

ABSTRAK

Kompensasi memegang peranan penting terhadap motivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya di perusahaan. Bagi para karyawan sendiri, kompensasi menjadi sebuah simbol penghargaan yang menunjukkan tanggung jawab karyawan tersebut sebagai seseorang yang bekerja di sebuah perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Tirta Utama Abadi (AQUA)”. Jenis penelitian ini adalah *penelitian deskriptif* dengan populasinya adalah karyawan perusahaan di kota Bandung dan sampelnya adalah karyawan yang bekerja di PT. Tirta Utama Abadi (AQUA), Bandung dengan jumlah sampel 172 responden. Data tersebut didapat dan diolah menggunakan SPSS 21 yaitu uji normalitas, uji validitas, uji reliabilitas, uji heteroskedastisitas, dan uji regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa, besarnya hubungan antara kompensasi dan motivasi (koefisien korelasi) adalah 0,294 yang artinya hubungan antara kompensasi dan motivasi adalah searah namun memiliki keeratan yang lemah namun pasti.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel motivasi, namun pada variabel motivasi tidak seluruh indikatornya disetujui oleh karyawan. Sebaiknya perlu ditingkatkan komunikasi antara perusahaan dan karyawan untuk mendiskusikan kendala-kendala yang dihadapi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Kata-kata kunci: kompensasi, dan motivasi karyawan

ABSTRACT

Compensation is the main key which holds influence on employee's motivation in carrying out their work. For the employees, compensation becomes a symbol that shows the appreciation of the employee's responsibility as someone who works in a company.

This study aimed to analyze "The Influence of Compensation towards Employee's Motivation in PT . Tirta Utama Abadi (AQUA)". This research uses a descriptive study. The population are employees of the company in Bandung city and the sample are employees working in PT. Tirta Utama Abadi (AQUA), Bandung with 172 respondents. These data are obtained and processed using SPSS 21, including a normality test, validity test, reliability test , heteroscedasticity test and simple linear regression.

Based on the results of this study, it can be concluded that, the amount of the relationship between compensation and motivation (correlation coefficient) is 0.294, which means the relationship between compensation and motivation is on the same direction but has a weak proximity yet definite.

This shows that the variable compensation variable effects on motivation variable, but in the motivation variable, not all the indicators approved by the employee. The best solution is to increase communication between the company and employees to discuss the constraints faced by employees in running their work.

Keywords: compensation, and employee's motivation

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	8
 BAB II KAJIAN PUSTAKA, RERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Kompensasi	9
2.1.3 Jenis-jenis Kompensasi	10
2.1.4 Tujuan Kompensasi	12
2.1.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi	15
2.1.6 Indikator Kompensasi	16
2.2 Motivasi Kerja	17
2.2.1 Jenis-jenis Motivasi	19
2.2.2 Faktor-faktor Motivasi	20
2.2.3 Indikator Motivasi Kerja	20
2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja	23
2.4 Rerangka Teoritis	25
2.5 Penelitian Terdahulu	28
2.6 Rerangka Pemikiran	29
2.7 Model Penelitian	29
2.8 Hipotesis	29
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	31
3.2 Populasi, Sampel, Teknik Sampel, dan Ukuran Sampel	31
3.2.1 Populasi	31
3.2.2 Sampel	32
3.3 Teknik Pengambilan Sampel	32
3.4 Definisi Operasional Variabel	33
3.5 Teknik Pengumpulan Data	37

3.6	Metode Analisis Data	37
3.6.1	Analisis Kuantitatif	37
3.6.2	Pengujian Instrumen	38
3.6.2.1	Uji Validitas	38
3.6.2.2	Uji Realibilitas	39
3.6.3	Uji Asumsi Klasik	39
3.6.3.1	Uji Normalitas	39
3.6.3.2	Uji Heteroskedastisitas	40
3.6.4	Analisis Regresi Sederhana	41
3.6.5	Uji Hipotesis	42
3.6.5.1	Uji t	42
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Kompensasi Karyawan PT. TUA	43
4.1.1	Profil Responden	43
4.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
4.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	44
4.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	45
4.1.5	Pembahasan Kompensasi PT. TUA	53
4.2	Motivasi Karyawan PT. TUA	54
4.2.1	Hasil Analisa dan Pembahasan	61
4.3	Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan PT. TUA	61
4.3.1	Uji Normalitas	61
4.3.2	Uji Heterokedastisitas	61
4.3.3	Uji Validitas	63
4.3.4	Uji Realibilitas	68
4.3.5	Hasil Hipotesis	71
4.3.6	Pembahasan Pengaruh Komompensasi terhadap Motivasi karyawan	73
 BAB V KESIMPULAN dan SARAN		
5.1	Kesimpulan	74
5.1.1	Kompensasi	74
5.1.2	Motivasi	74
5.1.3	Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan	74
5.2	Saran	75
5.2.2	Kompensasi	75
5.2.3	Motivasi	75
5.2.4	Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan	75
5.3	Keterbatasan Penelitian	76
 DAFTAR PUSTAKA		77
LAMPIRAN		79

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran Penelitian28
Gambar 2.2	Kerangka Konseptual yang Menjelaskan Hubungan Antara Kompensasi Terhadap Motivasi29
Gambar 2.3	Rerangka Teoritis29



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1a	Kehadiran di Bulan Januari 20153
Tabel 1.1b	Kehadiran di Bulan Februari 20153
Tabel 1.1c	Kehadiran di Bulan Maret 20153
Tabel 1.1d	Kehadiran di Bulan April 20153
Tabel 1.1e	Kehadiran di Bulan Mei 20154
Tabel 1.1f	Kehadiran di Bulan Juni 20154
Tabel 1.1g	Kehadiran di Bulan Juli 20154
Tabel 1.1h	Kehadiran di Bulan Agustus 20154
Tabel 1.1i	Kehadiran di Bulan September 20155
Tabel 1.1j	Kehadiran di Bulan Oktober 20155
Tabel 1.1k	Kehadiran di Bulan November 20155
Tabel 1.1l	Kehadiran di Bulan Desember 20155
Tabel 1.2	Kehadiran dan SP yang Diberikan Selama Tahun 20156
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu25
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel33
Tabel 3.2	Skala Likert38
Tabel 4.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin43
Tabel 4.2	Profil Responden Berdasarkan Usia44
Tabel 4.3	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan45
Tabel 4.4	Jumlah Gaji Sesuai dengan Kebutuhan45
Tabel 4.5	Gaji Dibayar Tepat Waktu46
Tabel 4.6	Ada Kenaikan Gaji Atau Upah Secara Berkala dSistematis47
Tabel 4.7	Ada Insentif Di Luar Gaji Yang Diberikan47
Tabel 4.8	Insentif Diberikan Sesuai dengan Prestasi Kerja Karyawan48
Tabel 4.9	Gaji Tetap Dibayarkan Ketika Karyawan Menderita Sakit Parah yang Tidak Memungkinkan Untuk Bekerja49
Tabel 4.10	Ada Tunjangan Khusus Berkaitan Dengan Kepentingan Keluarga yang Sangat Khusus, Seperti Bantuan Prestasi Belajar Anak Karyawan, dan Sejenisnya50
Tabel 4.11	Mengenai Ada Tunjangan Untuk Hal-hal yang Berbahaya, Seperti Kecelakaan pada Saat Kerja, Tunjangan Kematian, dan Sejenis51
Tabel 4.12	Perusahaan Menyediakan Fasilitas Jaminan Kesehatan Untuk Seluruh Karyawan52
Tabel 4.13	Perusahaan Menyediakan Fasilitas Untuk Membantu Kemudahan Kerja53
Tabel 4.14	Setiap Karyawan Harus Memiliki Keinginan Untuk Mencapai Prestasi Kerja Tertentu54
Tabel 4.15	Setiap Karyawan Berusaha Untuk Mencapai Standar Kerja yang Ditetapan Perusahaan55
Tabel 4.16	Setiap Karyawan Berusaha Selalu Berhasil dalam Bekerja55
Tabel 4.17	Setiap Karyawan Melaksanakan Tugas dengan Target yang Jelas56
Tabel 4.18	Setiap Karyawan Memiliki Tujuan yang Jelas dan dalam Bekerja57

Tabel 4.19	Setiap Karyawan Selalu Berusaha Memenuhi Kebutuhan Hidup Kebutuhan Kerjanya	57
Tabel 4.20	Setiap Karyawan Bekerja Demi Memperoleh Insentif	58
Tabel 4.21	Senang Memperoleh Pujian dari Apa yang Dikerjakan	59
Tabel 4.22	Karyawan Bekerja dengan Harapan Memperoleh Perhatian dari Teman dan Atasan	59
Tabel 4.23	Menginginkan/ Mengharapkan Orang Lain Bekerja Sesuai Dengan Harapan Diri Sendiri	60
Tabel 4.24	Uji Normalitas	62
Tabel 4.25	Heterokedastisitas	63
Tabel 4.26	Validitas (Uji Kecukupan Sampel)	64
Tabel 4.27	Validitas Gaji dan Upah	64
Tabel 4.28	Validitas Insentif	65
Tabel 4.29	Validitas Tunjangan	65
Tabel 4.30	Validitas Fasilitas	66
Tabel 4.31	Validitas Kebutuhan Pencapaian	66
Tabel 4.32	Validitas Kebutuhan Akan Kekuatan	67
Tabel 4.33	Validitas Kebutuhan Akan Hubungan	67
Tabel 4.34	Realibilitas Upah dan Gaji	68
Tabel 4.35	Realibilitas Insentif	68
Tabel 4.36	Realibilitas Tunjangan	68
Tabel 4.37	Realibilitas Fasilitas	69
Tabel 4.38	Realibilitas Kebutuhan Pencapaian	70
Tabel 4.39	Realibilitas Kebutuhan Akan Kekuatan	70
Tabel 4.40	Realibilitas Kebutuhan Akan Hubungan	71
Tabel 4.41	Uji Hipotesis(Regresi Linear Sederhana)	71
Tabel 4.42	Model Summary	72
Tabel 4.43	<i>Correlations</i>	73

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A	Output SPSS79
Lampiran B	Data Mentah95
Lampiran C	Kuesioner100

