

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI, PENGEMBANGAN
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UKDW
YOGYAKARTA 2019**

SKRIPSI



disusun oleh :

VALENTINA SEMBIRING

11140065

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA**

2020

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Bisnis Progam StudiManajemen

Universitas Kristen Duta WacanaYogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

Disusun Oleh :

Nama : ValentinaSembiring

NIM :11140065

FAKULTAS BISNIS PROGAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2020

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Valentina Sembiring
NIM : 11140065
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi/Tesis/Disertasi (tulis salah satu)

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“JUDUL SKRIPSI/TESIS/DISERTASI”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 27 Juli 2020

Yang menyatakan



(Valentina Sembiring)
NIM.11140065

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI, PENGEMBANGAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UKDW YOGYAKARTA 2019

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

VALENTINA SEMBIRING

11140065

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Manajemen pada tanggal 17 Juni 2020

Nama Dosen

Tanda Tangan

4. Drs Sisnuhadi, MBA., Ph.D
(Ketua Tim dan Dosen Pembimbing)
5. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA
(Dosen Penguji)
6. Dr. Heru Kristanto, M.T
(Dosen Penguji)







Yogyakarta, 05 Agustus 2020

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Perminas Pangeran, SE., M.Si.

Ketua Program Studi Manajemen



Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D.

HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul :

“PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI, PENGEMBANGAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UKDW YOGYAKARTA
2019”

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi sarjana pada program studi manajemen fakultas bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di perguruan tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 30 Juni 2020



Yang membuat pernyataan,

Handwritten signature of Valentina Sembiring.

VALENTINA SEMBIRING

NIM: 11140065

HALAMAN MOTTO

“Dibalik seorang pemenang harus ada perjuangan yang sungguh-sungguh dan akan mengalami banyak rintang yang panjang sampai mencapai dia akan mendapatkan kemenangan itu”

“Hidup awalnya hanya mempunyai dua warna, Yaitu HITAM dan PUTIH. Dari dua warna itulah bila dipadukan dengan bijaksana akan menghasilkan berbagai warna dalam kehidupan. Dan tergantung bagaimana setiap orang menyikapinya. Sama seperti halnya pelangi yang datang setelah mendung dan hujan pergi”

Yesaya 41 : 10

“Jangan takut, sebab Aku menyertai engkau, janganlah bimbang, sebab Aku ini Allahmu; Aku akan meneguhkan, bahkan akan menolong engkau; Aku akan memegang engkau dengan tangan kanan-KU yang membawa kemenangan”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan memanjatkan Puji Syukur Tuhan atas kasih dan lindungan-Nya, karya sederhana ini penulis persembahkan kepada :

Mamak & bapak

Apa yang dapat hari adalah satu jalan untuk masa depan saya, dan ini semua karena mamak yang tercinta yang selalu memberikan terbaik bagi anak-anak dengan hati yang tulus dan pengorbanan yang luar biasa dan tidak ketinggalan untuk (Alm) bapak terima kasih atas limpahan kasih sayang semasa hidupnya dan memberikan rasa rindu yang berarti.

Abang Dan Kakak

Sebagai tanda terima kasih, aku persembahkan karya kecil ini untuk Abang-abangku (Westra dan Markus) serta kakak-kakakku (Haspen dan Pilipa). Terima kasih telah memberikan semangat dan inspirasi dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini. Semoga doakan semua hal yang terbaik yang engkau berikan menjadikan ku orang yang baikpula..

Terima kasih...

Gereja yogyakarta & Kaum Saleh

Saya tidak akan lupa dan selalu ingat atas perhatian dan kasih sayang yang pernah diberikan dan membuat saya sangat merasa nyaman dan aman sehingga saya mengagap ini rumah kedua

Dan di tempat ini saya banyak belajar banyak hal khususnya dalam mengubah saya secara karakter dan yang tidak pernah lupa kepada Tuhan, dan saya banyak berterima kasih untuk gereja dan kaum saleh. Dan tidak lupa dengan mami aku (ester yuli) yang paling sayang, udah berikan yang terbaik untuk aku dan selalu berikan semangat dan perhatian yang maksimal

Untuk Sister House

Ini tempat terkece dan terbaik bagi saya dan tempat ini yang mengajari saya bagaimana itu bersabar dan tetap kuat dan ditempat ini juga berbagi cerita dengan penghuni yanglain.

Walau sering marahan saling diam dan beberapa lama baikan dan di tempat ini juga kita sering makan bareng, mandi bareng, bersih-bersih bareng, tertawabareng dan bahkan nangis bareng. Dan tidak lupa kepada Markus indra wirawan yang selalu dukungaku.

Terima suster untuk semangat,motivasi dan doa kalian.

Dosen Pembimbing

Drs.Sisnuhadi,MBA.,Ph.D selaku dosen pembimbing skripsi saya, terima kasih banyak Pak sudah membantu selama ini, sudah diajari, dan mengarahkan saya sampai skripsi ini selesai.

©UKD W

KATA PENGANTAR

Puji syukur dan sembah kepada Tuhan Yesus Kristus atas berkat dan penyertaanNya sehingga, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI, PENGEMBANGAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UKDW YOGYAKARTA 2019)” yang disusun sebagai syarat akademis dalam menyelesaikan Program Sarjana Manajemen (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi. Pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada :

- Tuhan Yesus Kristus yang telah menganugerahkan berkat dan penyertaanNya sehingga skripsi ini dapat selesai tepat pada waktunya.
- Kedua orang tua ku Alm Arsat sembiring dan Rosmita meriyang selalu senantiasa meberikan doa dan kasih sayang yang tiada henti.
- Terimakasih buat keluarga besar ku di kampung Pamah tercinta yang selalu memberikan doa dan dukungan kepada ku sehingga aku bisa menjalani studi ku di Jogja denganbaik.
- Terimakasih juga untuk sahabat-sahabat kost aku kakakBella, Destry,widal,Algy,Sherly,Murni,Wina,Neni,Yola, Hani, yang selalu memberikan dukungan kepadaku.
- Terimakasih juga untuk Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA,Ph.D. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah sabarmemberikan bimbingan dan saran-saran dalam penulisan Skripsiini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Kritik dan saran sangat diharapkan untuk kesempurnaan penelitian di masa datang. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

©UKDW

DAFTAR ISI

HALAMANJUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMANPERSETUJUAN.....	iii
HALAMANKEASLIANSKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK.....	xvii
ABSTRACT	xviii
BABI PENDAHULUAN.....	1
1.1. LatarBelakang.....	1
1.2. RumusanMasalah.....	5
1.3. TujuanPenelitian	6
1.4. ManfaatPenelitian	6
1.5. BatasanPenelitian.....	7
1.6. Sistematika Penulisan	7
BAB IILANDASANTEORI	10
2.1. Kompensasi	10
2.1.1. PengertianKompensasi.....	10
2.1.2. Jenis-jenisKompensasi.....	10
2.1.3. TujuanPemberianKompensasi	12
.2.2.PengembanganKarir.....	13
2.2.1. PengertianPengembanganKarir	13
2.2.2. TujuanPengembangan Karir.....	14

2.2.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir.....	15
2.2.4. Dimensi Indikator Pengembangan Karir	17
2.3. Motivasi	19
2.3.1. Pengertian Motivasi	19
2.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	20
2.3.3. Dimensi Dan Indikator Motivasi	22
2.4. Kinerja Karyawan.....	23
2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan	23
2.4.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	24
2.4.3. Dimensi Dan Indikator Kinerja Karyawan	26
2.5. Penelitian terlebihdahulu	28
2.6. Kerangka Berfikir	29
2.7. Hipotesis	30
BAB II METODE PENELITIAN	32
3.1. Objek Penelitian	32
3.1.1. Sejarah Universitas Kristen Duta Wacana	32
3.2. Unit Analisis	35
3.3. Variabel Penelitian	36
3.4. Populasi Dan Sampel.....	36
3.4.1. Teknik Sampling	37
3.4.2. Jenis Dan Metode Skala	37
3.5. Jenis Dan Sumber Data	39
3.6. Operasionalisasi.....	39
3.7. Metode Analisis.....	41
3.7.1. Statistik Deskriptif	41
3.7.2. Uji Regresi Linier Berganda	41
3.10. Alat Uji Data.....	43
3.10.1. Uji Validasi	43
3.10.2. Uji realilitas	44
3.11. Uji Hipotesis	45

3.11.1. Uji Korelasi Dan Determinasi	45
3.11.2. Uji F (Simultan)	45
3.11.3. Uji T (Partial)	46
3.12. Operasional Variabel Penelitian	46
3.12.1 Variabel Independen	46
3.12.2. Variabel Dependen	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
4.1 Hasil Penelitian.....	55
4.1.1. Analisis Statistik Deskriptif.....	56
4.1.2. Hasil Uji Validitas.....	59
4.1.3. Hasil Uji Reliabilitas	63
4.2. Uji Pengaruh Pemberian Kompensasi, Pengembangan dan Motivasi Terhadap kinerja Karyawan UKDW Yogyakarta 2019	65
4.2.1 Uji Koefisien Determinasi.....	66
4.2.2 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T).....	66
4.2.3. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	69
4.2.4. Analisis Regresi Linier Berganda	71
4.3. Pembahasan	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	74
5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Saran	75
5.2.1 Saran Bagi Universitas	75
5.2.2. Saran Bagi Peneliti	75
5.2.2 Saran Bagi Penelitian Lanjutan	76

DAFTAR PUSTAKA.....

LAMPIRAN.....

©UKDW

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Skor Pernyataan	38
Tabel 3.2. Operasional Variabel	50
Tabel 4.1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.2. Data Responden Berdasarkan Usia	57
Tabel 4.3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan	58
Tabel 4.4. Data Responden Berdasarkan Jabatan	58
Tabel 4.5. Data Responden Berdasarkan Pengalaman	59
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel pengaruh kompensasi	60
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Pengaruh Pengembangan	60
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Pengaruh Motivasi	62
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan	62
Tabel 4.9. Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi	64
Tabel 4.10. Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan	64
Tabel 4.10. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi	65
Tabel 4.11. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	66
Tabel 4.13. Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi	66
Tabel 4.14. Uji T	68
Tabel 4.15 Uji F	70
Tabel 4.16. Uji Regresi Linier Berganda	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Hasil Pretest	4
Gambar 2.5. Kerangka Berfikir	30
Gambar 3.1. Susunan Organisasi Universitas Kristen Duta Wacana.....	34
Gambar 3.2. Tahapan Penelitian	40

© UKDW

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran Surat Pengantar Dari Rektor IV
2. Lampiran Surat Pengantar Dari Fakultas Bisnis
3. Lampiran Surat Keterangan Izin Penelitian
4. Lampiran Surat Pernyataan
5. Lampiran Kuisisioner
6. Lampiran Hasil Kuisisioner
7. Lampiran Uji Validitas dan Realibilitas
8. Lampiran Koefisien Determinasi
9. Lampiran Uji Simultan F
10. Lampiran Uji Hipotesis dan Uji Regresi Linier Berganda
11. Lampiran Karakteristik Responden
12. Lampiran Karakteristik Responden
13. Lampiran Kartu Konsultasi

ABSTRAK

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI, PENGEMBANGAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UKDW YOGYAKARTA 2019

Dalam faktor internal perusahaan ada beberapa elemen penting yang perlu diperhatikan yaitu : *Relationship among the functional areas of business, Management, Marketing, Finance/accounting, production/operation, Research and Development, Computer information system, Human resources (SDM)*. Sumberdaya manusia sangat erat hubungannya dengan perusahaan. Dalam perusahaan, sumberdaya manusia menunjuk pada kualitas karyawan. Kompensasi merupakan isu pada penyebab ketidakpuasan karyawan, perusahaan perlu memberikan gaji atau penghasilan yang sebanding dengan kinerja karyawan. Karir yang baik juga dapat menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Objek dari penelitian ini adalah Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Pengambilan objek Universitas Kristen Duta Wacana dalam penelitian dikarenakan dari survey yang dilakukan dikti Universitas Kristen Duta Wacana belum masuk ranking 17 teratas universitas terbaik di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penyebab perkembangan Universitas Kristen Duta Wacana yang belum maksimal sehingga universitas tidak masuk pada 17 ranking teratas ketika dilakukan survey oleh dikti. Perkembangan universitas dipengaruhi oleh berbagai macam faktor baik dari dalam maupun dari luar. Penelitian ini penulis menitik beratkan penelitian dilihat dari sisi kinerja karyawan dengan variabel yang digunakan adalah pemberian kompensasi, pengembangan dan motivasi sesuai dengan survey yang dilakukan oleh kompasiana.com dari penyebab ketidakpuasan pegawai dikarenakan ketidakpuasan pegawai akan memengaruhi kinerja sebesar 40.2% dan sisanya 59.8% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Kata Kunci : Kompensasi, Pengembangan, Motivasi.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF COMPENSATION, DEVELOPMENT AND MOTIVATION ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE OF UKDW YOGYAKARTA 2019

