

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini globalisasi sedang terjadi di berbagai bidang, hal ini sudah pasti mempengaruhi kinerja perusahaan dalam berbagai sektor yang terutama dalam sektor industri. Globalisasi ini mempunyai dampak terhadap seluruh negara, baik negara berkembang maupun negara maju.

Di era globalisasi saat ini merupakan masa transisi bagi setiap perusahaan. Situasi ini bisa menjadi menguntungkan bila dimanfaatkan oleh baik bagi perusahaan dan juga bisa menjadi bumerang bagi perusahaan dengan resiko bahwa perusahaan itu bisa gulung tikar. Bisa kita lihat salah satu negara yang telah berhasil memanfaatkan situasi ini, yang paling signifikan adalah RRC, dalam waktu yang singkat dapat membangun perekonomiannya menjadi baik. Selain itu juga sektor industrinya berkembang sangat pesat, bahkan saat ini juga RRC sudah menyiapkan timnya untuk terbang ke bulan. Selain RRC maka dapat kita lirik negara tetangga yaitu Thailand , pada awalnya Thailand hanya terkenal dengan sektor pertaniannya, tetapi kini sudah mencakupi bidang industri tekstil, dan yang terakhir adalah industri otomotifnya.

Bila sudah melihat ke negara lain yang dapat mengembangkan setiap sektor perindustrian secara pesat, hal ini tidak terlepas dari kemampuan perusahaan dalam melihat peluang pada era globalisasi ini.

Perusahaan-perusahaan yang ingin maju sebaiknya melihat globalisasi ini sebagai suatu peluang bukan sebagai suatu permasalahan, oleh karena itu perusahaan harus dapat menggunakan sumber daya yang dimiliki secara optimal sehingga keuntungan kompetitif dapat diperoleh. Perusahaan harus dapat merubah cara pandangnya dan harus mau melihat peluang-peluang baik kecil maupun besar. Hal ini dilakukan supaya perusahaan dapat memperoleh keuntungan sebesar-besarnya. Untuk mewujudkannya maka perusahaan harus dapat beradaptasi dengan segala perubahan yang ada dan harus memiliki keunggulan bersaing dibandingkan dengan perusahaan pesaing. Dalam usaha memiliki keunggulan bersaing maka perusahaan harus dapat memanfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan antara lain: *market* (pasar), *method* (metoda), *machine* (mesin), *money* (uang), *material* (bahan baku) dan *man* (manusia). Sangat penting bagi perusahaan untuk bisa memanfaatkan keenam jenis sumber daya tersebut secara efektif, efisien, dan produktif dalam rangka memenangkan persaingan di era globalisasi ini.

Diantara keenam elemen di atas sumber daya manusia merupakan salah satu elemen yang vital bagi kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia itu di perusahaan biasanya disebut karyawan. Karyawan ini mempunyai peranan yang penting karena tanpa karyawan maka perusahaan tidak dapat menjalankan kegiatan produksinya secara efektif. Oleh karena itu karyawan juga dapat kita sebut sebagai *asset*.

Disamping sebagai elemen yang penting maka sumber daya manusia juga merupakan elemen yang memiliki masalah yang tersendiri. Seperti kita ketahui sumber daya manusia yang kita sebut sebagai karyawan ini beraneka ragam baik ras, suku, agama, lingkungan, adat istiadat dan latar belakang, sehingga akan mudah terjadi permasalahan-permasalahan antar pribadi baik perorangan maupun kelompok. Makin maju masyarakatnya maka tuntutan hidupnya menjadi semakin banyak begitu juga dengan permasalahan yang dihadapinya semakin banyak pendidikan seseorang maka tuntutan akan kompensasi menjadi tinggi. Makin tinggi kesadaran karyawan akan kesehatan makin tinggi tuntutan karyawan untuk biaya menjaga kesehatannya. Makin beragam nilai yang dianut para karyawannya, makin banyak konflik yang berkembang. Hal ini harus dikendalikan dengan baik karena apabila sampai terjadi perselisihan maka akan terjadi dampak negatif bagi perusahaan.

Oleh karena itu di perusahaan dibentuk suatu departemen yang disebut departemen sumber daya manusia yang berfungsi untuk mengelola, mengatur dan mengurus para karyawan yang bekerja di perusahaan untuk membantu menciptakan efisiensi, efektifitas, dan meningkatkan motivasi kerja karyawan di perusahaan. Departemen Sumber Daya Manusia dalam upaya meningkatkan dan menjaga motivasi para karyawannya supaya tetap tinggi maka salah satu upayanya adalah dengan mengelola sistem balas jasa bagi karyawannya. Sistem balas jasa yang layak dan adil akan membuat karyawan puas, dengan demikian apabila karyawan puas diharapkan karyawan menjadi termotivasi untuk bekerja

dengan baik bagi kemajuan perusahaan, sehingga baik kualitas maupun kuantitas produksi dapat ditingkatkan. Bila hal ini dapat diwujudkan maka perusahaan sudah memiliki suatu keunggulan kompetitive dalam era globalisasi ini.

Motivasi menjadi penting karena motivasi dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil produksi. Bila dilihat dari perusahaan lain maka motivasi itu dapat membuat para karyawan bekerja dengan penuh semangat, tidak terbebani, dan melakukan semua tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Motivasi itu sendiri dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan yang menjadikan semangat dalam mengerjakan sesuatu tanpa merasa terbebani. Untuk meningkatkan motivasi karyawan, perusahaan melakukan berbagai macam usaha salah satunya adalah dengan mengatur kembali sistem kompensasi karyawan. Kompensasi adalah bentuk balas jasa perusahaan kepada karyawannya karena telah melakukan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi ini dapat berupa gaji, upah, insentif, *benefit*, dan *service*. Kompensasi sebaiknya mendapat perhatian khusus dari perusahaan, karena sistem kompensasi yang baik dapat merangsang dan memperbaiki motivasi kerja karyawan dan dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi karyawan.

Perusahaan “X” adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri makanan. Dalam perusahaan ini proses produksi sering kali terganggu oleh masalah sumber daya manusia, terutama masalah ini ditemukan pada motivasi karyawan. Motivasi karyawan di perusahaan ini mulai menjadi masalah karena tingkat motivasi karyawan di perusahaan menurun. Hal ini ditunjukkan oleh

fenomena seperti tingkat absensi karyawan yang tinggi, suasana kerja yang kurang kondusif, karyawan menjadi tidak disiplin, tingkat *turn over* karyawan yang tinggi dan kualitas dan kuantitas produksi yang menurun. Bila hal ini tidak diperhatikan segera oleh perusahaan maka hal ini bisa menjadi penghambat perusahaan untuk maju pada era globalisasi saat ini.

Dalam hal ini pembahasan akan dibatasi pada sejauh mana pengaruh kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan. Usaha untuk memelihara karyawan, mengurangi tingkat *turn over* karyawan, mengurangi tingkat absensi karyawan yang tinggi, menciptakan suasana kerja yang nyaman, meningkatkan disiplin karyawan, dan meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi di perusahaan dapat dicapai dengan cara menerapkan kebijaksanaan pemberian kompensasi yang dapat memuaskan karyawan. Agar efektif, semua sistem kompensasi tersebut harus disampaikan kepada karyawan dengan jelas dan tepat. Banyak masalah yang sering terjadi saat ini karena ketidakjelasan informasi.

Dengan alasan tersebut diatas maka penulis tertarik untuk membuat karya tulis berjudul:

“Pengaruh pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di Perusahaan. “X”.”

1.2 Identifikasi Masalah

Perusahaan “X” yang menjadi objek penelitian ini, memproduksi makanan berupa tahu. Berdasarkan data tahun 2005 Perusahaan. “X” mempekerjakan 50 pekerja di berbagai bagian. Perusahaan. “X” merasakan bahwa sumber daya manusia yaitu karyawan adalah salah satu faktor penting dalam merealisasikan tujuan perusahaan karena karyawan adalah pengelola faktor produksi perusahaan.

Tanpa adanya dukungan dari karyawan maka perusahaan tidak akan berarti sekalipun perusahaan mempunyai sistem manajemen dan teknologi produksi yang canggih, tetapi semua itu kembali lagi harus dioperasikan oleh manusia(karyawan). Oleh karena itu perusahaan harus memberikan kompensasi yang sebanding dengan usaha yang diberikan karyawan untuk perusahaan guna menjaga motivasi karyawan. Motivasi ini harus dijaga agar karyawan dapat bekerja secara optimal dalam melakukan setiap tugas di perusahaan. Tanpa motivasi maka karyawan yang semula bekinerja baik dapat turun. Motivasi akan meningkat apabila kesejahteraan karyawan tercapai, sehingga ketika bekerja karyawan merasa puas dan sebagai balas jasa terhadap perusahaan maka karyawan akan bekerja dengan baik.

Kebijakan kompensasi merupakan hal yang penting karena kompensasi ini menyangkut kepada kedua pihak yaitu perusahaan dan karyawan. Bagi perusahaan kompensasi merupakan biaya sehingga perusahaan mengharapkan supaya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sebanding dengan usaha yang diberikan oleh karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Bagi karyawan

kompensasi itu penting untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-harinya dan merupakan bentuk penghargaan perusahaan terhadap karyawan karena telah memberikan tenaganya kepada perusahaan. Dengan memberikan kebijakan kompensasi yang baik maka keseimbangan antara harapan perusahaan dan karyawan akan terwujud.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis bermaksud mengidentifikasi permasalahan yang akan dibahas yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem kompensasi yang berlaku di Perusahaan “X”?
2. Bagaimana respon karyawan terhadap kompensasi yang diberikan oleh Perusahaan “X”?
3. Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan di Perusahaan “X”?
4. Sejauh mana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Perusahaan “X”?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data, mengolah dan menganalisis data sebagai bahan penulisan suatu karya ilmiah yaitu skripsi guna memenuhi salah satu syarat menempuh ujian Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Kristen Maranatha.

Adapun tujuan penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui mengenai pelaksanaan sistem kompensasi yang dijalankan oleh Perusahaan “X”

2. Untuk mengetahui respon Karyawan terhadap kompensasi yang diberikan oleh Perusahaan “X”
3. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan di Perusahaan “X”
4. Mengetahui sejauh mana kompensasi mempengaruhi motivasi kerja karyawan diPerusahaan ”X”

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan yang diteliti, penulis mengharapkan hasil penelitian ini dapat berguna bagi perusahaan untuk memberikan sumbangan masukkan dan bahan pertimbangan dalam mengatasi masalah motivasi kerja karyawan di Perusahaan “X” dengan memanfaatkan sistem kompensasi
2. Bagi penulis, diharapkan dengan melakukan penelitian ini dapat menambah wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia terutama mengenai sistem kompensasi dan hubungannya dengan motivasi kerja karyawan dimana data dan informasi yang objektif diperoleh dari perusahaan.
3. Bagi pembaca, diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan dan juga dapat dijadikan sebagai bahan referensi khususnya untuk penulisan karya ilmiah dengan topik yang sama.

4. Bagi pihak-pihak lain, penulis mengharapkan hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan tambahan untuk memperluas pengetahuan mengenai peran kompensasi dalam memotivasi kerja karyawan.

1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Faktor sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan adalah faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan dan merupakan *asset* yang harus dipelihara oleh perusahaan karena sepenuhnya tidak dapat digantikan oleh perkembangan teknologi. Dan perlu diingat bahwa sumber daya manusia itu juga merupakan faktor produksi lainnya, merupakan input yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan output. Walaupun sekarang perkembangan teknologi semakin canggih dimana produksi bisa dimekanisasi tetapi semua upaya itu tidak akan berjalan jika tidak ada manusia yang melaksanakannya. Oleh karena itu perusahaan harus dapat menjaga motivasi kerja karyawannya sehingga hasil yang diberikan oleh karyawan menjadi maksimal.

Setiap orang yang bekerja pada perusahaan akan menyumbangkan tenaga dan pikirannya dengan harapan akan memperoleh balas jasa yang sebanding dengan apa yang telah diupayakan oleh karyawan untuk perusahaan. Jika karyawan memperoleh balas jasa yang sebanding maka karyawan akan merasa puas sehingga motivasi karyawan juga akan meningkat. Balas jasa ini biasanya berbentuk kompensasi.

Sehubungan dengan ini **Fillipo (1989:341)**:

“Pada dasarnya seseorang bekerja pada suatu perusahaan mempunyai motivasi untuk mendapatkan balas jasa (kompensasi baik secara finansial maupun non –finansial) yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya dan untuk mencapai kepuasan, kehormatan, pengakuan dan rasa untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.”.

Definisi motivasi menurut **Robbins (1996:198)**:

“Motivasi adalah kemauan untuk mengarahkan upaya yang besar kearah pencapaian tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu.”.

Dilihat dari kebutuhan manusia, **Abraham H. Maslow (1980:44)** mengklasifikasikan kebutuhan sebagai berikut:

1. *Physiological Need*

Yaitu kebutuhan akan keamanan, keselamatan, ketenangan, bebas dari rasa takut, mendapatkan pekerjaan dan adanya peraturan yang memberikan bimbingan serta pengarahan untuk bertindak.

2. *Safety Need*

Yaitu kebutuhan akan rasa diakui, diterima oleh masyarakat, rasa memiliki dan kebutuhan sosial lainnya.

3. *Social Need*

Yaitu kebutuhan akan penghargaan dan prestasi, dicintai atau diterima oleh orang lain.

4. *Esteem Need*

Yaitu kebutuhan akan penghargaan dan prestasi, dicintai atau diterima orang lain.

5. *Self Actualization Need*

Yaitu kebutuhan akan kepuasan, kebutuhan akan mewujudkan diri, pencapaian cita-cita diri.

Hasil dari tugas atau pekerjaan yang telah dilakukan oleh seseorang akan memperoleh kompensasi sebagai balas jasa. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan diharapkan dapat memuaskan berbagai kebutuhan para pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Karyawan yang motivasinya rendah dapat dilihat dari fenomena seperti tingkat absensi yang tinggi, semangat kerja yang rendah, keterlambatan meningkat dan suasana kerja yang tidak nyaman. Oleh karena itu perusahaan harus bijak dalam menentukan kebijakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan.

Menurut **Veithzal Rivai (2005;285)** kompensasi merupakan:

“Salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian atau biaya utama atas pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke-21 ini”

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung ini biasanya berupa gaji, upah, dan bonus.

Kompensasi tidak langsung terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung.

Berdasarkan beberapa hal di atas sistem kompensasi perusahaan menjadi sangat penting, karena dengan sistem kompensasi yang baik maka kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan merasa diuntungkan. Di sisi karyawan, kesejahteraan hidupnya tercapai sehingga motivasi kerjanya dapat dipertahankan bahkan dapat meningkat. Di sisi perusahaan perusahaan dengan mengeluarkan biaya tertentu dapat mendapat hasil yang optimal.

Dari kerangka pemikiran di atas, maka penulis dapat menarik hipotesis sebagai berikut:

“Pemberian kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di Perusahaan. “X” .”

1.6 Objek dan Metodologi Penelitian

1.6.1 Objek Penelitian

Dalam melakukan pengujian atas hipotesis yang telah dikemukakan, di dalam objek penelitian terdapat dua variabel yang perlu diukur, kedua variabel tersebut adalah:

1. Variabel bebas (X)

Adalah variabel yang bebas sifatnya karena dapat mempengaruhi variabel lainnya atau bisa dikatakan menjadi penyebab terhadap terjadi atau tidak terjadinya sesuatu. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah “Kompensasi”.

2. Variabel terikat (Y)

Adalah variabel yang menjadi masalah yang akan diteliti yang sifatnya terikat karena variabel ini dipengaruhi oleh variabel lainnya yang sifatnya bebas, dalam penelitian ini variabel terikatnya atau dengan kata lain variabel tidak bebasnya adalah “Motivasi Kerja Karyawan”.

Terhadap setiap variabel tersebut nantinya diberikan indikator masing-masing sebagai bahan acuan yang akan digunakan untuk mengevaluasi dan menilai praktik-praktik yang dilakukan oleh Perusahaan. “X”

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala ordinal yang memungkinkan untuk mengurutkan jawaban atas sub indikator variabel ke dalam urutan ranking atas dasar sikapnya terhadap masalah-masalah tersebut.

Berikut ini adalah tabel operasionalisasi variabel yang isinya terdiri dari variabel yang digunakan, dimensi dari tiap variabel, dan indikator untuk mengukur variabel yang digunakan penulis dalam penelitian ini.

Tabel 1.1

Tabel Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X)	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji/upah yang adil • Insentif yang menarik • Tunjangan yang diberikan perusahaan memadai • Uang lembur sesuai dengan harapan • Fasilitas 	Ordinal
Motivasi Kerja Karyawan (Y)	<ul style="list-style-type: none"> • Absensi • Kesetiaan • <i>Turnover</i> • Produktivitas • Tanggung jawab 	Ordinal

1.6.2 Metodologi Penelitian

Metodologi yang digunakan penulis adalah dengan menggunakan pendekatan survey. Dimana penulis mengumpulkan informasi yang dibutuhkan melalui lembar kuesioner, yang akan dibagi secara acak pada semua karyawan di Perusahaan. “X”, menggunakan wawancara dengan melakukan tanya jawab langsung pihak perusahaan, khususnya pada manajer sumber daya manusia dan karyawan, dan observasi untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam melakukan analisis dan membahas topik yang bersangkutan.

1.6.2.1 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan:

1. Studi Kepustakaan

Penelitian ini menggunakan sumber informasi yang tersedia di perpustakaan dan jasa informasi yang tersedia, yakni melalui buku-buku, bahan kuliah, dan lain-lain. Ditujukan untuk memperoleh data sekunder yang bisa dimanfaatkan sebagai bahan analogi yang bermanfaat dalam perumusan teori-teori, dan landasan dalam penganalisaan data primer.

2. Studi Lapangan:

- a. Wawancara, yaitu dengan mengadakan tanya jawab dengan pihak-pihak yang berkepentingan.
- b. Kuesioner, yaitu alat yang berupa beberapa daftar pertanyaan yang terstruktur untuk mendapat informasi bagi pembahasan masalah dalam kegiatan pengumpulan data dari para responden yakni para karyawan Perusahaan. "X".
- c. Observasi, yaitu pengamatan di lapangan secara langsung terhadap objek yang akan diteliti tanpa turut serta langsung dalam kegiatan perusahaan.

1.6.2.2 Teknik Penentuan Sampel

Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel dari populasi yang ada berdasarkan teori dari Suharsimi Arikunto dalam (1996:20) tentang jumlah responden menyatakan bahwa: “Apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10-15%, atau 20-25% atau lebih”.

Karena jumlah pekerja bagian produksi di Perusahaan. “X” ada sekitar 50 orang, maka penulis melakukan penelitian populasi.

1.6.2.2 Metode Pengolahan Data

Dalam menganalisis kuesioner yang dibagikan pada responden yang berjumlah 50 orang, digunakan daftar pertanyaan yang berjumlah 30 buah. Setiap pertanyaan yang diberikan diberi nilai sebagai berikut:

- a. SS (Sangat Setuju) = 5
- b. S (Setuju) = 4
- c. RR (Ragu – ragu) = 3
- d. TS (Tidak Setuju) = 2
- e. STS (Sangat Tidak Setuju) = 1

Untuk menganalisis data-data apakah ada pengaruh antara kompensasi dengan motivasi tenaga kerja karyawan, maka dilakukan analisis secara kuantitatif dengan pengujian secara metode statistik. Pengujian ini melalui beberapa tahap:

1. Pengujian dengan korelasi Rank Spearman.

Penulis menggunakan analisa korelasi Rank Spearman untuk mengetahui sejauh mana kekuatan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti yaitu hubungan antara variabel kompensasi sebagai “X” dan variabel motivasi sebagai “Y”.

Kedua variabel ini dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi Rank Spearman:

$$R_s = \frac{1 - 6 \sum d_i^2}{N^3 - N}$$

Keterangan rumus:

R_s = koefisien korelasi Spearman

D_i = $R_x - R_y$

N = jumlah responden

2. Jika terdapat data dengan ranking sama, maka harus digunakan faktor korelasi untuk menghitung $\sum x^2$ dan $\sum y^2$ terlebih dahulu sebelum menghitung besarnya R_s .

$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_x$$

$$\sum y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_y$$

$$\text{Dimana: } \sum T = \frac{t^3 - t}{12}$$

t menunjukkan jumlah rank kembar atau sama dari penelitian, sehingga korelasi rank Spearman dapat dihitung sebagai berikut:

$$R_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2 \sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan

X = variabel bebas

Y = variabel tidak bebas

T_x = faktor korelasi x

T_y = faktor korelasi y

t = banyaknya data kembar / sama

3. Karena sampel yang digunakan sebanyak 50, ($n > 10$) maka termasuk sampel besar, maka signifikan sebuah r yang kita hasilkan dibawah hipotesis nol (0) dapat diuji dengan pengujian 1 arah (tingkat signifikan 5%) dengan menggunakan rumus $df = n - 2$. Untuk menguji tingkat signifikan koefisien r, apakah berasosiasi dalam populasi yang diwakili sampel yang diambil, rumusnya:

$$t = \frac{r_s \sqrt{N - 2}}{\sqrt{1 - r_s^2}}$$

Untuk hasil t positif (+)

- jika $t >$ batas nilai kritis, maka H_1 diterima
- jika $t <$ batas nilai kritis, maka H_0 ditolak

Untuk mengetahui besarnya pengaruh, yaitu pengaruh insentif terhadap tingkat produktivitas karyawan, digunakan determinasi: $KD = r^2 \times 100\%$

4. Nilai r_s akan bergerak antara -1 dan +1 ($-1 < r_s < +1$)

- jika $r_s = +1$ berarti terdapat hubungan yang positif
- jika $r_s = -1$ berarti terdapat hubungan yang negatif

Untuk menentukan apakah H_0 diterima atau ditolak yaitu dengan membandingkan t hitung dengan t tabel.

Hipotesa :

H_0 : tidak ada pengaruh antara variabel x dan y

H_1 : ada pengaruh antara variabel x dan y

Kriteria :

- H_0 ditolak + jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_1 diterima.
- H_1 diterima = jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak.

1.7 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah daerah observasi, yaitu di daerah tempat diadakannya penelitian. Dalam menyusun skripsi ini, penulis mengadakan penelitian di Perusahaan "X" .

1.8 Sistematika Penelitian

Sistematika penelitian ini terdiri dari lima bab, yang masing-masing bagiannya adalah satu kesatuan yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya.

Bab I : Pendahuluan

Penulis menulis tentang uraian dari latar belakang penelitian, identifikasi dari masalah yang dihadapi, maksud dan tujuan penelitian dilakukan, kegunaan dari penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis, objek dan metodologi penelitian dan juga lokasi penelitian.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Pada bab ini penulis berusaha menjabarkan dan memberikan gambaran mengenai landasan pemikiran dan pengertian dari kompensasi dan motivasi kerja karyawan serta bagaimana hubungannya, yang diharapkan dapat digunakan sebagai landasan teori untuk membahas dan memecahkan masalah yang terjadi di dalam perusahaan tersebut.

Bab III : Objek dan Metodologi Penelitian

Pada bab ini penulis akan membahas objek penelitian meliputi visi, misi, sejarah perusahaan, struktur tenaga kerja, struktur organisasi, beserta uraian jabatan masing-masing. Pada bagian metode penelitian, diuraikan mengenai metode penelitian yang digunakan, variabel penelitian yang menjadi objek penelitian, prosedur pengumpulan data, dan juga teknik penentuan sampel.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Disini penulis menjelaskan mengenai kompensasi dan motivasi yang ada pada Perusahaan "X". Dalam bab ini juga akan diuraikan mengenai analisa kuesioner yang dibagikan kepada 50 orang karyawan dan juga analisa pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan di Perusahaan "X" dengan menggunakan analisa korelasi ank Spearman

Bab V : Kesimpulan dan Saran

Pada bab terakhir kesimpulan tentang kompensasi dan motivasi kerja karyawan, dan pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan. Selain itu juga diuraikan tentang saran-saran mengenai kompensasi, dan motivasi karyawan di Perusahaan "X".