

**PENGARUH PERSEPSI KARYAWAN ATAS SISTEM KOMPENSASI DAN
SISTEM PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP MOTIVASI KERJA**

Studi Kasus Karyawan PT Daya Manunggal Salatiga

(Departemen *Processing Dyeing*)

Oleh:

NILA ANDILA PUTRI

NIM : 212011092

KERTAS KERJA

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomika Dan Bisnis
Guna Memenuhi Sebagian dari
Persyaratan-persyaratan untuk Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

**FAKULTAS : EKONOMIKA DAN BISNIS
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**



**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN SATYA WACANA
SALATIGA**

2015



PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nila Andila Putri
NIM : 212011092 Email : 212011092@student.uksw.edu
Fakultas : Ekonomika dan Bisnis Program Studi : Manajemen

Judul tugas akhir : Pengaruh Persepsi Karyawan Atas Sistem Kompensasi dan Sistem Pengembangan Karier Terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus Karyawan PT Daya Manunggal Salatiga Departement Processing Dyeing)

Pembimbing : 1. Agus Sugiarto, S.Pd, MM

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Hasil karya yang saya serahkan ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar kesarjanaan baik di Universitas Kristen Satya Wacana maupun di institusi pendidikan lainnya.
2. Hasil karya saya ini bukan saduran/terjemahan melainkan merupakan gagasan, rumusan, dan hasil pelaksanaan penelitian/implementasi saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing akademik dan narasumber penelitian.
3. Hasil karya saya ini merupakan hasil revisi terakhir setelah diujikan yang telah diketahui dan disetujui oleh pembimbing.
4. Dalam karya saya ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali yang digunakan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terbukti ada penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya saya ini, serta sanksi lain yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Kristen Satya Wacana.

1956

Salatiga, 8 Desember 2015





PERNYATAAN PERSETUJUAN AKSES

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nila Andila Putri
NIM : 212011092 Email : 212011092@student.uksw.edu
Fakultas : Ekonomika dan Bisnis Program Studi : Manajemen
Judul tugas akhir : Pengaruh Persepsi Karyawan Atas Sistem Kompensasi dan Sistem Pengembangan Karier Terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus Karyawan PT Daya Manunggal Salatiga Departement Processing Dyeing)

Dengan ini saya menyerahkan hak *non-eksklusif*** kepada Perpustakaan Universitas – Universitas Kristen Satya Wacana untuk menyimpan, mengatur akses serta melakukan pengelolaan terhadap karya saya ini dengan mengacu pada ketentuan akses tugas akhir elektronik sebagai berikut (beri tanda pada kotak yang sesuai):

- a. Saya mengizinkan karya tersebut diunggah ke dalam aplikasi Repositori Perpustakaan Universitas, dan/atau portal GARUDA
- b. Saya tidak mengizinkan karya tersebut diunggah ke dalam aplikasi Repositori Perpustakaan Universitas, dan/atau portal GARUDA**


* Hak yang tidak terbatas hanya bagi satu pihak saja. Pengajar, peneliti, dan mahasiswa yang menyerahkan hak non-eksklusif kepada Repositori Perpustakaan Universitas saat mengumpulkan hasil karya mereka masih memiliki hak copyright atas karya tersebut.
** Hanya akan menampilkan halaman judul dan abstrak. Pilihan ini harus dilampiri dengan penjelasan/ alasan tertulis dari pembimbing TA dan diketahui oleh pimpinan fakultas (dekan/kaprodi).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Salatiga, 8 Desember 2015


Nila Andila Putri

Mengetahui,


Agus Sugiarto, S.Pd, MM

Tanda tangan & nama terang pembimbing II

**PENGARUH PERSEPSI KARYAWAN ATAS SISTEM KOMPENSASI DAN SISTEM
PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP MOTIVASI KERJA**
Studi Kasus Karyawan PT Daya Manunggal Salatiga
(Departemen *Processing Dyeing*)