In the company's internal factors there are several important elements that need to be considered, namely: Relationship among the functional areas of business, Management, Marketing, Finance / accounting, production / operations, Research and Development, Computer information systems, Human resources (HR). Human resources are very closely related to the company. In companies, human resources refers to the quality of employees. Compensation is an issue on the cause of employee dissatisfaction, companies need to provide salary or income that is proportional to employee performance. A good career can also support the company's success in achieving its goals. The object of this study is the UKDW Yogyakarta university. Retrieval of UKDW university objects in the study because of a survey conducted by the UKDW university's Dikti university has not been ranked in the top 17 of the best universities in Indonesia. This study aims to find out the causes of the development of UKDW universities that have not been maximized so that universities do not enter the top 17 ranking when a survey conducted by the Higher Education. The development of the university is influenced by various factors both inside and outside. This research emphasizes the research in terms of employee performance with the variables used are compensation, development and motivation in accordance with a survey conducted by kompasiana.com of the causes of employee dissatisfaction due to employee dissatisfaction will affect performance by 40.2% and the remaining 59.8% is influenced by other variables.

Keywords: Compensation, Development, Motivation.

© UKDW

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dunia bisnis sekarang ini dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh faktor external dan faktor internal. Dalam faktor internal perusahaan ada beberapa elemen penting yang perlu diperhatikan yaitu : *Relationship among the functional areas of business, Management, Marketing, Finance/accounting, production/operation, Research and Development, Computer information system, Human resources (SDM)*. Salah satu faktor penting dalam perkembangan perusahaan adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan menjadi penggerak dari setiap divisi dengan tanggung jawabnya masing-masing, tanpa memiliki sumber daya manusia unggulan dan bertanggung jawab maka suatu perusahaan akan sulit untuk berkembang dengan cepat namun dengan memiliki sumber daya manusia yang unggulan maka perusahaan akan mampu bersaing dan berkembang lebih jauh.

Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan. Sebagai negara yang berada dalam status negara berkembang, bangsa Indonesia telah mengalami banyak perkembangan yang berarti dalam pelaksanaan kegiatan pembangunan di segala bidang. Dalam hubungan dengan gerak maju perkembangan dunia, salah satu aspek yang perlu dipersiapkan bangsa Indonesia yang sudah memasuki era Masyarakat Ekonomi ASEAN adalah

kemampuan masyarakat secara keseluruhan sebagai sumberdaya manusia untuk bersaing dalam berbagai kegiatan. Dalam suatu perusahaan, sumberdaya manusia mempunyai peran sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja yang tinggi.

Sumberdaya manusia sangat erat hubungannya dengan perusahaan. Dalam perusahaan, sumberdaya manusia menunjuk pada kualitas karyawan. Karyawan merupakan aset utama bagi perusahaan, karena kemampuan yang dapat membantu mencapai tujuan perusahaan. Jadi, perusahaan dengan karyawan sesungguhnya saling membutuhkan. Perusahaan membutuhkan karyawan untuk mencapai tujuan utamanya. Selain peralatan, material, modal, suatu perusahaan membutuhkan manusia untuk mengelola dan melaksanakan berbagai pekerjaan karena karyawan memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan perusahaan. Karyawan dituntut untuk menunjukkan kinerja terbaik bagi perusahaan tempat ia bekerja. Tanpa karyawan, perusahaan tidak bisa berkembang. Sedangkan karyawan membutuhkan perusahaan untuk membantu memenuhi kebutuhannya sebagai makhluk hidup seperti kebutuhan tempat tinggal, kebutuhan makan dan sebagainya karena manusia juga memiliki berbagai macam kebutuhan tersendiri yang harus di penuhi, kebutuhan inilah yang mendorong dan memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu atau bekerja. Dari uraian tentang motivasi maka dapat diketahui bahwa dalam kaitannya dengan kehidupan organisasi, motivasi berarti dorongan yang memberikan semangat kerja kepada karyawan untuk berperilaku tertentu dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kegiatan yang maksimal, tiap karyawan harus mempunyai satu motivasi yang kuat. Pemenuhan hak pegawai akan meningkatkan kepuasan pada pegawai yang mendukung pegawai untuk bekerja maksimal pada perusahaan apabila pegawai merasa puas pada hak yang diterimanya di perusahaan dimana mereka bekerja. Dari survey yang dilakukan ada beberapa hal yang menyebabkan ketidakpuasan yaitu : dibayar rendah, pertumbuhan karier terbatas, kurangnya minat. Manajemen yang buruk, bos yang tidak mendukung, kurangnya pekerjaan yang berarti, peluang untuk pertumbuhan atau insentif untuk pekerjaan yang bermakna, keseimbangan

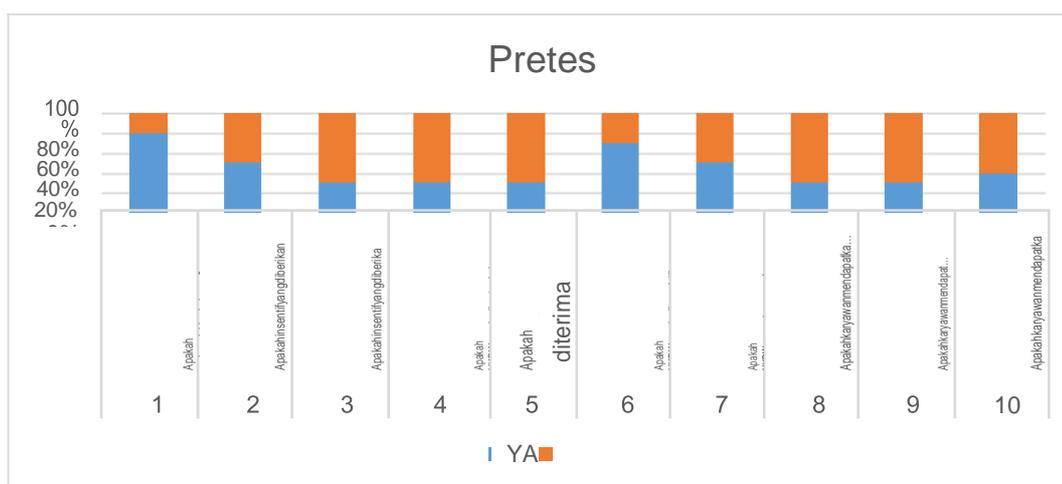
pekerjaan dan kehidupan. Dari penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya menunjukkan bahwa ketidakpuasan kerja akan memengaruhi kinerja pegawai di perusahaan.

Dengan memberikan hak dan tanggung jawab yang sepadan akan memberikan dukungan bagi sumber daya manusia dalam memenuhi tanggung jawabnya sehingga kinerja di perusahaannya meningkat . Kompensasi merupakan isu pada penyebab ketidakpuasan karyawan, perusahaan perlu memberikan gaji atau penghasilan yang sebanding dengan kinerja karyawan. Karena perusahaan harus bisa bersikap adil kepada semua karyawannya. Penghasilan karyawan dapat mendorong karyawan untuk mewujudkan prestasi terbaiknya bagi perusahaan. Hasil dari pekerjaan yang sudah dilaksanakan yang menjadi alasan seseorang dapat memenuhi kebutuhannya. Selain dapat memenuhi kebutuhan, alasan seseorang untuk bekerja yaitu untuk dapat dihargai pada lingkungannya, karena dengan bekerja mereka akan menerima status sebagai simbol dari diri mereka. Untuk itu sudah menjadi kewajiban bila perusahaan memberi balas jasa berupa kompensasi terhadap karyawannya. Karena jika kompensasi semakin besar, berarti kinerja yang dihasilkan karyawan semakin baik yang berdampak pada karir karyawan seperti naiknya jabatan atau lebih tingginya karir. Karir yang baik juga dapat menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Perusahaan sebaiknya meningkatkan pengelolaan karir serta mengembangkannya dengan baik agar supaya produktivitas yang di hasilkan karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan yang terbaik demi kebaikan perusahaan dan menghindari dari frustasi kerja yang bias berakibat penurunan kinerja instansi. Perusahaan selalu menginginkan kinerja dari karyawan meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik, kompensasi serta evaluasi kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai

prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas dari setiap karyawan dalam upaya mencapai suatu kompensasi.

