

## ABSTRAK

Dari penelitian diketahui besarnya korelasi range spearman antara gaji terhadap motivasi kerja karyawan adalah 0,974. Kemudian didapat besaran koefisien determinasi sebesar 94,9% yang artinya 94,9% dari motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, sisanya sebesar 5,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Proses pemberian gaji kepada karyawan, ditinjau dari dua aspek, yaitu : *internal equity* dan *external equity*. Dimana langkah – langkahnya, yaitu : Analisis jabatan, evaluasi jabatan, survei gaji dan upah, dan penentuan tingkat gaji. Sedangkan untuk mengetahui besarnya motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari 4 teori, yaitu: Teori Kebutuhan Maslow, Teori ERG, Teori Insting, dan Teori Drive. Disamping dua teknik motivasi kerja pegawai lainnya, yaitu : Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai dan teknik komunikasi persuasif. Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode deskriptif dan verifikatif, tipe penelitian ini adalah tipe penelitian korelasional dan kausalitas. Unit analisis (*unit of analysis*) penelitian ini adalah individual yaitu para karyawan PT “X” di Bandung, khususnya para karyawan yang bekerja di PT “X” Bandung . Dilihat dari waktu pengumpulan datanya (*time horizon*) penelitian ini bersifat cross section.

**Kata Kunci : Gaji, Motivasi kerja Karyawan**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	x
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Kegunaan Penelitian .....	7
1.5 Kerangka Penelitian dan Hipotesis.....	8
1.6 Metode Penelitian.....	12
1.6.1 Desain Penelitian.....	12
1.6.2 Teknik Penentuan Sampel.....	13
1.6.3 Teknik Pengumpulan Data.....	14
1.6.4 Metode Analisis.....	15
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	18
<b>BAB II     TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
2.1.1 Pengertian dan Fungsi Manajemen SDM.....	19
2.1.2 Tujuan dan Aktivitas SDM.....	20
2.1.3 Pekerjaan Manajemen Sumber Daya Manusia..	21
2.1.4 Kegiatan dan Aktivitas Yang Dilakukan oleh MSDM.....	23
2.1.5 Sasaran – sasaran Strategis MSDM.....	25
2.2 Pengertian dan Manajemen Gaji.....	27
2.2.1 Manajemen Gaji.....	27

2.2.2	Gaji Sebagai Bagian Dari Upah.....	28
2.2.3	Pengertian Gaji.....	29
2.2.4	Langkah – langkah Dalam Menentukan Gaji.....	30
2.2.5	Tantangan Dalam Menentukan Gaji.....	36
2.3	Motivasi Kerja.....	39
2.3.1	Pengertian Motivasi Kerja.....	39
2.3.2	Teori – Teori Motivasi Kerja.....	40
2.3.3	Prinsip–Prinsip Dalam Motivasi Kerja Pegawai.	43
2.3.4	Teknik Motivasi Kerja Pegawai.....	44
<b>BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN</b>		
3.1	Objek Penelitian .....	46
3.1.1	Sejarah Perusahaan.....	46
3.1.2	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas.....	49
3.2	Metode Penelitian.....	58
3.2.1	Desain Penelitian.....	58
3.2.2	Teknik Penentuan Sampel.....	58
3.2.3	Teknik Pengumpulan Data.....	59
3.2.4	Teknik Pengolahan Data.....	61
3.2.5	Teknik Analisis Data.....	63
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Hasil Penelitian.....	67
4.1.1	Hasil Penelitian Mengenai Kompensasi.....	67
4.1.2	Hasil Penelitian Mengenai Motivasi Kerja.....	76
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1	Kesimpulan .....	88
5.2	Saran .....	90
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>92</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.3.2.1	Gambar Hierarki Kebutuhan Maslow..... 41
Gambar 3.1.2.1	Struktur Organisasi PT “X”..... 52

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Tingkat Keeratan Hubungan Korelasi..... 17
Tabel 3.1.2	Tabel Kompensasi Karyawan..... 50
Tabel 4.1.1.1	Tanggapan responden tentang kesesuaian format gaji yang diberikan oleh PT “X”..... 68
Tabel 4.1.1.2	Tanggapan responden tentang ketepatan sasaran gaji yang diberikan..... 68
Tabel 4.1.1.3	Tanggapan responden tentang ketepatan waktu PT “X” dalam menggaji para karyawannya..... 69
Tabel 4.1.1.4	Tanggapan responden tentang kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk bernegosiasi mengenai gaji..... 70
Tabel 4.1.1.5	Tanggapan responden tentang pengertian perusahaan akan kebutuhan dan kelayakan gaji para karyawannya..... 70
Tabel 4.1.1.6	Tanggapan responden tentang kesesuaian antara jabatan dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan..... 71
Tabel 4.1.1.7	Tanggapan responden tentang kemampuan PT “X” dalam menggaji para karyawannya..... 72
Tabel 4.1.1.8	Tanggapan responden tentang kemampuan PT “X” dalam merespon dan menangani masalah gaji karyawan dengan cepat..... 72
Tabel 4.1.1.9	Tanggapan responden tentang kesepakatan mengenai peraturan gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya..... 73
Tabel 4.1.1.10	Tanggapan responden tentang transparansi gaji antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya..... 73
Tabel 4.1.1.11	Kompensasi (gaji) pada PT “X” Bandung..... 75
Tabel 4.1.2.12	Tanggapan responden tentang keberhasilan perusahaan

	dalam memotivasi para karyawan untuk bekerja .....	76
Tabel 4.1.2.13	Tanggapan responden tentang loyalitas perusahaan sebanding dengan motivasi kerja yang diberikan.....	76
Tabel 4.1.2.14	Tanggapan responden akan tetap bekerja walaupun gaji yang diterima tidak sebanding dengan apa yang diberikan kepada perusahaan.....	77
Tabel 4.1.2.15	Tanggapan responden akan mengatakan kepada orang lain (kolega) bahwa dia sangat termotivasi dalam bekerja di perusahaan tersebut.....	78
Tabel 4.1.2.16	Tanggapan responden akan merasa senang jika orang lain (kolega) pun termotivasi oleh perusahaan tersebut....	79
Tabel 4.1.2.17	Tanggapan responden akan meyakinkan orang lain bahwa gaji dan motivasi yang diberi oleh perusahaan sudah sangat baik.....	79
Tabel 4.1.2.18	Tanggapan responden tentang perusahaan tempat mereka bekerja sangat memotivasi mereka, baik terhadap karyawan lama maupun karyawan baru.....	80
Tabel 4.1.2.19	Tanggapan responden akan menolak jika ada yang mengatakan pelayanan jasa yang diberikan oleh perusahaan lain lebih baik.....	81
Tabel 4.1.2.20	Tanggapan responden tentang walaupun perusahaan lain yang sejenis jauh lebih baik dalam memotivasi mereka, tetapi mereka tetap menganggap bahwa PT “X” adalah yang terbaik dalam memotivasi para karyawannya.....	81
Tabel 4.1.2.21	Tanggapan responden tentang PT “X” banyak memberikan dan menyediakan fasilitas bagi para karyawannya untuk memotivasi kerja mereka.....	82
Tabel 4.1.2.22	Motivasi kerja pada PT “X” Bandung.....	84

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 : Surat Bukti Penelitian
- Lampiran 2 : Surat Pernyataan
- Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 4 : Tabel Distribusi t