

**HUBUNGAN PEMBERIAN KOMPENSASI DENGAN
PENINGKATAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA
UNIT DIRECT SALES STANDARD CHARTERED BANK**

SKRIPSI

N a m a : OKKY LARASANTY

N I M : 43106110237



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2009**

**HUBUNGAN PEMBERIAN KOMPENSASI DENGAN
PENINGKATAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA
UNIT DIRECT SALES STANDARD CHARTERED BANK**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
SARJANA EKONOMI
Program Studi Manajemen-Strata 1**

N a m a : OKKY LARASANTY

N I M : 43106110237



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2009**

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : OKKY LARASANTY

NIM : 43106110237

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya akan mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.



Jakarta, Februari 2009

OKKY LARASANTY
NIM. 43106110237

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : OKKY LARASANTY
N I M : 43106110237
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Hubungan Pemberian Kompensasi dengan Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan pada Unit Direct Sales Standard Chartered Bank.
Tanggal Ujian Skripsi : 28 Februari 2009



Disahkan Oleh :

Pembimbing Skripsi

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

(Dra. Aty Herawati, M.Si)

Tanggal :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Jurusan Manajemen

(Dra. Yuli Harwani R., MM)

Tanggal :

(Arief Bowo Prayoga K, SE, MM)

Tanggal :

LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

SKRIPSI

**HUBUNGAN PEMBERIAN KOMPENSASI DENGAN
PENINGKATAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA UNIT
DIRECT SALES STANDARD CHARTERED BANK**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

N a m a : OKKY LARASANTY

N I M : 43106110237

Telah Dipertahankan di depan Dewan Penguji Pada Tanggal

Susunan Dewan Penguji

Ketua Penguji/Pembimbing Skripsi

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
(Dra. Aty Herawati, M.Si)

Anggota Dewan Penguji

(Hesti Maheswari SE.M.Si)

Anggota Dewan Penguji

(Priyono SE, MC)

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, yang telah banyak memberikan rahmat, kesehatan dan kesempatan sehingga penulis mampu menyusun dan menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul Hubungan Pemberian Kompensasi Kerja dengan Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan pada Unit Direct Sales Standard Chartered Bank.

Adapun maksud dan tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, Universitas Mercu Buana, Jakarta. Kenyataannya hasil karya manusia tidak pernah luput dari kesalahan dan kekurangan, maka penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Dra. Aty Herawati, M.Si selaku dosen pembimbing, Universitas Mercu Buana Jakarta yang telah banyak meluangkan waktunya yang sangat berharga untuk membimbing dan mengarahkan penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis juga tidak lupa menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bpk. Dr. Ir. Suharyadi, Msi selaku Rektor Universitas Mercu Buana Jakarta.
2. Ibu Dra. Yuli Harwani R., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana Jakarta.

3. Bpk. Arief Bowo Prayoga K, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen S1 Universitas Mercu Buana Jakarta.
4. Seluruh Dosen yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis.
5. Seluruh Staff TU yang telah membantu kelancaran administrasi dalam penulisan skripsi.
6. Seluruh pegawai pada Unit Direct Sales Standard Chartered Bank yang telah memberikan informasinya.
7. Kepaga keluargaku, Mama, D'an, D;rin, Asha dan Danang atas segala dukungan, doa dan bantuan moril maupun materiil sehingga penulis dapat melanjutkan pendidikan sampai selesai.
8. Sahabat-sahabat seperjuangan Jurusan Manajemen, Irham, Mbak Tinne, Arie, Pak Aas, Mbak Uly, dan Agnes atas dukungan semangat dan kekompakkan selama menjalani perkuliahan.
9. Teman-teman dikantor, khususnya Naida, Dora, Sofi dan Caca yang akhirnya kebagian tambahan kerjaan, maaf ya 'Ca.
10. Semua pihak yang telah membantu kelancaran hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.

Pada akhirnya penulis memanjatkan do'a semoga Allah SWT memberikan ganjaran yang berlipat ganda kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Jakarta, Februari 2009.

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KARYA SENDIRI	iii
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING SKRIPSI	iv
LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	3
1.3.1 Tujuan.....	3
1.3.2 Kegunaan Penelitian.....	4

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	5
2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	7

2.3	Pengertian Kompensasi	9
2.4	Fungsi dan Tujuan Pemberian Motivasi.....	10
2.4.1	Fungsi Pemberian Motivasi.....	10
2.4.2	Tujuan Pemberian Motivasi	11
2.4.3	Kompensasi Gaji dan Upah.....	12
2.5	Kompensasi Insentif	13
2.6	Kompensasi Tunjangan dan Jasa.....	14
2.7	Kompensasi Pelengkap (<i>Fringe Benefit</i>).....	15
2.8	Kompensasi Keamanan dan Kesehatan.....	15
2.9	Pengertian Motivasi Kerja.....	15
2.10	Teori Motivasi	16
2.10.1	Aliran Teori Keputusan	16
2.10.2	Aliran Teori Berdasarkan Proses.....	18
2.10.3	Teknik-teknik Motivasi Khusus	18
2.11	Asas-asas Motivasi	19
2.12	Tujuan Motivasi	20
2.13	Model-model Motivasi	21
2.14	Alat-alat Motivasi.....	21
2.15	Proses Motivasi	22
2.16	Hubungan Pemberian Kompensasi dengan Peningkatan Motivasi Kerja.....	23

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Obyek Penelitian	25
-----	------------------------	----

