

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI  
DENGAN MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN DI BKPPD  
KLATEN**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I  
pada Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

**Oleh:**

**TYAS SEPTIANINGSIH**

**F.100130235**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2020**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI  
DENGAN MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN DI BKPPD  
KLATEN**

**PUBLIKASI ILMIAH**

Oleh:

**TYAS SEPTIANINGSIH**

**F100130235**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen  
Pembimbing



**Dra. Partini, M. Si**

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI  
DENGAN MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN DI BKPPD KLATEN**

**OLEH:  
TYAS SEPTIANINGSIH  
F100130235**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Psikologi  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada tanggal 10 November 2020  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

**Dewan Penguji:**

1. Dra. Partini, M.Si, Psikolog  
(Ketua Dewan Penguji)

  
(\_\_\_\_\_)

2. Dra. Yayah Khishiyah, MA  
(Anggota I Dewan Penguji)

  
(\_\_\_\_\_)

3. Achmad Dwivanto, S.Psi, M.Si  
(Anggota II Dewan Penguji)

  
(\_\_\_\_\_)



**Dekan,**

Sukarno Suwono, S.Psi, M.Si, Psikolog

**NIP. 838/0624067301**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 5 September 2020

Penulis



**Tyas Septianingsih**

**F100130235**

## **HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI DENGAN MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN DI BKPPD KLATEN**

### **Abstrak**

Tercapainya suatu tujuan perusahaan dapat dilihat dari adanya motivasi kerja dalam diri karyawan. Dengan adanya kebijakan kompensasi akan dipersepsi baik oleh karyawan, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan motivasi kerja karyawan, (2) mengetahui seberapa besar pengaruh persepsi terhadap kompensasi pada motivasi kerja, (3) mengetahui tingkat persepsi terhadap kompensasi pada karyawan, (4) mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan. Berdasar permasalahan ini, penulis mengajukan hipotesis “Ada hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan motivasi karyawan”. Teknik pengambilan sampel menggunakan Studi Populasi. Responden terdiri dari 50 pegawai yang diambil dari keseluruhan pegawai BKPPD Klaten. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan skala untuk mengukur variabel persepsi terhadap kompensasi dan variabel motivasi kerja. Teknik analisis data menggunakan Korelasi Product Moment. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dengan motivasi kerja. Artinya semakin tinggi persepsi terhadap kompensasi maka motivasi kerja semakin meningkat. Peranan persepsi terhadap kompensasi adalah 31%, yang berarti 69% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di penelitian ini, seperti umur, jenis kelamin, masa kerja, kepribadian, kemampuan belajar, sistem nilai yang dianut, dan kepuasan kerja.

**Kata kunci:** kompensasi, motivasi kerja, persepsi

### **Abstract**

The achievement of a company's goals can be seen from the work motivation in employees. With the existence of a compensation policy, employees will perceive it well, the work motivation increases. This study aims to determine: (1) the relationship between perception of compensation with work motivation for employees, (2) how much influence perception of compensation has on work motivation, (3) knowing the level of perception of compensation for employees, (4) knowing the level of work motivation for employees. Based on this problem, the author proposes a hypothesis “There is a relationship between perception of compensation with work motivation”. The sampling technique uses Population Study. Respondents consisted of 50 employees drawn from all BKPPD Klaten. The study uses a quantitative method with scale to measure the work motivation variable and perception of compensation variable. The data analysis technique uses Product Moment Correlation. The result showed that there was a very significant positive relationship between perception of compensation and work motivation. It means, the higher the perception of compensation, the work

motivation increases. The role of perception of compensation for work motivation is 31%, which means that the remaining 69% is influenced by other variables not examined in this study, such as age, gender, years of service, personality, learning ability, the adopted value system, and job satisfaction.

**Keywords:** compensation, perception, work motivation

## **1. PENDAHULUAN**

Motivasi kerja merupakan suatu proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan, yang diarahkan dan didorong ke pencapaian tujuan atau insentif yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya yang juga merupakan faktor penting bagi suatu perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2013), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Klaten tepatnya di Jalan Pemuda No. 294, Klaten, Jawa Tengah. Merupakan unsur perangkat daerah yang khusus menangani masalah kepegawaian. Undang-undang Nomor 54 Tahun 2008 adapun fungsi dan tata Badan Kepegawaian Daerah (BKPPD) Kabupaten Klaten meliputi: meningkatkan sarana dan prasarana serta peningkatan pengelolaan pelayanan administrasi manajemen kepegawaian daerah, terwujudnya perencanaan kebutuhan dan penempatan sumber daya aparatur yang diarahkan pada pemberdayaan dan kebutuhan kompetensi, meningkatkan kualitas dan kapasitas sehingga menjadi sumber daya manusia pegawai negeri sipil aparatur daerah yang professional, meningkatkan pengembangan sistem administrasi pelaporan capaian kinerja dan keuangan yang didukung dengan sistem informasi manajemen kepegawaian dan sistem kearsipan sebagai wujud akuntabilitas kinerja, meningkatkan disiplin dan kesejahteraan melalui berbagai upaya dalam rangka memacu motivasi kerja melalui penghargaan serta pembinaan disiplin yang dilakukan secara adil dan rasional, meningkatkan pembinaan dan pengembangan aparatur dalam rangka

mendukung pelayanan administrasi kepegawaian dengan didukung data dan informasi kepegawaian yang baik.

Motivasi berkaitan dengan suatu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang atau karena pengaruh lingkungan luar untuk terlibat dalam melakukan sesuatu hal. Jika karyawan tidak memiliki motivasi kerja maka dalam suatu perusahaan tidak akan berjalan sesuai target yang telah ditetapkan dan memiliki motivasi kerja yang buruk, dan karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi maka akan dapat menjalankan tanggung jawab secara optimal.

Adapun salah satu contoh perilaku karyawan yang menggambarkan memiliki motivasi rendah yaitu masih banyaknya karyawan yang absen kerja dihari pertama setelah cuti bersama. Adapun fenomena dari contoh diatas yaitu di Kalimantan Tengah terdapat hanya 2.470 pegawai yang masuk dihari pertama lebaran dan di DKI Jakarta terdapat 565 pegawainya yang tidak masuk kerja pasca libur panjang (Adab, 2013).

Hasil wawancara singkat yang dilakukan oleh peneliti dengan sekretaris BKPPD Klaten menunjukkan bahwa masih ada beberapa karyawan yang tidak masuk kerja atau absen setelah cuti bersama. Hal tersebut karena masih ingin bersama keluarga atau istirahat sementara dari tanggung jawab kerja yang diberikan. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa masih ada karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah.

Sukanto dan Handoko (dalam Amirullah, 2015) mengemukakan bahwa motivasi sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja yang tinggi biasanya dipengaruhi salah satunya oleh adanya kebijakan perusahaan dalam pemberian kompensasi yang tinggi dan layak sehingga karyawan dapat mempertahankan kinerjanya sehingga mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa karyawan melakukan berkerja. Karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, waktu, tenaga serta komitmennya, bukan semata-mata hanya untuk mengabdikan diri kepada suatu organisasi atau perusahaan, melainkan tujuan lain

yang ingin diraihinya yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atau kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkannya. Menurut Werther and Davis (dalam Kadarisman, 2012), kompensasi adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Samsudin (2006), kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah dan gaji. Upah dan gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun *non-finansial*.

Sastrohadiwiryo (dalam Sinambela, 2016) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para karyawan yang telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat persepsi terhadap kompensasi karyawan maka akan semakin tinggi juga motivasi kerja karyawan tersebut. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Nurtjahjanti (2012) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara persepsi terhadap kompensasi dengan semangat kerja pada karyawan operasional PT. Kai (Persero) Purwokerto. Zainal dan Mulyadi (2003) berpendapat bila karyawan yang memiliki persepsi yang baik pada kebijakan kerjanya termasuk kebijakan kompensasi, maka karyawan akan berperilaku baik kepada yang memberikan kebijakan sehingga dengan persepsi yang baik ini dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang dapat diajukan adalah ada hubungan positif antara persepsi terhadap kompensasi dengan motivasi karyawan. Artinya semakin tinggi persepsi terhadap kompensasi maka semakin tinggi motivasi kerja pada karyawan, dan sebaliknya semakin rendah persepsi terhadap kompensasi maka semakin rendah pula motivasi kerja pada karyawan.

## **2. METODE**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yang terdiri dari variabel bebas yaitu persepsi terhadap kompensasi dan variabel tergantung motivasi kerja. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini



adalah studi populasi, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan keseluruhan populasi yang sudah ditentukan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di BKPPD Klaten yang berjumlah 50 pegawai.

Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan skala. Ada dua skala yang digunakan yaitu skala persepsi terhadap kompensasi dan skala motivasi kerja. Skala persepsi terhadap kompensasi berdasarkan aspek yang diungkap oleh Taylor, Peplau, dan Sears (dalam Putro, 2016), yaitu: aspek kognitif, aspek afektif, dan aspek konatif yang berjumlah 30 aitem. Skala motivasi kerja berdasarkan aspek dari Herzberg yang dikutip dari Muskanan (2014), terdiri dari pekerjaan kreatif yang menantang, prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemungkinan insentif meningkat, dan kemajuan yang berjumlah 48 aitem. Uji skala dan data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas menggunakan validitas isi untuk mengukur kelayakan isi tes dengan metode *expert judgment*, dimana skala persepsi terhadap kompensasi dan motivasi kerja di uji oleh tiga orang rater. Hasil penilaian yang diberikan rater dihitung menggunakan Formula Aiken's V yang diolah menggunakan Aplikasi *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) seri 16.0 untuk Program Windows. Hasil koefisien validitas skala persepsi terhadap kompensasi bergerak dari 0,677 sampai 0,920 dan koefisien reliabilitas sebesar 0,855. Hasil koefisien validitas skala motivasi kerja bergerak dari 0,750 sampai 0,920 dan koefisien reliabilitas sebesar 0,818.

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan Metode Analisis Korelasi *Product Moment* dengan Aplikasi SPSS menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,561 dengan sig.  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ), hal ini berarti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dengan motivasi kerja. Artinya, semakin tinggi persepsi terhadap kompensasi maka semakin tinggi motivasi kerja pada karyawan, dan sebaliknya semakin rendah persepsi terhadap kompensasi maka semakin rendah pula motivasi kerja pada karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang peneliti ajukan dan didukung dengan

hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Nurtjahjanti (2012), yang menunjukkan adanya hubungan positif antara persepsi terhadap kompensasi dengan semangat kerja pada karyawan operasional PT. Kai Purwokerto. Zainal dan Mulyadi (2003), berpendapat bila karyawan yang memiliki persepsi yang baik pada kebijakan kerjanya termasuk kebijakan kompensasi, maka karyawan akan berperilaku baik kepada yang memberikan kebijakan sehingga dengan persepsi yang baik ini dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan. Selain itu tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu yang paling kompleks, tetapi juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi. Bila perusahaan tidak memperhatikan kompensasi bagi karyawannya, maka akan semakin besar kemungkinan suatu perusahaan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Sumbangan efektif dukungan persepsi terhadap kompensasi dengan motivasi kerja dari detriminasi sebesar  $r^2 = 0,31$ , sehingga diketahui sumbangan efektif persepsi terhadap kompensasi dengan motivasi kerja adalah sebesar 31% dan berarti masih terdapat 69% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Menurut Siagian (2004), selain persepsi masih ada yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu umur, jenis kelamin, masa kerja, kepribadian, kemampuan belajar, sistem nilai yang dianut, dan kepuasan kerja. Pentingnya peningkatan motivasi kerja dijelaskan oleh Faizal dan Fauzi (2005), bahwa penghargaan berguna untuk memberi motivasi pada karyawan supaya berpartisipasi dalam kegiatan pertumbuhan dan perkembangan yang dirancang untuk meningkatkan keseluruhan kerja.

Berdasarkan hasil analisis perhitungan statistik variabel persepsi terhadap kompensasi diketahui bahwa rerata empirik (RE) sebesar 79,06 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 75, yang berarti persepsi terhadap kompensasi termasuk dalam kategori sedang. Hal ini diketahui bahwa terdapat 2% (1 orang) yang memiliki persepsi terhadap kompensasi sangat tinggi, 38% (19 orang) yang memiliki persepsi terhadap kompensasi tinggi, 60% (30 orang) yang memiliki persepsi terhadap kompensasi sedang, 0% (0 orang) yang memiliki persepsi

terhadap kompensasi rendah, dan 0% (0 orang) yang memiliki persepsi terhadap kompensasi sangat rendah. Dari jumlah dan persentase terbanyak menempati kategori sedang yang berarti bahwa subjek memiliki persepsi terhadap kompensasi yang cukup.

Berdasarkan hasil analisis perhitungan statistik variabel motivasi kerja diketahui bahwa rerata empirik (RE) sebesar 133,46 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 120, yang berarti motivasi kerja termasuk dalam kategori sedang. diketahui bahwa terdapat 2% (1 orang) yang memiliki motivasi kerja sangat tinggi, 46% (23 orang) yang memiliki motivasi kerja tinggi, 52% (26 orang) yang memiliki motivasi kerja sedang, 0% (0 orang) yang memiliki motivasi kerja rendah, dan 0% (0 orang) yang memiliki motivasi kerja sangat rendah. Dari jumlah dan persentase terbanyak menempati kategori sedang yang berarti bahwa subjek memiliki motivasi kerja yang sedang.

Jadi persepsi terhadap kompensasi dengan motivasi kerja dilihat dari Rerata Empirik masing-masing tergolong sedang. Hal ini menunjukkan perlu adanya peningkatan dalam motivasi kerja karyawan BKPPD Klaten. Pentingnya peningkatan motivasi kerja dijelaskan oleh Munandar (2001), bahwa motivasi merupakan suatu proses kebutuhan-kebutuhan yang mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Meningkatnya motivasi kerja karyawan membuat terdorongnya karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan sehingga semakin baik juga sistem kompensasi yang dibuat, membuat karyawan semakin berpersepsi positif terhadap kompensasi perusahaan sehingga berdampak pada meningkatnya motivasi kerja karyawan.

#### **4. PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian terhadap karyawan BKPPD Klaten, maka disimpulkan bahwa: ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dengan motivasi kerja. Sumbangan efektif persepsi terhadap kompensasi dengan motivasi kerja adalah sebesar 31%, sehingga masih terdapat 69% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti umur,

jenis kelamin, masa kerja, kepribadian, kemampuan belajar, sistem nilai yang dianut, dan kepuasan kerja. Variabel persepsi terhadap kompensasi pada subjek penelitian tergolong sedang dan variabel motivasi kerja tergolong sedang.

Berdasarkan kesimpulan, maka diajukan beberapa saran yaitu: (1) Bagi pimpinan organisasi diharapkan dapat meningkatkan pemberian kompensasi terhadap karyawan dengan cara mengomunikasikan kebijakan yang telah disepakati secara transparan kepada karyawan agar karyawan dapat menerima dengan baik persepsi terhadap kompensasi yang mana hal ini akan dapat mendorong motivasi bekerja pada karyawan. (2) Bagi karyawan perlu adanya kesadaran bagi para karyawan agar dapat lebih memotivasi dirinya untuk meningkatkan motivasi bekerja agar para karyawan dapat mencapai tujuan organisasi dan puas terhadap kinerja serta dapat meningkatkan taraf kesejahteraan hidupnya. (3) Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan tema motivasi kerja diharapkan dapat mengungkapkan lebih dalam mengenai aspek-aspek, pertanyaan-pertanyaan dengan alat ukur yang singkat dan jelas agar mudah dipahami oleh subjek penelitian. Mengukur tingkat motivasi kerja dengan variabel lainnya selain variabel persepsi terhadap kompensasi misalnya kesejahteraan, penghargaan, tunjangan, usia, insentif atau hubungan manusia.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adab, G. (2013). *Hubungan Persepsi terhadap Kompensasi dengan Motivasi Kerja di PT. Syncrum Logistics* (Skripsi Program Sarjana). Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Faizal, R., & Fauzi, A. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi* [Universitas Indonesia Press]. doi: 9789794562215.

- Muskanan, K. (2014). Faktor Intrinsik, Faktor Ekstrinsik, dan Motivasi Berprestasi. *Jurnal Kebijakan Publik*, 5 (1), 55-60.
- Nurtjahjanti, H. (2012). Hubungan antara Persepsi terhadap Kompensasi dan Semangat Kerja pada Karyawan Operasional PT. Kai (Persero) Purwokerto. *Jurnal Psikologi Undip*, 8 (2), 97-101.
- Putro, G. R. (2016). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Dengan Motivasi Kerja Pada Guru SLB Negeri 01 Bantul Yogyakarta*. (Skripsi Program Sarjana). Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, S. P. (2004). *Manajemen Stratejik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Zainal, V. R., & Mulyadi, D. (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo.