

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Tahun 2013 - 2014”, yang bertujuan untuk mengetahui: 1) kompensasi pada Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten; 2) motivasi kerja karyawan di Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten; 3) seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

Teknik *sampling* dalam penelitian ini adalah *stratified random sampling*, jumlah sample dihitung menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga didapatkan jumlah sampel sebanyak 159 orang karyawan dari 264 orang karyawan di Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal dan deskriptif dengan metode penelitian yaitu metode penelitian kuantitatif. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala ordinal dan skala *likert* yang digunakan dalam pengukuran *instrument* pernyataan dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linear berganda dan pengujian hipotesis secara simultan dan parsial.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa karyawan di Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten sudah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan, dengan nilai rata – rata persentase setiap variabel yaitu kompensasi langsung (X1) sebesar 72,16%, kompensasi tidak langsung (X2) sebesar 77,14% dan kompensasi secara keseluruhan yaitu sebesar 74,65%. Motivasi kerja karyawan di Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten memiliki persentase sebesar 76,30% yang termasuk dalam kategori tinggi. Secara parsial kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Secara simultan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 23,3%, dan sisanya sebesar 76,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang diajukan adalah: 1) perusahaan lebih memperhatikan alur birokrasi dari sistem penggajian; 2) perusahaan perlu memotivasi karyawan untuk berprestasi; 3) perusahaan memperhatikan juga faktor – faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan; 4) menjaga dan meningkatkan pemberian kompensasi yang telah dilakukan; 5) saran untuk penelitian selanjutnya melakukan penelitian lanjutan mengenai variabel – variabel lain yang mempengaruhi motivasi kerja.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja