



**PENGARUH SISTEM KOMPENSASI TERHADAP
SEMANGAT KERJA DAN KINERJA KARYAWAN
PDAM KABUPATEN JEMBER**

*THE EFFECT OF COMPENSATION SYSTEM ON MORALE AND EMPLOYEE
PERFORMANCE PDAM KABUPATEN JEMBER*

SKRIPSI

Oleh:

Arini Dina Yasmin
NIM. 100810201047

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER**

2014



**PENGARUH SISTEM KOMPENSASI TERHADAP
SEMANGAT KERJA DAN KINERJA KARYAWAN
PDAM KABUPATEN JEMBER**

*THE EFFECT OF COMPENSATION SYSTEM ON MORALE AND EMPLOYEE
PERFORMANCE PDAM KABUPATEN JEMBER*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Oleh:

Arini Dina Yasmin

NIM. 100810201047

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER**

2014

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI

SURAT PERNYATAAN

Nama : Arini Dina Yasmin
NIM : 100810201047
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Semangat Kerja
Dan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 2 September 2014

Yang menyatakan,

Arini Dina Yasmin
NIM: 100810201047

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH SISTEM KOMPENSASI TERHADAP
SEMANGAT KERJA DAN KINERJA KARYAWAN
PDAM KABUPATEN JEMBER

Nama Mahasiswa : Arini Dina Yasmin

NIM : 100810201047

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 2 September 2014

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Agus Priyono, MM
NIP 19601016 198702 1 001

Ema Desia Prajitasari, SE, M.M
NIP 19791221 200812 2 002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

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

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH SISTEM KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PDAM KABUPATEN JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh ;

Nama Mahasiswa : Arini Dina Yasmin

NIM : 100810201047

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal ;

18 September 2014

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

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Drs. Markus Apriono M.M. (.....)
NIP. 196404041989021001

Sekretaris : Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti S.E., M.Si. (.....)
NIP. 197405022000032001

Anggota : Drs. Hadi Wahyono M.M. (.....)
NIP. 195401091982031003

Pas Foto

4 x 6

Sesuai Ijasah

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Jember

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

PERSEMBAHAN

Syukur alhamdulillah atas segala karunia yang telah diberikan Allah SWT sehingga saya dapat menyelesaikan karya saya. Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- Kedua orang tua saya tercinta, Papa Agus Subiyanto dan Mama Yenny Linda Sari, yang tiada hentinya memberikan seluruh kasih sayang, do'a, serta pengorbanannya selama ini.
- Dimas Saputra, S.E., terima kasih karena telah memberikan dukungan, kasih sayang, do'a dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
- Charlia Riska Meiliana, sahabat setiaku dalam suka dan duka dari awal masa perkuliahan hingga akhir perjuangan dalam menyelesaikan studi ini.
- Almamater yang aku banggakan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

MOTTO

“Jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongmu, dan sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyu”

(Q.S Al Baqarah:45)

“Suatu usaha yang telah kamu mulai, janganlah kamu hentikan sebelum kamu rasakan hasilnya” (Shakespeare)

“Tiada sedikit pun usaha yang sia-sia selama kita ikhlas melakukannya, dan menggantungkan harapan hanya kepada Allah SWT” (Arini Dina Yasmin)

RINGKASAN

Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember; Arini Dina Yasmin, 10010201047; 2014; 122 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Berhasil tidaknya suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia (SDM) yang berada didalamnya, dikarenakan SDM merupakan motor penggerak keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Salah satu upaya untuk menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan adalah dengan memberikan sistem kompensasi yang tepat dan memuaskan.

Sistem kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan akan berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Sistem kompensasi ini meliputi sistem pembayaran kompensasi, gaji, dan tunjangan yang diterima oleh karyawan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan perusahaan yang bergerak pada penyediaan air bersih yang dalam naungan BUMD (Badan Usaha Milik Daerah). Secara umum sistem kompensasi yang diberikan oleh PDAM Kabupaten Jember juga memperhatikan pengaturan sistem kompensasi melalui sistem pembayaran kompensasi, besaran gaji dan tunjangan dengan harapan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga mencapai kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PDAM Kabupaten Jember. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling* dengan jumlah responden sebanyak 33 orang. Metode Analisis data menggunakan *Path Analysis* (Analisis Jalur). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel sistem pembayaran kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Z), variabel gaji (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Z), variabel tunjangan (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Z), variabel sistem pembayaran kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), variabel gaji (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), variabel tunjangan (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dan semangat kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

SUMMARY

The Effect of Compensation System On Morale and Employee Performance PDAM Kabupaten Jember; Arini Dina Yasmin, 10010201047; 2014; 122 pages; Department of Management on Economics Faculty, Jember University.

The success or failure of a company are influenced by the human resource in it, because the human resource is the motor of movement for a company to survive. One of the efforts to create the conditions that encourage and enable employees to develop and enhance the skills and abilities is to give proper compensation system and satisfying.

Compensation system in accordance with the expectations of employees will affect the morale and performance of employees. The compensation systems include compensation payments, salaries, and benefits received by employees.

Regional Water Company (PDAM) is a company engaged in the provision of clean water in the shade of BUMD (Regional Owned Enterprises). In general, the compensation system provided by PDAM Jember also consider setting of compensation system through compensation payments, amount of salary and benefits that is in hopes may influence employee's morale so as to achieve performance in accordance with the company's expectations.

The population of this study is employees of PDAM Jember. The sampling method in this study use simple random sampling with the number of respondents is 33 people. Methods Data were analyzed by using Path Analysis. The results of the study indicate that the variable compensation payment system (X1) gives positive and significant influence on morale (Z), variable salary (X2) gives positive and significant influence morale (Z), variable allowance (X3) gives positive and significant influence on morale (Z), variable compensation payment system (X1) gives positive and significant influence on employee performance (Y), variable salary (X2) gives positive and significant influence on employee performance (Y), variable allowance (X3) gives positive and significant influence on employee performance (Y). And the spirit of (Z) gives positive and significant influence on employee's performance (Y).

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat, hidayah dan karunia Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember.” Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan karya ilmiah ini masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan semangat dari semua pihak, akhirnya penulisan Skripsi ini mampu diselesaikan. Dalam penyusunan Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

- a. Bapak Dr. H. Mohammad Fathorozi, S.E, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- b. Bapak Dr. Handriyono, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- c. Bapak Drs. Agus Priyono, MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan perhatian dan sabar memberikan segenap waktu dan pemikiran, bimbingan, semangat, juga nasehat yang sangat bermanfaat sehingga terselesaikan skripsi ini.
- d. Ibu Ema Desia Prajitiasari, SE, MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan perhatian dan sabar memberikan segenap waktu dan pemikiran, bimbingan, dan semangat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
- e. Seluruh Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah membimbing sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan studi.

- f. Teristimewa Mama Yenny Linda Sari dan Papa Agus Subiyanto tersayang. Terima kasih banyak atas dorongan moril dan materiil, juga semangat, doa, nasehat, kasih sayang, dan juga perhatian.
- g. Teman-teman seperjuanganku Charlia Riska M, Alif Mirzania, Eka Lavista, Arief Hermawan, Tri Dewantara, Tegar Iskandar, Dhevina H, Safrina H, dan seluruh teman-teman MGT-10 terima kasih atas saran dan masukan untuk penyelesaian skripsi ini.
- h. Teman-teman kos pink: Anik, Ica, Shella, Mbak Mega, Mbak Enny, Icha, eka, luki, vita, dan terspesial adik kosku tersayang Tias Marganing Sih terima kasih atas segala bentuk dukungan dan bantuannya selama ini.
- i. Keluarga besar PDAM Jember, pak Imam Subono, pak Sapto Nugroho, pak Antok, pak Andre, pak Pras, pak Mulyono, pak Mahsus, mbak Bunga, teman-teman seperjuanganku (Lukita, Ifra, Mbak Hesty, Arum) dan seluruh karyawan PDAM Jember terimakasih atas pengertian serta dukungannya untuk menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT selalu memberikan Hidayah dan Rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis sadar akan keterbatasan dan kurang sempurnanya penulisan Skripsi ini, oleh karena itu segala saran dan kritik yang bersifat membangun akan sangat penulis harapkan. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi pembacanya.

