

ABSTRACT

Anisyah Ika Aria Dewi, 140211100187, The Effect of Compensation, Career Development, Environment and Experience on Work Motivation (Study at PT. PLN/Persero in Madura Area} Under the guidance of Dra Hj. S. Anugrahini Irawati, MM and Drs. Kuswinarno., M.Si

The purposes of this study are to determine whether there is a positive and significant effect among the compensation, career development, environment and experience on work motivation in PT. PLN (Persero) Madura Area partially, simultaneously and which the dominant variable is effect on it. This study uses quantitative methods. The number of population is 157 employees and 113 employees as samples or respondents.

Based on statistical test, the results showed that compensation has a positive and significant effect on work motivation. It can be seen in regression coefficient (B) value is 0.296 and significance value $0.000 < 0.05$. While the $t_{count} 5,534 > t_{table} 1.65895$; the career development has a positive and significant effect on work motivation. It can be seen in regression coefficient value (B) is 0,233 and significance value is $0.000 < 0,05$. While, $t_{count} 4,839 > t_{table} 1,65895$; the environment has a positive and significant effect on work motivation. It can be seen in regression coefficient (B) value is 0.218 and significance level is $0.001 < 0.05$. While the $t_{count} 3.290 > t_{table} 1.65895$. Furthermore, work experience has a positive and significant effect on work motivation. It can be seen in the value of regression coefficient (B) is 0.177 and has a significance level $0.002 < 0.05$. While, the $t_{count} 3.190 > t_{table} 1.65895$. Then, compensation, career development, environment and work experience have a positive and significant effect on work motivation, simultaneously. It can be seen in the value of $F_{count} 195.437 > F_{table} 2,46$ with significant level $0,000 < 0,05$.

At last, compensation has dominant effect on work motivation. It can be seen in the highest of coefficient of Beta value is 0,387, meanwhile the career development is 0,252, environment is 0,235, and work experience is 0,163.

Keywords: Compensation, Career Development, Environment, Experience, Work Motivation.

ABSTRAK

Anisyah Ika Aria Dewi, 140211100187, Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan dan Pengalaman Terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus di PT. PLN Persero Area Madura. Dibawah bimbingan Dra. Hj. S. Anugrahini Irawati, MM dan Drs. Ec. Mudji Kuswinarno., M.Si

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi, pengembangan karir, lingkungan dan pengalaman terhadap motivasi kerja di PT. PLN (Persero) Area Madura baik secara parsial, simultan dan variabel yang paling dominan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana populasinya yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 157 karyawan dan sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 113 responden.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa berdasarkan uji statistik yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dengan nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,296 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Sedangkan hasil t_{hitung} sebesar 5,534 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,65895. Selanjutnya ditemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini dapat dilihat dengan nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,233 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Sedangkan t_{hitung} sebesar 4,839 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,65895. Berikutnya ditemukan bahwa lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini dapat dilihat dengan nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,218 dan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Sedangkan hasil t_{hitung} sebesar 3,290 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,65895. Selanjutnya pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini dapat dilihat dengan nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,177 dan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Sedangkan hasil t_{hitung} sebesar 3,190 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,65895. Kemudian ditemukan secara bersama – sama atau simultan kompensasi, pengembangan karir, lingkungan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 195,437 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2,46 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sedangkan untuk variabel yang paling dominan yaitu kompensasi berpengaruh paling dominan terhadap motivasi kerja daripada pengembangan karir, lingkungan dan pengalaman kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien Beta Kompensasi paling tinggi yaitu sebesar 0,387 dibandingkan pengembangan karir (0,252), lingkungan (0,235), dan pengalaman kerja sebesar 0,163.

Kata Kunci: Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan, Pengalaman, Motivasi Kerja.

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan Skripsi	ii
Halaman Pengesahan Ujian Skripsi	iii
Halaman Pengesahan Bebas Plagiat	iv
Motto dan Persembahan	v
Abstrack	vi
Abstrak	vii
Riwayat Hidup	viii
Kata Pengantar	ix
Daftar Isi	xii
Daftar Tabel	xvi
Daftar Gambar	xviii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Kompensasi	12
2.1.1.1 Pengertian Kompensasi	12
2.1.1.2 Jenis – Jenis Kompensasi	13
2.1.1.3 Tujuan Kompensasi	14
2.1.1.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	15
2.1.1.5 Indikator Kompensasi	19
2.1.1.6 Hubungan Kompensasi Dengan Motivasi Kerja	20
2.1.2 Pengembangan Karir	22
2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir	22
2.1.2.2 Tahap – Tahap Pengembangan Karir	22

2.1.2.3 Tujuan Pengembangan Karir	25
2.1.2.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	27
2.1.2.5 Indikator Pengembangan Karir	29
2.1.2.6 Hubungan Pengembangan Karir Dengan Motivasi Kerja	31
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	32
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	32
2.1.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	33
2.1.3.3 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja	35
2.1.3.4 Manfaat Lingkungan Kerja	38
2.1.3.5 Indikator Lingkungan Kerja	39
2.1.3.6 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja	40
2.1.4 Pengalaman Kerja.....	41
2.1.4.1 Pengertian Pengalaman Kerja.....	41
2.1.4.2 Manfaat Pengalaman Kerja	42
2.1.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja.....	43
2.1.4.4 Indikator Pengalaman Kerja.....	44
2.1.4.5 Hubungan Pengalaman Kerja Dengan Motivasi Kerja.....	46
2.1.5 Motivasi Kerja.....	47
2.1.5.1 Pengertian Motivasi Kerja	47
2.1.5.2 Tujuan Motivasi Kerja.....	48
2.1.5.3 Jenis – Jenis Motivasi Kerja.....	50
2.1.5.4 Teori Motivasi Kerja	53
2.1.5.5 Indikator Motivasi Kerja.....	57
2.2 Penelitian Terdahulu... ..	59
2.3 Kerangka Pemikiran	66
2.4 Hipotesis	67

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian	69
3.2 Jenis Penelitian	69
3.3 Populasi dan Pengambilan Sampel	70
3.3.1 Populasi	70
3.3.2 Teknik Pengambilan Sampel.....	70
3.4 Jenis dan Sumber Data	72
3.4.1 Jenis Data	72
3.4.2 Sumber Data	73
3.5 Operasionalisasi Variabel dan Pengukur Variabel.....	73
3.5.1 Operasionalisasi Variabel.....	73
3.5.2 Pengukuran Variabel.....	79
3.6 Metode Pengumpulan Data	79
3.7 Teknik Analisis Data.....	80
3.8 Analisis Regresi Linier Berganda	83
3.9 Uji Hipotesis	84

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Sejarah PT. PLN Area Madura.....	88
4.1.1 Logo PLN dan Maknanya	93
4.1.2 Visi dan Misi	95
4.1.3 Tujuan Strategis Perusahaan	96
4.1.4 Motto Perusahaan	96
4.2 Karakteristik Responden	96
4.2.1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin	97
4.2.2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Status Perkawinan	97
4.2.3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia	98
4.2.4 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir	100
4.3 Deskripsi Hasil Penelitian	100
4.4 Analisis Data	112
4.4.1 Uji Validitas	112
4.4.2 Uji Reliabilitas	117
4.4.3 Uji Asumsi Klasik	119
4.4.3.1 Uji Normlitas	119
4.4.3.2 Uji Heterokedstisitas	123
4.4.3.3 Uji Multikolinearitas	125
4.4.4 Analisis Regresi Linier Berganda	126
4.4.4.1 Analisis Koefisien Regresi	126
4.4.4.2 Uji Koefisien Determinasi	129
4.4.5 Pengujian Hipotesis	130
4.4.5.1 Uji t (parsial)	130
4.4.5.2 Uji F (Bersama – Sama / Simultan)	137
4.4.5.3 Pengujian Hipotesis Penelitian Variabel Yang Berpengaruh Dominan	139
4.5 Pembahasan	140
4.5.1 Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y).....	143
4.5.2 Pengaruh Pengembangan Karir (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y).....	146
4.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Motivasi Kerja (Y).....	148
4.5.4 Pengaruh Pengalaman Kerja (X_4) terhadap Motivasi Kerja (Y).....	150

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	153
5.2 Saran	154
Daftar Pustaka.....	157

Lampiran

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Jumlah Pelanggan.	4
Tabel 1.2	Tingkat Ketidakhadiran Karyawan	6
Tabel 2.1	Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Yang Akan Dilakukan	60
Tabel 3.1	Divisi Jabatan Karyawan	72
Tabel 3.2	Bobot Nilai Setiap Pertanyaan	79
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	97
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	98
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	99
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	100
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Kompensasi (X_1)	101
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Pengembangan Karir (X_2)	104
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X_3)	106
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Pengalaman Kerja (X_4)	108
Tabel 4.9	Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Motivasi Kerja (Y)	110
Tabel 4.10	Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_1)	113
Tabel 4.11	Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X_2)	114
Tabel 4.12	Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_4)	115
Tabel 4.13	Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X_4)	116
Tabel 4.14	Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y)	117
Tabel 4.15	Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas	118

Tabel 4.16	Nilai Kolmogorof – Smirnov Test	122
Tabel 4.17	Uji Heterokedastisitas Metode Glejser	124
Tabel 4.18	Hasil Uji Multikolineritas	125
Tabel 4.19	Hasil Analisis Koefisien Regresi	126
Tabel 4.20	Koefisien Determinasi R dan R ²	129
Tabel 4.21	Hasil Penghitungan Uji t	131
Tabel 4.22	Hasil Penghitungan Uji F	137
Tabel 4.23	Nilai Koefisien Beta	140

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Hierarki Kebutuhan Menurut Abraham Maslow	54
Gambar 2.2	Kerangka Pemikiran	67
Gambar 4.1	Logo PLN	93
Gambar 4.2	Uji Normalitas dengan Normal P – P Plot	120
Gambar 4.3	Uji Normalitas dengan Grafik Histogram	121
Gambar 4.4	Uji Heterokedastisitas	123
Gambar 4.5	Kurva Uji t Secara Parsial Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja	132
Gambar 4.6	Kurva Uji t Secara Parsial Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja	133
Gambar 4.7	Kurva Uji t Secara Parsial Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja	135
Gambar 4.8	Kurva Uji t Secara Parsial Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja	136
Gambar 4.9	Kurva Uji F secara bersama – sama (Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan, dan Pengalaman Kerja) Terhadap Motivasi Kerja	138