3.1.1	Lokasi Penelitian dan Jadwal Penelitian	25
3.1.2	Sejarah singkat perusahaan	25
3.1.3	Struktur Organisasi	32
3.2	Desain Penelitian	33
3.3	Hipotesis	33
3.4	Variabel dan Pengukuran	34
3.5	Metode Pengumpulan Data	35
3.6	Populasi dan Sampel	36
3.7	Metode Analisis Data	37
3.7.1	Analisis Korelasional dengan Rank Spearman	37
3.7.2	Pengujian Hipotesis	38
BAB IV ANALISA HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1	Analisis Faktor-faktor demografis karyawan Unit Direct Sales Standard Chartered Bank.....	40
4.2	Analisis Deskriptif Kompensasi	45
4.3	Analisis Deskriptif Motivasi Kerja.....	59
4.4	Analisis Korelasional dan Uji Hipotesis	70
4.4.1	Analisis Rank Spearman	70
4.52	Uji Hipotesis	71
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan.....	75
5.2	Saran	76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Lampiran 1 :	Struktur Organisasi.....
Lampiran 2 :	Kuesioner.....
Lampiran 3 :	Rekapitulasi Perhitungan Variabel X
Lampiran 4 :	Rekapitulasi Perhitungan Variabel Y
Lampiran 5 :	Rekapitulasi Perhitungan Variabel XY
Lampiran 6 :	Surat Ijin dan Pengantar Penelitian



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Variabel dan Skala Pengukuran.....	31
Tabel 3.2 Interpelasi Koefisien Korelasi	34
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	37
Tabel 4.2 Usia Responden	37
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden	38
Tabel 4.4 Masa Kerja	38
Tabel 4.5 Rekapitulasi Karakteristik Responden	39
Tabel 4.6 Pendapat responden mengenai Kompensasi memenuhi kebutuhan pokok	40
Tabel 4.7 Pendapat responden mengenai Kompensasi sesuai dengan UMR.....	41
Tabel 4.8 Pendapat responden mengenai Kompensasi telah mengikat karyawan	42
Tabel 4.9 Pendapat responden mengenai Kompensasi memberi semangat dan kenyamanan dalam bekerja	42
Tabel 4.10 Pendapat responden mengenai keadilan dalam pemberian Kompensasi	43
Tabel 4.11 Pendapat responden mengenai Perubahan dan Penyesuaian tarif	44
Tabel 4.12 Pendapat responden mengenai Fasilitas lain yang diperlukan karyawan	45
Tabel 4.13 Pendapat responden mengenai fasilitas keamanan dan kesehatan lingkungan kerja	45
Tabel 4.14 Pendapat responden mengenai adanya fasilitas pendidikan....	46
Tabel 4.15 Pendapat responden mengenai kesesuaian kompensasi dengan harapan karyawan	47
Tabel 4.16 Rekapitulasi Deskriptif Variabel Kompensasi	48
Tabel 4.17 Pendapat responden mengenai Keterlibatan bawahan dalam pengambilan keputusan	49
Tabel 4.18 Pendapat responden mengenai adanya komunikasi yang sehat antara atasan dan bawahan	49
Tabel 4.19 Pendapat responden mengenai penghargaan bagi karyawan berprestasi	50
Tabel 4.20 Pendapat responden mengenai Hukuman bagi karyawan melanggar aturan	51
Tabel 4.21 Pendapat responden mengenai pendelegasian wewenang.....	51
Tabel 4.22 Pendapat responden mengenai pemberian gaji, tunjangan dan uang lembur	52
Tabel 4.23 Pendapat responden mengenai kesempatan mengembangkan karier	53
Tabel 4.24 Pendapat responden mengenai rasa aman dalam bekerja	53

Tabel 4.25	Pendapat responden mengenai fasilitas penunjang lain	54
Tabel 4.26	Pendapat responden mengenai keseluruhan bentuk motivasi .	54
Tabel 4.27	Rekapitulasi Deskriptif Motivasi Kerja.....	55
Tabel 4.28	Nonparametric Correlations	56



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1 Jenis Kelamin Responden	41
Gambar 4.2 Usia Responden	42
Gambar 4.3 Pendidikan Terakhir Responden	43
Gambar 4.4 Masa Kerja	44
Gambar 4.5 Rekapitulasi Karakteristik Responden	39
Gambar 4.6 Kompensasi memenuhi kebutuhan pokok.....	46
Gambar 4.7 Kompensasi sesuai dengan UMR.....	47
Gambar 4.8 Kompensasi telah mengikat karyawan.....	48
Gambar 4.9 Kompensasi memberi semangat dan kenyamanan dalam bekerja	50
Gambar 4.10 Keadilan dalam pemberian Kompensasi	51
Gambar 4.11 Perubahan dan Penyesuaian tarif	52
Gambar 4.12 Fasilitas lain yang diperlukan karyawan	53
Gambar 4.13 Fasilitas keamanan dan kesehatan lingkungan kerja.....	54
Gambar 4.14 Adanya fasilitas pendidikan	55
Gambar 4.15 Kesesuaian kompensasi dengan harapan karyawan	56
Gambar 4.16 Keterlibatan bawahan dalam pengambilan keputusan.....	60
Gambar 4.17 Komunikasi yang sehat antara atasan dan bawahan.....	61
Gambar 4.18 Penghargaan bagi karyawan berprestasi	62
Gambar 4.19 Hukuman bagi karyawan melanggar aturan	63
Gambar 4.20 Pendelegasian wewenang	64
Gambar 4.21 Pemberian gaji, tunjangan dan uang lembur	65
Gambar 4.22 Kesempatan mengembangkan karier	65
Gambar 4.23 Rasa aman dalam bekerja	66
Gambar 4.24 Pemberian fasilitas penunjang lainnya	67
Gambar 4.25 Keseluruhan bentuk motivasi bagi karyawan.....	68

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Struktur Organisasi.....	
Lampiran 2 Kuesioner.....	
Lampiran 3 Rekapitulasi Perhitungan Variabel X.....	
Lampiran 4 Rekapitulasi Perhitungan Variabel Y	
Lampiran 5 Rekapitulasi Perhitungan Variabel XY	
Lampiran 6 Surat Ijin dan Pengantar Penelitian	
Lampiran 7 Daftar Tabel t.....	



