

ABSTRACT

The role of marketing is very important in the company's efforts to achieve excellence in competition. To achieve excellence in the competitive, field marketing employees must have the ability to market the company's products and it is no less important is the motivation of these employees. If an employee has a great capability, but the employee does not have the motivation to work to perform their duties and responsibilities, it is very difficult for the employee to contribute positively to the company.

Seeing the importance of employee motivation in the company's efforts to achieve excellence in competition, then the company should be able to maintain and increase motivation to work within every employee, many factors causing the formation of work motivation and one of them is the provision of fringe benefits or compensation in the form of salary.

With regard to above, the author tries to examine how much influence the payroll on employee motivation in marketing of PT. Visi Anugerah Indonesia. And the results of this study show that the payroll had an enormous influence on employee motivation in marketing of PT. Visi Anugerah Indonesia.

Keywords: Salary and Motivation

ABSTRAK

Peranan bidang pemasaran sangatlah penting dalam usaha perusahaan untuk mencapai keunggulan dalam bersaing. Untuk mencapai keunggulan dalam bersaing, karyawan bidang pemasaran harus memiliki kemampuan untuk memasarkan produk perusahaan dan hal yang tidak kalah pentingnya adalah motivasi kerja karyawan tersebut. Jika seorang karyawan memiliki kemampuan yang sangat baik, tetapi karyawan tersebut tidak memiliki motivasi kerja untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya, maka sangat sulit bagi karyawan tersebut untuk memberi kontribusi positif bagi perusahaan.

Melihat pentingnya peranan motivasi karyawan dalam usaha perusahaan untuk mencapai keunggulan dalam bersaing, maka perusahaan harus dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja dalam diri setiap karyawan, banyak faktor penyebab terbentuknya motivasi kerja dan salah satunya adalah dengan pemberian balas jasa atau kompensasi berupa gaji.

Berkenaan dengan hal diatas maka penulis mencoba meneliti seberapa besar pengaruh penggajian terhadap motivasi kerja karyawan bidang pemasaran PT. Visi Anugerah Indonesia. Dan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penggajian memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap motivasi kerja karyawan bidang pemasaran PT. Visi Anugerah Indonesia.

Kata kunci : Penggajian dan Motivasi

DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRACT.....	vii
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	3
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Kegunaan Penelitian.....	4
1.5 Kerangka Pemikiran (Hipotesis).....	4
1.6 Metodologi Penelitian.....	6
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	8
 BAB II TINJUAN PUSTAKA.....	 9
2.1 Pengertian dan Peranan M. SDM.....	9
2.1.1 Pengertian M. SDM.....	9
2.1.2 Peranan M. SDM.....	9
2.1.3 Fungsi-fungsi Operasional M. SDM.....	10
2.2 Kompensasi.....	12
2.2.1 Pengertian Kompensasi.....	13
2.2.2 Komponen Kompensasi.....	13
2.2.3 Bentuk-bentuk Kompensasi.....	15
2.3 Gaji.....	15

2.3.1 Pengertian Gaji.....	15
2.3.2 Tujuan Penggajian.....	16
2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Struktur dan Tingkat Gaji.....	17
2.3.4 Langkah-langkah Dalam Penentuan Gaji.....	18
2.3.5 Evaluasi Jabatan/Tugas.....	19
2.3.6 Tantangan Dalam Penentuan Gaji.....	19
2.4 Motivasi Kerja.....	20
2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	20
2.4.2 Macam-macam Motivasi Kerja.....	21
2.4.3 Tujuan Motivasi Kerja.....	22
2.4.4 Model Motivasi Kerja.....	22
2.4.5 Teori-teori Motivasi.....	23
2.5 Indikator Motivasi Kerja.....	26
2.6 Pengaruh Penggajian Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.....	26

BAB III OBJEK dan METODE PENELITIAN.....28

3.1. Objek Penelitian.....	28
3.1.1. Sejarah Singkat.....	28
3.1.2. Visi dan Misi.....	28
3.1.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas.....	29
3.2. Metode Penelitian.....	34
3.2.1. Operasional Variabel.....	35
3.2.2. Populasi dan Sampel.....	39
3.2.3. Teknik Pengambilan Sampel.....	39
3.2.4. Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.3. Analisis Data dan Pengolahan Data.....	42
3.3.1. analisis Data.....	42
1. Uji Validitas.....	42
2. Uji Reliabilitas.....	42
3.3.2. Teknik Pengolahan Data.....	42
1. Analisis Regresi.....	42
2. Analisis Korelasi.....	43

3. Koefisien Determinasi.....	44
4. Pengujian Hipotesis.....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN.....	46
4.1. Gambaran Umum Responden.....	46
4.2. Tanggapan Responden Mengenai Gaji.....	51
4.3. Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja.....	55
4.4. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	57
4.4.1. Uji Validitas.....	57
4.4.1.1. Uji Validitas Variabel Penggajian.....	57
4.4.1.2. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	58
4.4.2. Uji Reliabilitas.....	59
4.4.2.1. Uji Reliabilitas Variabel penggajian.....	59
4.4.2.2. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja.....	60
4.5. Pengujian Hipotesis.....	61
4.5.1. Uji Persamaan Regresi.....	62
4.5.2. Uji Hubungan dan Pengaruh.....	63
BAB V KESIMPULAN dan SARAN.....	64
5.1. Kesimpulan.....	64
5.2. Saran.....	65

LAMPIRAN

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR GAMBAR

BAB II	Gambar 2.1	Komponen-komponen kompensasi.....	14
BAB III	Gambar 3.1	Struktur organisasi PT. Visi Anugerah Indonesia...	29

DAFTAR TABEL

BAB III	Tabel 3.1	Tabel Operasional Variabel.....	36
	Tabel 3.2	Tabel Pembobotan Skala Likert.....	40
	Tabel 3.3	Tabel Interpelasi Nilai Rata-rata.....	41
	Tabel 3.4	Pedoman Kekuatan Hubungan Antar Variabel.....	44
BAB IV	Tabel 4.1	Tabel Data Responden Berdasar Jenis Kelamin.....	46
	Tabel 4.2	Tabel Karakteristik Responden Berdasar Usia.....	47
	Tabel 4.3	Tabel Karakteristik Responden Berdasar Tingkat Pendidikan.....	47
	Tabel 4.4	Tabel Karakteristik Responden Berdasar Jabatan.....	48
	Tabel 4.5	Tabel Karakteristik Responden Berdasar Masa Kerja.....	49
	Tabel 4.6	Tabel Karakteristik Responden Berdasar Pendapatan.....	49
	Tabel 4.7	Tabel Karakteristik Responden Berdasar Pengeluaran.....	50
	Tabel 4.8	Tabel Bobot Nilai Berdasarkan Skala Likert.....	52
	Tabel 4.9	Tabel Kriteria Penilaian.....	53
	Tabel 4.10	Tabel Tanggapan Responden Secara Keseluruhan Mengenai Variabel Penggajian.....	53
	Tabel 4.11	Tabel Tanggapan Responden Secara Keseluruhan Mengenai Variabel Motivasi Kerja.....	55
	Tabel 4.12	Tabel Uji Validitas Variabel Penggajian.....	57
	Tabel 4.13	Tabel Uji Validitas Motivasi Kerja.....	58
	Tabel 4.14	Tabel Uji Reliabilitas Variabel Penggajian.....	59
	Tabel 4.15	Tabel Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja.....	60
	Tabel 4.16	Tabel Anova.....	61
	Tabel 4.17	Tabel Coefficients.....	62
	Tabel 4.18	Tabel Model Summary.....	63