

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Menurut Lovelock (2005:14) dalam bukunya dikatakan bahwa, situasi perekonomian dunia pada umumnya dan Indonesia pada khususnya dewasa ini berkembang pesat, terlebih pada era globalisasi ini dimana perubahan teknologi dan arus informasi yang cepat mendorong timbulnya laju persaingan di dalam dunia usaha. Hal ini dapat kita lihat dengan banyak munculnya pemain-pemain baru dalam dunia usaha yang menjadikan persaingan semakin ketat yang menuntut setiap pemain, baik pemain lama maupun pemain baru harus memiliki strategi bisnis dan kualitas sumber daya manusia yang baik yang dapat mengalahkan para pesaingnya

Untuk perusahaan yang sejenis, tingkat persaingan akan semakin berpengaruh terhadap kegiatan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan karyawan yang terampil dan bermutu dalam menghadapi masa depan perusahaan.

PT “X” merupakan perusahaan perseorangan yang bergerak dalam bidang penjualan produk dan jasa. PT “X” didirikan pada tanggal 3 Juli 2004, yang berlokasi di Jalan Sumatera no. 20 Bandung. Didirikannya PT “X” tersebut karena pendirinya melihat semakin banyaknya pihak pengembang, dari Bandung maupun Jakarta bermunculan, berlomba untuk menarik konsumen dengan beragam jenis produk yang ditawarkan, juga promosi-

promosi yang dijalankan dalam berbagai macam jenis. Dengan melihat peluang tersebut, maka kami menjadikan perusahaan kami sebagai perusahaan yang khusus menyediakan produk mekanikal dan konstruksi, khususnya bahan-bahan bangunan, dengan menampilkan kualitas produk yang baik. Sedangkan untuk jasa, perusahaan kami bergerak di bidang pemasaran perumahan.

Kenyataan ini telah memberikan suatu penjelasan bahwa perusahaan-perusahaan yang ada, harus lebih memperhatikan sumber daya demi kemajuan dari perusahaan itu sendiri. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai apa yang menjadi tujuannya, tingkat laba yang tinggi atau memperluas pangsa pasar tidak lepas dari faktor - faktor pendukung yaitu modal, tenaga kerja, manajemen dan pasar. Faktor-faktor tersebut tentunya saling berhubungan dan saling menunjang antara satu dengan yang lainnya. Dengan tidak menganggap faktor yang lain tidak penting, tidaklah berlebihan kalau dikatakan bahwa manusia, dalam hal ini karyawan perusahaan, merupakan faktor yang utama.

Dessler (2003:75) mengatakan bahwa, proses pemberian kompensasi merupakan segala bentuk bayaran atau imbalan bagi karyawan dan berasal dari perusahaan dimana tempat mereka bekerja, dan memiliki dua komponen utama, yaitu **pembayaran keuangan (kompensasi) langsung** (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan **pembayaran keuangan (kompensasi) tidak langsung** (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan liburan yang dibayar oleh perusahaan). Dalam hal ini, gaji merupakan salah satu komponen utama yang saling mempengaruhi antara perusahaan dengan karyawan. Tentunya gaji tidak ditentukan secara sepihak,

yaitu dominasi dari pihak perusahaan, melainkan manajemen perusahaan harus menghasilkan sebuah strategi penghargaan bersama, artinya bahwa sebuah portofolio total dari program penghargaan yang semuanya berhubungan baik dengan keberhasilan bisnis jangka pendek atau panjang, meningkatkan nilai pemegang saham, mendorong perilaku yang kita butuhkan dan memberikan nilai yang sebenarnya kepada karyawan. Dari adanya kompensasi (gaji) tersebut, karyawan akan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya dihargai oleh perusahaan sesuai dengan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan, sehingga dapat menciptakan motivasi dalam bekerja. Maka, dengan adanya motivasi kerja, tentunya karyawan akan mempunyai minat kerja yang bagus dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Dessler (2003:173), dikatakan bahwa pihak perusahaan dan pengembang perlu memperhatikan dan berusaha mengkomunikasikan informasi tentang perusahaan mereka, dan memberikan layanan terbaik untuk mampu mempengaruhi karyawan yang ada. Ada empat teknik perencanaan sumberdaya manusia yang utama yaitu Perekrutan dan Penempatan, Seleksi, Pelatihan dan Pengembangan, dan Kompensasi. Seperti semua ujian seleksi lainnya, kompensasi dipandang sebagai aspek fisik dan psikis dari lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan, khususnya seberapa besar motivasi kerja yang diberikan oleh karyawan dalam suatu perusahaan.