ABSTRAK

Skripsi ini membahas bagaimana hubungan pemberian kompensasi dengan peningkatan motivasi kerja karyawan. Data diperoleh melalui survey dengan menyebarkan kuesioner kepada 83 responden yaitu karyawan yang bekerja pada Unit Direct Sales Standard Chartered Bank, yang berlokasi di Menara Standard Chartered, Jl. Prof. Dr. Satrio No. 164 Jakarta.. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Convenience Sampling, sedangkan alat analisis yang digunakan adalah korelasional dengan menggunakan metode *Rank Spearman*.

Pengujian hipotesis menggunakan uji probabilitas, uji tanda ** dan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Untuk penghitungan data menggunakan program SPSS. Hasil dari uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara pemberian kompensasi dengan peningkatan motivasi kerja karyawan, dengan koefisien korelasi sebesar 0,458.

Meskipun hasil penelitian mempunyai hubungan yang cukup kuat, namun hasil penelitian menunjukkan masih perlu adanya perubahan dan penyesuaian tarif kompensasi, masih perlunya komunikasi yang sehat antara atasan dan bawahan dan masih diperlukannya kompensasi dalam bentuk fasilitas lain seperti transportasi.

Kata kunci: kompensasi, motivasi kerja.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bangsa Indonesia saat ini sedang menghadapi masalah pelik akibat dari krisis global yang dimulai dengan krisis ekonomi di Amerika. Untuk menghadapi hal ini dibutuhkan kesiapan dan kerentanan sumber daya manusia (SDM) dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan formal maupun informal yang dapat meningkatkan keahlian karyawan. Sehingga keahlian yang dimiliki tersebut mampu memberikan kontribusi bagi perbaikan ekonomi di Indonesia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting bagi lancarnya suatu usaha dan merupakan faktor penentu atas berhasil dan tidaknya suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan penggerak dari perusahaan, maka hanya sumber daya manusia yang berkualitas baik yang mampu menunjang keberhasilan tersebut.

Untuk memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan baik, perusahaan berusaha untuk memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, salah satu usaha perusahaan dalam pemenuhan kebutuhan karyawan adalah dengan memberikan program kompensasi.

Program kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada seluruh karyawan berdasarkan tingkatan mereka di dalam perusahaan. Dengan

program kompensasi yang dilaksanakan oleh perusahaan diharapkan karyawan dapat tenang di dalam melaksanakan pekerjaannya karena adanya jaminan yang diberikan oleh perusahaan terhadap kesejahteraan mereka.

Kesejahteraan karyawan dalam perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan di samping adanya faktor-faktor lain yang menunjang. Kesejahteraan karyawan sangat berhubungan dengan pencapaian tujuan perusahaan, maka sudah sewajarnya jika pimpinan memperhatikan karyawannya dengan pemberian program kompensasi yang cukup, agar produktivitas kerja karyawan selalu terpelihara dan prestasi yang diharapkan dapat tercapai.

Seperti halnya perusahaan, karyawan pun mempunyai kebutuhan yang mereka harapkan dapat diperolehnya dari perusahaan tempat mereka bekerja. Di mana kebutuhan karyawan meliputi kebutuhan fisiologis (kebutuhan jasmani), kebutuhan sosiologis (kebutuhan akan interaksi sosial) dan kebutuhan egoistic (kebutuhan akan harga diri).

Dengan adanya pelaksanaan kompensasi karyawan dalam suatu perusahaan adalah merupakan salah satu cara pemeliharaan karyawan yang sangat penting untuk dapat mempertahankan karyawan-karyawan yang berkualitas. Dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawannya, diharapkan nantinya dapat mempengaruhi semangat dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Menyadari betapa pentingnya kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada suatu perusahaan agar semangat kerja karyawan dapat

dipertahankan serta prestasi karyawan dapat ditingkatkan, maka penulis memilih judul **“Hubungan Pemberian Kompensasi dengan Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan pada Unit Direct Sales Standard Chartered Bank”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dan semakin ketatnya persaingan dengan perusahaan lain yang sejenis, maka untuk dapat terus mempertahankan *performance* perusahaan dan mendapatkan karyawan yang benar-benar *qualified* maka perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya.

Untuk itu perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pemberian kompensasi di Unit Direct Sales Standard Chartered Bank.
2. Bagaimana pemberian motivasi di Unit Direct Sales Standard Chartered Bank.
3. Bagaimana hubungan pemberian kompensasi dengan peningkatan motivasi kerja karyawan pada unit Direct Sales Standard Chartered Bank.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui bagaimana pemberian kompensasi di Unit Direct Sales

Standard Chartered Bank.

