

UNIVERSITAS ESA UNGGUL
FIKES PRODI KESMAS JURUSAN MRS
SKRIPSI, 24 September 2010
BRADLEY JAMES 200831021

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TENTANG KOMPENSASI DENGAN
MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN EXPORT-IMPORT DI PT.
DAYA KAPITA SARANA JAKARTA SELATAN**

6 Bab, 62 Halaman, 12 Tabel, 8 Gambar

ABSTRAK

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja sebagai balas jasa atau penghargaan untuk kerja mereka. Perusahaan yang memberikan kompensasi yang efektif adalah mampu menyesuaikan kompensasi untuk menghadapi kebutuhan hidup yang berubah-ubah tanpa terlalu banyak meresahkan pegawai yang bekerja pada perusahaan tersebut. Dengan kebutuhan-kebutuhan yang terpenuhi yang diperoleh oleh para pegawai maka mereka akan termotivasi untuk bekerja. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui adanya Hubungan Persepsi Pegawai Tentang Kompensasi Dengan Motivasi Kerja Di Bagian *Export-Import* PT. Daya Kapita Sarana. Persepsi pegawai tentang kompensasi yang diberikan oleh perusahaan di bagian *export-import* sama. Hal ini disebabkan karena pendidikan dan pengalaman tentang obyek, kompensasi yang diterima oleh setiap pegawai juga berbeda-beda. Persepsi pegawai tentang kompensasi berbeda-beda, bisa mencukupi kebutuhan pegawai, maupun bisa juga kurang mencukupi kebutuhan pegawai tergantung dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tersebut baik besar ataupun kecilnya kompensasi. Motivasi kerja adalah suatu kondisi dorongan perilaku seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab, prestasi dalam bekerja, pengembangan diri dan kemandirian. Sampel penelitian sebesar 60 pegawai. Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Spearman*. Deskripsi data karakteristik pegawai yang paling banyak jenis kelamin laki-laki sebanyak 39 orang (65%), pendidikan terakhir SMK/STM/SMU sebanyak 45 orang (75%), status pernikahan belum menikah sebanyak 45 orang (75%), dan lama bekerja < 10 tahun sebanyak 31 orang (51,7%). Skor rata-rata persepsi pegawai tentang kompensasi adalah 33,80 ($\pm 5,683$), sedangkan skor rata-rata motivasi kerja adalah 37,05 ($\pm 2,514$). Hasil analisis menunjukkan persepsi pegawai tentang kompensasi tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja, dengan sifat hubungan positif dan keeratan hubungan lemah (*Spearman Rho* = 0,088 ; ρ -value > 0,05).

Kepustakaan : 15 buku (1987–2008)