

**LAPORAN PENELITIAN  
PUBLIKASI PERPUSTAKAAN  
PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA  
KARYAWAN *CLEANING SERVICE* PT. ETOS NASIONAL INDONESIA  
(STUDI KASUS DI RSUD KEPANJEN MALANG)**



**OLEH:**

**Moh. Imron**  
161095164

Laporan hasil penelitian ini telah di dokumentasikan di Perpustakaan Universitas Gajayana Malang	
Tanggal diterima	Reg : 001/PBT-FEB/IX/2017
	Code: FEB
	Copy: 1 CD

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS GAJAYANA MALANG  
2017**

**LEMBAR IDENTITAS DAN PENGESAHAN  
LAPORAN PENELITIAN**

1. Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi kerja Karyawan Cleaning Service PT. Etos Nasional Indonesia
2. Bidang Ilmu : Manajemen
3. Ketua Peneliti : -
  - a. Nama Lengkap & Gelar : Moh. Imron, S.E., M.M.
  - b. Jenis Kelamin : Laki-laki
  - c. Golongan/Pangkat : -
  - d. Jabatan Fungsional : -
  - e. Fakultas/Program studi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
4. Jumlah Tim Peneliti : 1 (satu)
5. Lokasi/Daerah Penelitian : Kepanjen Malang
6. Jangka Waktu Penelitian : 5 Bulan
7. Biaya Penelitian : Rp.3.000.000

Malang, 25 Juli 2017

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Martaleni, S.E., M.M.

Ketua Peneliti

Moh. Imron, S.E., M.M.

Menyetujui  
Kepala Lembaga Penelitian

Dr. Jose Rizal Joesoef, S.E., M.Si.

---

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil 'aalamiin, segala puji dan syukur hanyalah untuk Allah SWT semata, karena hanya dengan rahmah, taufik dan hidayah-Nya maka penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan judul : Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi kerja Karyawan *Cleaning Service* PT. Etos Nasional Indonesia

Penulis mengucapkan terimakasih kepada teman-teman khususnya di program studi manajemen yang telah banyak membantu dalam proses penyelesaian penelitian ini. Penulis berusaha sekuat tenaga dan pikiran dengan harapan hasil yang sebaik mungkin, namun penulis menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih banyak kekurangan. Oleh sebab itu, penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya dan sangat mengharapkan saran dan kritik dari semua pembaca agar kekurangan dan kesalahan dapat diperbaiki demi kesempurnaan penelitian ini.

Demikian uraian singkat ini, besar harapan agar penelitian ini bermanfaat bagi kajian ilmu manajemen untuk menambah wawasan dan pengetahuan baik secara teoritis maupun praktis.

Malang, 25 Juli 2017

Penulis

## **Daftar Isi**

Lembar Pengesahan

Kata Pengantar

Daftar Isi

Abstrak

Bab I Pendahuluan dan Kajian Teori

Bab II Metode Penelitian

Bab III Hasil dan Diskusi

Bab IV Kesimpulan dan Saran

Daftar Pustaka

## Abstrak

**MOH. IMRON** Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan *Cleaning Service* PT. Etos Nasional Indonesia di RSUD Kepanjen Malang.

*Tujuan dari penelitian ini adalah:* i) Untuk menganalisis pengaruh Motivasi dan Kompensasi secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan *Cleaning Service* PT. Etos Nasional Indonesia; ii) Untuk menganalisis pengaruh Motivasi dan Kompensasi secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan *Cleaning Service* PT. Etos Nasional Indonesia;

Penelitian ini merupakan penelitian studi korelasi (*Correlational Study*). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *Cleaning Service* PT. Etos Nasional Indonesia yaitu sebanyak 67 orang, dan seluruh populasi tersebut dijadikan sebagai sampel dengan metode sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Kuesioner terlebih dahulu diuji dengan menggunakan pengujian validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji model dengan bantuan SPSS 16.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: i) Motivasi dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan *cleaning service* PT. Etos Nasional Indonesia studi kasus di RSUD Kepanjen Malang; ii) Motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan *cleaning service* PT. Etos Nasional Indonesia studi kasus di RSUD Kepanjen Malang;

**Kata Kunci:** Motivasi, Kompensasi, Prestasi Kerja.

## A. BAB I PENDAHULUAN

Dalam setiap perusahaan pasti ingin selalu meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Dikarenakan untuk meningkatkan kinerjanya, salah satu elemen penting di dalam sebuah perusahaan adalah aspek sumber daya manusia. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja adalah dengan meningkatkan motivasi dan kompensasi para karyawannya. Begitu juga dengan perusahaan PT. Etos Nasional Indonesia ingin meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan/target dari perusahaan tercapai.

Kinerja merupakan aktifitas yang nyata di lakukan setiap individu sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya di dalam perusahaan. Faktor manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dengan elemen kunci sebuah organisasi/perusahaan. Rasa aman dan kenyamanan akan suasana kerja mampu mendorong karyawan untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, dan akan membantu karyawan mencapai kinerja yang terbaik.

Setiap individu memiliki kondisi internal dan eksternal yang turut berperan dalam aktivitas dirinya sehari-hari. Salah satu dari kondisi internal dan eksternal tersebut adalah "motivasi". Motivasi berasal dari kata dasar motif yang berarti dorongan pada sifat manusia untuk bertindak atau bergerak dan secara langsung melalui saluran perilaku mengarah pada tujuan.

Faktor motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja yang dimaksud adalah suatu dorongan mental yang muncul dari dalam dan luar diri karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing karyawan *cleaning service*. Bagi seorang karyawan tugas dan tanggung jawab tersebut terlihat dalam melaksanakan semua pekerjaan karyawan. Diduga karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena seorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan yaitu faktor pemeliharaan dan faktor motivator. Faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman badiiah, sedangkan faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu; prestasi, pengakuan, tanggung jawab, promosi, dan pertumbuhan.

Sementara Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya. Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompensasi sesuai kebutuhan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan dari variabel bebas motivasi (X1) dan kompensasi (X2) terhadap variabel terikat prestasi kerja karyawan *Cleaning Service* (Y). Penelitian ini dilakukan di PT. Etos Nasional Indonesia Studi di RSUD Kepanjen Malang. Penelitian ini termasuk penelitian *Correlational study* atau studi korelasi artinya suatu penelitian atau penelaahan hubungan antara dua variabel pada suatu situasi atau sekelompok subyek. Metode sampling yang digunakan yaitu sampel jenuh. Dimana sampel yang diambil yaitu semua karyawan *Cleaning Service* PT. Etos Nasional Indonesia sejumlah 67 orang.

## **B. BAB II Metode Penelitian**

Dalam rangka pengumpulan data, peneliti menggunakan metode kuisioner. Pengukuran kuisioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert, yaitu suatu cara menentukan skor dimana cara pengukuran dengan menghadapkan responden dengan pertanyaan dan diminta memberi jawaban. Untuk keperluan ini jawaban yang diperoleh secara tertulis dari responden digolongkan kedalam tujuh kategori dan diberikan nilai skor. Sebelum penelitian, untuk mengetahui tingkat kevalidan instrumen, peneliti melakukan pengujian uji validitas dan realibilitas.

Hasil penelitian ini menggunakan SPSS versi 16 yang menunjukkan bahwa Motivasi dan Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja. Hasil korelasi menunjukkan nilai beta pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja sebesar 0,084 dan tingkat signifikansinya  $0,486 > 0,05$  berarti hipotesis 1 yang berbunyi motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan *cleaning service* PT. Etos Nasional Indonesia studi kasus di RSUD Kepanjen Malang di tolak.

Sedangkan Motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja Hasil korelasi menunjukkan nilai beta pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja sebesar 0,246 dan tingkat signifikansinya  $0,046 < 0,05$  berarti hipotesis 2 yang berbunyi kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan *cleaning service* PT. Etos Nasional Indonesia studi kasus di RSUD Kepanjen Malang di terima.

## **C. BAB III Hasil dan Diskusi**

Dari hasil penelitian, peneliti dapat memberikan saran, sebagai berikut: Motivasi dan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan *cleaning service*, sebaiknya pihak perusahaan harus memperhatikan tentang penambahan upah/gaji, tunjangan, penghargaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Walaupun

---

seorang karyawan sudah dipenuhi mengenai kompensasinya diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerjanya dengan menambahkan rasa tanggung jawabnya, pengembangan diri, berhubungan baik sesama karyawan, persaingan sehat guna mencapai prestasi kerja di RSUD Kepanjen Malang.

#### **D. Kesimpulan**

Dari hasil analisis dan pemaparan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan cleaning service PT. Etos Nasional Indonesia studi kasus di RSUD Kepanjen Malang.
2. Motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan cleaning service PT. Etos Nasional Indonesia studi kasus di RSUD Kepanjen Malang.

#### **Daftar Pustaka**

- Amstron, Michael . 1995. *Personal Management Practice Fifth Edition*, Kogan page, London. .
- Bernardin, John.2003.*Human Resource Management, An Experiential Approach*, Third Edition, Mc.Grow Hill, Boston.
- Ghozali, Imam. 2012. *Riset Sumber Daya Manusia, Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kinerja Karyawan*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Hartatik Puji Indah 2014, *Mengembangkan SDM: Yogyakarta: Laksana*
- Idham, Eka. 2005. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon. *Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen* Hal 129-140
- Kadarisman, M, 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers, Jakarta.
- McClelland. D.C. 1962. *Human Motivation*. Illinois : scott, foresman & Company

Robbins, P, Stephen and Judge, A, Timothy. 2015. *Perilaku Organisasi Organization Behavior*. Penerbit Salemba Empat : Jakarta

Sugiyono.2008.*Metode Penelitian*. Alfabeta Bandung

Uno, Hamzah B. 2007. *Teori Motivasi & Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Wibowo. "Manajemen Kinerja", PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007 - 2012.