Objek dari penelitian ini adalah Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Pengambilan objek Universitas Kristen Duta Wacana dalam penelitian dikarenakan dari survey yang dilakukan dikti Universitas Kristen Duta Wacana belum masuk ranking 17 teratas universitas terbaik di Indonesia namun Universitas Kristen Duta Wacana masuk pada ranking 71 dari keseluruhan survey universitas yang dilakukan dikti. Jika dilihat dari lama berdiri Universitas Kristen Duta Wacana pada 31 Oktober 1985 maka saat ini usia dari Universitas mencapai 34 tahun. Jika dibandingkan dengan kisaran umur maka dengan peringkat pertama Universitas Telkom diresmikan pada 31 Agustus 2013 yang saat ini masih memiliki umur 6 tahun. Hal ini menunjukkan perkembangan Universitas Kristen Duta Wacana yang belum terjadi dengan maksimal maka dari itu perlu dilakukannya penelitian pada perkembangan di Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta 2019 dengan melihat dari sisi kinerja pegawai.

Sebelum penelitian dilakukan, penulis melakukan pretest singkat untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel yang akan diteliti dari sisi karyawan, di bawah ini : hasil dari pretest yang dilakukan dan di bisa lihat dari digram.



Gambar 1.1. Hasil Pretest

Test dilakukan dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan yang memiliki hubungan dengan variabel yang akan diteliti. Pertanyaan 1 sampai dengan 5 mewakili variabel Kompensasi dan hasil test menunjukkan bahwa sebagian besar responden kurang setuju bahwa kompensasi yang diberikan sudah cukup. Pertanyaan 6 sampai dengan 8 mewakili variabel Pengembangan, hasil test menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pengembangan yang diberikan UKDW kepada karyawan, sedangkan pertanyaan 9 sampai dengan 10 mewakili variabel Motivasi kerja, hasil dari test menunjukkan bahwa sebagian besar responden kurang setuju bahwa UKDW memberikan motivasi yang cukup untuk karyawan. Setelah pretest dilakukan maka peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut dengan dasar test awal yang sudah dilakukan sebelumnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penyebab perkembangan Universitas Kristen Duta Wacana yang belum maksimal sehingga universitas tidak masuk pada 17 ranking teratas ketika dilakukan survey oleh dikti. Perkembangan universitas dipengaruhi oleh berbagai macam faktor baik dari dalam maupun dari luar. Namun untuk penelitian ini penulis menitik beratkan penelitian dilihat dari sisi kinerja karyawan dengan variabel yang digunakan adalah pemberian kompensasi, pengembangan dan motivasi sesuai dengan survey yang dilakukan oleh kompasiana.com dari penyebab ketidakpuasan pegawai dikarenakan ketidakpuasan pegawai akan memengaruhi kinerja sebesar 40.2% dan sisanya 59.8% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

1.2. Rumusan masalah

1. Bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan UKDW yogyakarta 2019?
2. Apakah pengaruh pengembangan terhadap karyawan UKDW yogyakarta 2019?
3. Apakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan UKDW yogyakarta 2019?

4. Apakah pengaruh pemberian kompensasi, pengembangan dan motivasi terhadap kinerja karyawan UKDW yogyakarta 2019 ?

1.3. Tujuan penelitian

1. Mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan ukdw yogyakarta 2019
2. Mengatahui pengaruh pengembangan terhadap karyawan ukdw yogyakarta 2019
3. Mengatahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan ukdw yogyakarta 2019
4. Mengatahui pengaruh pemberian kompensasi, pengembangan dan motivasi terhadap kinerja karyawan ukdw yogyakarta 2019

1.4. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap hasil penelitiannya punya manfaat tertentu bagi dirinya sendiri khususnya dan bagi orang lain pada umumnya. Manfaat penelitian ini meliputi manfaat akademis dan manfaat praktis. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis
 - a. Memberikan tambahan perbendaharaan kepustakaan mengenai *pengaruh pemberian kompensasi, pengembangan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.*
 - b. Untuk penelitian selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dukungan dilapangan terhadap teori-teori pengaruh *pemberian kompensasi, pengembangan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.*

2. Manfaat praktis

Dapat digunakan sebagai panduan dan rekomendasi bagi praktisi manajemen yang sedang menjalankan bisnisnya, terutama yang berhubungan dengan objek penelitian sumber daya manusia.

1.5. Batasan Penelitian

Adapun batasan masalah agar penelitian ini tidak terlalu luas, maka penelitian ini difokuskan pada :

1. Lokasi

Lokasi penelitian dilakukan di wilayah Kota Yogyakarta

2. Responden

Dalam penelitian ini responden adalah karyawan/karyawati UKDW Yogyakarta

3. Variabel-variabel

Variable-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Kompensasi
- b. Pengembangan
- c. Motivasi
- d. Kinerja

1.6. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan penelitian ini, sistematika penulisan disusun berdasarkan bab demi bab yang akan diuraikan sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang landasan teori, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian. **BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN**

Berisi tentang definisi variabel penelitian dan operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis.

BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang hasil penelitian secara sistematis kemudian dianalisis dengan menggunakan metodologi penelitian yang telah ditetapkan untuk selanjutnya diadakan pembahasan.

BAB 5 : PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran dari hasil penelitian.

© UKDW

BAB V

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh pemberian kompensasi, pengembangan dan motivasi terhadap kinerja karyawan UKDW Yogyakarta 2019)”, terhadap 100 orang responden yang diperoleh dari karyawan UKDW, dapat diambil beberapa kesimpulan yang diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis di atas, dapat dibuat ringkasan sebagai berikut ini untuk nilai Kompensasi (X1) positif dan signifikan menunjukkan bahwa Kompensasi (X1) mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), Dari hasil output SPSS pada tabel *coefficient* didapatkan jika nilai output pada variabel “kompensasi” dirubah atau dinaikan maka akan memberikan pengaruh pada hasil output dari variabel “Kinerja karyawan” dimana X1 berpengaruh secara signifikan terhadap Y.
2. Nilai Pengembangan (X2) bersifat positif dan signifikan menunjukkan bahwa pengembangan mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dari hasil output SPSS pada tabel *coefficient* didapatkan jika nilai output pada variabel “Pengembangan” dirubah atau dinaikan maka akan memberikan pengaruh terhadap variabel “Kinerja Karyawan” yang menunjukkan bahwa perubahan yang terjadi pada X2 akan memberikan pengaruh pada Y .
3. Nilai Motivasi bersifat positif dan signifikan menunjukkan bahwa Motivasi (X3) mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), Dari hasil output SPSS apabila variabel “Motivasi” dirubah atau dinaikan maka akan mempengaruhi hasil output dari variabel “Kinerja Karyawan” hal ini menunjukkan bahwa X3 berpengaruh terhadap Y.
4. Dari Hasil output SPSS pada tabel *coefficient* menunjukkan bahwa F Hitung lebih besar dari F tabel maka H0 ditolak dan H1 diterima yang

berarti “Kompensasi, Pengembangan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan” sesuai dari hasil pembahasan penelitian terdahulu yang didapatkan bahwa variabel Kompensasi, Pengembangan dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Bagi Universitas

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu tentang pemberian kompensasi, pengembangan dan motivasi terhadap kinerja karyawan UKDW Yogyakarta 2019, peneliti mencoba memberikan masukan kepada Universitas untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada mahasiswa sehingga mahasiswa dapat nyaman dalam kegiatan belajar yang kedepannya akan memberikan dampak positif tersendiri bagi Universitas Kristen Duta Wacana.

5.2.2 Saran Bagi Peneliti

berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti guna untuk kepentingan

Universitas kedepannya, antara lain :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, pada sub variable “Kompensasi” brand item pernyataan ke 5 yaitu “Kompensasi diberikan dengan potongan yang sudah disetujui bersama” mendapatkan persentase yang terendah dari responden, berdasarkan pernyataan tersebut diharapkan pihak perusahaan dapat meningkatkan kompensasi berdasarkan pendapat karyawan agar didapatkan kesepakatan bersama dengan karyawan sehingga tidak terjadinya penurunan kualitas pelayanan ketika kompensasi yang diberikan dirasa tidak sesuai.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, pada sub variable “Motivasi” pada pernyataan ke 9 yaitu “Pelatihan Pegawai diberikan rutin oleh kampus” mendapatkan persentase terendah dari responden,

berdasarkan pernyataan tersebut maka Universitas harus memberikan perhatian lebih kepada karyawan pada sisi pelatihan agar memberikan pengetahuan lebih kepada karyawan agar pelayanan kepada mahasiswa dapat lebih baik dan mereka dapat menjadi ahli pada bidangnya masing-masing sesuai tanggung jawab di Universitas Kristen Duta Wacana.

3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, pada sub variable “Motivasi” pada pernyataan ke 9 yaitu “Pelatihan Pegawai diberikan rutin oleh kampus” mendapatkan persentase terendah, berdasarkan pernyataan tersebut maka Universitas harus memberikan perhatian lebih kepada karyawan pada sisi pelatihan agar memberikan pengetahuan lebih kepada karyawan agar pelayanan kepada mahasiswa dapat lebih baik dan mereka dapat menjadi ahli pada bidangnya masing-masing sesuai tanggung jawab di Universitas Kristen Duta Wacana. dapat memberikan target yang dapat memberikan keuntungan bagi karyawannya sehingga karyawan dapat berlomba-lomba secara sehat untuk mencapai target tersebut, hal ini akan memberikan peningkatan bagi Universitas secara langsung.

5.2.2 Saran Bagi Penelitian Lanjutan

1. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk meneliti diluar variable kompensasi, pengembangan dan motivasi untuk bisa mendapatkan pengaruh lainnya dikarenakan variabel-variabel tersebut masih memengaruhi sebagian dari variabel kinerja karyawan maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut agar didapatkan variabel apa saja yang menjadi pengaruh dari naik turunnya kinerja karyawan pada Universitas Kristen Duta Wacana.
2. Pada penelitian ini, jumlah sampel hanya 100 sampel, maka bagi peneliti selanjutnya disarankan agar menambah jumlah sampel menjadi lebih banyak atau menggunakan seluruh karyawan agar dapat lebih

mewakili populasi dan makin menginterpretasikan hasil penelitian secara lebih akurat. Untuk penelitian selanjutnya dengan topik yang sama, disarankan menggunakan metodologi penelitian dan objek penelitian yang berbeda.

©UKDW

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor. *JURNAL ADMINISTRASI KANTOR*, 86.
- Elisabeth Victoria sajangbati. (2016). *Pengaruh kompensasi, Pengembangan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Manado.*
- Dessler, Garry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh Jilid 2.* Jakarta : Indeks.
- Hani Handoko. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi 2.* Yogyakarta: BPF.
- Profil dan sejarah Universitas Kristen Duta Wacana dan Struktur Organisasi Universitas Kristen Duta Wacana
- NURUL HIDAYAH (2016). *Pengaruh kompensasi terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2012, *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung.
- Frilla Degustia (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Mega Tbk. Cabang Pekanbaru.*
- Raudatul Jannahitin Ruliana, & Adi Suroso (2014) *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Pt. Insan Baperkasa di Samarinda.*
- Rangga Mahardhika Djamhur Hamid Ika Ruhana (2012) *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan pada Pt. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang*
- Heru Kurnianto Tjahjono (2012). *Manajemen sumber Daya Manusia.*
- Drs.H.Malayu S.P.Hasibuan (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Ariyanti, Dina. (2014). “*Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan* (survei terhadap PT. PLN Persero di kecamatan sumberlawang)”. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ariyanti, Dina. (2014). “*Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan* (survei terhadap PT. PLN Persero di kecamatan sumberlawang)”. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Dito, Anoki Herdian. (2010). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.* Skripsi. FE. Ekonomi Manajemen. Universitas Diponegoro.

Sarira, B, N. (2015). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Insani Baraperkasa Samarinda*. eJournal Ilmu Administrasi dan Bisnis.

Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap kepuasan kerja*

©UKDW

Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei International Wiratama Indonesia).

Siagian, Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.*

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.*

Gusti Ayu Riska Riyanti dan Gde Adnyana Sudibya. (2012). *Pengaruh motivasi dan kompetensi Terhadap kinerja karyawan pada rsu dharma Usadha “Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.*

©UKDW

© UKDW