PT "X" menyadari bahwa adanya ketidakseimbangan antara pemberian kompensasi, dalam hal ini gaji terhadap perkembangan motivasi kerja karyawan di PT "X". Perusahaan harus bertindak cermat dalam proses

penggajian kepada masing-masing karyawan, karena hasil kompensasi, dalam hal ini gaji akan menunjang kebutuhan sumber daya manusia di perusahaan untuk masa yang akan datang, terutama untuk memotivasi karyawan itu sendiri. Perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh PT “X” adalah dengan menggunakan teknik-teknik perencanaan sumber daya manusia yang terdiri dari: Perekrutan dan Penempatan, Seleksi, Pelatihan dan Pengembangan, dan Kompensasi.

Dalam bukunya Dessler (2003:106) pun, dikatakan bahwa ada empat teknik perencanaan sumber daya manusia yang sebaiknya diterapkan dalam suatu perusahaan, yaitu:

1. Perekrutan dan Penempatan, adalah konsep di mana di dalamnya terdapat uji validitas, yang seringkali mengacu pada bukti bahwa ujian itu berhubungan dengan pekerjaan, dengan kata lain, bahwa prestasi dari ujian itu dapat menjadi alat prediksi yang sah dari prestasi pada pekerjaan. Selain itu uji realibilitas, dimana konsistensi nilai yang diperoleh oleh orang yang sama saat diuji kembali dengan ujian yang sejenis atau setara.
2. Seleksi ialah proses dimana karyawan yang telah direkrut, diseleksi melalui berbagai metode seleksi yang telah disiapkan oleh perusahaan.
3. Pelatihan dan Pengembangan, ialah teknik dimana kemampuan fisik dan motorik para karyawan diuji. Pelatihan dimaksudkan agar para karyawan mempunyai kemampuan yang lebih, baik dalam hal fisik dan psikis. Sedangkan pengembangan ialah metode dimana karyawan yang telah dilatih, dikembangkan kembali agar mempunyai prestasi yang lebih baik.

4. Kompensasi ialah balas jasa yang diterima oleh setiap karyawan atas kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Masalah yang saat ini dihadapi oleh PT “X” ialah bagaimana cara untuk menyesuaikan kembali proses pemberian gaji yang tepat untuk memotivasi para karyawan, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT “X” tersebut. Karena mengingat PT “X” ini memiliki beberapa pesaing perusahaan lainnya di Bandung yang tentunya dengan kualitas kinerja perusahaan yang baik pula.

Dalam bukunya Dessler (2003:186) dikatakan bahwa, pihak perusahaan harus melihat lebih jauh bermacam – macam faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan di perusahaan tersebut. Secara khusus, PT “X” harus jeli dalam mengidentifikasi karyawan dan penentuan kebijakan kompensasi kepada karyawan. Oleh karena itu, pengambilan keputusan tergantung pada kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Frederick Taylor, dalam bukunya Dessler (2003:108) atas perusahaan tempat ia bekerja, Midvale Steel Company, diperoleh nilai hampir 90% perusahaan menggunakan uang sebagai alat untuk memotivasi para karyawannya, dan hasilnya adalah hampir 90% menyatakan bahwa sebagian dari para pekerja yang sama ini, memiliki energi untuk langsung pulang ke rumah dan bekerja di rumah mereka, bahkan setelah bekerja selama 12 jam. Hal ini membuktikan bahwa apabila perusahaan dapat menemukan suatu cara untuk memanfaatkan energi ini selama hari kerja, maka perusahaan tersebut dapat mencapai hasil produktivitas yang luar biasa.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi, dalam hal ini gaji kepada karyawan dapat diarahkan untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawannya, akan tetapi jika didalam pelaksanaannya terdapat ketidakadilan dan subjektifitas, maka akan timbul kejadian yang sebaliknya yaitu akan menurunkan motivasi kerja para karyawan. Berdasarkan uraian tersebut diatas penulis termotivasi untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Gaji Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT “X” di Bandung.**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa gaji merupakan salah satu aspek penting dari sekian banyak aspek penting dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan (dalam hal ini PT “X”), yang dihadapkan pada situasi persaingan antara perusahaan guna menurunkan tingkat kerja para karyawan yang tidak termotivasi. Berdasarkan uraian tersebut, dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimanakah proses pemberian gaji karyawan PT “X” Bandung?
2. Bagaimanakah motivasi kerja karyawan PT “X” Bandung?
3. Bagaimana pengaruh gaji terhadap motivasi kerja karyawan PT “X” Bandung?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data mengenai proses pemberian gaji terhadap motivasi kerja karyawan, terutama bagi

kepentingan penelitian yang berfungsi sebagai bahan analisis yang akan dipakai dalam kegiatan penelitian, dan sebagai salah satu syarat untuk menempuh sidang SI di Universitas Kristen Maranatha Bandung.

Sedangkan tujuan dari pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaji karyawan PT “X” Bandung.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan PT “X” Bandung.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaji terhadap motivasi kerja karyawan PT “X” di Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Sehubungan dengan tujuan penelitian diatas, diharapkan penelitian tersebut akan memberikan kegunaan, baik teoritis maupun praktis.

1. Kegunaan Teoritis : Hasil penelitian ini, diharapkan dapat berguna dan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan keilmuan, terutama ilmu manajemen sumber daya manusia, dalam hal pemberian gaji karyawan terhadap motivasi kerja karyawan PT “X” di Bandung. Selain itu, sebagai pembanding maupun sebagai sumbangan pemikiran dan informasi bagi mereka yang tertarik untuk mengadakan penelitian di bidang yang sama.
2. Kegunaan Praktis : Hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan gagasan pemikiran dan bahan masukan yang bermanfaat bagi PT “X” di Bandung, dalam mengambil keputusan, khususnya dalam hal pemberian gaji kepada karyawan terhadap motivasi kerja karyawan PT “X” di Bandung.

3. Bagi Penulis : Kegunaan penelitian ini diharapkan akan menambah pengetahuan kita tentang arti kompensasi, dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja para karyawan. Sehingga kita dapat melihat seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja para karyawan.
4. Bagi Pembaca : Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada para pembaca agar para pembaca dapat lebih memahami mengenai kompensasi terutama pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja para karyawan.
5. Bagi Perusahaan : Kegunaan penelitian ini diharapkan agar perusahaan dapat lebih memahami tentang kompensasi para karyawan dan diharapkan dapat memperbaiki sistem kompensasi yang berlaku di perusahaan sekarang agar dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan meningkatkan keefektifan kerja para karyawan.

1.5 Kerangka Penelitian dan Hipotesis

- **Kerangka Penelitian**

Dengan adanya pembayaran gaji terhadap motivasi kerja karyawan, maka kita dapat melihat bagaimana pengaruh gaji terhadap motivasi kerja karyawan dan apakah dengan pemberian gaji tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan di perusahaan tersebut. Dengan diketahuinya kebijakan gaji, maka pimpinan perusahaan dapat lebih memperhatikan sistem pembayaran gaji.

Menurut Dessler (2003:92), gaji adalah batu penjurus dari kompensasi eksekutif, ini adalah elemen di mana pengusaha mendasarkan tunjangan,

insentif dan penghasilan tambahan – biasanya semua diberikan sesuai dengan pembayaran dasar.

Sedangkan menurut Hariandja (2002:245), gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Dessler (2003:108), motivasi adalah suatu kecenderungan dimana para karyawan bekerja dengan langkah yang secepat mungkin dan memproduksi pada level maksimum yang dapat diterima.

Sedangkan menurut Hariandja (2002:323) di dalam bukunya, motivasi dapat muncul sebagai akibat dari keinginan pemenuhan kebutuhan yang tidak terpuaskan dimana kebutuhan itu muncul sebagai dorongan internal atau dorongan alamiah (naluri), seperti motivasi berprestasi, berinteraksi dengan orang lain, mencari kesenangan, berkuasa, dan lain-lain yang cenderung bersifat internal, yang berarti kebutuhan itu muncul dan menggerakkan perilaku semata-mata karena tuntutan fisik dan psikologis.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh perusahaan – perusahaan di USA yang menyatakan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Leon C. Megginson (1984:401), sesuai dengan Anwar Prabu Mangkunegara (2004:84) yang mengemukakan bahwa

“The major factors that affect an organization’s compensation policies and practices are : 1) Government factors, 2) Collective bargaining, 3) Standard and cost of living, 4) Comparable wages, 5) Supply and demand, and 6) Ability to pay.”

a. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi / angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi.

b. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan di perusahaan.

c. Standar dan Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

d. Ukuran Perbandingan Upah

kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

e. Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

f. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada dalam perusahaan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2002:85), prinsip gaji, yaitu tingkat bayaran, struktur bayaran, menentukan bayaran secara individu, metode bayaran, dan kontrol bayaran.

1) Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata, atau rendah, bergantung pada kondisi perusahaan. Artinya tingkat pembayaran bergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawainya.

2) Struktur Pembayaran

Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran, dan klasifikasi jabatan di perusahaan.

3) Penentuan Bayaran Individu

Penentuan bayaran individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja pegawai.

4) Metode Pembayaran

Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Kedua, metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.

5) Kontrol Pembayaran

Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi gaji. Tugas mengontrol pembayaran adalah pertama, mengembangkan standar kompensasi dan meningkatkan fungsinya. Kedua, mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang tetap. Ketiga, meluruskan perubahan standar pembayaran upah.

- **Hipotesis**

Rancangan pengujian hipotesis ini dimaksimalkan untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap motivasi kerja karyawan PT “X” Bandung. Berdasarkan kerangka penelitian diatas, maka penulis dapat menarik suatu hipotesis penelitian yaitu :

Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan PT “X” di Bandung.

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode deskriptif dan verikatif. Metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan sesuatu yang

tengah berlangsung pada saat riset dilakukan untuk memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu serta pengaruhnya terhadap tingkat motivasi kerja para karyawan. Sedangkan metode verikatif digunakan untuk mengetahui hubungan antara tingkat motivasi karyawan melalui pengujian hipotesis. Dalam hal ini proses pemberian gaji kepada karyawan (variabel independent) terhadap tingkat motivasi kerja karyawan (variabel dependent).

Tipe penelitian ini adalah tipe penelitian korelasional dan kausalitas yaitu tipe penelitian yang menyatakan adanya keterkaitan antara independent variabel terhadap dependent variabel berdasarkan hubungan sebab akibat.

Unit analisis (unit of analysis) penelitian ini adalah individual yaitu para calon karyawan yang akan dan yang telah diterima oleh perusahaan, dalam hal ini pihak PT “X” Bandung. Dilihat dari pengumpulan datanya (time horizon) penelitian ini bersifat cross section artinya informasi dari sebagian populasi atau sample responden diperoleh pada bulan Juli 2007.

1.6.2 Teknik Penentuan Sampel

Unit analisis dalam penelitian ini adalah para karyawan PT “X” di Bandung. Untuk menentukan jumlah sampel perlu diketahui ukuran populasi karyawan. Penentuan ukuran sampel didasarkan kepada metode penentuan sampel minimum. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan Random Sampling. Agar dapat terjamin validitas dalam penarikan kesimpulan, maka ukuran sample harus representative. Ukuran sample ditentukan dengan rumus Slovin (Husein Umar, 2000:146).

Keterangan:

$$n = \frac{N}{1 + N(0,1)^2}$$

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

Error (tingkat kesalahan) = 10%

Untuk menentukan besarnya sampel yang dapat mewakili populasinya, terlebih dahulu dihitung jumlah populasi, yaitu jumlah karyawan yang terdapat pada perusahaan tersebut.

1.6.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah sebagai berikut :

1. Pengambilan data langsung dari PT “X” mengenai proses pemberian gaji kepada karyawan, dan tingkat motivasi kerja karyawan.
2. Kuesioner, menggunakan daftar pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh jawaban yang lebih terperinci mengenai hal-hal yang berhubungan dengan proses pemberian gaji yang dilakukan oleh perusahaan. Kuesioner diberlakukan kepada karyawan baru, maupun karyawan lama PT “X” Bandung, yang berisi elemen-elemen mengenai proses pelaksanaan pemberian gaji karyawan. Kuesioner ini dibuat dalam dua model :

Tujuan Pokok pembuatan kuesioner adalah untuk :

- a. Memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan survey.
- b. Memperoleh informasi dengan reliabilitas dan validitas setinggi mungkin.

