

## ABSTRAKSI

Sutarman Al Fathir No. Mahasiswa 152080081 program studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta. Judul penelitian “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Motivasi Kerja Karyawan” studi pada PT. Bakrie Swasakti Utama Jakarta pada divisi *Finance & Accounting*. Pembimbing Dr. Lukmono Hadi, M.S sebagai pembimbing I dan Dr. Susanta, M.Si sebagai pembimbing II.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kondisi motivasi kerja karyawan pada PT. Bakrie Swasakti Utama Jakarta, serta untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh langsung kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan dan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh yang tidak langsung antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Bakrie Swasakti Utama Jakarta pada divisi *Finance & Accounting* dengan jumlah populasi 32 yang keseluruhannya dijadikan obyek penelitian atau responden.

Berdasarkan persepsi karyawan mengenai kompensasi pada PT. Bakrie Swasakti Utama Jakarta adalah tergolong kompensasi yang baik. Pengujian hipotesis ini menggunakan t-test (SPSS) untuk menguji secara parsial antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan hasil ( $t_{hitung} 5,287 > t_{tabel} 2,042$ ). Sedangkan kompensasi terhadap motivasi kerja ( $t_{hitung} -0,069 < t_{tabel} 2,042$ ) dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja ( $t_{hitung} 4,758 > t_{tabel} 2,042$ ) menggunakan regresi linier berganda yang dijadikan dalam bentuk parsial dan pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja menggunakan program AMOS yang menghasilkan 0,540.

Perbaikan pemberian kompensasi perlu dilakukan dan dievaluasi terutama yang berkaitan dengan kehidupan sosial para karyawannya, agar motivasi kerja karyawan semakin meningkat. Selain itu pihak perusahaan harus mengatur dan mengukur pemberian kompensasi yang berbasis keadilan karyawan karena jika dirasa tidak adil oleh karyawan dalam pemberian kompensasi berpotensi menimbulkan kecemburuan sosial antar karyawan dalam hal pendapatan kompensasi dari perusahaan. Jika kompensasi rendah sudah dapat dipastikan karyawan akan mengalami ketidakpuasan dan motivasi kerja karyawan menjadi turun, namun apabila gaji yang diberikan terlalu berlebihan dan tergolong sangat tinggi justru akan menjadi sebuah bumerang bagi perusahaan sendiri karena karyawan akan menganggap remeh pekerjaan dan tidak ingin menyelesaikan pekerjaannya dengan asumsi karyawan tetap akan mendapatkan gaji pokok mereka. Hal-hal tersebut supaya dapat diperhatikan agar terwujudnya motivasi kerja karyawan yang tinggi dan dapat mencapai tujuan, visi dan misi perusahaan.