

ABSTRACT

The competition in business world today is increasingly tight and remains competitive. Every company should be able to gain and maintain human resources quality. To gain and maintain human resources quality, the company should be able to provide support to enhance employees' job satisfaction. One way is by providing compensation to employees. If given compensation is considered adequate so it will emerge motivation in the employees themselves to work, and directly will increase employees' job satisfaction. This study uses multiple regression tests as data analysis model. At 5% significance level of t test results show that compensation affect job satisfaction with the value of sig. for 0.000, whereas motivation does not affect job satisfaction with the value of sig. for 0.401. Simultaneously compensation and motivation affect job satisfaction with the value of sig. for 0.001.

Key words: compensation, motivation, and job satisfaction.

ABSTRAK

Persaingan di dunia bisnis saat ini semakin ketat dan untuk tetap bisa bersaing, setiap perusahaan sebaiknya mampu mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk mendapat dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan harus mampu memberikan penopang untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Salah satu caranya adalah dengan memberikan kompensasi kepada karyawan. Jika kompensasi yang diberikan dianggap memadai maka akan timbul motivasi dalam diri karyawan untuk bekerja, dan secara langsung akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut. Berkaitan dengan hal tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan uji regresi berganda sebagai model analisis data. Pada tingkat signifikansi 5% hasil uji t menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai sig. sebesar 0,000, sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai sig. 0,401. Secara simultan kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai sig. 0,001.

Kata-kata kunci: kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PENGESAHAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
<i>ABSTRACT</i>	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR BAGAN	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN

PENGEMBANGAN HIPOTESIS	8
2.1 Pengertian Kompensasi	8
2.1.1 Peranan/Tujuan Kompensasi	10
2.1.2 Penggolongan Kompensasi	12
2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	14
2.1.3 Asas Kompensasi	16
2.2 Pengertian Motivasi	17
2.2.1 Proses Motivasi	22
2.2.2 Teori Motivasi	23
2.2.2.1 Teori Isi Tentang Motivasi (<i>The Content Theories</i>)	25
2.2.2.1.4 Teori Motivasi Berprestasi dari McClelland	32
2.2.2.2 Teori Proses Tentang Motivasi (<i>The Process Theories</i>)	33
2.2.2.2.1 Teori Pengharapan (<i>Expectancy</i>) dari Vroom	34
2.2.2.2.2 Teori Pengharapan dari Porter & Lawler	35
2.2.3 Prinsip-Prinsip dalam Memotivasi Kerja	36
2.3 Pengertian Kepuasan Kerja	37
2.3.1 Variabel-variabel Kepuasan Kerja	38
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	39
2.3.3 Teori-Teori Tentang Kepuasan Kerja	40
2.3.3.1 Teori Keseimbangan (<i>Equity Theory</i>)	40
2.3.3.2 Teori Perbedaan (<i>Discrepancy Theory</i>)	41
2.3.3.3 Teori Pemenuhan Kebutuhan (<i>Need Fulfillment Theory</i>) ...	42
2.3.3.4 Teori Pandangan Kelompok (<i>Social Reference-</i>	

<i>Group Theory</i>)	42
2.3.3.5 Teori Dua Faktor dari Herzberg	42
2.3.3.6 Teori Pengharapan (<i>Exceptancy Theory</i>)	43
2.4 Kerangka Pemikiran	46
2.5 Hipotesis	51
BAB III METODE DAN OBJEK PENELITIAN	52
3.1 Metode Penelitian	52
3.1.1 Populasi dan Penentuan Sampel	52
3.1.2 Teknik Pengumpulan Data	53
3.1.3 Operasionalisasi Variabel	54
3.1.3.1 Uji Validitas	58
3.1.3.2 Uji Reliabilitas	58
3.1.3.3 Uji Regresi	58
3.1.3.4 Uji Asumsi Klasik	58
3.1.4 Teknik Pengolahan Data	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	63
4.1 Sistem Kompensasi PT. X	63
4.2 Pembahasan Masalah	69
4.2.1 Pembahasan Tentang Data Diri Responden	69
4.2.2 Uji Validitas	72
4.2.3 Uji Reliabilitas	74
4.2.4 Uji Asumsi Klasik	75

4.2.5 Uji Regresi	79
4.3 Pengujian Hipotesis	83
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	85
5.1 Simpulan	85
5.2 Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN	89
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	100

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Motivasi Dalam Rentang Perilaku Manusia	21
Gambar 2.2 Siklus Motivasi	23
Gambar 2.3 Hirarki Kebutuhan Maslow	26
Gambar 2.4 Proporsi Kebutuhan yang Terpuaskan	28
Gambar 4.5 Scatterplot untuk Uji Heteroskedastisitas	76
Gambar 4.6 Histogram untuk Uji Normalitas	77
Gambar 4.7 <i>Normal Probability Plot</i>	78

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel (X_1)	55
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel (X_2)	56
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel (Y)	57
Tabel 4.4 Jenis Kelamin Responden	69
Tabel 4.5 Usia Responden	70
Tabel 4.6 Tingkat Pendidikan Responden	71
Tabel 4.7 Status Responden	71
Tabel 4.8 Masa Kerja Responden	72
Tabel 4.9 <i>Case Processing Summary</i>	73
Tabel 4.10 <i>Total Variance Explained</i>	73
Tabel 4.11 Reliabilitas	74
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas	75
Tabel 4.13 <i>Descriptive Statistics</i>	79
Tabel 4.14 <i>Variables Entered/Removed</i>	80
Tabel 4.15 <i>Model Summary</i>	80
Tabel 4.16 Anova	81
Tabel 4.17 <i>Coefficients</i>	82

DAFTAR BAGAN

	Halaman
Bagan 2.1 Motivasi sebagai Pembangkit Dorongan	20
Bagan 2.2 Proses Motivasi	22
Bagan 2.3 Kerangka Pemikiran Teori Isi Tentang Motivasi	25
Bagan 2.4 Kerangka Pemikiran Teori Proses Tentang Motivasi	34
Bagan 2.5 <i>Basic Components of Expectancy Theory</i>	35
Bagan 2.6 Pelaksanaan Teori Harapan	45
Bagan 2.7 Proses Imbalan	47
Bagan 2.8 Kerangka Pemikiran Penelitian	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	Kuesioner	89
Lampiran B	<i>Output SPSS</i>	94