



**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA KANTOR POS BESAR SEMARANG**

**SKRIPSI**

**Disusun untuk memenuhi persyaratan mata kuliah Pendidikan Strata I  
Departemen Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Universitas Diponegoro**

**Penyusun**

**Isniah Zulfanni**

**14020216120006**

**DEPARTEMEN ADMINISTRASI BISNIS  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS DIPONEGORO**

**2020**

**SURAT PERNYATAAN**  
**KEASLIAN KARYA ILMIAH (SKRIPSI)**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Isnia Zulfanni  
NIM : 14020216120006  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Departemen : Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

**Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada  
Kantor Pos Besar Semarang**

Adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi atau karya ilmiah orang lain. Apabila di kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Semarang, 20 November 2020

Pembuat Pernyataan,



Isnia Zulfanni

NIM 14020216120006

**HALAMAN PENGESAHAN**

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja  
Karyawan Pada Kantor Pos Besar Semarang

Nama Penyusun : Isnia Zulfanni

NIM : 14020216120006

Departemen : Administrasi Bisnis

Dinyatakan sah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata I  
pada Departemen Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Diponegoro

Semarang, 28 Desember 2020

Dekan

Wakil Dekan I

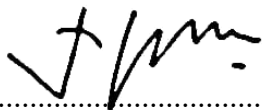


Dr. Hardi Warsono, M.T.P.  
NIP. 19640827 199001 1 001

Dr. Drs. Teguh Yuwono, M.Pol.Admin  
NIP. 19690822 199403 1 003

**Dosen Pembimbing**

1. Hari Susanta Nugraha, S.Sos, M.Si

  
(.....)

**Dosen Penguji**

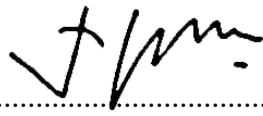
1. Dr. Widiartanto, S.Sos, M.AB

  
(.....)

2. Prof. Dr. Sudharto PH, MES., Ph.D

  
(.....)

3. Hari Susanta Nugraha, S.Sos, M.Si

  
(.....)

## PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Allah SWT, skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Allah SWT, atas segala rahmatnya yang telah memberikan kemudahan dan jalan terbaik sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Kedua orang tua saya tercinta, Bapak Sutrisno dan Ibu Cholifah yang tiada hentinya memberikan kasih sayang, doa dan dukungannya.
3. Bapak Hari, selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan selama proses penyusunan skripsi.
4. Bapak dan Ibu dosen pengajar jurusan Administrasi Bisnis yang telah memberikan ilmu selama masa perkuliahan.
5. Kakak saya Zulthoni yang telah memberikan doa dan dukungannya selama ini.
6. Teman-teman, Maharani, Laras, May dan Ana yang selalu bersama dan menjadi tempat berbagi keluh kesah selama masa perkuliahan.
7. Teman-teman organisasi, Nur, Arini, Karlin, Gustyn dan teman-teman KSR UNDIP yang menjadi tempat belajar, berbagi pengalaman dan berkembang bersama-sama.
8. Teman-teman KKN Desa Malebo, Kiki, Tasia, Ika, dan Ilham yang telah memberikan doa dan dukungan.
9. Teman-teman seperbimbingan yang selalu menjadi teman sharing dalam proses penyusunan skripsi.
10. Seluruh teman-teman Administrasi Bisnis angkatan 2016 yang telah bersama memberikan dukungan selama perkuliahan.
11. Kantor Pos Besar Semarang yang telah bersedia memberikan izin dalam melakukan penelitian.
12. Seluruh responden yang sudah meluangkan waktu dan memberikan bantuan dalam pengisian kuesioner untuk penyelesaian skripsi ini.
13. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan doa, dukungan dan bantuan menyelesaikan skripsi ini.

