



**PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA KERJA SERTA
STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA
KARYAWAN DINAS TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN
JEMBER**

SKRIPSI

Oleh

**Lucky Fabian
NIM 070810201175**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2012**



**PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA KERJA SERTA
STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA
KARYAWAN DINAS TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN
JEMBER**

SKRIPSI

**diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1)
dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh:

**Lucky Fabian
NIM 070810201175**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2012**

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA KERJA SERTA
STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA
KARYAWAN DINAS TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN
JEMBER**

Oleh:

Lucky Fabian
NIM 070810201175

Pembimbing

Dosen Pembimbing I : Dewi Prihatini, SE, MM, Ph.D
Dosen Pembimbing II : Drs. Sunardi, MM

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI

SURAT PERNYATAAN

Nama : LUCKY FABIAN
NIM : 070810201175
Jurusan : MANAJEMEN
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Konsentrasi : PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA
KERJA SERTA STRES KERJA TERHADAP
MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN
KARYAWAN DINAS TENAGA KERJA DAN
TANSMIGRASI KABUPATEN JEMBER

Menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri. Apabila ternyata di kemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan dan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

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, 1 Februari 2012
Yang menyatakan,

Lucky Fabian
070810201175

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Kerja Serta Stres Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Jember
Nama Mahasiswa : Lucky Fabian
NIM : 070810201175
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Pembimbing I

Pembimbing II

Dewi Prihatini, SE, MM, Ph.D

NIP 19690329 199303 2 001

Drs. Sunardi, MM

NIP 19530403 198503 1 001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Prof. Dr. Hj. Istifadah, SE, M.Si

NIP 19661020 199002 2 001

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA KERJA SERTA STRES
KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN
DINAS TENAGA KERJA DAN TANSMIGRASI KABUPATEN JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Lucky Fabian

NIM : 070810201175

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal :

14 Februari 2012

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Susunan Tim Penguji

Ketua : Dr. M. Dimiyati, SE, M.Si :

NIP. 19670421 199403 1 008

Sekretaris : Drs. Sunardi, MM :

NIP. 19530403 198503 1 001

Anggota : Dewi Prihatini, SE, MM, Ph.D :

NIP. 19690329 199303 2 001

Mengetahui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi
Dekan,

Prof. Dr. H. Moh. Saleh, M.Sc

NIP. 19560831 198403 1 002

PERSEMBAHAN

Saya persembahkan skripsi ini kepada:

1. Ayahanda Suparman dan Ibunda Nunung Nurhayati tercinta, yang selalu mendoakan dan memberi kasih sayang dalam kehidupanku.
2. Adikku, perempuan paling istimewa Lussy Virlian Cincinaty
3. Pembimbing terbaikku Ibu Dewi Prihatini, SE, MM, Ph.D
4. Bapak Drs.Sunardi,MM, terima kasih atas bimbingannya.
5. Guru-guruku sejak taman kanak-kanak hingga perguruan tinggi.
6. Almamaterku Universitas Jember.

MOTTO

“Jangan percaya pada ucapan siapapun kecuali itu masuk akal bagimu”

(Siddharta Gautama)

“Sabar adalah kunci kesuksesan, putus asa penghambat, kegagalan adalah jembatan menuju sebuah harapan”

(Mario Teguh)

“Jalan yang benar tidak selalu jalan yang lurus ”

(Lucky Fabian)

RINGKASAN

Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Kerja Serta Stres Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Jember; Lucky Fabian, 070810201175; 2012: 59 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Kompensasi, budaya kerja, stres kerja dan motivasi merupakan beberapa hal yang bersinggungan langsung dengan tenaga kerja dalam kegiatan bekerjanya dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai hasil akhir yang diharapkan oleh sebuah perusahaan atau organisasi. Hal-hal tersebut juga menjadi alasan fundamental yang bisa mempengaruhi kinerja seorang tenaga kerja karena ketiga hal tersebut juga menjadi pengharapan bagi tenaga kerja dalam kehidupannya. Kompensasi menjadi hal yang penting bagi seorang tenaga kerja karena hal ini berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan yang paling mendasar dalam kehidupan yaitu kebutuhan biologis dan fisiologis yang mampu memberikan rasa kenyamanan dan ketenangan bagi tenaga kerja dalam bekerja. Budaya kerja merupakan pengejawantahan atas kebutuhan terhadap kebutuhan sosial dalam melakukan interaksi antar individu . Stres kerja akan mencerminkan kemampuan aktualisasi seorang terhadap apa yang sedang dikerjakannya sedangkan motivasi sangatlah penting bagi sebuah organisasi sebab motivasi adalah gambaran dasar dari pekerja yang mampu memaparkan sejauh mana akan berusaha mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kompensasi, budaya kerja, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Jember secara langsung dan juga menganalisis pengaruh kompensasi, budaya kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Jember melalui variabel perantara yaitu motivasi.

Penelitian ini merupakan penelitian populasi dengan jumlah responden sebanyak 50 dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang diambil dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden pada Dinas

Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Jember. Penelitian ini menggunakan analisis jalur untuk mendapatkan nilai koefisien jalur dan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat secara langsung maupun melalui variabel perantara.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh informasi bahwa pada persamaan dengan variabel motivasi sebagai variabel terikat hanya variabel kompensasi dan budaya kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi sedangkan untuk variabel stres kerja tidak signifikan karena nilai beta yang dihasilkan tidak lebih besar dari nilai signifikansi sedangkan pada persamaan dengan variabel kinerja sebagai variabel terikat hanya variabel motivasi saja yang dapat dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan variabel yang lain tidak.

Dari hasil analisis penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi sebesar 48,7% dan memiliki hubungan yang cukup kuat dan juga budaya kerja memiliki hubungan yang positif dan cukup kuat terhadap motivasi yang ditunjukkan oleh nilai hubungan sebesar 22% sedangkan stres kerja memiliki hubungan yang lemah dan terhadap motivasi. Selain pengaruh terhadap motivasi sebagai variabel perantara dalam penelitian ini juga melihat pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja dan hasil penelitian ini menyatakan hanya variabel motivasi yang memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 41,9 % sedangkan variabel lain memiliki pengaruh yang lemah.

SUMMARY

Effect Of Compensation,Cultural Work And Work Stress On Motivation And Performance In The Labor Department And Transmigration of Jember; Lucky Fabian, 070810201175; 2012: 59 pages, Management Department Of Economic Faculty, University of Jember.

Compensation, work culture, job stress and motivation are some things that interact directly with the labor activities that influence the performance of employees. Those things are also a fundamental reason that could affect the labor performance because those things are basic needs of labor in their life. compensation become something important for a labor because this is related with their power to full fill their basic need such as biological and physiological. Work culture is the representation of the social needs that conduct of social interaction between individuals. Job stress is reflecting how much the labor ability to do their job, while the motivation is one of very important thing for an organization because motivation is a basic overview of the labor effort that capable to describe reasons why labor will achieve their goal.

This study's purposes are to analyze the influence of compensation, work culture, job stress on employee performance and motivation of Jember Labor Department And Transmigration directly and also analyzed the effect of compensation, work culture, job stress on employee performance of Jember Labor Department And Transmigration through the intervening variable.

This study is a population study which use 50 respondents and used a questionnaire as an instrument to collecting data that taken by distributed questionnaires to the respondents at Labor Department And Transmigration of Jember. This study used path analysis to obtain the value coefficient of pathways and relationships between independent variables and dependent variable directly or through intervening variable.

Based on research results, this study obtaining some information there are only compensation and culture work have a positive and significant impact to motivation while for the job stress is not significant because the value of beta is

not bigger than the significance value while in the performance equation with performance as the dependent variable and only motivation that have significant influence on performance and the other variables do not.

This research creating some conclusion there are compensation and cultural work have positive and quite strong relation to motivation that shown on value of pathways coefficient but work Stress is not. Beside impact to motivation as intervening variable this research also creating value of relation between independent variable and intervening variable to dependent variable. In this case only motivation that have strong relation to performance as dependent variable and the other are not.

PRAKATA

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Skripsi ini berjudul “Pengaruh Kompensasi, Budaya Kerja, Stres Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Jember”.

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

1. Allah SWT, yang selalu memberikan cobaan pada umatnya untuk menjadi makhluk yang lebih baik.
2. Nabi Muhamad SAW, yang menyampaikan ajaran Islam pada umat manusia
3. Kedua orang tuaku, Ayahanda Suparman dan Ibunda Nunung Nurhayati tercinta, serta adiku Lussy Virlian Cincinati yang selalu mendoakan, memberi semangat dan memberi kasih sayang tiada tara yang menjadi kekuatan terbesar dalam setiap langkah kehidupanku.
4. Ibu Dewi Prihatini, SE, MM, Ph.D selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi bimbingan serta selalu memberi masukan selama proses pembuatan skripsi.
5. Bapak Drs. Sunardi, MM, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan waktunya dan bimbinganya.
6. Bapak Prof.Dr. H. Moh. Saleh, M.Sc, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
7. Ibu Prof. Dr. Hj. Isti Fadah, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
8. Bapak Eka Bambang selaku Dosen Pembimbing Akademik.
9. Seluruh Bapak dan Ibu dosen beserta staf karyawan di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Jember serta perpustakaan Ekonomi dan Perpustakaan Pusat.

10. Drs. H. Moh. Thamrin, MM selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Jember yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian ini.
11. Ibu Emi Sri Winarni,S.sos selaku humas Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Jember telah memberikan kemudahan dalam memperoleh atas bantuan data dan informasi.
12. Yusnita Ambarukmana, terimakasih telah menjadi warna hitam dalam barisan warna CMYK dan telah memberikan semangat pada masa-masa yang menjenuhkan.
13. Kawan-kawan seperjuangan dan pecinta futsal, Adam Ardiansah, Yuniarto Fajar, Niko Ariesta, Hendro Prasetyo, Mukhamad Faujun, Marda Heri Hartoto, Fahkhrur Rosi , Beni Kurnia Sari, Didit Putra Purnama, Choiril Nur Aswad, Deni Indrawan, Rio prakasa. Suatu kehormatan bisa berteriak bersama-sama dan saling tertawa dan menertawai.
14. Semua teman-teman LPME Ecpose, terutama Edo Cahya Kusuma,Ginanjari Pria Utama, Aulia Rahman, Totok Handoko, Dina Margrit, terimakasih atas ilmu dan pengalamannya.
15. Teman-teman MGT angkatan 2007, terutama Adif Faldevi Kusuma, Dian Wahyu Widodo, Bima Sakti Purbantoro, Chacha, Edi Santoso, Dian Febriana, Ayu Nareswari, Sari, Juni, Nela, Icha, Ibnu Ardiansah, Kudsi,Shandy Ardilla,Sandi Ismoyo, dan teman-teman yang lain yang sengaja tidak ditulis, terima kasih atas dukungannya.
16. Semua pihak yang telah membantu memperlancar proses penyusunan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung, terima kasih banyak.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan dan keburukan yang telah diberikan dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat pada kita semua.