Jember, 2 September 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Sistem Kompensasi	8
2.1.2 Sistem Pembayaran Kompensasi	9
2.1.3 Gaji	10
2.1.4 Tunjangan	15
2.1.5 Semangat Kerja	19
2.1.6 Kinerja	23
2.1.7 Pengaruh Sistem Pembayaran Kompensasi terhadap Semangat Kerja	24
2.1.8 Pengaruh Gaji terhadap Semangat Kerja	25
2.1.9 Pengaruh Tunjangan terhadap Semangat Kerja	25
2.1.10 Pengaruh Sistem Pembayaran Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	25
2.1.11 Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan	26
2.1.12 Pengaruh Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan	26
2.1.13 Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan	26
2.1.14 Tinjauan Penelitian Terdahulu	27
2.2 Kerangka Konseptual	29
2.3 Hipotesis	31
BAB 3. METODE PENELITIAN	32
3.1 Rancangan Penelitian	32
3.2 Populasi dan Sampel	32

3.2.1 Populasi	32
3.2.2 Sampel	33
3.3 Jenis Data dan Sumber Data	33
3.4 Metode Pengumpulan Data	34
3.5 Identifikasi Variabel	34
3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel	34
3.6.1 Definisi Operasional Variabel	34
3.6.2 Skala Pengukuran Variabel	36
3.7 Metode Analisis Data.....	37
3.7.1 Uji Normalitas Data	37
3.7.2 Uji Instrumen	38
3.7.3 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	40
3.7.4 Uji Asumsi Klasik	42
3.7.5 Uji Hipotesis (Uji t)	43
3.7.6 <i>Trimming Theory</i>	44
3.7.7 Perhitungan Jalur	47
3.8 Kerangka Pemecahan Masalah	45
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	50
4.1 Hasil Penelitian	50
4.1.1 Gambaran Umum PDAM Kabupaten Jember	50
4.1.2 Lokasi Perusahaan	52
4.1.3 Visi, Misi, Nilai, Makna Logo, Filosofi, dan Motto	52
4.1.4 Kedudukan, Tugas Pokok, dan Pembagian Kerja.....	54
4.1.5 Struktur Organisasi	56
4.1.6 Tugas dan Tanggung Jawab Unit Kerja	58
4.2 Hasil Analisis Data	74
4.2.1 Statistik Deskriptif	74
4.2.2 Uji Instrumen	77
4.2.2.1 Uji Validitas	77
4.2.2.2 Uji Reliabilitas	78
4.2.3 Uji Asumsi Klasik.....	79
4.2.3.1 Uji Normalitas.....	79
4.2.3.2 Uji Multikolinieritas	80
4.2.3.3 Uji Autokorelasi	80
4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas	81
4.2.4 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	82
4.2.5 Uji Hipotesis dan Perhitungan Koefisien Jalur	86
4.3 Pembahasan	91
4.3.1 Pengaruh Sistem Pembayaran Kompensasi terhadap Semangat Kerja.....	91
4.3.2 Pengaruh Gaji terhadap Semangat Kerja	93
4.3.3 Pengaruh Tunjangan terhadap Semangat Kerja	94
4.3.4 Pengaruh Sistem Pembayaran Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	95
4.3.5 Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan	97
4.3.6 Pengaruh Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan	98

4.3.7 Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan	99
4.3.7 Variabel yang memiliki pengaruh paling besar dan paling kecil	100
4.4 Keterbatasan Penelitian	101
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	102
5.1 Kesimpulan	102
5.2 Saran	104
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN	108

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	74
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	75
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	76
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	77
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	78
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas	79
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	80
Tabel 4.9 Hasil Uji Autokorelasi	81
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	81
Tabel 4.11 Rekapitulasi Hasil Perhitungan Analisis Jalur	82
Tabel 4.12 Nilai Koefisien Jalur	87

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual	30
Gambar 3.1 : Metode Analisis Jalur	41
Gambar 3.2 : Kerangka Pemecah Masalah	47
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi	57
Gambar 4.2 : Metode Analisis Jalur, Koefisien Jalur, dan signifikansi	84

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN 1. KOESIUNER PENELITIAN	108
LAMPIRAN 2. REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN	113
LAMPIRAN 3. HASIL UJI VALIDITAS	114
LAMPIRAN 4. HASIL UJI RELIABILITAS	117
LAMPIRAN 5. HASIL ANALISIS DESKRIPTIF STATISTIK DAN NORMALITAS DATA	120
LAMPIRAN 6. HASIL ANALISIS JALUR ($X \rightarrow Z$)	121
LAMPIRAN 7. HASIL ANALISIS JALUR ($X \rightarrow Y$)	125
LAMPIRAN 8. HASIL ANALISIS JALUR ($Z \rightarrow Y$)	129
LAMPIRAN 9. TABEL t	132
LAMPIRAN 10. TABEL DURBIN WATSON	133