Oleh:
NILA ANDILA PUTRI
NIM : 212011092

KERTAS KERJA

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomika Dan Bisnis
Guna Memenuhi Sebagian dari
Persyaratan-persyaratan untuk Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

FAKULTAS : EKONOMIKA DAN BISNIS
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Disetujui oleh :


Agus Sugianto, S.Pd, MM
Pembimbing

1956
FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN SATYA WACANA
SALATIGA
2015



UNIVERSITAS KRISTEN SATYA WACANA
Jalan Diponegoro 52 -60
☎:(0298) 321212, 311881
Telex 322364 ukswsa ia
Salatiga 50711 - Indonesia
Fax. (0298) -3 21433

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS KERTAS KERJA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : Nila Andila Putri
N I M : 212011092
Program Studi : Manajemen
Fakultas Ekonomika Dan Bisnis
Universitas Kristen Satya Wacana
Salatiga.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa kertas kerja,

Judul : **PENGARUH PERSEPSI KARYAWAN ATAS SISTEM
KOMPENSASI DAN SISTEM PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP MOTIVASI
KERJA**

**Studi Kasus Karyawan PT Daya Manunggal Salatiga
(Departemen Processing Dyeing)**

Pembimbing : Agus Sugiarto, S.Pd, MM
Tanggal diuji : November 2015

Adalah benar-benar hasil karya saya.

Didalam kertas kerja ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan atau gagasan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang saya aku seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Apabila kemudian terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku di Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga, termasuk pencabutan gelar keserjanaan yang telah saya peroleh.

Salatiga, 11 November 2015
Yang memberi pernyataan,



Nila Andila Putri

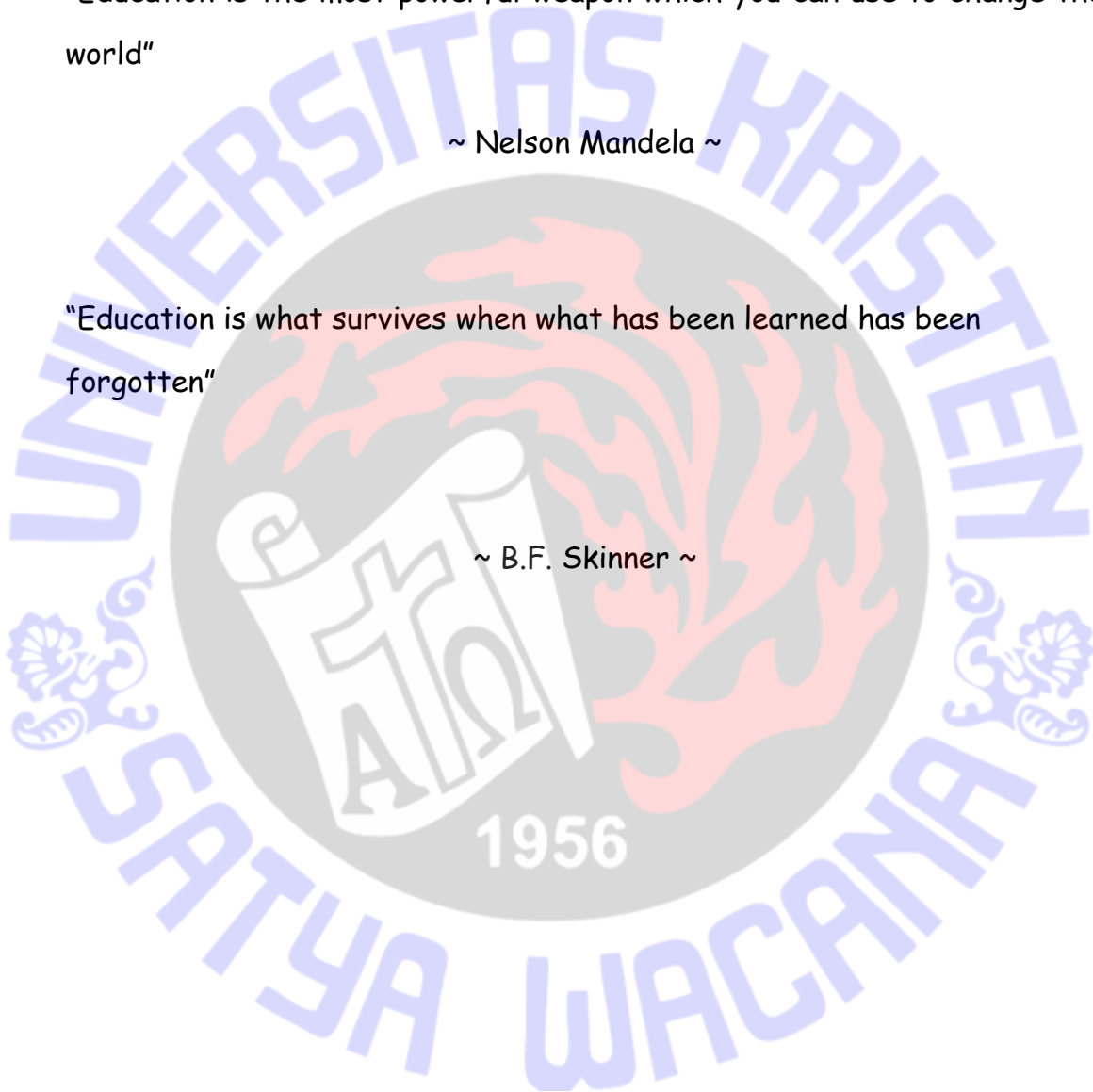
MOTTO

"Education is the most powerful weapon which you can use to change the world"

~ Nelson Mandela ~

"Education is what survives when what has been learned has been forgotten"

~ B.F. Skinner ~



SARIPATI

Motivasi merupakan sesuatu yang muncul dari dalam diri individu masing-masing atau dapat juga dari lingkungan sekitar yaitu dari luar dan dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, salah satu aspek yang dianggap cukup penting adalah kompensasi dan pengembangan karier. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh persepsi karyawan atas sistem kompensasi dan sistem pengembangan karir terhadap motivasi kerja (Studi kasus karyawan PT Daya Manunggal Departemen *Processing Dyeing*). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Lokasi penelitian dilakukan pada PT Daya Manunggal Salatiga. Populasi penelitian ini adalah sebagian karyawan PT Daya Manunggal Departemen *Processing Dyeing* yang berjumlah 125 karyawan dari keseluruhan karyawan PT Daya Manunggal Departemen *Processing Dyeing*. Jumlah sampel sebanyak 95 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan statistic deskriptif kuantitatif dan alat analisis menggunakan regresi linear berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan dalam uji F (simultan) bahwa persepsi kompensasi dan persepsi pengembangan karier secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja dengan nilai sig F $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar 14,837. Hasil uji t (parsial) persepsi kompensasi tidak mempengaruhi motivasi kerja dengan nilai sig t $0,554 > 0,05$ dan nilai t hitung 0,594, sedangkan persepsi pengembangan karier berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan nilai sig t $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung 3,474. Jadi dapat disimpulkan bahwa persepsi kompensasi dan persepsi pengembangan karier secara simultan mempengaruhi motivasi kerja akan tetapi secara parsial hanya variabel persepsi pengembangan karier saja yang berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Kata kunci: Persepsi Kompensasi, Persepsi Pengembangan Karier, Motivasi

ABSTRACT

Motivation is something that comes within oneself individually or might also arise from environment, in purpose to achieve organizational objective. Many factors could affect workers motivation. Some of the most important aspects are compensations and carrier leverage. The research goal is to acknowledge employees perception effects on compensation system and carrier leverage in accordance to workers motivation (case study on PT Daya Manunggal Departement *Processing Dyeing* workers). Research quantitative method is used for this purpose. Data type that are being used in this research is primary data. Research is taken place on PT Daya Manunggal Salatiga. The population of PT Daya Manunggal Departement Processing Dyeing are 125 workers but the sampling respondent is 95 persons only. Data collection technique being used for this research is statistic descriptive quantitative and multiple linear regression is used as its analytic instrument.

The research output shows in F (simultant) test that compensation and carrier leverage perception significantly affect workers motivation value on Sig F $0,000 < 0,05$ and F calculation value is 14,837. Output result t (partial) for compensastion perception not affecting workers motivation with sig t $0,554 > 0,05$ value and t value result 0,594, but carrier leverage perception give effect to workers motivation with sig t $0,001 < 0,05$ value and t value result 3,474. Whereas compensation perception and carrier leverage perception simultaneously give effect to workers motivation. But partialy only carrier leverage perception variable give effect to workers motivation.

Keyword : compensational perception, carrier leverage perception, works motivation.

KATA PENGANTAR

Kompensasi dan pengembangan karier merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Persepsi karyawan atas kompensasi dan pengembangan karier terhadap motivasi kerja karyawan itu sangat penting bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Jika karyawan mempersepsikan kompensasi dan pengembangan karier secara positif maka motivasi karyawan akan meningkat, tetapi jika karyawan mempersepsikan kompensasi dan pengembangan karier secara negatif, maka kecenderungan motivasi karyawan akan turun.

Penulis berharap, kiranya penelitian mengenai pengaruh persepsi karyawan atas sistem kompensasi dan sistem pengembangan karier terhadap motivasi kerja ini bermanfaat bagi perusahaan untuk menyikapi motivasi yang terdapat di karyawan sebagai dasar untuk mengelola SDM yang nantinya dapat memiliki motivasi kerja yang tinggi serta bermanfaat juga bagi pembaca umum, maupun peneliti lain. Penulis menyadari bahwa dalam tugas akhir ini masih terdapat kekurangan, untuk itu segala kritik dan saran sangat penulis hargai dengan sukacita, karena semuanya akan menyempurnakan karya ini dan berguna untuk penelitian lanjut dalam topik yang sama.

Salatiga, Oktober 2015

Penulis

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji dan syukur kepada Allah SWT atas rahmat, ridho dan karunia-Nya kepada penulis sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini sebagai kelengkapan untuk memperoleh gelar kesarjanaan dalam program studi manajemen di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana.

Penulis juga menyadari bahwa selama penulisan tugas akhir ini ada pihak-pihak yang turut memberikan dukungan, bimbingan dan bantuan. Maka pada kesempatan ini perkenankan penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Christantius Dwiatmadja, SE, ME, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis, UKSW.
2. Ibu Roos Kities Andadari, SE, MBA selaku Kepala Program Studi S1 Manajemen.
3. Bapak Agus Sugiarto, S.Pd, MM sebagai pembimbing yang telah meluangkan waktu dan dengan sabar membimbing serta memberikan banyak sumbangan dan masukan bagi penulis selama penulisan tugas akhir ini.
4. Ibu Hani Sirine, SE, MM sebagai wali studi penulis yang telah memberikan dorongan dan masukan serta memberikan pengetahuan kepada penulis.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang tak ternilai.
6. Staf dan Tata Usaha Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana yang telah memberi bantuan administrasi dan teknis kepada penulis selama kuliah.

7. Bapak Djarot Gunadi selaku Factory Manager PT Daya Manunggal yang telah memberikan izin kepada penulis untuk mengadakan penelitian
8. Ibu Dra. MA. Dian Listriani Meilisa selaku Manajer Umum – Personalia PT Daya Manunggal yang telah memberikan izin dan membantu penulis dalam mencari pembimbing di Perusahaan guna membantu penelitian ini.
9. Ibu Anik sebagai Staf PT Daya Manunggal sebagai pembimbing penulis di PT Daya Manunggal. Terima kasih atas waktu yang diberikan dan informasi, serta bimbingan pada saat menyelesaikan tugas akhir. Penulis minta maaf bila ada kesalahan dan kurang sopan pada saat proses penyelesaian tugas akhir ini.
10. Seluruh keluarga di Magelang, Patimura, Purwosari, dan Karanganyar , yang tidak kenal lelah untuk selalu memberikan semangat, motivasi dan doa kepada penulis, baik dalam bentuk moril dan materiil.
11. Teman-teman dan sahabat penulis yang selalu memberikan dukungan dan menemani penulis selama masa studi penulis di Fakultas Ekonomika dan Bisnis UKSW Salatiga. Khususnya : Mas Dwi, Rahma, Leni, Devi, Kak Lian.
12. Serta pihak-pihak lain yang tak dapat disebut satu per satu.

Penulis

Nilia Andila Putri

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Surat Pernyataan Keaslian Kertas Kerja	ii
Halaman Persetujuan/Pengesahan.....	iii
Moto	iv
Saripati	v
Abstract	vi
Kata Pengantar	vii
Ucapan Terima Kasih.....	viii
Daftar Isi.....	x
Daftar Gambar.....	xiv
Daftar Tabel	xv
PENDAHULUAN	
Latar belakang	1
Masalah Penelitian	4
Persoalan Penelitian	4
Tujuan Penelitian	5
Manfaat Penelitian.....	5
TINJAUAN PUSTAKA	
Motivasi Kerja	5
Persepsi Karyawan Atas Sistem Kompensasi.....	7

Persepsi Karyawan Atas Sistem Pengembangan Karier	8
Pengaruh Persepsi Kompensasi dengan Motivasi Kerja.....	9
Pengaruh Persepsi Pengembangan Karier dengan Motivasi Kerja.....	9
Model Penelitian	10
METODA PENELITIAN	
Jenis Penelitian.....	10
Populasi dan Sampel	11
Jenis dan Sumber Data.....	12
Teknik Pengumpulan Data.....	12
Pengukuran Konsep dan Indikator Empirik.....	12
Definisi Operasional Variabel.....	13
Teknik Analisis Data.....	14
Uji Validitas	14
Uji Reliabilitas	14
Uji Asumsi Klasik.....	14
Uji Normalitas	14
Uji Multikolinearitas.....	14
Uji Heteroskedastisitas.....	15
Regresi Linear Berganda	15
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
Deskripsi Data.....	16

Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	16
Karakteristik Responden Menurut Usia.....	16
Karakteristik Responden Menurut Pengalaman Kerja	17
Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir	17
Karakteristik Responden Menurut Bagian Kerja.....	18
Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Data.....	18
Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Persepsi Kompensasi.....	18
Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Persepsi Pengembangan Karier.....	19
Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Motivasi Kerja	20
Uji Asumsi Klasik	21
Statistik Deskriptif	21
Statistik Deskriptif Persepsi Kompensasi	21
Statistik Deskriptif Persepsi Pengembangan Karier	22
Statistik Deskriptif Motivasi Kerja.....	23
Pengujian Hipotesis.....	24
Hasil Olahan Regresi Berganda	24
Pembahasan	25
SIMPULAN DAN SARAN	
Simpulan	27
Implikasi Teoritis	27
Implikasi Terapan.....	28

Keterbatasan Penelitian.....	28
Saran dan Agenda Penelitian	28
Daftar Pustaka	30
Lampiran	33



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Model Penelitian 10



DAFTAR TABEL

Tabel 1	Definisi Operasional Variabel	13
Tabel 2	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	16
Tabel 3	Karakteristik Responden Menurut Usia	16
Tabel 4	Karakteristik Responden Menurut Pengalaman Kerja	17
Tabel 5	Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir	17
Tabel 6	Karakteristik Responden Menurut Bagian Kerja.....	18
Tabel 7	Uji Validitas dan Reliabilitas Persepsi Kompensasi	18
Tabel 8	Uji Validitas dan Reliabilitas Persepsi Pengembangan Karier.....	19
Tabel 9	Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja.....	20
Tabel 10	Statistik Deskriptif Persepsi Kompensasi.....	21
Tabel 11	Statistik Deskriptif Persepsi Pengembangan Karier.....	22
Tabel 12	Statistik Deskriptif Motivasi Kerja.....	23
Tabel 13	Hasil Olahan Regresi Berganda.....	24