Jember, 1 Februari 2012

Penulis,

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PEMBIMBINGAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN.....	v
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
HALAMAN MOTTO	viii
RINGKASAN	ix
SUMMARY	xi
PRAKATA.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR	xviv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
Bab 1 Pendahuluan	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan.....	5
Bab 2 Tinjauan Pustaka	7
2.1 Tinjauan Penelitian Sebelumnya	7
2.2 Landasan Teori	8
2.2.1 Kompensasi	8
2.2.1.1 Pengertian Kompensasi	8
2.2.1.2 Fungsi Kompensasi	9
2.2.1.3 Tujuan akompensasi	10
2.2.2 Budaya Kerja	11
2.2.2.1 Pengertian Budaya Kerja.....	11
2.2.2.2 Terbentuknya Budaya Kerja.....	13

2.2.2.3 Fungsi Budaya Kerja	13
2.2.3 Stres Kerja	14
2.2.3.1 Pengertian Stres Kerja	14
2.2.3.2 Sumber-sumber Stres Kerja.....	14
2.2.4 Motivasi	15
2.2.4.1 Pengertian Motivasi.....	15
2.2.4.2 Jenis Motivasi	15
2.2.4.3 Tujuan Motivasi.....	16
2.2.4.4 Model Motivasi	16
2.2.4.5 Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg	16
2.2.5 Kinerja	17
2.2.5.1 Penilaian Kinerja	18
2.2.5.2 Kerangka Konseptual	19
2.2.5.3 Hipotesis.....	19
Bab 3 Metodologi Penelitian	20
3.1 Metodologi Penelitian.....	20
3.1.1 Rancangan Penelitian	20
3.1.2 Jenis Data	20
3.1.3 Metode Pengumpulan Data	20
3.1.4 Populasi dan Sampel	20
3.1.5 Identifikasi Operasional Variabel	21
3.1.6 Definisi Operasional Variabel	21
3.1.7 Skala Pengukuran	24
3.1.8 Metode Analisis.....	24
3.1.8.1 <i>Confirmatory Factor Analysis</i>	24
3.1.8.2 Uji Reliabilitas.....	25
3.1.8.3 Analisis Jalur	26
3.1.8.4 Ujiasumsi Klasik	26
3.1.8.5 Menghitung Jalur.....	27
3.1.9 Kerangka Pemecahan Masalah.....	29
Bab 4 Pembahasan	31
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	31

4.2	Analisis Data	39
4.2.1	<i>Confirmatory Factor Analysis</i>	39
4.2.2	Reliabilitas.....	41
4.2.3	Analisis Jalur	42
4.2.4	Uji Hipotesis.....	45
4.2.5	Uji Multikolinieritas	46
4.2.6	Uji Autokolinieritas	46
4.3	Pembahasan	47
4.3.1	Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi	48
4.3.2	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	49
4.3.3	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi	50
4.3.4	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Motivasi	50
4.3.5	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja	51
4.3.6	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi ...	52
4.3.7	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi.....	52
4.3.8	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja.....	53
4.3.9	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi	54
4.3.10	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	54
Bab 5	Penutup	55
5.1	Kesimpulan.....	56
5.2	Saran	57
DATAR PUSTAKA		58
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

4.1.Karakteristik Jenis Kelamin Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jember	39
4.2.Karakteristik Jenis Kelamin Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jember	39
4.3.Tabel Koefisien Jalur	42

DAFTAR GAMBAR

2.1.Kerangka konseptual	19
3.1.Kerangka pemecahan	29
4.1.Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jember.	33
4.2.Jalur koefisien jalur	43
4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Untuk Jalur Pertama	48
4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Untuk Jalur kedua	49

DAFTAR LAMPIRAN

1.Kuisisioner	60
2.Rekapitulasi Hasil Kuisisioner.....	66
3.Analisis <i>Confirmatory factor Analisis</i> X ₁	68
4.Analisis <i>Confirmatory factor Analisis</i> X ₂	70
5.Analisis <i>Confirmatory factor Analisis</i> X ₂	72
6.Analisis <i>Confirmatory factor Analisis</i> X ₃	74
7.Analisis <i>Confirmatory factor Analisis</i> X ₃	76
8.Analisis <i>Confirmatory factor Analisis</i> Z	78
9.Analisis <i>Confirmatory factor Analisis</i> Y	80
10.Analisis <i>Confirmatory factor Analisis</i> Y	82
11.Uji Reliabilitas	84
12.Analisis Regresi	85
13.Analisis Regresi	86