

**PENGARUH KOMPENSASI PENGEMBANGAN KARIR KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK GIRI SUKA DANA  
KAB. WONOGIRI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI  
VARIABE PEMEDIAI**



**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh:

**YONANDA DIMAS PRAKOSO**

**B 100 120 149**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2017**

## HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini telah membaca skripsi dengan judul :  
**"PENGARUH KOMPENSASI PENGEMBANGAN KARIR  
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN GIRI SUKA  
DANA KAB. WONOGIRI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL  
PEMEDIASI".**

Yang disusun oleh :  
**YONANDA DIMAS PRAKOSO**  
B 100 120 149

Penandatanganan berpendapat bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat  
untuk diterima

Surakarta, 21 April 2017  
Pembimbing Utama



(Drs. Wiyadi, M.M., Ph.D)

**Mengetahui,**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Syamsudin, MM)



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. A. Yani Tromol Pos I Pabelan Kartasura Telp. (0271) 717417 Surakarta – 57102

**PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **YONANDA DIMAS PRAKOSO**  
.....  
NIRM : **B 100 120 149**  
.....  
Jurusan : **EKONOMI MANAJEMEN**  
.....  
Judul Skripsi : **"PENGARUH KOMPENSASI PENGEMBANGAN  
KARIR KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN GIRI SUKA DANA KAB. WONOGIRI  
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABE  
PEMEDIAP".**  
.....

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya buat dan serahkan ini merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti dan atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi apapun dari Fakultas Ekonomi dan atau gelar dan ijazah yang diberikan oleh Universitas Muhammadiyah Surakarta batal saya terima.

Surakarta, 21 April 2017

.....  
Yang membuat pernyataan,

.....  
**YONANDA DIMAS PRAKOSO**  
.....

## **MOTTO**

Hari ini mungkin saya HANYALAH tetapi nanti saya akan menjadi ADALAH

Menjadi sedikit lebih beda itu lebih baik daripada sedikit lebih baik

Jangan menghitung setiap jam dalam sehari ,tetapi buatlah setiap jam dapat  
diperhitungkan hasilnya

Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagi kamu. Dan boleh  
jadi kamu mencintai sesuatu, padahal ia amat buruk bagi kamu. Allah Maha  
mengetahui sedangkan kamu tidak mengetahui

(Al-Baqarah: 216)

Orang yang menuntut ilmu berarti menuntut rahmat ; orang yang menuntut ilmu  
berarti menjalankan rukun Islam dan Pahala yang diberikan  
kepada sama dengan para Nabi

(HR. Dailani dari Anas r.a)

## **PERSEMBAHAN**

**Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah karya ini dipersembahkan untuk:**

Allah SWT dengan segala kemuliaan-Nya, setiap goresan tinta putih ini merupakan petunjuk dan anugrah yang tak terhingga. Tanpa-Nya tulisan ini tidak bermakna.

Rasullulah SAW, semoga sholawat dan salam selalu tercurahkan kepada Beliau Nabi Muhammad SAW, Keluarga, serta Sahabat.

Bapak dan Ibu tercinta yang selalu menyebut namaku dalam doanya, serta memberikan kasih sayang, cinta, pengorbanan, dukungan dan kebahagiaan yang tak dapat tergantikan dalam hidupku.

Kakakku tercinta Fitria tisna kumalasari, terimakasih telah memberi semangat dan dorongan dalam studi ini.

Keluarga besar trah karyo yang selalu memberikan semangat dukungan dan doa

Semua sahabatku dan teman-temanku yang selalu bersedia membantuku, mendukungku, dan menyemangatiku.

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah serta inayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul ” **PENGARUH KOMPENSASI PENGEMBANGAN KARIR KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN GIRI SUKA DANA KAB. WONOGIRI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABE PEMEDIAI**”.

Dalam penulisan Skripsi ini, penulis telah banyak mendapat bantuan yang tulus dan ikhlas dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih pada berbagai pihak yang telah membantu mulai dari persiapan penulisan hingga selesainya penulisan ini kepada:

1. Bapak Dr. Triyono, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
2. Bapak Dr. Anton Agus Setyawan, SE., M.Si., selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
3. Bapak Drs. Wiyadi, M.M, Ph.D. selaku pembimbing dari skripsi ini yang dengan sabar membimbing dan memberi arahan kepada penulis.