## ABSTRAK

Masalah penelitian ini adalah pelayanan yang diberikan Kantor Pos Besar Semarang masih belum maksimal, terbukti dengan tingkat fluktuasi jumlah keluhan pelanggan dari tahun 2016-2018. Keluhan pelanggan pada tahun 2017 ke tahun 2018 meningkat drastis yaitu mencapai 148,5%. Jika melihat dari penilaian kinerja karyawan pada tahun 2019 juga masih dirasa kurang optimal dikarenakan hanya 7 karyawan yang mencapai penilaian kinerja sesuai dengan target yaitu 100% sesuai dengan standar KPI (*Key Performance Indicator*).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Tipe penelitian ini adalah *explanatory research*. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Pos Besar Semarang, sedangkan sampelnya adalah 74 karyawan Kantor Pos Besar Semarang dari perwakilan seluruh bagian divisi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *proportional random sampling*. Data yang diperoleh adalah data primer yang merupakan hasil dari jawaban responden atas kuesioner yang disebar. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, serta uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, uji korelasi, koefisien determinasi, dan uji signifikansi (uji t dan uji F).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi dan motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, variabel yang memiliki pengaruh lebih tinggi adalah variabel motivasi sebesar 42,4% sedangkan variabel kompensasi sebesar 26,9%. Secara simultan variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 37,7% sedangkan sisanya sebesar 62,3% diperoleh dari variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian seperti pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan saran sebagai berikut: 1) Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebaiknya perlu lebih diperhatikan agar kepercayaan karyawan semakin besar sehingga mampu merangsang karyawan untuk lebih berprestasi. 2) Motivasi yang diberikan sebaiknya dipertahankan, dalam pemberian penghargaan dan pelatihan kerja perlu ditingkatkan agar karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan maksimal. 3) Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi yang baik tentunya akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan.

Kata kunci : Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

*The problem of this research specifically about the services provided by the Semarang Post Office are still not optimal, as evidenced by the level of fluctuation in the number of customer complaints from 2016-2018. Customer complaints about 2017 to 2018 increased dramatically, reaching 148.5%. Based on the employee performance appraisal in 2019 it is also still considered less than optimal because only seven employees achieved the performance appraisal according to the target, which is 100% in accordance with the KPI (Key Performance Indicator) standard.*

*This study aims to determine the effect of compensation and motivation on employee performance. This type of research is explanatory research. The population used in this study were employees of the Semarang Post Office, while the sample was 74 employees of the Semarang Post Office from representatives of all divisions. The sampling technique in this study used proportional random sampling. The data obtained is primary data which is the result of respondents' answers to distributed questionnaires. The data analysis method used in this research is to use validity and reliability tests, and to test the hypothesis using simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation test, coefficient of determination, and significance test (t test and F test).*

*The results of this study indicate that compensation has a positive effect on employee performance, motivation has a positive effect on employee performance, and compensation and motivation simultaneously have a positive effect on employee performance. The test results of multiple linear regression analysis show that partially compensation and motivation have a positive effect on employee performance, the variable that has a higher influence is the motivation variable at 42.4% while the compensation variable is 26.9%. Simultaneously the compensation and motivation variables had an effect on employee performance by 37.7% while the remaining 62.3% is obtained from other variables not included in the research such as job training, work environment, and work stress.*

*Based on the results of the study, the researchers provide the following suggestions: 1) The compensation provided by the company to its employees should be more concerned so that employee trust is greater so it can stimulate employees to achieve more. 2) The motivation given should be maintained, in giving awards and job training, it is necessary to improve so that employees carry out their duties and responsibilities optimally. 3) Fulfillment of good compensation and motivation will certainly increase employee productivity and performance.*

*Keywords: Compensation, Motivation, Employee Performance*

## DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN .....	ii
KEASLIAN KARYA ILMIAH (SKRIPSI) .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRAK .....	vi
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
BAB I .....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1.    LATAR BELAKANG .....	1
1.2.    RUMUSAN MASALAH .....	15
1.3.    TUJUAN PENELITIAN .....	16
1.4.    KEGUNAAN PENELITIAN .....	17
1.5.    KERANGKA TEORI .....	17
1.5.1.    Pengertian Perilaku Organisasi .....	18
1.5.2.    Pendekatan Terhadap Kinerja Pegawai .....	19
1.5.3.    Kompensasi .....	22
1.5.4.    Motivasi Kerja .....	27
1.6.    Pengaruh Antar Variabel .....	29
1.7.    Penelitian Terdahulu .....	32
1.8.    Hipotesis .....	36
1.9.    Definisi Konseptual .....	36
1.10.   Definisi Operasional .....	37
1.11.   Metode Penelitian .....	38
1.11.1.  Populasi dan Sampel .....	38
1.11.2.  Teknik Pengambilan Sampel .....	39
1.11.3.  Sumber Data .....	40
1.11.4.  Teknik Pengumpulan Data .....	41
1.11.5.  Teknik Pengolahan Data .....	41
1.11.6.  Skala Pengukuran .....	42
1.11.7.  Teknik Analisis Data .....	43



1.11.7.1.	Uji Koefisien Korelasi .....	43
1.11.7.2.	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	44
1.11.7.3.	Uji Regresi Sederhana .....	44
1.11.7.4.	Uji Regresi Linier Berganda .....	44
1.11.7.5.	Uji Hipotesis .....	44
BAB II.....		47
GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....		47
2.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	47
2.2	Visi dan Misi Kantor Pos Besar Semarang .....	48
2.3	Bentuk Logo dan Makna Logo.....	49
2.4	Struktur Organisasi Kantor Pos Besar Semarang.....	50
2.5	Gambaran Identitas Responden.....	50
2.5.1	Deskripsi Jenis Kelamin Responden .....	51
2.5.2	Deskripsi Usia Responden.....	51
2.5.3	Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden .....	52
BAB III .....		54
PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR POS BESAR SEMARANG.....		54
3.1	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	54
3.1.1	Uji Validitas.....	55
3.1.2	Uji Reliabilitas.....	56
3.2	Analisis Deskripsi Variabel.....	57
3.2.1	Variabel Kompensasi (X1).....	57
3.2.1.1	Pemberian gaji yang memadai .....	57
3.2.1.2	Ketepatan Pemberian Gaji .....	58
3.2.1.3	Pemberian Insentif Bagi Karyawan Berprestasi .....	59
3.2.1.4	Tunjangan Premi Asuransi.....	60
3.2.1.5	Gaji Mampu Mencukupi Kebutuhan .....	61
3.2.1.6	Pemberian Bonus .....	62
3.2.1.7	Rekapitulasi Penilaian Responden Mengenai Variabel Kompensasi .....	63
3.2.1.8	Kategorisasi Variabel Kompensasi .....	64
3.2.2	Variabel Motivasi (X2).....	66

3.2.2.1	Keinginan Untuk Memperoleh Penghasilan .....	66
3.2.2.2	Instansi Memberikan Kesempatan Bagi Karyawan Untuk Mengembangkan Potensi .....	67
3.2.2.3	Pelaksanaan Tugas dan Tanggungjawab Sesuai Dengan Kemampuan Karyawan.....	68
3.2.2.4	Pemberian Penghargaan Atas Prestasi Kerja .....	69
3.2.2.5	Hubungan Kerja dengan Rekan Kerja Berjalan Baik .....	70
3.2.2.6	Lingkungan Kerja yang Memadai.....	71
3.2.2.7	Hadir Tepat Waktu dan Tidak Pernah Mangkir Tanpa Alasan yang Jelas.....	72
3.2.2.8	Rekapitulasi Penilaian Responden Mengenai Variabel Motivasi .	73
3.2.2.9	Kategorisasi Variabel Motivasi.....	75
3.2.3	Variabel Kinerja (Y).....	77
3.2.3.1	Pencapaian Target Kerja Yang Telah Ditetapkan Instansi .....	77
3.2.3.2	Penyelesaian Tugas Sesuai Dengan Target Waktu Kerja Yang Telah Ditentukan.....	78
3.2.3.3	Tanggung Jawab Dalam Menyelesaikan Tugas Secara Maksimal	79
3.2.3.4	Selalu Teliti Dan Berhati-hati dalam Bekerja untuk Menghindari Kesalahan.....	80
3.2.3.5	Tingkat Kemandirian Saat Melakukan Pekerjaan.....	80
3.2.3.6	Pencapaian Standar Kualitas Kerja Yang Telah Ditetapkan Instansi .....	81
3.2.3.7	Pelaksanaan Prosedur Perusahaan .....	82
3.2.3.8	Rekapitulasi Penilaian Responden Mengenai Variabel Kompensasi .....	83
3.2.3.9	Kategorisasi Variabel Kinerja.....	84
3.3	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Besar Semarang.....	86
3.3.1	Koefisien Korelasi .....	87
3.3.2	Koefisien Determinasi .....	88
3.3.3	Koefisien Regresi Linier Sederhana .....	89
3.3.4	Uji t.....	90
3.4	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Besar Semarang.....	92

3.4.1	Koefisien Korelasi .....	92
3.4.2	Koefisien Determinasi .....	93
3.4.3	Koefisien Regresi Linear Sederhana .....	94
3.4.4	Uji t .....	96
3.5	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Besar Semarang .....	98
3.5.1	Koefisien Korelasi .....	98
3.5.2	Koefisien Determinasi .....	99
3.5.3	Koefisien Regresi Linier Berganda .....	100
3.5.4	Uji F .....	101
3.6	Pembahasan .....	104
3.6.1	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	104
3.6.2	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	105
3.6.3	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja .....	106
BAB IV .....		108
PENUTUP .....		108
4.1	Kesimpulan .....	108
4.2	Saran .....	109
DAFTAR PUSTAKA .....		110
LAMPIRAN .....		113

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Keluhan Pelanggan Kantor Pos Besar Semarang Tahun 2016-2018.....	3
Tabel 1. 2 Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2019 .....	6
Tabel 1. 3 Data Absensi Tiap Divisi Pada Kantor Pos Besar Semarang 2019 .....	13
Tabel 1. 4 Interpretasi Koefisien Korelasi .....	43
Tabel 2. 1 Jenis Kelamin Responden .....	51
Tabel 2. 2 Usia Responden .....	51
Tabel 2. 3 Pendidikan Terakhir Responden .....	52
Tabel 3. 1 Hasil Uji Validitas .....	55
Tabel 3. 2 Hasil Uji Reliabilitas .....	57
Tabel 3. 3 Pemberian Gaji Karyawan .....	58
Tabel 3. 4 Ketepatan Pemberian Gaji .....	59
Tabel 3. 5 Pemberian Insentif Bagi Karyawan Berprestasi .....	60
Tabel 3. 6 Tunjangan Premi Asuransi.....	60
Tabel 3. 7 Gaji Mampu Memenuhi Kebutuhan .....	61
Tabel 3. 8 Pemberian Bonus .....	62
Tabel 3. 9 Rekapitulasi Penilaian Responden Mengenai Variabel Kompensasi ..	64
Tabel 3. 10 Kategorisasi Jawaban Responden Mengenai Kompensasi (X1).....	66
Tabel 3. 11 Keinginan Untuk Memperoleh Penghasilan .....	67
Tabel 3. 12 Instansi Memberikan Kesempatan Bagi Karyawan Untuk Mengembangkan Potensinya .....	68
Tabel 3. 13 Pelaksanaan Tugas dan Tanggungjawab Sesuai Dengan Kemampuan Karyawan .....	69
Tabel 3. 14 Pemberian Penghargaan Atas Prestasi Kerja .....	70
Tabel 3. 15 Hubungan Kerja Dengan Rekan Kerja Berjalan Baik .....	71
Tabel 3. 16 Lingkungan Kerja yang Memadai .....	72
Tabel 3. 17 Hadir Tepat Waktu.....	72
Tabel 3. 18 Rekapitulasi Penilaian Responden Mengenai Variabel Motivasi.....	73
Tabel 3. 19 Kategorisasi Jawaban Responden Mengenai Motivasi (X2) .....	76
Tabel 3. 20 Pencapaian Target Kerja Yang Telah Ditetapkan Instansi .....	77
Tabel 3. 21 Penyelesaian Tugas Sesuai Dengan Target Waktu Kerja.....	78
Tabel 3. 22 Tanggung Jawab Dalam Menyelesaikan Tugas Secara Maksimal ....	79

Tabel 3. 23 Selalu Teliti Dan Berhati-hati dalam Bekerja.....	80
Tabel 3. 24 Tingkat Kemandirian Saat Melakukan Pekerjaan.....	81
Tabel 3. 25 Pencapaian Standar Kualitas Kerja Yang Telah Ditetapkan.....	82
Tabel 3. 26 Pelaksanaan Prosedur Perusahaan .....	82
Tabel 3. 27 Rekapitulasi Penilaian Responden Mengenai Variabel Kinerja .....	83
Tabel 3. 28 Kategorisasi Jawaban Responden Mengenai Kinerja (Y) .....	86
Tabel 3. 29 Hasil Uji Korelasi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	87
Tabel 3. 30 Hasil Uji Koefisien Determinasi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	88
Tabel 3. 31 Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Sederhana Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	89
Tabel 3. 32 Hasil Uji Korelasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	93
Tabel 3. 33 Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	94
Tabel 3. 34 Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Sederhana Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	94
Tabel 3. 35 Hasil Uji Korelasi Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	98
Tabel 3. 36 Hasil Uji Koefisien Determinasi Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	99
Tabel 3. 37 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	100
Tabel 3. 38 Uji F Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	102

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Grafik Penilaian Karyawan Atas Pemberian Gaji Perusahaan .....	10
Gambar 1. 2 Skema Hipotesis.....	36
Gambar 1. 3 Kurva Hasil Uji t (two tail) .....	45
Gambar 2. 1 Logo Pos Indonesia.....	49
Gambar 2. 2 Struktur Organisasi Kantor Pos Besar Semarang .....	50
Gambar 3. 1 Kurva Uji t Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	92
Gambar 3. 2 Kurva Uji t Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	97
Gambar 3. 3 Hasil Uji F Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	103