



**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP MOTIVASI DAN IMPLEMENTASINYA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI DIGITAL SERVICE
PT. LATIVI MEDIAKARYA**



55115120193

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MERCUBUANA
TAHUN 2019**



**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP MOTIVASI DAN IMPLEMENTASINYA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI DIGITAL
SERVICE PT. LATIVI MEDIAKARYA**

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Program
Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen**

**UNIVERSITAS
TESIS
MERCU BUANA**

GUSTI MADE TEDY T

55115120193

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MERCUBUANA
TAHUN 2019**

**THE EFFECT OF COMPENSATION AND CAREER DEVELOPMENT TO MOTIVATION
AND THE IMPLEMENTATION OF EMPLOYEE PERFORMANCE IN DIGITAL SERVICE
DIVISION PT. LATIVI MEDIAKARYA**

Gusti Made Tedy T ¹⁾

ABSTRACT

This study aims to determine and clarify the effect of Compensation and Career Development on Motivation and its implementation on Employee Performance. Respondents 92 employees (entire population). Data collection is done through interviews and questionnaires. Data were analyzed using path analysis (SmartPls 3.0 software) and correlation matrix between dimensions (SmartPls 3.0 software). The results showed that: (1) Compensation and Career Development both partially and simultaneously affect Motivation; (2) Compensation, Career Development and Motivation partially or simultaneously affect the Performance; (3) Motivation Mediates the Effects of Compensation on Performance and (4) Motivation does not mediate the Effects of Career Development on Performance.

Based on the analysis of the correlation matrix between dimensions, to increase compensation, which has a positive correlation with motivation, it is advisable to maintain and improve the dimensions of direct compensation and for motivation, the Higeinis Factor itself. To enhance Career Development that has a positive correlation with Motivation and Performance it is recommended to maintain and improve the dimensions of Training. Meanwhile, to improve work motivation, which has a positive correlation with performance, it is advisable to maintain and improve the dimensions of Motivator

Keywords: Performance, Motivation, Career Development, and Compensation



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP MOTIVASI DAN IMPLEMENTASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI DIGITAL SERVICE PT. LATIVI MEDIAKARYA

Gusti Made Tedy ¹⁾

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelas pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi dan implementasinya pada Kinerja karyawan. Responden 92 karyawan (seluruh populasi). Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuisisioner. Data dianalisis menggunakan analisis jalur (software SmartPls 3.0) dan matrik korelasi antar dimensi (software SmartPls 3.0). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kompensasi dan Pengembangan Karir baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap Motivasi; (2) Kompensasi, Pengembangan Karir dan Motivasi secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap Kinerja ; (3) Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja dan (4) Motivasi tidak memediasi Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja.

Berdasarkan analisis matrik korelasi antar dimensi, untuk meningkatkan Kompensasi, yang mempunyai korelasi positif dengan motivasi maka disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan dimensi-dimensi yaitu Kompensasi langsung dan untuk Motivasi yaitu Faktor Higeinis itu sendiri. Untuk meningkatkan Pengembangan Karir yang mempunyai korelasi positif dengan Motivasi dan Kinerja maka disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan dimensi-dimensi yaitu Pelatihan. Sedangkan untuk meningkatkan Motivasi Kerja yang mempunyai korelasi positif dengan Kinerja maka disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan dimensi-dimensi yaitu Motivator

Kata kunci: Kinerja, Motivasi , Pengembangan karir, dan Kompensasi

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam Tesis ini :

Judul : **PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP MOTIVASI DAN IMPLEMENTASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI DIGITAL SERVICE PT. LATIVI MEDIAKARYA**

Bentuk Tesis : Penelitian / Kajian Masalah Perusahaan

Nama : Gusti Made Tedy T

NIM : 55115120193

Program : Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen

Tanggal :

Merupakan hasil penelitian dan merupakan karya saya sendiri dengan bimbingan Dosen Pembimbing yang diterapkan dengan Surat Keputusan Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Mercu Buana.

Tesis ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data, dan hasil pengolahan data yang disajikan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, September 2019



Gusti Made Tedy T

Judul : **PENGARUH KOMPENSASI DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
MOTIVASI KERJA DAN
IMPLEMENTASINYA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DIVISI DIGITAL SERVICE PT.
LATIVI MEDIAKARYA**

Bentuk Tesis : Penelitian / Kajian Masalah Perusahaan

Nama : Gusti Made Tedy T

NIM : 55115120193

Program : Magister Manajemen

Tanggal :


Mengesahkan

Pembimbing

(Prof. Ir.M.Havidz Aima,M.S.,PhD)

Direktur Program Pascasarjana

Ketua Program Studi Magister Manajemen



(Prof. Dr. -Ing. Mudrik Alaydrus)



(Dudi Permana, ST., MM.,Ph.D)

PERNYATAAN SIMILARITY CHECK

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan, bahwa karya ilmiah yang di tulis oleh :

Nama : GUSTI MADE TEDY T

NIM : 55115120193

Program : Magister Manajemen

Dengan judul :

PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP MOTIVASI DAN IMPLEMENTASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI DIGITAL SERVICE PT. LATIVI MEDIA KARYA, telah dilakukan pengecekan similarity dengan sistem Turnitin pada tanggal 27 Mei 2022 didapatkan nilai persentase sebesar 29%

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta , 27 Mei 2022

Administrator Turnitin



Arie Psngudi, A.Md

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur bagi Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kemampuan, kekuatan, serta keberkahan baik waktu, tenaga, maupun pikiran kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN IMPLEMENTASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI DIGITAL SERVICE PT. LATIVI MEDIAKARYA.” tepat pada waktunya.

Dalam penyusunan tesis ini, penulis banyak mendapat tantangan dan hambatan akan tetapi dengan bantuan dari berbagai pihak tantangan itu bisa teratasi. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Prof. Ir.M.Havidz Aima,M.S.,PhD sebagai dosen pembimbing, Para dosen, Orang Tua, Keluarga, dan teman- teman kelas dan kantor yang telah memberi bantuan dan kemudahan yang telah diberikan kepada penulis dalam pengerjaan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan pada penulisan tesis ini. Maka dari itu, saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan dari pembaca sekalian. Penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya.

Jakarta, Agustus 2019

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
LEMBAR PERNYATAAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PERNYATAN SIMILARITY	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah.....	9
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	9
1.2.2 Pembatasan Masalah Penelitian	11
1.2.3. Perumusan Masalah Penelitian.....	11
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	12
1.3.1. Tujuan Penelitian.....	12
1.3.2. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	13
2.1 Kajian Pustaka.....	13
2.1.1 Motivasi.....	13
2.1.1.1 pengertian motivasi	13
2.1.1.2 Tujuan Motivasi	14
2.1.1.3 Faktor-Faktor Motivasi.....	15
2.1.1.4. Dimensi dan Indikator Motivasi.....	16
2.1.2 Kompensasi	17
2.1.2.1. Pengertian Kompensasi.....	17
2.1.2.2. Komponen Kompensasi.....	18

2.1.2.3. Tujuan Pemberian Kompensasi	19
2.1.2.4. Manfaat Kompensasi	24
2.1.2.4. Manfaat Kompensasi	24
2.1.2.5. Dimensi dan Indikator Kompensasi	25
2.1.2.6. Azas – azas Pemberian Kompensasi	27
2.1.3 Pengembangan Karir	28
2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karir	29
2.1.3.2 Bentuk Pengembangan Karir	29
2.1.3.3 Tahap – Tahap Pengembangan Karir	31
2.1.3.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir.....	32
2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir	34
2.1.4. Kinerja Karyawan.....	35
2.2. Penelitian Terdahulu.....	42
2.3. Kerangka Pemikiran	49
2.4. Hipotesis	52
BAB III METODE PENELITIAN.....	54
3.1 Jenis Penelitian	54
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	55
3.2.1 Variabel Bebas	55
3.2.2 Variabel Terikat.....	57
3.3 Populasi dan Sampel	59
3.4 Metode Pengumpulan Data	59
3.5 Metode Analisis Data	61
3.5.1 Analisis SEM-PLS	75
3.5.3 Matriks Korelasi	78
BAB IV PEMBAHASAN	81
4.1 Deskripsi Organisasi.....	81
4.1.1 Sejarah Organisasi	81
4.1.2 Lingkup dan Bidang Usaha	81
4.1.3 Sumber Daya	82

4.1.4 Tantangan Bisnis	83
4.1.5 Proses Bisnis Organisasi	83
4.1.6 Struktur Organisasi	86
4.2 Hasil Penelitian.....	86
4.2.1. Statistik Deskriptif Penelitian.....	86
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	89
4.2.3 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model) Reflektif atau Uji Indikator	94
4.2.4 Evaluasi Model Struktural (Inner Model) atau Uji Hipotesis	102
4.2.5 Hasil Pengaruh Variabel Independen terhadap Variabel Dependen.....	108
4.2.6 Analisis Korelasi Antar Dimensi.....	115
4.3 Pembahasan	117
4.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja (Hipotesis 1)	117
4.3.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja (Hipotesis 2)	118
4.3.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja (Hipotesis 3)	118
4.3.4 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja (Hipotesis 4).....	119
4.3.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja (Hipotesis 5).....	120
4.3.6 Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi (Hipotesis 6).....	120
4.3.7 Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja (Hipotesis 7)	121
4.3.8 Motivasi Memediasi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Hipotesis 8)	122
4.3.9 Motivasi Tidak Memediasi Pengembangan Karir Terhadap Kinerja (Hipotesis 9).....	123
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	124
5.1 Kesimpulan.....	124
5.2 Saran	125
DAFTAR PUSTAKA.....	129
LAMPIRAN.....	133

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pra Survey mengenai Kompensasi Digital Service PT. Lativi Mediakarya.....	6
Tabel 1.2 Hasil Hasil Pra Survey Mengenai Pengembangan Karir Karyawan Digital Service PT. Lativi Mediakarya.....	7
Tabel 1.3 Hasil Hasil Pra Survey Mengenai Motivasi Kerja karyawan Digital Service PT. Lativi Mediakarya.....	8
Tabel 1.4 Hasil Pra Survey Mengenai Kinerja karyawan Digital Service PT. Lativi Mediakarya.....	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Kompensasi dan Pengembangan Karir	46
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja.....	47
Tabel 3.3 Skala Jawaban Untuk Masing-Masing Pernyataan	50
Tabel 3.4 Kriteria Penilaian PLS	57
Tabel 3.5 Matriks korelasi Antar Dimensi	59
Tabel 3.6. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	59
Tabel 4.1 Jumlah pegawai berdasarkan unit kerja Februari 2019.....	97
Tabel 4.2 Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	101
Tabel 4.3 Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan.....	102

Tabel 4.4 Jumlah Pegawai Berdasarkan Masa Kerja	103
Tabel 4.5 Frekuensi dan Persentase Skor Variabel Kompensasi	103
Tabel 4.6 Frekuensi dan Persentase Skor Variabel Pengembangan Karir	105
Tabel 4.7 Frekuensi dan Persentase Skor Variabel Motivasi Kerja.....	106
Tabel 4.8 Frekuensi dan Persentase Skor Variabel Kinerja.....	107
Tabel 4.9 Nilai Average Variance Extracted (AVE) Setiap Variabel.....	114
Tabel 4.10 Nilai Cronbach's Coefficient Alpha dan Composite Reliability (CR)	114
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Discriminant Validity.....	115
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Koefisien Jalur (Path Coefficient)	119
Tabel 4.13 Pengaruh Variabel Independen Secara Parsial Terhadap Variabel Dependen.....	126
Tabel 4.14 Pengaruh Variabel Independen Secara Simultan Terhadap Variabel Dependen.....	126
Tabel 4.15. Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect) Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen.....	130
Tabel 4.16 Hasil Matriks Korelasi Antar Dimensi Variabel Independen dan Variabel Dependen	133

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Roda Komitmen	19
Gambar 2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	27
Gambar 2.3 Model Hubungan Antara Variabel	44
Gambar 3.1 Skema Inner Model Variabel Semua Variabel.....	51
Gambar 3.2 Skema Outer Model Variabel Kompensasi.....	52
Gambar 3.3 Skema Outer Model Variabel Pengembangan Karir.....	52
Gambar 3.4 Skema Outer Model Variabel Motivasi	53
Gambar 3.5 Skema Outer Model Variabel Kinerja.....	53
Gambar 4.1 Hasil Kalkulasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>) Variabel Kompensasi	110
Gambar 4.2 Hasil Kalkulasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>) Variabel Pengembangan Karir	111
Gambar 4.3 Hasil Kalkulasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>) Variabel Motivasi.....	112
Gambar 4.4 Hasil Kalkulasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>) Variabel Kinerja.....	113
Gambar 4.5 Hasil Kalkulasi Model Pengukuran (<i>Inner Model</i>) Sample Asli (O).....	120
Gambar 4.6 Hasil Kalkulasi Model Pengukuran (<i>Inner Model</i>) T Statistik	120
Gambar 4.7 Pengujian Model <i>Indirect Effect</i> dengan Smart Pls	129

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Struktur Organisasi.....	133
Lampiran 2	Kuesioner	134
Lampiran 3	Tabulasi Jawaban Kuesioner.....	140
Lampiran 4	Hasil Olah Data SEM PLS.....	146