4. Bapak M Nasir, Drs., MM. selaku pembimbing akademik yang telah mengarahkan dan membimbing demi kelancaran selama menempuh studi.
5. Bapak dan Ibu dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama masa studi.
6. Ibu dan ayah tercinta yang telah memberikan dorongan baik moril maupun materiil. Terima kasih untuk semua, motivasi, bimbingan, kerja keras dan pengorbanan yang telah dilakukan.
7. Kakaku fitria tisna kumalasari, terimakasih telah memberiku semangat dan dukungan telah diberikan kepada saya.
8. Teman-temanku (Yoga haryo, Danang, ardian, ibtidar, aditya, epan, Isa, Yosef, Avif, Ahmad, Faiq, Yudha, Aris, Bayu, Chandra, Hapsari, Ika, Giovana, Rismaya, Anisa, Yus, meylani, yuhana , junika, sabrina, suci, harlina, susi, Ridho, Novarizal, Adi, wiku, abum, windra, muklas, reza, hafid, adi watak, arif, ruby ) yang selalu bersama dan membagi canda dan tawa dalam suka maupun duka.
9. Teman-teman angkatan 2012 semoga lebih sukses dikemudian hari.
10. Crew spiderwick cloth yang selalu memberikan masukan dan semangat
11. Komunitas pengusaha solo yang selalu memberikan masukan masukan dan doa kepada saya
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu atas bantuannya dalam penyusunan skripsi ini.

Dengan selesainya penyusunan penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat yang baik, serta menjadi arahan dalam perjalanan pengetahuan.

Penulis menyadari bahwa penyusunan penelitian ini masih jauh dari sempurna, maka penulis sangat berterima kasih apabila diantara pembaca ada yang memberikan saran dan kritik yang membangun guna memperluas wawasan penulis sebagai proses pembelajaran diri.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Surakarta, April 2017

Penulis

Yonanda Dimas Prakoso



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO .....	iv
PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
ABSTRAKSI .....	xvi
ABSTRACT.....	xvi
BAB I      PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Sistematika Penulisan .....	7
BAB II      TINJAUAN PUSTAKA .....	8
A. Kinerja Karyawan.....	8
1. Penilaian Kinerja.....	9
2. Prinsip-prinsip penilaian kinerja. ....	9

3. Tujuan Penilaian Kinerja.....	10
B. Kompensasi .....	11
C. Motivasi.....	13
1. Jenis-jenis Motivasi.....	15
2. Teori Motivasi .....	16
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	19
D. Pengembangan Karir .....	21
1. Manfaat Pengembangan Karir.....	24
2. Desain Pengembangan Karir Karyawan .....	24
E. Kepemimpinan.....	25
F. Penelitian Terdahulu.....	27
G. Kerangka Pemikiran .....	30
H. Hipotesis .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>32</b>
A. Jenis Penelitian .....	32
B. Tempat Penelitian .....	32
C. Data dan Sumber data.....	32
1. Studi Pustaka.....	33
2. Quisioner .....	33
3. Wawancara .....	33
D. Populasi, Sampel, dan Teknik sampling.....	33
E. Definisi Operasional Variabel Yang Digunakan .....	35
1. Variabel dependen adalah Kinerja (Z). .....	35

2.	Variabel Intervening (mediasi) adalah Motivasi kerja (Y) ..	36
3.	Variabel independen adalah .....	36
F.	Metode Analisis Data .....	38
1.	Konsep Dasar .....	39
2.	Diagram jalur.....	39
3.	Koefisien Jalur.....	40
4.	Asumsi-asumsi analisis jalur .....	40
5.	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung .....	40
6.	Uji instrumen penelitian .....	41
a.	Uji Validitas .....	41
b.	Uji Reliabilitas .....	41
c.	Uji Normalitas.....	42
7.	Analisis Regresi Berganda .....	42
8.	Uji Hipotesis.....	43
a.	Uji t .....	43
b.	Uji F .....	45
9.	Determinan .....	46
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	47
A.	Hasil Penelitian.....	47
1.	Karakteristik Responden .....	47
a.	Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Umur .....	47
b.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..	48

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pendidikan.....	48
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja.....	49
e. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	49
B. Metode Analisis.....	50
1. Uji Validitas.....	50
a. Kinerja karyawan (Y).....	50
b. Kompensasi ( $X_1$ ).....	51
c. Motivasi ( $X_2$ ).....	52
d. Pengembangan Karir ( $X_3$ ).....	53
e. Kepemimpinan( $X_4$ ).....	54
2. Uji Reliabilitas.....	55
3. Uji Normalitas.....	55
4. Analisis Data.....	56
a. Analisis Regresi Linear Berganda (Model Persamaan 1).....	56
b. Analisis Regresi Linear Berganda (Model Persamaan 2).....	59
c. Uji Intervening.....	63
C. Pembahasan.....	69
1. Pengaruh <i>kompensasi</i> Terhadap Motivasi.....	69
2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi.....	71

3.	Pengaruh kepemimpinan terhadap Motivasi .....	72
4.	Pengaruh <i>kompensasi</i> terhadap Kinerja karyawan.....	73
5.	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan .....	73
6.	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	74
7.	Motivasi berfungsi sebagai mediator dari pengaruh <i>Kompensasi</i> terhadap Kinerja karyawan.....	75
8.	Motivasi berfungsi sebagai mediator dari pengaruh <i>Pengembangan Karir</i> terhadap kinerja karyawan.....	76
9.	Motivasi berfungsi sebagai mediator dari pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.....	77
10.	Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja.....	77
BAB V	PENUTUP .....	79
A.	Kesimpulan.....	79
B.	Keterbatasan .....	82
C.	Saran .....	83
	DAFTAR PUSTAKA .....	84
	LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Teori Dua-Faktor Herzberg.....	18
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Kelompok Umur.....	47
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Kelompok Setatus Pendidikan.....	48
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja .....	49
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	49
Tabel 4.6 Hasil Uji Validasi Variabel Kinerja karyawan .....	50
Tabel 4.7 Hasil Uji Validasi variabel Kompensasi .....	51
Tabel 4.8 Hasil Uji Validasi variabel Motivasi.....	52
Tabel 4.9 Hasil Uji Validasi variabel Pengembangan Karir .....	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Validasi Kepemimpinan( $X_4$ ) .....	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabel.....	55
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas .....	55
Tabel 4.13 Hasil Analisis Data .....	57
Tabel 4.14 Hasil Analisis Data .....	60

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Data Penelitian

Lampiran 3. Table Values of  $r_{\text{product moment}}$

Lampiran 4. Tabel Nilai t

Lampiran 5. Tabel Nilai  $F_{0,05}$  Degrees of freedom for Nominator

Lampiran 6. Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS

## ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi, pengembangan karir, kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan Motivasi sebagai variabel mediasi. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Girisuka Dana di Wonogiri yang berjumlah 30 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan *purposive sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji analisis regresi linier berganda dengan uji t, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Dalam penelitian ini data memenuhi untuk berdistribusi normal. Dari uji hipotesis didapatkan hasil bahwa kompensasi ( $t_{hitung}=2,115$ ) dan pengembangan karir ( $t_{hitung}=4,827$ ) memiliki pengaruh terhadap motivasi, untuk kepemimpinan ( $t_{hitung}=-0,111$ ) tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi. Kompensasi ( $t_{hitung}=0,815$ ), pengembangan karir ( $t_{hitung}=-0,038$ ), kepemimpinan ( $t_{hitung}=-0,520$ ) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi dapat memediasi antara kompensasi ( $t_{hitung}=7,458$ ) dan pengembangan karir ( $t_{hitung}=17,125$ ) terhadap kinerja karyawan. Motivasi dapat memediasi antara kepemimpinan ( $t_{hitung}=-0,3906$ ) terhadap kinerja karyawan

**Kata kunci:** *kompensasi, pengembangan karir, kepemimpinan, motivasi, dan kinerja.*

## ABSTRACT

*This study aimed to determine the effect of compensation, career development, leadership on the performance of employees with motivation as mediating variables. The sample in this study were employees Girisuka funds in Wonogiri totaling 30 respondents. The sampling technique in this research is purposive sampling. Data analysis methods digunakan is normality test, multicollinearity, heteroskedastisitas test and test multiple linear regression analysis with t test, F test, and the coefficient of determination ( $R^2$ ). In this study the data meet for normal distribution. Hypothesis tests showed that the compensation ( $t_{hitung} = 2.115$ ) and career development ( $t_{hitung} = 4.827$ ) had an influence on motivation, for leadership ( $t_{hitung} = -0.111$ ) had no effect on motivation. Compensation ( $t_{hitung} = 0.815$ ), pengembangan career ( $t_{hitung} = -0.038$ ), leadership ( $t_{hitung} = -0.520$ ) had no influence on employee performance. Motivation can mediate between compensation ( $t_{hitung} = 7.458$ ) and career development ( $t_{hitung} = 17.125$ ) on employee performance. Motivation be able to mediate between leadership ( $t_{hitung} = -0.3906$ ) on employee performance*

**Keywords:** *compensation, career development, leadership, motivation, and performance.*