

**HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN MOTIVASI  
PADA PT. CARE INTERNATIONAL INDONESIA,  
JAKARTA**

**SKRIPSI**

**NAMA : SISKI ENDAH MARYANTI**  
**NIM : 43107120065**



**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MERCU BUANA  
JAKARTA  
2011**

**HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN MOTIVASI  
PADA PT. CARE INTERNATIONAL INDONESIA,  
JAKARTA**

**SKRIPSI**

**NAMA : SISKI ENDAH MARYANTI**  
**NIM : 43107120065**



**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MERCU BUANA  
JAKARTA  
2011**

## **SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

**Nama : Siska Endah Maryanti**

**NIM : 43107120065**

**Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri, Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan penjiplakan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 15 Februari 2011

  
**UNIVERSITAS** (**Siska Endah Maryanti**)  
**MERCU BUANA** NIM : 4310712065

**LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING SKRIPSI**

Nama : Siska Endah Maryanti  
NIM : 43107120065  
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Hubungan antara Kompensasi dan Motivasi Pada  
CARE International Indonesia, Jakarta  
Tanggal Lulus Ujian : 24 Februari 2011

Disahkan oleh:

**Pembimbing Skripsi**

( Natalia Santoso, SE, MM )

UNIVERSITAS  
**MERCU BUANA**

Dekan

Ketua Program Studi Manajemen – S1

( DR. Enny Ariyanto,SE, Msi )

( Arief Bowo Prayoga K.,SE, MM. )

## **LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI**

**Skripsi**  
**HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN MOTIVASI**  
**PADA PT. CARE INTERNATIONAL INDONESIA,**  
**JAKARTA**

Dipersiapkan dan Disusun oleh:

**Siska Endah Maryanti**  
**43107120065**

Telah diujikan di depan Dewan Penguji pada tanggal 24 Februari 2011

**Susunan Dewan Penguji**  
**Ketua Penguji/Pembimbing Skripsi**

**UNIVERSITAS**  
**MERCU BUANA**  
**( Natalia Santoso, SE,MM )**  
**Anggota Dewan Penguji**

**(Dra. Yuli Harwani R, MM)**

**Anggota Dewan Penguji**

**(DR. Arissetyanto Nugroho, MM)**

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT , atas rahmat dan barakah yang telah dilimpahkan kepada alam seisinya , sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir sebagai salah satu syarat untuk menempuh gelar sarjana ekonomi dengan judul skripsi yaitu :” Hubungan Antara Kompensasi dengan Motivasi Pada CARE International Indonesia, Jakarta.”

Didalam penyusunan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan, bimbingan, kritik dan saran dari berbagai pihak. Pada kesempatan yang berharga ini Penulis ingin mengucapkan terimah kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan banyak rahmat, kesehatan, dan kesempatan untuk bisa menyelesaikan tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya.
2. Ibu Natalia Santoso, SE, MM, selaku Dosen pembimbing skripsi yang telah sabar, meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya membantu penulis dalam menyusun skripsi hingga selesai.
3. Bapak Arief Bowo Prayoga K,SE, MM., selaku Ketua Jurusan Manajemen (S1) Universitas Mercu Buana, Jakarta.
4. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana, yang telah memberikan bekal ilmu kepada penulis selama mengikuti pendidikan di Universitas Mercu Buana.

5. Seluruh Staff dan Karyawan Mercu Buana yang telah banyak membantu penulis selama mengikuti pendidikan di Universitas Mercu Buana.
6. Kepada Orang tua Penulis tersayang , Alm.Bapak dan Mama yang selalu memberikan doa dan restunya selama ini mulai dari awal kuliah hingga pengerjaan skripsi, sampai dengan selesai penulis mengerjakan skripsi ini.
7. Untuk suami tercinta, dengan kesabaran dan kasih sayang serta doa yang selalu menyertai penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Untuk Kakak dan adik-adikku yang selalu memberikan dorongan dan selalu membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Untuk sahabat ku Riris, dengan kebaikan dan ketulusannya selalu memberikan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini
10. Khusus untuk teman-temanku angkatan XII yang selalu memberikan semangat dan doanya.

Demikianlah, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca pada khususnya. Penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari pembaca, karena penulis menyadari skripsi ini jauh dari sempurna.

Jakarta, 24 Februari 2011

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KARYA SENDIRI</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING SKRIPSI</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>	<b>xv</b>
<b>ABSTRAK</b>	<b>xvi</b>
 <p style="font-size: 1.2em; color: #808080; margin: 0;">UNIVERSITAS MERCU BUANA</p>	
<b>BAB I    PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
1.3.1. Tujuan	4
1.3.2. Manfaat Penelitian	4
<b>BAB II    LANDASAN TEORI</b>	
2.1. Pengertian Sumber Daya Manusia	6
2.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	8



2.3. Pengertian Kompensasi	9
2.4. Komponen-komponen dalam Kompensasi	10
2.5. Tujuan-tujuan Kompensasi	11
2.6. Bagian-bagian Dari Kompensasi	13
2.6.1. Kompensasi Langsung ( Direct Compensation)	13
2.6.2. Kompensasi Tidak Langsung ( Indirect Compensation)	14
2.7. Insentif	16
2.8. Motivasi	17
2.9. Unsur Penggerak Motivasi	18
2.10. Bentuk Motivasi	21
2.11. Teori Motivasi	23
2.12. Hubungan Pemberian Kompensasi dengan peningkatan Motivasi Kerja	24
<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1. Obyek Penelitian	26
3.1.1. Lokasi Penelitian dan Jadwal Penelitian	26
3.1.2. Sejarah Singkat Perusahaan	26
3.1.3. Struktural Organisasi Lembaga	30
3.2. Desain Penelitian	30
3.3. Hipotesa	31
3.4. Variabel Pengukur	31

3.5.	Metode Penelitian Data	33
3.6.	Populasi dan Sampel	33
3.7.	Metode Analisis Data	34
3.7.1.	Analisis Korelasional Dengan Rank Spearman	34
3.7.2.	Pengujian Hipotesis	34
<b>BAB IV</b>	<b>ANALISA HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1.	Analisis Faktor Demografis Karyawan CARE Int. Ind	36
4.2.	Analisis Deskriptif Kompensasi	40
4.3.	Analisis Deskriptif Motivasi	53
4.4.	Analisis Korelasional dan Uji Hipotesis	66
4.4.1.	Analisis Rank Spearman	66
4.4.2.	Uji Hipotesis	67
4.4.3	Hasil Uji Hipotesis	69
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1.	Kesimpulan	70
5.2.	Saran	71

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Pedoman Pemberikan Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi	31
Tabel 3.2. Variabel skala dan pengukuran	33
Tabel 4.1. Jenis Kelamin Koresponden	37
Tabel 4.2. Usia Responden	38
Tabel 4.3. Pendidikan terakhir responden	39
Tabel 4.4. Masa Kerja	40
Tabel 4.5. Rekapitulasi Karakteristik Responden	41
Tabel 4.6. Pendapat Responden Mengenai Kompensasi sesuai Dengan UMR.	42
Tabel 4.7. Pendapat Responden Mengenai Kompensasi Sesuai dengan Peraturan Perusahaan.	43
Tabel 4.8. Pendapat Responden Mengenai Kompensasi Pembayaran Kelebihan Kerja Sesuai Dengan UU13.	44
Tabel 4.9. Pendapat Responden Mengenai Kompensasi Telah Memenuhi Keamanan Dan Kesejahteraan Karyawan.	45
Tabel 4.10. Pendapat Responden Mengenai Kompensasi Yang Dibayarkan Tepat Waktu.	46
Tabel 4.11. Pendapat Responden Mengenai Fasilitas Pinjaman Karyawan.	47
Tabel 4.12. Pendapat Responden Mengenai Kompensasi penghargaan Atas Prestasi Kerja	48
Tabel 4.13. Pendapat Responden Mengenai Kompensasi Keadilan Kenaikan Gaji	49
Tabel 4.14. Kompensasi Responden Mengenai Sarana Dan Prasarana Penunjang Kerja.	50
Tabel 4.15. Pendapat responden mengenai kesesuaian kompensasi dengan harapan karyawan	51

Tabel 4.16	Rekapitulasi Deskriptif Variabel Kompensasi	52
Tabel 4.17	Pendapat responden mengenai wewenang dan kepercayaan dari perusahaan kepada karyawan	54
Tabel 4.18	Pendapat responden tentang Tugas dan Wewenang yang diberikan Atasan kepada bawahan selama ini selalu jelas	55
Tabel 4.19.	Pendapat responden dalam pemberian kebebasan untuk beraktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, ketrampilan dan potensi optimal karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan.	56
Tabel 4.20.	Pendapat responden untuk mendapatkan kesempatan melanjutkan pendidikan atau pelatihan tertentu.	57
Tabel 4.21.	Pendapat responden mengenai lingkungan kerja kekeluargaan membuat karyawan nyaman dan tentram	58
Tabel 4.22.	Pendapat responden mengenai hukuman oleh atasan kepada karyawan yang melakukan kesalahan cukup efektif dan membuat karyawan termotivasi	59
Tabel 4.23.	Pendapat responden mengenai kesempatan yang diberikan atasan kepada karyawan dalam mengajukan pendapat, rekomendasi dan proses pengambilan keputusan.	61
Tabel 4.24.	Pendapat responden atas pujian dan pengakuan kepada karyawan atas prestasi kerja yang dicapai oleh perusahaan.	62
Tabel. 4.25.	Pendapat responden atas gaji, tunjangan dan uang lembur telah sesuai dengan harapan karyawan.	63
Tabel 4.26	Pendapat responden mengenai keseluruhan bentuk motivasi	64
Tabel 4.27.	Rekapitulasi Deskriptif Motivasi Kerja	65
Tabel 4.28.	Nonparametric Correlations	67

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1. Jenis Kelamin Responden	37
Gambar 4.2. Usia Responden	38
Gambar 4.3. Pendidikan terakhir koresponden	39
Gambar 4.4. Masa Kerja	40
Gambar 4.5. Kompensasi sesuai dengan UMR	42
Gambar 4.6. Kompensasi sesuai dengan peraturan perusahaan	43
Gambar 4.7. Kompensasi pembayaran kelebihan jam kerja sesuai dengan UU 13	44
Gambar 4.8. Kompensasi telah memenuhi keamanan dan kesejahteraan karyawan	45
Gambar 4.9. Kompensasi yang dibayarkan tepat waktu	46
Gambar 4.10. Kompensasi atas fasilitas pinjaman karyawan	47
Gambar 4.11. Kompensasi penghargaan atas prestasi kerja	48
Gambar 4.12. Kompensasi atas keadilan dalam kenaikan gaji	49
Gambar 4.13. Kompensasi sarana dan prasarana penunjang kerja	50
Gambar 4.14. Kompensasi telah sesuai dengan harapan karyawan	51
Gambar 4.15. Wewenang dan kepercayaan dari perusahaan kepada karyawan.	54
Gambar 4.16. Tugas dan wewenang yang diberikan atasan kepada bawahan selalu jelas.	55
Gambar 4.17. Pemberian kebebasan untuk beraktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, ketrampilan dan potensi optima karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan.	56

Gambar 4.18.	Kesempatan untuk melanjutkan pendidikan atau pelatihan tertentu kepada karyawan.	58
Gambar 4.19.	Lingkungan yang kekeluargaan membuat karyawan bekerja dengan nyaman dan tentram	59
Gambar 4.20.	Hukuman yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan yang melakukan kesalahan cukup efektif dan membuat karyawan termotivasi.	60
Gambar 4.21.	Kesempatan karyawan untuk mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan oleh atasan/pimpinan	61
Gambar 4.22.	Pujian dan pengakuan kepada karyawan atas prestasi kerja yang telah dicapai oleh perusahaan	62
Gambar 4.23.	Gaji, tunjangan dan uang lembur telah sesuai dengan harapan karyawan.	63
Gambar 4.24.	Keseluruhan bentuk motivasi	64

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 01: Kuesioner Penelitian
- Lampiran 02: Rekapitulasi Perhitungan Variabel X ( Kompensasi )
- Lampiran 03: Rekapitulasi Perhitungan Variabel Y ( Motivasi )
- Lampiran 04: Rekapitulasi Perhitungan Variabel XY



## ABSTRAK

Skripsi ini membahas bagaimana hubungan pemberian kompensasi dengan peningkatan motivasi kerja karyawan. Data di peroleh melalui survey yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 32 responden yaitu karyawan yang berkerja pada CARE International Indonesia, yang bekerja pada kantor pusat Jl. Kuningan Barat no 32, Jakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah random, sedangkan alat analisis yang digunakan adalah korelasional dengan menggunakan metode *Rank Spearman*.

Pengujian hipotesis menggunakan uji probabilitas, uji tanda \*\* perbandingan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ . Untuk perhitungan data menggunakan program SPSS. Hasil dari uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara pemberian kompensasi dengan peningkatan motivasi kerja karyawan, dengan koefisien korelasi sebesar 0,417.

Meskipun hasil penelitian mempunyai hubungan yang cukup kuat, namun hasil penelitian menunjukan masih perlu adanya penghargaan-penghargaan dalam bentuk natura seperti kenaikan gaji, bonus dan lain sebagainya. Selain peningkatan kompensasi dibutuhkan pula peningkatan stabilitas kenyamanan dalam bekerja , peningkatan sarana penunjang yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan.