

FUNGSI KOMPENSASI SEBAGAI FAKTOR
PEMOTIVASI DAN PENCAPAIAN
KEPUASAN KERJA



INDUK	0941/13
NO. TANGGAL	1-3-2013
	FB
	FB-a
	Sam
	F
RUP. AK.	

Oleh :

SALLY SAMBUDI

3203004035

JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA
SURABAYA
2008

**FUNGSI KOMPENSASI SEBAGAI FAKTOR PEMOTIVASI DAN
PENCAPAIAN KEPUASAN KERJA**

**TUGAS AKHIR
Diajukan kepada
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA
untuk memenuhi sebagai persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Akuntansi**

OLEH:

SALLY SAMBUDI

3203004035

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA
SURABAYA
FEBRUARI 2008**

LEMBAR PERSETUJUAN

MAKALAH TUGAS AKHIR

PERAN KOMPENSASI SEBAGAI MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA

OLEH:

SALLY SAMBUDI

3203004035

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH



PEMBIMBING, SETIJAWATI, SE, Ak., BAP Tanggal 21 November 2007

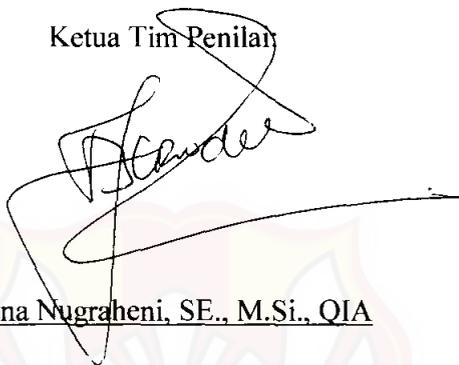
LEMBAR PENGESAHAN

Tugas akhir yang ditulis oleh: Sally Sambudi

NIM: 3203004035

Telah disajikan pada tanggal 31 Januari 2008 dihadapan Tim Penilai

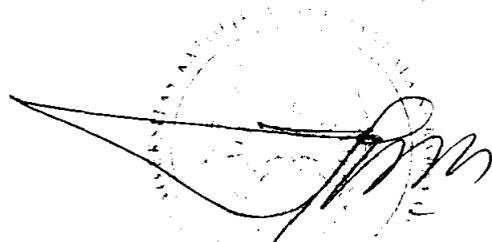
Ketua Tim Penilai



B. Diana Nugraheni, SE., M.Si., QIA

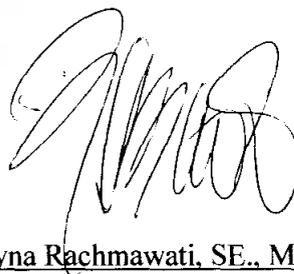
Mengetahui:

Dekan,



Drs. Ec. Cyrillius Martono, SE., M.Si.

Ketua Jurusan,



Dyna Rachmawati, SE., M.Si., Ak.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang karena rahmat dan karunia-Nya maka penulis dapat menyelesaikan makalah ini dengan baik. Makalah ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

Penulis menyadari bahwa terwujudnya makalah ini tidak akan terlepas dari kerjasama, dorongan, bantuan, dan doa dari pihak lain. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

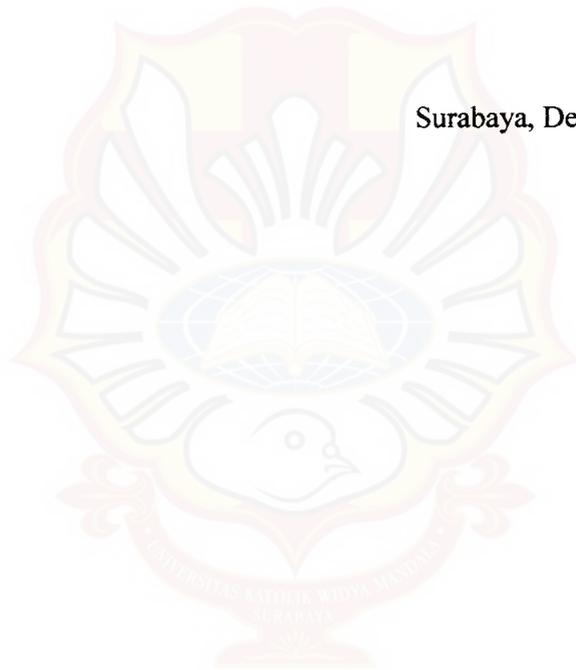
1. Ibu Setijawati, SE, Ak., BAP, selaku dosen pembimbing yang memberikan petunjuk dan arahan bagi penulis sehingga tersusunnya makalah ini.
2. Bapak Drs. Ec. Cyrillius Martono, SE, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Widya Mandala Surabaya.
3. Seluruh staf dan pengajar di Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya yang telah mendidik penulis selama kuliah.
4. Seluruh staf perpustakaan Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya yang telah membantu penyediaan literatur.
5. Orang tua, kakak, dan adik yang memberikan dorongan dan doa.
6. Sdr. Jaka W. P., yang senantiasa mengingatkan dan memberikan nasehat serta semangat.
7. Sdri. Mieke W., yang memberikan petunjuk-petunjuk penting selama proses pembuatan makalah ini.

8. Seluruh rekan dan semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan
Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberi rahmat untuk membalas kebaikan
mereka.

Penulis menyadari bahwa makalah ini masih jauh dari sempurna dan
memiliki banyak kekurangan, untuk itu penulis dengan segala kerendahan hati dan
penuh rasa terima kasih akan menerima segala kritik dan saran demi
kesempurnaan makalah ini. Akhir kata penulis berharap semoga makalah ini dapat
bermanfaat bagi pembaca.

Surabaya, Desember 2007

Penulis



DAFTAR ISI

JUDUL.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I: PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penentuan Pokok Bahasan.....	1
1.2. Pokok Bahasan.....	2
1.3. Tujuan Penulisan.....	2
BAB II: TINJAUAN KEPUSTAKAAN.....	3
2.1. Landasan Teori.....	3
a. Pengertian kompensasi.....	3
b. Macam kompensasi.....	3
c. Macam cara menghitung kompensasi.....	5
d. Motivasi.....	9
e. Kepuasan kerja.....	10
BAB III: PEMBAHASAN.....	13
3.1. Penetapan Besaran Kompensasi.....	13
3.2. Kompensasi sebagai Motivasi Kerja.....	20
3.3. Pengaruh Besaran Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.....	24

BAB IV: SIMPULAN.....	32
DAFTAR KEPUSTAKAAN.....	33



DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
1. Perbandingan Perhitungan Kompensasi Berdasarkan Ketrampilan dan jabatan.....	8



DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
1.	14

Skema hubungan timbal balik antara kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dengan yang diterima oleh karyawan.....



ABSTRAKSI

Dunia kerja saat ini sarat dengan persaingan. Banyak perusahaan yang berlomba-lomba mencari sumber daya manusia yang handal dan kompeten demi mempertahankan kinerja perusahaan. Untuk menyasati hal ini, perusahaan menggunakan kebijakan kompensasi. Kompensasi dianggap sebagai salah satu strategi untuk tetap mampu eksis dalam mengembangkan perusahaan terutama dalam hal kinerja karyawannya dan mempertahankan mereka. Bagi karyawan sendiri, kompensasi dianggap sebagai balas jasa yang memang patut diterima atas usaha dan kerja mereka dalam perusahaan.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan digunakan oleh perusahaan sebagai salah satu cara memotivasi karyawan untuk mampu mencapai sasaran atau target yang telah ditentukan. Memotivasi dengan cara ini biasanya akan mendorong karyawan untuk memiliki daya saing yang tinggi. Apabila cara memotivasi dengan cara ini telah berhasil diterapkan, akan timbul kepuasan kerja dari dalam diri karyawan tersebut. Kepuasan kerja ini berguna bagi perusahaan dalam hal meningkatkan prestasi kerja karyawannya yang berimbas pada peningkatan prestasi kerja perusahaan. Kepuasan kerja karyawan akan mampu membantu karyawan tersebut untuk lebih fokus pada pekerjaannya sehingga mampu mencapai sasaran atau target yang lebih tinggi.

Kata kunci: kompensasi, motivasi, kepuasan kerja

