

HUBUNGAN KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PERSEPSI KINERJA PEGAWAI BAGIAN  
ADMINISTRASI PT INDONESIA POWER UBP SEMARANG

DYAH DARLINTA -- E2A008044

(2013 - Skripsi)

Kinerja optimal pegawai sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan perusahaan. Setiap organisasi berusaha meningkatkan serta mengembangkan dengan mengadakan berbagai program untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga pegawai bisa bekerja mencapai target organisasi. Untuk memenuhi kinerja pegawai yang tinggi dibutuhkan kompensasi dan motivasi yang baik. Tujuan penelitian mengetahui hubungan kompensasi dan motivasi kerja terhadap persepsi kinerja pegawai bagian administrasi di PT Indonesia Power UBP Semarang dengan jumlah responden 48 orang. Jenis penelitian adalah *explanatory research* dengan pendekatan *cross sectional*. Alat ukur yang digunakan sebagai alat utama pengumpulan data adalah kuesioner berupa skala kompensasi, skala motivasi kerja dan skala kinerja yang terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dalam kategori sedang (43,8%), motivasi responden dalam kategori sedang (37,5%), dan kinerja pegawai dalam kategori sedang (47,9%). Berdasar uji statistik hipotesis pertama, menghasilkan  $pvalue = 0,001$  pada  $alpha 0,05$ ;  $r = 0,590$  dan berdasar uji statistik hipotesis kedua, menghasilkan  $pvalue = 0,001$  pada  $alpha 0,05$ ;  $r = 0,628$ . Kesimpulan ada hubungan positif antara kompensasi dan persepsi terhadap kinerja pegawai serta ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan persepsi terhadap kinerja pegawai bagian Administrasi PT. Indonesia Power UBP Semarang

**Kata Kunci:** Kompensasi, Motivasi Kerja, Persepsi Kinerja