3. Studi literature, yaitu dengan mempelajari berbagai buku referensi yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

1.6.4 Metode Analisis

Data yang diperoleh dari kuesioner akan dikumpulkan dan diolah dengan memberikan bobot dari setiap pertanyaan berdasarkan skala Linkert, yaitu :

SS (sangat setuju)	= 5
S (setuju)	= 4
KS (kurang setuju)	= 3
TS (yidak setuju)	= 2
STS (sangat tidak setuju)	= 1

Penggunaan skala Linkert akan menghasilkan data kualitatif, karena angka-angka yang didapatkan dari skala tersebut lebih merupakan ranking daripada nilai absolute.

Karena data yang diperoleh ordinal, maka pengukuran ordinal harus ditingkatkan menjadi interval melalui methods of successive interval (Hays,1996) dilakukan transformasi data dengan langkah sebagai berikut :

- a. Memperhatikan setiap item pertanyaan.
- b. Untuk setiap item dihitung frekuensi jawaban (f), berapa responden yang mendapat skor 1,2,3,4,5.
- c. Menentukan proporsi (p) dengan cara membagi frekuensi dengan jumlah responden.

- d. Menghitung proporsi kumulatif (p).
 e. Menghitung nilai skala (scale value) untuk setiap nilai Z dengan rumus :

$$\text{Scale value} = \frac{(\text{Density at lower limit}) - (\text{Density at upper limit})}{(\text{Area below upper limit}) - (\text{Area below lower limit})}$$

Data kemudian diolah dan dianalisis secara kumulatif dengan menggunakan metode statistika sebaga berikut :

1. Koefisien Korelasi

Pengolahan data yang dilakukan penulis yaitu menggambarkan metode dan rumus korelasi Spearman (M. Iqbal Hasan, 2003:236) dengan teknik random, dengan rumus sebagai berikut :

Bila tidak ada angka kembar :

$$rs = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n^3 - n}$$

Bila ada angka kembar :

$$rs = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

, dimana :

$$\sum y^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum ty$$

$$\sum x^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum tx$$

$$tx = ty = \frac{t^3 - t}{12}$$

Keterangan :

rs = koefisien korelasi

x = variabel bebas (gaji)

y = variabel terikat (motivasi kerja karyawan)

n = banyaknya variabel

d_i = selisih rank x dan rank y

t_x = faktor korelasi x

t_y = faktor korelasi y

t = banyaknya data yang bernilai sama

Uji statistik :

$$cr = rs \sqrt{\frac{n-2}{1-rs^2}}$$

Koefisien hubungan antara variabel tersebut dinyatakan dengan nilai :

$-1 < rs < +1$, bila :

$rs = 0$, maka hubungan kedua variabel sangat lemah atau tidak ada hubungan sama sekali.

$rs = +1$, berarti terdapat korelasi positif sempurna dan searah antara variabel x dan y , yaitu apabila variabel x naik maka variabel y akan naik.

$rs = -1$, berarti terdapat korelasi negatif sempurna dan berlawanan antara variabel x dan y , yaitu apabila variabel x turun maka variabel y akan naik.

Tabel 1.1 Tingkat Keeratan Hubungan Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
kurang dari 0,20	Hubungan yang sangat kecil dan bisa diabaikan
0,20 - < 0,40	Hubungan yang kecil (tidak erat)
0,40 - < 0,70	Hubungan yang cukup erat

0,70 - < 0,90	Hubungan yang erat (reliabel)
0,90 - < 1,00	Hubungan yang sangat erat (sangat reliabel)

Sumber: Analisis Regresi dan Korelasi, Nirwana K.Sitepu (1994:108)

2. Analisa Determinasi

Analisa determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar perubahan variabel independent (gaji) terhadap variabel dependent (motivasi kerja karyawan) yang dinyatakan dalam persentase maka berdasarkan perhitungan analisa koefisien korelasi spearman di atas, dapat diperoleh hasil perhitungan analisa determinasinya dengan rumus (Prof. Dr. Sudjana 1997:246).

$$R = r^2 \times 100\%$$

Dimana : **R** = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Objek penelitian yang diteliti oleh penulis ialah PT “X” yang berlokasi di Jalan Sumatera no. 20 Bandung.

Sedangkan waktu penelitian yang dibutuhkan oleh penulis ialah selama beberapa bulan.