

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA CV DELTA RAYA KAB MALANG)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Oleh :

ROYNALDI DINASTIH PUTRA

2015120056

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI
MALANG
2019**

RINGKASAN

Pentingnya manajemen SDM adalah bahwa orang adalah pemain utama dalam semua kegiatan bisnis. Untuk meningkatkan sumber daya manusia, perusahaan harus memberikan motivasi dan penghargaan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Karyawan. Dalam hal ini karyawan merasa aman dalam bekerja, meningkatkan kedisiplinan dan menciptakan suasana kerja yang baik, sehingga dapat berprestasi dengan baik dan mendapat insentif serta benefit dari perusahaan. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, angket, observasi, penelitian kepustakaan dan studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan: uji hipotesis klasik, analisis regresi dan akhir hari penggunaan program SPSS, linieritas berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan reward berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan CV Delta Raya.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Produktivitas Kinerja Karyawan

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

SDM merupakan salah satu elemen kunci memegang peranan penting dalam mengelola kegiatan, mendukung kemajuan dan pencapaian visi dan misi perusahaan, sehingga merupakan elemen penting dari bisnis yang berkaitan dengan permodalan dan teknologi. Jika ada kekurangan sumber daya manusia, perusahaan tidak dapat berkembang secara memadai. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah program bisnis yang dilakukan untuk memperoleh, mengembangkan dan menggunakan sumber daya manusia untuk mendukung tujuan bisnis untuk mencapai visi dan misi perusahaan. ..

Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia karena manusia merupakan pelaku utama dalam seluruh kegiatan perusahaan. semakin lemah kapasitas manusia perusahaan maka semakin buruk pula hasil perusahaan. Fungsi manajemen sumber daya manusia harus dijalankan secara optimal agar kebutuhan visi dan misi bisnis dapat memenuhi harapan bisnis. Untuk mendukung pengembangan sumber daya manusia perusahaan itu sendiri, perusahaan juga harus memberikan motivasi karyawan untuk mendukung kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak hanya diberikan oleh perusahaan dalam bentuk penghematan materi, tetapi motivasi kerja juga dapat memberikan penghargaan kepada karyawan atas hasil kerjanya yang memuaskan..

motivasi merupakan pertemuan antara pengaruh internal dan eksternal seseorang (faktor intrinsik) dan pengaruh pemimpin, teman sebaya, dan lain-lain, faktor eksternal lainnya (faktor eksternal).. Memotivasi karyawan berarti mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Memotivasi pekerja dapat meningkatkan disiplin kerja. Menurut Wahjosumidjo (Teguh, 200 :201),

Menurut Hasibuan (2005: reservoir 6), sasaran ambisi adalah kepada memperteguh spirit kriya dan keselamatan kriya orang upahan, memperteguh inspirasi, mengempu kestabilan orang upahan perusahaan, dan memperteguh lapangan pekerja. Motivasi kriya yang sepi bisa menaklukkan kapabilitas orang upahan dan menerima tidak optimal. Karena orang menaklukkan anggota kekuatan kriya yang bisa maju dan berkembang, dan karena kekuatan kriya bisa maju, cerita ambisi menaklukkan potongan mulai sejak kekuatan kriya bagian dalam skema melatih, melebarkan dan mengurus orang upahan bagian dalam pranata. Motivasi bagian dalam berjalan menaklukkan kedurhakaan esa anggota yang menetapkan kapabilitas pekerja, terhitung kemangkakan bahwa pekerja menaklukkan potongan mulai sejak pranata tempatnya berjalan. Selain itu, ambisi kriya dipengaruhi oleh ketenteraman kriya, honorarium yang adil dan kompetitif, beiring bumi kriya yang nyaman. Penghargaan menaklukkan kedurhakaan esa hukum kepada memperteguh inspirasi dan ambisi orang upahan

Menurut Sedarmayanti (2014:239) pekerjaannya merupakan kompensasi. Hadiahnya sendiri dapat dibagi menjadi dua kategori: hadiah uang tunai dan hadiah non-tunai. Kompensasi moneter adalah apa yang diterima pekerja dalam bentuk upah, gaji atau bonus. Kompensasi non-tunai adalah apa yang diterima

karyawan dalam bentuk promosi dan insentif. Agar pembayaran dapat dilakukan dengan benar dan efisien, prinsip kompensasi harus diperhatikan, khususnya prinsip pertama keadilan. Artinya, gaji dan bonus harus konsisten dengan kinerja pegawai. Prinsip keadilan yang kedua adalah prinsip korespondensi. Wajar artinya kompensasi karyawan harus dapat memenuhi kebutuhannya dan keluarganya. Sebelum memutuskan tempat penelitian, penulis meluangkan waktu untuk berdiskusi atau berkonsultasi dengan atasannya, menyadari pentingnya motivasi dan penghargaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Supervisor pertama adalah dua lokasi penelitian yang disebutkan, yang pertama Akka dan yang kedua gadis di CV Delta Raya, dan supervisor pertama secara sistematis mengumpulkan pengalaman dan keterampilan untuk bekerja dalam jangkauan yang lebih luas. maka penulis mengangkat judul **“Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Cv. Delta Raya Kab Malang”**.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada CV. Delta Raya Kab Malang secara parsial?
2. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kinerja karyawan pada CV. Delta Raya Kab Malang secara parsial?
3. Bagaimana Pengaruh Motivasi dan Kompensasi secara simultan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada CV. Delta Raya Kab Malang?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada CV. Delta Raya Kab Malang secara parsial.
2. Untuk menjelaskan pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kinerja karyawan pada CV. Delta Raya Kab Malang secara parsial.
3. Untuk menjelaskan Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada CV. Delta Raya Kab Malang secara simultan.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan
 - a. Berfungsi sebagai dasar dan pertimbangan untuk pembuatan kebijakan dan perencanaan produktivitas karyawan. Hal ini untuk meningkatkan efisiensi operasional di masa mendatang..
 - b. Ini adalah langkah-langkah yang dapat diambil pengusaha untuk meningkatkan bisnis mereka..
2. Bagi peneliti
 - a. Hal ini dapat melengkapi pengalaman penelitian terkait dengan motivasi karyawan, kompensasi dan produktivitas.
 - b. Dapatkan pengetahuan yang lebih besar tentang motivasi karyawan, penghargaan dan kinerja kinerja.
3. Bagi Pembaca
 - a. Sebagai sumber informasi tentang motivasi, penghargaan dan produktivitas karyawan.

b. Sebagai bahan referensi.

1.5. Asumsi Penelitian

Hipotesis adalah hipotesis atau jawaban sementara yang belum terbukti dan memerlukan pembuktian langsung. Para peneliti berhipotesis bahwa jika sebuah perusahaan memberikan motivasi dan penghargaan kepada karyawannya, mereka akan meningkatkan kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan mereka. Mempermudah pencapaian visi dan misi perusahaan Anda.

1.6 Definisi Operasional

Definisi operasional suatu variabel sebenarnya merupakan pengertian variabel dalam arti operasinya pada kondisi nyata dalam penyelidikan/penyelidikan (sebagaimana dijelaskan dalam definisi konsep). Variabel yang digunakan adalah variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel bebas

motivasi dan reward adalah variabel bebas yang digunakan

2. Variabel terikat

. produktivitas karyawan adalah variabel terikat yang digunakan

DAFTAR PUSTAKA

- A.R, Syamsuddin. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Bahasa*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bianca, C, O. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Karya Hidup Sentosa Yogyakarta*.
Skripsi, Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Darmadi, Hamid. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung:Alfabeta.
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariance Dengan Program Spss*.
Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Handoko, T. Hani. 2012 *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE
- Hasibuan, S. P Malayu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta:Bumi Aksara.. Jurnal At-Taqqaddum. Vol 8, No 01. Universitas Islam Negeri Semarang.
- Hasyim Hasanah. 2016. Teknik-teknik Observasi (Sebuah Alternatif metode pengumpulan data kualitatif Ilmu-ilmu Sosial)
- Henry, Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. STIE YPKN.
- Kadarisman, 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Tanri Liza, 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Tiga Permata*. Jurnal Manajemen Agora.Vol.6 No.2. 2018
- Made.Gede.Angga.Dwipayana.Dan Ni. Ketut.Sariyathi. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Pada TheJayakarta Bali*. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 7 No. 6 . 2018 :2913-2941,
- Murty, Hudiwinarsih. (2012). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)*. Jurnal The Indonesian Accounting Review Vol 02. STIE Perbanas. Surabaya.
- Muchdarsyah, Sinumgan. 2009. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sedarmayanti. (2014). *Dasar-dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju.
- Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Syafii, Mochamad (2012). *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Ud. Anak Agung Sedayu Gresik*. Jurnal Gema Ekonomi Vol 01 No 02.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta, CV.
- Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana
- Teguh Sulistiyani. 2004. *Memahami Good Governance: Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*, Gava Media, Yogyakarta.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuniarsih, Tjutju, dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta