

**PENGARUH MOTIVASI DAN DESAIN PEKERJAAN TERHADAP
KOMPENSASI DENGAN PRESTASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI PADA CV NATURAL**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh:

**LIAH HERIYANI
NIM. 1701110157**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2021**

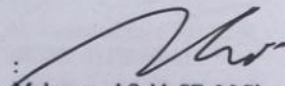
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI


Nama : LIAH HERIYANI
Nomor Pokok/NIM : 1701110157
Jurusan/Program Studi : MANAJEMEN
Jenjang Pendidikan : STRATA I (S.I)
Mata Kuliah Pokok : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN DESAIN PEKERJAAN TERHADAP KOMPENSASI DENGAN PRESTASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA CV NATURAL

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 18/10-21 Pembimbing I :


Muhammad Said, SE., M.Si
NIDN: 0217046401


Tanggal 18/10/21 Pembimbing II :


Dr. M. Sari Sakarina, SE., M.M
NIDN: 0214038501

143 / PS / DFE / 21

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 21/10/2021



Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak,CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi
Tanggal 21/10/21

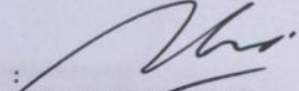

Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN: 0222096301

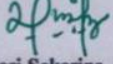
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

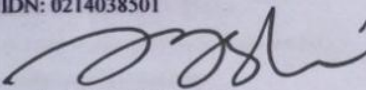
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : LIAH HERIYANI
Nomor Pokok/NIM : 1701110157
Jurusan/Program Studi : MANAJEMEN
Jenjang Pendidikan : STRATA I (S.1)
Mata Kuliah Pokok : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN DESAIN
PEKERJAAN TERHADAP KOMPENSASI
DENGAN PRESTASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA CV NATURAL

Pembimbing Skripsi :

Tanggal ^{18/10-21} Ketua Penguji : 
Muhammad Said, SE.,M.Si
NIDN: 0217046401

Tanggal ^{18/10/21} Penguji I : 
Dr. M. Sari Sakarina, SE.,M.M
NIDN: 0214038501

Tanggal ¹⁸⁻¹⁰⁻²⁰²¹ Penguji II : 
Agustina Marzuki, SE.,M.Si
NIDN: 0008086502

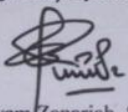
143 / PS / DFE / 21

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal ^{21/10/2021}


Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak,CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi
Tanggal ^{21/10/2021}


Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN: 0222096301

MOTTO

- ❖ **“Lakukanlah kebaikan sekecil apapun karena kamu tidak pernah tau kebaikan apa yang akan membawamu ke surga”**
- ❖ **“Hidup untuk alasan dan alasan apapun yang kamu miliki bukanlah untuk membuat kamu sempurna tetapi untuk membuat kamu sendiri menjadi lebih baik”**
- ❖ **“Memulai dengan penuh keyakinan, menjalankan dengan penuh keikhlasan, dan menyelesaikan penuh dengan kebahagiaan”**

Kupersembahkan kepada :

- **Allah SWT**
- **Kedua Orang Tua ku Tercinta yang selalu Mendoakanku**
- **Kedua adik perempuan dan adik laki-laki ku tersayang**
- **Kedua Dosen Pembimbing Skripsiku**
- **Calon imam yang selalu memberikan semangat**
- **Sahabat-sahabat seperjuangan ku**
- **Almamater yang aku banggakan**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Liah Heriyani

Nomor Pokok : 1701110157

Angkatan : 2017

Fakultas : Ekonomi

Program Study : Manajemen

Program Pendidikan : Strata 1 (S1)

Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN DESAIN PEKERJAAN
TERHADAP KOMPENSASI DENGAN PRESTASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA CV NATURAL

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, September 2021

Penulis,



Liah Heriyani

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, karunia dan hidayah-nya pada kita semua, peneliti dapat menyelesaikan laporan akhir skripsi, sebagai persyaratan memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Tridinanti Palembang, Tugas akhir ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam penyusunan skripsi pada jurusan Manajemen pada Universitas Tridinanti Palembang. Pada kesempatan ini peneliti mengambil judul “PENGARUH MOTIVASI DAN DESAIN PEKERJAAN TERHADAP KOMPENSASI DENGAN PRESTASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA CV NATURAL”

Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan laporan akhir skripsi ini penulis menyadari masih jauh sempurna, hal ini dikarenakan masih terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang peneliti miliki, untuk kritik dan saran yang sifatnya membangun peneliti harapkan demi kesempurnaan laporan, semoga laporan yang peneliti buat dapat sangat bermanfaat untuk semua pihak.

Dalam penulisan laporan akhir skripsi ini penulis dibimbing dan diberi arahan atas pihak lembaga, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr.Msy.Mikial, S.E.,M.Si,Ak,CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E.,M.M, selaku Ketua Program Studi

Manajemen.

4. Bapak Muhammad Said, S.E.,M.Si Selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi dapat di selesaikan.
5. Ibu Dr. M. Sari Sakarina, S.E.,M.M Selaku pembimbing anggota yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.
6. Bapak dan ibu seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
7. Kepada direktur dan seluruh karyawan CV NATURAL Yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian.
8. Kepada kedua orang tua yang penulis cintai dan keluarga yang senantiasa memberikan doa, dukungan dan semangat.
9. Kepada sahabat-sahabat terbaik Kristina Goretti, Livia anggita putri , Fajri Gunawan memberikan banyak motivasi dan semangat buat penulis dan tak lupa kepada Ferry Septiawan yang selalu memberikan semangat.

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT dan semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penulisan laporan ini, semoga laporan ini bermanfaat bagi kita semua, Amin Ya Robbal'amin

Palembang, September 2021
Peneliti,

Liah Heriyani

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teori	7
2.1.1 Motivasi	7
2.1.1.1 Tujuan Pemberian Motivasi Kerja.....	8
2.1.1.2 Teori-Teori Motivasi Kerja	9
2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	11
2.1.1.4 Indikator-Indikator Motivasi Kerja	12
2.1.2 Desain Pekerjaan	12
2.1.2.1 Pengertian Desain Pekerjaan	12
2.1.2.2 Manfaat Desain Kerja.....	13
2.1.2.3 Dasar Desain Pekerjaan	14
2.1.2.4 Indikator Desain Kerja.....	15
2.1.3 Prestasi Kerja.....	16

2.1.3.1	Pengertian Prestasi Kerja.....	16
2.1.3.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja .	17
2.1.3.3	Indikator Prestasi Kerja	17
2.1.3.4	Penilaian Prestasi Kerja	18
2.1.3.5	Tujuan dan Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja.....	19
2.1.4.	Kompensasi	21
2.1.4.1	Pengertian Kompensasi	21
2.1.4.2	Bentuk-Bentuk Kompenasi.....	21
2.1.4.3	Komponen-Komponen Kompensasi.....	23
2.1.4.4	Tujuan Pemberian Kompensasi.....	27
2.1.4.5	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya.....	
	Kompensasi.....	28
2.1.4.6	Indikator Kompensasi.....	30
2.2	Penelitian Yang Relevan.....	31
2.3	Kerangka Berpikir	33
2.4	Hipotesis	34

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
3.1.1	Tempat Penelitian	35
3.1.2	Waktu Penelitian	35
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	35
3.2.1	Sumber Data	35
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	36
3.3	Populasi, Sampel, dan Sampling	37
3.3.1	Populasi	37
3.3.2	Sampel	37
3.3.3	Teknik Sampling	38
3.4	Rancangan Penelitian.....	39
3.5	Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	39
3.5.1	Variabel Penelitian	39
3.5.2	Definisi Operasional	40

3.6 Instrumen Penelitian	41
3.7 Uji Instrumental	42
3.7.1 Uji Validitas.....	42
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	43
3.8 Teknik Analisis Data	43
3.8.1 Uji Asumsi Dasar	44
3.8.1.1 Uji Linearitas	44
3.8.2 Uji Asumsi Klasik	44
3.8.2.1 Uji Normalitas.....	45
3.8.2.2 Uji Multikolinearitas	45
3.8.2.2 Uji Heteroskedastisitas	46
3.9 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>) Dengan SPSS	46
3.10 Uji Hipotesis Statistik.....	50
3.10.1 Uji Parsial (Uji T).....	50
3.10.2 Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirect effect</i> atau IE).....	52
3.11 Analisis Koefisien Determinasi	53
3.12 Analisis Koefisien Korelasi	53
3.13 Sistematika Penulisan.....	54
3.14 Langkah Kerja dan Jadwal Kerja.....	55
3.14.1 Langkah Kerja.....	55
3.14.2 Jadwal Kerja.....	56

BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan	57
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	57
4.1.2 Struktur Organisasi.....	58
4.1.3 Tugas dan Tanggung Jawab	58
4.1.4 Karakteristik Responden.....	60
4.2 Hasil dan Pembahasan	63
4.3 Uji Instrumen.....	63
4.3.1 Uji Validitas.....	63
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	66

4.4 Hasil Analisis Data	67
4.4.1 Uji Asumsi Dasar	67
4.4.1.1 Uji Linieritas	67
4.4.2 Uji Asumsi Klasik	68
4.4.2.1 Uji Normalitas.....	68
4.4.2.2 Uji Multikolinieritas.....	69
4.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	70
4.4.3 Analisis Jalur dengan SPSS.....	71
4.5 Pembahasan Hasil Analisis	85

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	92
5.2 Saran.....	93

DAFTAR PUSTAKA.....	94
----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan	31
Tabel 3.1 Variabel dan Definisi Operasional	40
Tabel 3.2 Skala Likert dan Bobot Nilai Jawaban Responden	42
Tabel 3.3 Interpretasi Nilai (r)	54
Tabel 3.4 Jadwal Kerja.....	56
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	62
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	63
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (XI).....	64
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Desain Pekerjaan (X2)	65
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y).....	65
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (Z)	66
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	67
Tabel 4.10 Rangkuman Hasil Uji Linearitas.....	68
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	69
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas	70
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	71
Tabel 4.14 Kategori Hubungan Pengaruh Variabel	71
Tabel 4.15 Koefisien Determinasi Persamaan Sub Struktural 1	72
Tabel 4.16 Persamaan Regresi Berganda Sub Struktural 1.....	73
Tabel 4.17 Koefisien Determinasi Persamaan Sub Struktural 2	74
Tabel 4.18 Persamaan Regresi Berganda Sub Struktural 2.....	75
Tabel 4.19 Interpretasi Nilai (r)	82
Tabel 4.20 Hasil Uji Korelasi Persamaan Sub Struktural 1	82
Tabel 4.21 Interpretasi Nilai (r)	84
Tabel 4.22 Hasil Uji Korelasi Persamaan Sub Struktural 2	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	33
Gambar 3.1 Analisis Jalur	47
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	58
Gambar 4.2 Hasil Analisis Jalur.....	81

ABSTRAK

LIAH HERIYANI, Pengaruh Motivasi dan Desain Pekerjaan Terhadap Kompensasi dengan Prestasi Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada CV NATURAL. (Di bawah bimbingan Bapak Muhammad Said, SE.,M.Si dan Ibu Dr. M. Sari Sakarina, SE, MM).

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Dan Desain Pekerjaan Terhadap Kompensasi Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada CV. Natural. Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data secara primer, yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner. penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur dan menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 22.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Kompensasi Pada CV. Natural dengan nilai sig $0,002 < 0,05$, Pengaruh Desain Pekerjaan Terhadap Kompensasi Pada CV. Natural dengan nilai sig $0,007 < 0,05$, Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pada CV. Natural dengan nilai sig $0,001 < 0,05$, Pengaruh Desain Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Pada CV. Natural dengan nilai sig $0,027 < 0,05$, Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pada CV. Natural dengan nilai sig $0,000 < 0,05$, Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kompensasi Pada CV. Natural dengan nilai $z(2,10) > 1,96$, Pengaruh Desain Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kompensasi Pada CV. Natural dengan nilai $z(2,35) > 1,96$, Dengan persamaan $Y = 0,138 + 0,116 + 0,782$ dan persamaan $Z = 0,275 + 0,482 + 0,617 + 0,760$.

Kata Kunci : Motivasi, Desain Pekerjaan, Kompensasi, Prestasi Kerja

ABSTRACT

LIAH HERIYANI, The Effect of Motivation and Job Design on Compensation with Work Performance as a Mediation Variable in CV NATURAL. (Under the guidance of Mr. Muhammad Said, SE., M.Si and Mrs. Dr. M. Sari Sakarina, SE, MM).

This study basically aims to determine the effect of motivation and job design on compensation with work performance as a mediating variable in CV. Natural. In writing this thesis, the author uses primary data collection techniques, which are obtained by distributing questionnaires. This study uses path analysis techniques and uses the SPSS version 22 statistical application.

The results showed that there was an influence of motivation on compensation in CV. Natural with a sig value of $0.002 < 0.05$, The Effect of Job Design on Compensation in CV. Natural with a sig value of $0.007 < 0.05$, the influence of motivation on work performance in CV. Natural with a sig value of $0.001 < 0.05$, the influence of job design on work performance in CV. Natural with a sig value of $0.027 < 0.05$, the effect of compensation on work performance in CV. Natural with a sig value of $0.000 < 0.05$, The Effect of Motivation on Work Performance Through Compensation in CV. Natural with a value of $z (2.10) > 1.96$, The Effect of Job Design on Work Performance Through Compensation in CV. Natural with z value $(2.35) > 1.96$, with equation $Y = 0.138 + 0.116 + 0.782$ and equation $Z = 0.275 + 0.482 + 0.617 + 0.760$.

Keywords: Motivation, Job Design, Compensation, Work Performance

RIWAYAT HIDUP

Liah Heriyani, dilahirkan di Serang, pada tanggal 13 Februari 1998, anak pertama dari empat bersaudara.dari pasangan Bapak Sahroni dan Ibu Juairiah.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SD Negeri 151 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2013 di SMP INABA Palembang. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2016 di SMK Swakarya Palembang. Pada tahun 2017 melanjutkan Pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, September 2021

Liah Heriyani

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam sebuah organisasi. Untuk menghadapi persaingan tersebut setiap organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten untuk meningkatkan mutu dan kualitas dalam organisasi untuk memajukan bisnisnya. Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan faktor terpenting sebagai penggerak dalam pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan didasarkan pada kemampuan serta kreatifitas yang dimilikinya sebagai kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan biasanya akan diketahui dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar segala tujuan yang diinginkan tercapai.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Tingginya hasil kerja pegawai adalah prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai itu pada tingkat tertentu. Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi di antaranya kompensasi, motivasi, desain pekerjaan yang ditegakkan terdapat dalam diri

karyawan. Atas prestasi kerja dan desain pekerjaan yang dicapai, CV. NATURAL mendapatkan berbagai penghargaan dari pihak independen.

CV. NATURAL merupakan salah satu perusahaan yang memerlukan karyawan dengan tingkat kualitas yang tinggi karena pekerjaan di bidang keterampilan memerlukan ketelitian yang tinggi agar dapat mengurangi kesalahan dengan menerapkan desain kerja yang tepat. Dalam hal ini pun karyawan telah berlomba lomba dalam berprestasi untuk mencapai target-target yang telah ditetapkan agar dapat mengembangkan perusahaan. Karyawan pun akan mendapatkan imbalan atas kerja kerasnya dengan reward, maka dari itu pentingnya peran kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Oleh karena itu, perkembangan perusahaan tidak terlepas dari peran karyawan untuk mencapai suatu target yang telah ditetapkan. Karyawan yang cakap, mampu, dan terampil belum menjamin kinerja yang baik kalau moral kerja dan kedisiplinannya rendah. Mereka baru bermanfaat dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan jika mereka berkeinginan tinggi untuk berprestasi. Oleh karena itu kinerja seorang karyawan harus sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan itu sendiri agar tercapai keefektifan dan keefisienan tercapainya tujuan. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas maka CV. NATURAL perlu memberikan kompensasi yang sesuai dengan prestasi kerja karyawannya.

Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan.

Tingkat kompensasi akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status karyawan. Dengan demikian, apabila karyawan memandang bahwa bila kompensasi tidak memadai maka prestasi kerja karyawan akan turun. Kompensasi adalah salah satu cara organisasi meningkatkan prestasi kerja dan motivasi kerja pada karyawan.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor motivasi. Kurangnya motivasi kerja dari karyawan dan pimpinan perusahaan akan menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja tidak kondusif. Motivasi dapat mendorong karyawan bekerja dengan tekun, serta disiplin dalam bekerja sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan.

Motivasi sangat penting artinya bagi Perusahaan/Instansi Pemerintah, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan Perusahaan/Instansi Pemerintah dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang karyawan harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar karyawan dapat bekerja dengan giat dan dapat memberikan kepuasan kerja.

CV. NATURAL merupakan perusahaan yang memproduksi kerajinan berupa karpet atau lampit yang terbuat dari bahan kayu olahan yaitu dari bahan serat pisang abaka (abaca fiber). Untuk menjaga eksistensi perusahaannya berbagai upaya diarahkan diantaranya memotivasi karyawan dengan memberikan kompensasi yang adil dan wajar, serta merata sesuai dengan desain

kerja dan prestasi kerja yang sudah didapat agar dapat bekerja seoptimal mungkin untuk menghasilkan produktivitas yang baik.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul “PENGARUH MOTIVASI DAN DESAIN PEKERJAAN TERHADAP KOMPENSASI DENGAN PRESTASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA CV. NATURAL ”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka pemasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap Prestasi Kerja pada karyawan perusahaan CV. NATURAL ?
2. Apakah terdapat pengaruh Desain Pekerjaan terhadap Prestasi Kerja pada karyawan perusahaan CV. NATURAL ?
3. Apakah terdapat pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kompensasi pada karyawan perusahaan CV. NATURAL ?
4. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kompensasi pada karyawan perusahaan CV. NATURAL ?
5. Apakah terdapat pengaruh Desain Pekerjaan terhadap Kompensasi pada karyawan perusahaan CV. NATURAL ?
6. Bagaimana pengaruh motivasi secara tidak langsung terhadap kompensasi melalui prestasi kerja pada CV. NATURAL ?
7. Bagaimana pengaruh desain pekerjaan secara tidak langsung terhadap kompensasi melalui prestasi kerja pada CV. NATURAL?

1.3 Tujuan Penelitian

maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap Prestasi Kerja pada karyawan perusahaan CV. NATURAL
2. Untuk mengetahui pengaruh Desain Pekerjaan terhadap Prestasi Kerja pada karyawan perusahaan CV. NATURAL
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kompensasi pada karyawan perusahaan CV. NATURAL
4. Untuk mengetahui pengaruh Desain Pekerjaan terhadap Kompensasi pada karyawan perusahaan CV. NATURAL
5. Untuk mengetahui pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kompensasi pada karyawan perusahaan CV. NATURAL
6. Untuk mengetahui Pengaruh secara tidak langsung motivasi terhadap kompensasi melalui prestasi kerja pada CV. NATURAL
7. Untuk mengetahui Pengaruh secara tidak langsung desain pekerjaan terhadap kompensasi melalui prestasi kerja pada CV. NATURAL

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur dan mengetahui sejauh mana ilmu yang diperoleh khususnya mata kuliah MSDM dapat diserap dan diterapkan dalam sebuah kasus nyata mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan perusahaan CV. NATURAL.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan pada CV. NATURAL dalam rangka meningkatkan semangat dan komitmen organisasi.

3. Bagi Almamater

Menambah referensi dan bahan bacaan bagi mahasiswa yang sedang melakukan penelitian untuk dijadikan bahan pertimbangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, (2013). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pdam Tirtanadi Cabang Tuasan. Medan: Muhammad Hadi Munawar.
- Bintoro dan Daryanto, (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Darsono dan Siswandoko, (2011). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*. Vol. 11, No.2.
- Fred Luthans, (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pola Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha Smpn Di Kecamatan Kalideres Kota Administrasi Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 4, No. 2.
- Hasibuan, (2011). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi . *Jurnal Widya Cipta*, Vol. 2, No. 1.
- Hasibuan, (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Alva Karya Perkasa*. Bandung: STIE Muhammadiyah Bandung .
- Hartatik (2014). Pengaruh Konsep Diri Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Barokah Utama Karya Medan. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akutansi*, vol. 1, No. 1.
- Jennifer M. George, Gareth R. Jones, (2012). Pengaruh Desain Pekerjaan dan Stres Kerja terhadap Kualitas Kerja Guru SD Negeri di Kecamatan Cakung . *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 6, No. 1.
- Mangkunegara, (2013). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT PLN. *Jurnal Universitas Brawijaya*, Vol. 35, No. 2.
- Rumengan, (2013). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Publik Terhadap Taman Kota Sebagai Ruang Publik Di Kota Surabaya. *Jurnal Ekonomi Akutansi*. Vol. 4, No.2.

- Satrianegara, (2013). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pemberian Upah terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kota Kediri). *Jurnal Mutiara Madani*, Vol. 6, No.2.
- Sutrisno, (2010). Pengaruh Motivasi Kerja, Kopetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kementrian dalam Negeri Republik Indonesia. Jakarta: Taufik Hidayat.
- Siagian, (2014). Pengaruh Motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada pt Pegadaian syariah cabang Palembang. *ASU Tarigan*, vol. 3, No. 1.
- Sutrisno, (2010). Pengaruh Faktor Individu dan Faktor Lingkungan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Kota Semarang. *Jurnal Widyamanggala*. Vol. 15, No. 2.
- Sugiyono, (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Media Lintas Indonesia Sumatera Selatan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Vol. 15, No.2.
- Wibowo, (2012). Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Manufaktur Di Kota Padang. *Jurnal Akutansi*. Vol. 1, No.3.
- Wibowo, (2012). *Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tiens*. Bandung: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas.

