

ABSTRAK

Manusia merupakan pilar penopang bagi perusahaan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan yang optimal dapat tercapai apabila perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalam perusahaan tersebut dengan seoptimal mungkin. Ketika SDM dapat berfungsi secara optimal maka kinerja karyawan di perusahaan tersebut juga akan mengalami peningkatan yang pada akhirnya efektivitas dan produktivitas kerja di dalam perusahaan dapat meningkat pula. Karyawan dapat bekerja secara optimal ketika ada sesuatu hal yang dapat memotivasi mereka untuk bekerja dengan giat dan antusias dalam mengerjakan pekerjaannya itu. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan gaji secara adil dan layak.

Penulis mengambil sampel penelitian di Fakultas Ekonomi dan Fakultas Seni Rupa dan Desain Universitas Kristen Maranatha untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara gaji dengan motivasi kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif analitis yaitu suatu metode yang bertujuan menggambarkan, melukiskan, memaparkan, serta melaporkan keadaan perusahaan berdasarkan fakta – fakta atau variabel yang akan diteliti untuk diolah menjadi data dan kemudian dianalisis sehingga menghasilkan simpulan. Teknik Pengumpulan data yang digunakan adalah dengan studi kepustakaan dan penelitian lapangan dengan beberapa teknik penelitian yaitu : dokumentasi, kuesioner, wawancara, dan observasi pada FE dan FSRD di UKM.

Pembagian kuesioner dibagikan kepada karyawan FE – UKM sebanyak 26 kuesioner dan kepada karyawan FSRD – UKM sebanyak 14 kuesioner. Kuesioner yang kembali dari karyawan FE – UKM sebanyak 20 kuesioner dan yang tidak berisi penuh sejumlah 2 kuesioner. Sedangkan kuesioner yang kembali dari karyawan FSRD – UKM sebanyak 14 kuesioner dan semuanya berisi penuh. Kuesioner yang tidak berisi penuh tersebut dinyatakan tidak sah sehingga kuesioner yang dapat diolah secara keseluruhan hanya berjumlah 32 kuesioner. Data tersebut diolah dengan menggunakan analisis *regression* dan korelasi pearson. Sebelum data tersebut diolah, data tersebut diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis *regression* maka didapatkan hasil perhitungan sebesar 0,848 yang berarti bahwa H_0 mendukung pernyataan bahwa tidak terdapat pengaruh antara gaji dengan motivasi kerja karyawan karena $\text{Sig}_{(2 - \text{tailed})} > 0,05$. Sedangkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis korelasi pearson didapatkan hasil perhitungan sebesar 0,035 yang berarti gaji memiliki hubungan yang positif dan sangat lemah dengan motivasi kerja karyawan.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	9
1.4 Kegunaan Penelitian	9
1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	10
1.6 Objek dan Metodologi Penelitian	12
1.6.1 Objek Penelitian	12
1.6.2 Metodologi Penelitian	13
1.6.2.1 Teknik Pengumpulan Data	14
1.6.2.2 Teknik Penentuan Sampel	15
1.6.2.3 Metode Pengolahan Data	16
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian	18
1.8 Sistematika Penelitian	18

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1	Kompensasi	21
2.1.1	Insentif	30
2.1.2	Upah	32
2.1.3	Gaji	37
2.2	Motivasi	53
2.2.1	Pengertian Motivasi	53
2.2.2	Teori – teori Motivasi	54
2.2.2.1	Teori Motivasi Awal	54
2.2.2.2	Teori Motivasi Kontemporer	58
2.2.3	Prinsip – prinsip dalam Motivasi Kerja Pegawai	65
2.3	Hubungan Gaji dengan Motivasi	66

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1	Objek Penelitian	71
3.1.1	Universitas Kristen Maranatha	71
3.1.1.1	Sejarah Berdirinya Universitas Kristen Maranatha	71
3.1.1.2	Visi dan Misi Universitas Kristen Maranatha	78
3.1.1.3	Stuktur Organisasi Universitas Kristen Maranatha .	79
3.1.2	Fakultas Ekonomi	80
3.1.2.1	Sejarah Berdirinya Fakultas Ekonomi	80
3.1.2.2	Visi dan Misi FE – UKM	84
3.1.2.3	Struktur Organisasi FE – UKM	87
3.1.2.4	Uraian Jabatan di FE – UKM	87

3.1.3	Fakultas Seni Rupa dan Desain	93
3.1.3.1	Sejarah Berdirinya Fakultas Seni Rupa dan Desain	93
3.1.3.2	Visi dan Misi FSRD – UKM	99
3.1.3.3	Struktur Organisasi FSRD – UKM
3.1.3.4	Uraian Jabatan di FSRD – UKM	101
3.2	Metode Penelitian	108
3.2.1	Teknik Pengumpulan Data	108
3.2.2	Prosedur Teknik Penentuan Sampel	110
3.2.3	Pengolahan Data	111
3.2.4	Rancangan Pengujian Hipotesis	117
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Hasil Pengumpulan Data	118
4.2	Sistem Gaji FE dan FSRD	119
4.3	Analisa Respon Karyawan	119
4.3.1	Analisa Respon Karyawan terhadap Pemberian Gaji di FE dan FSRD di UKM	119
4.3.2	Analisa Respon Karyawan terhadap Motivasi Kerja Karyawan FE dan FSRD di UKM	128
4.4	Uji Validitas dan Reliabilitas	151
4.4.1	Uji Validitas	151
4.4.2	Uji Reliabilitas	153
4.5	Pengujian Hipotesa	156
4.5.1	Analisa Regression dan Korelasi Pearson	156

BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1	Simpulan	158
5.2	Implikasi	159
5.3	Keterbatasan	159
5.4	Saran	160

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Operasionalisasi Variabel	13
Tabel 1.2	<i>Question Scoring</i>	17
Tabel 2.1	Golongan, Titik Bawah, Titik Tengah, dan Titik Atas	42
Tabel 2.2	Golongan, Titik Tengah, Mid Point, Gaji Dasar, dan Gaji Puncak	42
Tabel 2.3	Persentase Kenaikan Gaji Dasar	43
Tabel 2.4	Under Paid dan Over Paid Setiap Golongan	43
Tabel 2.5	Struktur Penggolongan Gaji	44
Tabel 2.6	Struktur Gaji Menurut Level Penggajian (dalam Rp / Bulan)	49
Tabel 2.7	Struktur Kenaikan Gaji (dalam Rp / Bulan)	52
Tabel 3.1	Perkembangan Status Akreditasi FE - UKM	81
Tabel 3.2	Perkembangan Pimpinan FE - UKM	83
Tabel 3.3	<i>Question Scoring</i>	113
Tabel 3.4	Interpretasi terhadap Nilai r Hasil Analisis Korelasi	116
Tabel 4.1	Honorarium Karyawan UKM	119
Tabel 4.2	Respon Karyawan FE dan FSRD di UKM terhadap pernyataan 1	120
Tabel 4.3	Respon Karyawan FE dan FSRD di UKM terhadap pernyataan 2	121
Tabel 4.4	Respon Karyawan FE dan FSRD di UKM terhadap pernyataan 3	122

Tabel 4.5	Respon Karyawan FE dan FSRD di UKM terhadap pernyataan 4	123
Tabel 4.6	Respon Karyawan FE dan FSRD di UKM terhadap pernyataan 5	124
Tabel 4.7	Respon Karyawan FE dan FSRD di UKM terhadap pernyataan 6	125
Tabel 4.8	Respon Karyawan FE dan FSRD di UKM terhadap pernyataan 7	126
Tabel 4.9	Respon Karyawan FE dan FSRD di UKM terhadap pernyataan 8	127
Tabel 4.10	Respon Karyawan FE dan FSRD di UKM terhadap pernyataan 1	128
Tabel 4.11	Respon Karyawan FE dan FSRD di UKM terhadap pernyataan 2	129
Tabel 4.12	Respon Karyawan FE dan FSRD di UKM terhadap pernyataan 3	130
Tabel 4.13	Respon Karyawan FE dan FSRD di UKM terhadap pernyataan 4	131
Tabel 4.14	Respon Karyawan FE dan FSRD di UKM terhadap pernyataan 5	132
Tabel 4.15	Respon Karyawan FE dan FSRD di UKM terhadap pernyataan 6	133
Tabel 4.16	Respon Karyawan FE dan FSRD di UKM terhadap	

pernyataan 7	134
Tabel 4.17 Respon Karyawan FE dan FSRD di UKM terhadap pernyataan 8	135
Tabel 4.18 Respon Karyawan FE dan FSRD di UKM terhadap pernyataan 9	136
Tabel 4.19 Respon Karyawan FE dan FSRD di UKM terhadap pernyataan 10	137
Tabel 4.20 Respon Karyawan FE dan FSRD di UKM terhadap pernyataan 11	138
Tabel 4.21 Respon Karyawan FE dan FSRD di UKM terhadap pernyataan 12	139
Tabel 4.22 Respon Karyawan FE dan FSRD di UKM terhadap pernyataan 13	140
Tabel 4.23 Respon Karyawan FE dan FSRD di UKM terhadap pernyataan 14	141
Tabel 4.24 Respon Karyawan FE dan FSRD di UKM terhadap pernyataan 15	142
Tabel 4.25 Respon Karyawan FE dan FSRD di UKM terhadap pernyataan 16	143
Tabel 4.26 Respon Karyawan FE dan FSRD di UKM terhadap pernyataan 17	144
Tabel 4.27 Respon Karyawan FE dan FSRD di UKM terhadap pernyataan 18	145

Tabel 4.28 Respon Karyawan FE dan FSRD di UKM terhadap pernyataan 19	146
Tabel 4.29 Respon Karyawan FE dan FSRD di UKM terhadap pernyataan 20	147
Tabel 4.30 Korelasi Gaji dan Motivasi Kerja	152
Tabel 4.31 Analisis Validitas I	157
Tabel 4.32 Analisis Validitas II	158
Tabel 4.33 Realibility Kuesioner Gaji	160
Tabel 4.34 Reliability Kuesioner Motivasi Kerja Karyawan	161
Tabel 4.35 Pengaruh Gaji terhadap Motivasi Kerja Karyawan	163

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Model Kerangka Pemikiran	12
Gambar 2.1	Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow	55
Gambar 2.2	Perbandingan antara Penyebab Kepuasan dan Ketidakpuasan	58
Gambar 3.1	Logo Universitas Kristen Maranatha	77
Gambar 3.2	Struktur Organisasi UKM	79
Gambar 3.3	Struktur Organisasi FE - UKM	87
Gambar 3.4	Struktur Organisasi FSRD - UKM	100

DAFTAR LAMPIRAN

- Riwayat Hidup
- Surat Pernyataan
- Kuesioner
- Tabel Lampiran 1 Skor Kuesioner Gaji Keseluruhan
- Tabel Lampiran 2 Skor Kuesioner Motivasi Kerja Karyawan Keseluruhan