2. Mengetahui bagaimana pemberian motivasi di Unit Direct Sales Standard Chartered Bank.
3. Mengetahui bagaimana hubungan pemberian kompensasi dengan peningkatan motivasi kerja karyawan pada Unit Direct Sales Standard Chartered Bank.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Penelitian dan penulisan skripsi ini memiliki 3 kegunaan yaitu :

a. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan pengalaman penulis dalam mempraktekkan teori-teori manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pemberian kompensasi yang berkaitan dengan peningkatan motivasi karyawan pada Unit Direct Sales Standard Chartered Bank.

b. Bagi Organisasi

Diharapkan hasil penelitian dapat berguna sebagai bahan masukan bagi pimpinan organisasi dalam pengambilan keputusan dan menentukan kebijakan perusahaan.

c. Bagi Universitas

Agar bisa dimanfaatkan sebagai tambahan informasi dan referensi, khususnya mengenai pemberian kompensasi dalam usaha meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Unit Direct Sales Standard Chartered Bank.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Setiap perusahaan mengakui dan menyadari bahwa tujuan perusahaan akan tercapai apabila terjadi kerjasama yang baik antara para karyawan dan perusahaan, di mana perusahaan akan membutuhkan bantuan, loyalitas, disiplin serta semangat yang tinggi dari karyawannya dan sebaiknya para karyawanpun harus menyadari bahwa kebutuhannya akan dapat dipenuhi jika perusahaannya berhasil mendapatkan keuntungan yang maksimal.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting di dalam kegiatan pengelolaan suatu perkantoran karena pada dasarnya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi atau suksesnya suatu perkantoran. Tanpa adanya peran aktif dari pegawai dalam menjalankan peralatan-peralatan canggih yang dimilikinya, perkantoran tersebut tidak dapat mewujudkan tujuan yang diinginkan.

Manajemen artinya ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen terdiri dari enam (6 M) yaitu: *men, money, methode, materials, machnines*, dan *market*. Unsur *men* (manusia) berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM yang merupakan

terjemahan dari *man power management*.

Jadi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan.

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai manajemen sumber daya manusia, maka berikut ini penulis mengutip beberapa definisi manajemen sumber daya manusia dari beberapa ahli yaitu :

1. Menurut Malayu (2003 : 10) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia adalah *“ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”*.

2. Menurut H. Hadari Nawawi (2003 : 281) :

Manajemen sumber daya manusia adalah kemampuan mendayagunakan dan memperlakukan orang lain secara manusiawi, agar terintegrasi dengan sumber daya lainnya, dalam mewujudkan organisasi non profit yang sehat/baik dan mampu mengembangkan eksistensinya itu sesuai kondisi lingkungan yang terus berubah.

3. Menurut Husein Umar (2004 : 3) dalam bukunya *“Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi”* mendefinisikan:

Manajemen sumber daya manusia sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Dari pengertian-pengertian diatas, maka manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengembangan atau pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai

tujuan organisasi, individu dan sosial.

2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Setelah penulis memaparkan beberapa definisi dari manajemen sumber daya manusia maka berikut ini penulis menjelaskan fungsi dari manajemen sumber daya manusia. Fungsi MSDM adalah fungsi manajerial dan fungsi operasional.

Menurut Flippo (2000:6) ada beberapa fungsi manajerial dan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia.

1. Fungsi pertama dari MSDM menurut Flippo (2000:6) adalah fungsi manajerial yang merupakan fungsi dalam hal manajemen atau pengaturan suatu kegiatan yang akan dilaksanakan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Berkaitan erat dengan kegiatan sebagai berikut:

- a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan dengan menetapkan program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

- b. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja,

delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

c. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi kedua dari MSDM menurut Flippo (2000:6) yaitu fungsi operasional yang meliputi :

a. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan adalah suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan (*development and training*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

d. Integrasian (*integration*)

Adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sana sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

g. Pemutusan hubungan kerja (*separation*)

Adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab

lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

2.3 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang harus mendapat perhatian pada setiap perusahaan karena merupakan salah satu fungsi manajemen personalia dan sudah menjadi tanggung jawabnya untuk memperhatikan masalah kompensasi dengan baik. Tujuan dari hal tersebut adalah agar pemberian kompensasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja dan prestasi kerja karyawan itu sendiri.

Pengertian kompensasi yang dapat dikutip adalah “Semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan” (Malayu, 1990: 133)

Penjabaran dari definisi tersebut adalah bahwa karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan, berhak mendapatkan imbalan atau kompensasi. Sedangkan besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan harus berasaskan atas keadilan dan kelayakan, sehingga mampu menopang tercapainya tujuan perusahaan.

2.4 Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi

2.4.1 Fungsi Pemberian Kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini

menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

- b. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.
- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

2.4.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi bertujuan sebagai berikut:

- a. Untuk meningkatkan motivasi kerja
Diharapkan kompensasi yang diberikan oleh Perusahaan sudah sesuai dengan apa yang diharapkan oleh Karyawan sehingga bisa meningkatkan motivasi kerja karyawan.
- b. Pemenuhan kebutuhan ekonomi.
Karyawan menerima kompensasi berupa gaji, upah atau bentuk lainnya secara periodik berarti ada jaminan “*economic security*” bagi dirinya dan keluarganya yang menjadi tanggungannya.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja.
Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
- d. Memajukan organisasi atau perusahaan.

Semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan menunjukkan semakin suksesnya suatu perusahaan.

- e. Menciptakan keseimbangan dan keadilan.

Pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara *input* dan *output*.

2.4.3 Kompensasi Gaji dan Upah

a. Pengertian Gaji dan upah

Menurut Dessler (1998) dalam bukunya *Sumber Daya Manusia*, mengatakan gaji adalah sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai atau karyawan. Sedangkan menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, upah sebagai suatu penerimaan imbalah dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan/jasa yang telah dan akan dilakukan serta berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi.

b. Langkah-langkah Penetapan Gaji dan Upah

Ada dua cara yang dipakai untuk menetapkan gaji pegawai, yaitu waktu dan jumlah produksi. Lima langkah menetapkan gaji:

- a. Melakukan survey gaji terhadap beberapa perusahaan lain
- b. Menentukan nilai dari pekerjaan melalui evaluasi jabatan.
- c. Mengelompokkan pekerjaan-pekerjaan serupa ke dalam tingkatan upah.

- d. Menetapkan harga masing-masing tingkat pembayaran dengan menggunakan kurva upah.
- e. Menentukan tarif upah.

c. Cara Menyusun Gaji dan Upah

Gaji dan upah dapat disusun menurut prestasi kerja, lama kerja, senioritas dan kebutuhan.

1) Upah menurut prestasi kerja

Pengupahan dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan.

2) Upah menurut lama bekerja

Besarnya upah ditentukan atas dasar lamanya karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan.

3) Upah menurut senioritas

Cara pengupahan ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam organisasi.

4) Upah menurut kebutuhan

Cara ini menunjukkan upah para karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Upah yang diberikan harus wajar dan layak untuk kebutuhan pokok minimum.

2.5 **Kompensasi Insentif:**

Pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda, bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun karena adanya perbedaan prestasi kerja, yaitu:

- a. Insentif untuk karyawan operasi
- b. Insentif untuk para manajer dan eksekutif
- c. Insentif untuk para penjual
- d. Insentif untuk profesional lain
- e. Insentif organisasi.

2.6 **Kompensasi Tunjangan dan Jasa**

Tunjangan merupakan bagian penting dari pemberian upah karyawan yang dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Tunjangan Upah Supplemental

Tunjangan ini mencakup asuransi, upah cuti dan liburan, upah sakit, uang pesangon dan tunjangan pengangguran supplemental (yang menjamin pemasukan jika pabrik tutup).

2. Tunjangan asuransi

Tunjangan ini biasanya dalam bentuk asuransi jiwa kelompok dan asuransi perawatan rumah sakit dan asuransi cacat berkelompok.

3. Tunjangan pensiun

Tunjangan pensiun yang dimaksud disini adalah jaminan sosial dan pensiun. Jaminan sosial tidak hanya meliputi tunjangan pensiun,

melainkan juga tunjangan bertahan hidup dan cacat.

4. Tunjangan jasa

Tunjangan ini biasanya dalam bentuk jasa makanan, peluang rekreasi, jasa-jasa hukum, konseling dan kredit union.

2.7 **Kompensasi Pelengkap (*Fringe benefit*)**

Kompensasi pelengkap merupakan salah satu bentuk pemberian kompensasi berupa penyediaan paket "*benefit*" dan program-program pelayanan karyawan, dengan maksud pokok untuk mempertahankan keberadaan karyawan sebagai anggota organisasi dalam jangka panjang.

2.8 **Kompensasi Keamanan dan Kesehatan**

Makin baik kondisi keamanan dan kesehatan karyawan, makin positif sumbangan mereka bagi organisasi/perusahaan. Pada umumnya perusahaan memperhatikan masalah keamanan dan kesehatan karyawan justru untuk memungkinkan terciptanya kondisi kerja yang lebih baik dalam pemeliharaan kesehatan karyawan.

2.9 **Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan kebutuhan yang terjadi pada diri seseorang. Sebagai proses psikologis, motivasi timbul diakibatkan faktor dari dalam dan faktor dari luar diri seseorang yang disebut faktor intrinsik dan ekstrinsik.

Untuk dapat mengetahui motivasi secara lebih luas, berikut ini akan dikemukakan pendapat-pendapat dari beberapa ahli mengenai motivasi.

Menurut Winardi (2001: 193) motivasi yaitu: *“keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan”*.

Menurut Malayu (2003 : 95) motivasi adalah: *”suatu perangsang atau keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang; setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”*.

Pendapat Moekijat (2003 : 97) motivasi adalah: *“suatu pengertian yang mengandung semua alat penggerak alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu”*.

Berdasarkan definisi tersebut, memberikan gambaran bahwa motivasi adalah suatu dorongan atau keinginan dari dalam diri seseorang yang menimbulkan rangsangan untuk bertindak melakukan suatu tindakan tertentu yang menurut penilaiannya dapat memberi manfaat baginya agar keinginannya terpenuhi.

2.10 Teori Motivasi

Tingkat motivasi antara individu yang satu dengan yang lain beraneka ragam. Dari hasil konsep motivasi tersebut, ada baiknya jika kita melihat lebih lanjut tentang teori-teori motivasi.

Teori tentang motivasi yang dapat diuraikan sebagai berikut:

2.10.1 Aliran Teori Keputusan

Teori ini pada dasarnya menekankan pentingnya pengetahuan terhadap faktor dalam diri pada bawahan yang menyebabkan mereka berperilaku.

Teori ini antara lain adalah :

- a. Teori Hierarkhi, dari A. Maslow, di mana dikemukakan bahwa kebutuhan manusia disusun menurut tingkat yang berjenjang dari bawah ke atas yang terdiri dari :
 - 1) Kebutuhan fisiologi yaitu meliputi kebutuhan akan udara, air, makanan dan kebutuhan biologis.
 - 2) Kebutuhan akan rasa aman yaitu meliputi kebutuhan akan keselamatan, ketertiban dan kebersamaan dan rasa takut.
 - 3) Kebutuhan Sosial, yaitu meliputi kebutuhan akan cinta kasih, kemesraan, rasa memiliki dan hubungan manusiawi.
 - 4) Kebutuhan akan penghargaan, yaitu meliputi kebutuhan untuk dihormati, dihargai dan disegani orang lain.
 - 5) Kebutuhan akan aktualisasi diri, yaitu meliputi kebutuhan untuk berkembang, untuk merasa terpenuhi dan untuk merealisasikan potensi diri seseorang.
- b. Teori motivasi dari Frederick Hezberg, yang mengemukakan bahwa ada dua faktor atau situasi yang berpengaruh terhadap individu atau bawahan terhadap pekerjaan yaitu :
 - 1) Kelompok Satisfiers atau Motivator disebut juga faktor intrinsik adalah faktor-faktor situasi yang merupakan sumber kepuasan kerja antara lain terdiri dari keberhasilan, pengakuan, tanggung jawab dan pengembangan.
 - 2) Kelompok Disatisfiers atau Hygiene, faktor ini disebut juga

faktor ekstrinsik adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakmampuan yang antara lain terdiri dari supervisi, keamanan kerja, kondisi kerja, kebijaksanaan organisasi dan gaji.

- 3) Teori David Mc. Clelland, mengemukakan bahwa motivasi yang kuat pada setiap individu terdiri dari kekuatan (*power*), afiliasi (*affiliation*) dan prestasi (*achievement*).
- 4) Teori Mc.Gregor, yang mengajukan dua alternatif kepribadian manusia yang dikenal dengan teori X dan teori Y. Asumsi terhadap teori X dikemukakan bahwa manusia pada dasarnya malas, bekerja untuk uang dan status, agar manusia produktif harus ditakuti atau dipecat atau dihukum dan sebagainya. Sedangkan asumsi terhadap teori Y yang dikemukakan bahwa manusia pada dasarnya aktif, mengejar kepuasan dalam bekerja, bangga mencapai prestasi, terangsang tantangan baru, agar manusia produktif, mereka dirangsang untuk mencapai tujuan mereka dan tujuan organisasi.

2.10.2 Aliran Teori Berdasarkan Proses

Tokoh teori ini adalah Vroom. Menurut Teori ini, kebutuhan merupakan salah satu unsur dalam suatu proses di mana individu mau bekerja keras, karena ada harapan akan memperoleh imbalan yang lebih baik. Prestasi yang tinggi menjadi tujuan utama.

2.10.3 Teknik-teknik motivasi khusus

Setelah melihat teori motivasi, maka kita akan melihat teknik motivasi yang terpenting.

a. Uang

Para ahli ekonomi dan kebanyakan manajer cenderung menaruh uang pada tingkat skala motivator yang tinggi. Hal ini disebabkan karena uang merupakan alat yang paling penting mencapai standar hidup minimum ini merupakan suatu jalan untuk memperbaiki kehidupan yang lebih baik.

b. Partisipasi

Partisipasi merupakan alat pengakuan. Ia mengisi kebutuhan akan afiliasi dan penerimaan, dan yang paling penting ia memberikan perasaan berprestasi kepada pegawai.

2.11 Asas-asas Motivasi

Motivasi adalah merupakan makhluk sosial karena membutuhkan hidup bermasyarakat, sedangkan sebagai makhluk biologis manusia didorong, dirangsang untuk keutuhan akan makan, pakaian, perumahan. Itulah sebabnya manusia dalam setiap tindakannya selalu dipengaruhi dan didorong oleh tuntutan tersebut yang terdiri dari :

1. Asas mengikutsertakan bawahan yaitu mengajak bawahannya untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.

2. Asas komunikasi yang sehat dan lancar yaitu menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya dan kendala yang dihadapi.
3. Asas pengakuan atas prestasi yang diperoleh yaitu memberikan penghargaan dan pengarahan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
4. Asas wewenang yang didelegasikan yaitu mendelegasikan sebagian wewenang dan kebebasan untuk mengambil keputusan-keputusan dan kreatifitas kepada bawahan untuk melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer.
5. Asas adanya pengakuan yang timbal balik yaitu memotivasi bawahan mengemukakan keinginan/harapan dan memahami serta berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

2.12 Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan Malayu (1997 : 161), tujuan motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan keberadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan baku

2.13 Model – Model Motivasi

Menurut Drs. H Sadili Samsudin, MM. MPd dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2005 : 284), model motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Model motivasi tradisonal
Dipelopori oleh Bapak Manajemen yaitu Federick W. Taylor, menurutnya motivasi didorong oleh keinginan untuk memperoleh gaji/uang.
- b. Model motivasi hubungan manusia
Motivasi seseorang didorong oleh keinginannya untuk berinteraksi dengan orang lain
- c. Model motivasi *human resource management*
Kepentingan karyawan harus diperhitungkan. Tanggung jawab terhadap pekerjaan, penyelesaian pekerjaan dan prestasi kerja merupakan sumber motivasi penting untuk mendorong karyawan.

2.14 Alat-alat Motivasi

- a. Materil Insentif : Alat motivasi yang diberikan itu berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan

ekonomis. Misalnya kendaraan, rumah dan lain-lain.

- b. Non Materil Insentif : Alat motivasi yang diberikan itu berupa barang/benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan/kebanggaan rohani saja.
- c. Kombinasi Materil dan Non Materil : Alat motivasi yang diberikan itu berupa materi (uang dan barang) dan Non materi (medali dan piagam), jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan/kebanggaan rohani.

2.15 Proses Motivasi

Dalam proses penerapannya motivasi dapat dilalui dengan proses sistematis, maka proses yang berjalan dalam motivasi adalah sebagai berikut:

a. Tujuan

Dalam proses memotivasi perlu diterapkan terlebih dahulu tujuan organisasi kemudian para bawahan dimotivasi kearah tujuan tersebut.

b. Mengetahui Kepentingan

Dalam proses motivasi penting mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihatnya dari sudut kepentingan pimpinan dan perusahaan.

c. Komunikasi Yang Efektif

Dalam proses ini dapat dilakukan komunikasi yang baik dan efektif dengan bawahan.

d. Intregasi Tujuan

Proses motivasi perlu menyatukan tujuan organisasi dan tujuan

kepentingan karyawan.

2.16 Hubungan Pemberian Kompensasi dengan Peningkatan Motivasi Kerja

Tujuan perusahaan akan tercapai jika ada peran serta dari karyawan. Karyawan sebagai asset perusahaan yang tak ternilai harus dapat dikelola dengan baik dan benar. Peranan bagian Sumber Daya Manusia sangat menentukan keberhasilan di dalam mengelola sumber daya manusianya. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan dalam rangka membangkitkan semangat, gairah dan motivasi karyawan dalam bekerja adalah dengan memberikan suatu rangsangan berupa imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dengan adanya pemberian program kompensasi yang adil dan layak diharapkan dapat menghasilkan *output* sesuai dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan oleh perusahaan. Karena tujuan dari perusahaan akan dapat tercapai dengan baik jika karyawan mempunyai produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Sadili Samsudin dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2006:187-188) disebutkan bahwa:

Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan mempunyai hubungan

dengan motivasi kerja karyawan tersebut, sehingga karyawan yang memperoleh kompensasi yang adil dan layak akan merasa puas dan termotivasi dalam menjalankan pekerjaan yang dipercayakan kepada mereka.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian

3.1.1 Lokasi Penelitian dan Jadwal Penelitian

Dalam melakukan sebuah penelitian diperlukan adanya obyek yang akan diteliti karena dari obyek penelitian itulah akan diperoleh informasi dan data-data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini. Penulis memilih obyek penelitian pada Unit Direct Sales Standard Chartered Bank yang berlokasi di Menara Standard Chartered, Jl. Prof. Dr. Satrio No. 164 Jakarta. Pengambilan data dalam penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2008 s.d bulan Februari 2009.

3.1.2 Sejarah Singkat Perusahaan

a. Sejarah Perusahaan

Standard Chartered Bank didirikan pada tahun 1969 yang ditandai dengan bersatunya dua bank besar yaitu The Standard Bank of British South Africa dan The Chartered Bank of India, Australia and China.

The Chartered Bank didirikan oleh James Wilson yang diberikan Royal Charter oleh Ratu Victoria pada tahun 1853. Bank Chartered pertama kali membuka kantor cabangnya di Mumbai (Bombay), Kalkuta dan Shanghai pada tahun 1853, kemudian diikuti

dengan pembukaan cabang selanjutnya di Hong Kong dan Singapore pada tahun 1859. Bank Chartered pada waktu itu menyokong industri tradisional yang ada pada setiap negara yang didudukinya, misalnya industri kapas di Mumbai (Bombay), industri teh di Kalkuta, industri beras di Burma, industri gula di Jawa, industri rokok di Sumatera, industri textile di Manila dan sutera di Yokohama.

Pada waktunya The Chartered Bank memiliki peranan penting dalam perkembangan bisnis di belahan dunia bagian timur dengan membantu pembukaan Terusan Suez pada tahun 1869 dan munculnya cara telekomunikasi baru yaitu telegraph di China pada tahun 1871. Untuk memperlebar jaringannya pada tahun 1957 Chartered Bank membeli the Eastern Bank bersama seluruh jaringan Bank Cyprus.

The Standard Bank didirikan pertama kali pada tahun 1862 di Cape Province, Afrika Selatan oleh John Patterson untuk memulai bisnis di area Port Elizabeth, South Africa, in January 1863. The Standard Bank kemudian dikenal secara baik dalam menyokong pembiayaan ladang berlian di daerah Kimberley pada tahun 1867 yang kemudian memperluas jaringannya ke daerah Johannesburg dimana telah ditemukan ladang emas disana pada tahun 1885. Pada tahun 1953, The Standard Bank telah memiliki lebih dari 600 cabang di Afrika Utara, Afrika Selatan dan Afrika Tengah. Kemudian pada tahun 1965, The Standard Bank bersatu dengan Bank of West Africa sehingga jaringannya semakin meluas ke Kamerun, Gambia, Ghana,

Nigeria dan Sierra Leone.

Kemudian pada tahun 1969, sebuah keputusan penting yang mengawali terbentuknya Standard Chartered Bank terjadi, telah disepakati oleh bank Standard dan bank Chartered untuk melakukan merger. Kedua perusahaan besar tersebut memiliki persamaan tujuan dalam melebarkan sayap usaha demi mendapatkan keuntungan yang tidak main-main dengan cara membiayai peredaran barang dari Eropa ke belahan dunia bagian timur dan juga ke benua Afrika.

b. Perkembangan Perusahaan

Semenjak tahun 1990-an, Standard Chartered lebih mengutamakan pada pengembangan waralaba di Asia, Timur Tengah dan Afrika dengan tetap memusatkan operasional di Inggris dan Amerika Utara sehingga dapat menciptakan jembatan antara kedua bagian dunia tersebut. Fokus selanjutnya adalah pada kegiatan perbankan: *consumer*, *corporate* dan *institutional* dan pada provisi dari jasa treasuri di mana dalam hal ini keempat pelayanan tersebut merupakan kekuatan dan keahlian dari Standard Chartered Bank.

Memasuki Millenium yang baru ini Standard Chartered Bank telah mengakuisisi Grindlays Bank dari grup ANZ dan consumer banking dari the Chase Bank yang beroperasi di Hong Kong. Sejak 2005 Standard Chartered Bank telah melakukan banyak langkah strategis untuk memperkuat dan memajukan bisnis terutama dalam memperbanyak jumlah nasabah dan menambah fitur produk perbankan

yang dimiliki.

Standard Chartered Bank saat ini terdaftar di London Stock Exchange dan di Hong Kong Stock Exchange, di mana di kedua tempat itu Standard Chartered Bank telah berhasil mempertahankan posisi dalam peringkat 25 teratas FTSE 100 perusahaan dengan dana kapital tertinggi.

Dengan menyatukan kemampuan global dengan pengetahuan lokal, Standard Chartered Bank telah banyak mengembangkan berbagai produk dan inovatif untuk memenuhi keragaman dan keinginan nasabah yang selalu berubah mengikuti jaman.

Saat ini bisnis Standard Chartered meliputi:

1) *Personal Banking*

Yaitu jasa penanganan keuangan untuk seluruh nasabah

Standard Chartered Bank di Asia, Africa dan Timur Tengah

2) *SME (Small Medium Enterprise) Banking*

Merupakan jasa perbankan yang mendukung jenis usaha kecil menengah.

3) *Wholesale Banking*

Berpusat di Singapore dan London, Wholesale Banking memberikan pelayanan berupa solusi dalam bisnis, manajemen uang, sekuritas, valas dan manajemen resiko, pengelolaan dana dan pendanaan perusahaan.

4) *Islamic Banking*

Seiring dengan populernya perbankan dengan syariat Islam, Standard Chartered Bank memberikan berbagai macam layanan perbankan syariah yang didasari nilai-nilai agama Islam.

5) *Private Banking*

Pemberian pelayanan konsultasi oleh penasihat keuangan untuk nasabah yang penting dan memiliki dana besar di Standard Chartered Bank.

c. **Kebijakan dan Nilai-nilai Standard Chartered Bank**

Di Standard Chartered Bank, sukses terdiri dari kerjasama tim, kemampuan untuk membina kerjasama dan keragaman dari para stafnya. Standard Chartered Bank menganut nilai dasar Bhineka Tunggal Ika yang merupakan dasar dari budaya kerja dan komitmen bank untuk mewujudkan tujuan sebagai Bank Internasional terbaik di dunia.

Saat ini Standard Chartered Bank telah memperkerjakan 75.000 karyawan dimana para posisi pemimpin senior diduduki oleh beragam orang dari beragam bangsa dan budaya. Standard Chartered sangat mempercayai bahwa keragaman merupakan bahan bakar untuk kreatifitas dan inovasi, karenanya Standard Chartered sangat mendukung munculnya ide-ide baru yang patut untuk dikembangkan sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik untuk seluruh nasabah.

Standard Chartered Bank beraspirasi untuk menjadi bank internasional terbaik di dunia. Dengan dukungan lebih dari 75.000 karyawan yang terdiri atas 115 kebangsaan di lebih dari 70 negara, Standard Chartered Bank memiliki posisi solid untuk mencapai pertumbuhan melalui berbagai kesempatan di berbagai pasar terbaik dan penuh keragaman di dunia. Standard Chartered Bank memimpin dalam hal:

1. Perkembangan pasar yang dinamis
2. Produk dan layanan yang inovatif
3. Tim yang multicultural dan berprestasi
4. Strategi bisnis yang berkesinambungan

Standard Chartered Bank memiliki jaringan internasional yang meliputi lebih dari 1.400 cabang dan lebih dari 4.200 ATM yang tersebar di wilayah Asia, Afrika dan Timur Tengah. Standard Chartered Bank hadir di lebih dari 70 negara di benua Asia Pasifik, Asia Tenggara, Timur Tengah, Afrika, Inggris Raya dan Amerika.

Sementara, Standard Chartered Indonesia juga tidak ketinggalan dalam mencatat prestasi dalam jaringan Standard Chartered Bank sebagai kontributor keenam terbesar dalam jaringan global Standard Chartered Bank. Sebagai salah satu bank tertua di Indonesia, Standard Chartered Bank telah hadir di Indonesia selama 145 tahun, sejak tahun 1863.

Pada saat ini Standard Chartered mempekerjakan lebih dari 2200

karyawan dan secara konsisten memberikan lebih dari 100 peluang kerja baru setiap tahunnya, selama 3 tahun terakhir. Selain itu, saat ini juga terdapat lebih dari 100 orang Indonesia yang berkarir di berbagai jaringan global Standard Chartered di seluruh dunia.

Saat ini, Standard Chartered Bank merupakan salah satu dari 5 bank internasional terdepan dengan jejak geografis terbesar di Indonesia yang mencakup 16 kantor cabang di 7 kota dengan dukungan lebih dari 12.000 ATM Bersama.

Pada tahun 2006, bersama mitra strategis Standard Chartered Bank yaitu PT Astra Internasional, Standard Chartered Bank menginvestasikan hampir USD200 juta dan mengakuisisi 89% kepemilikan saham di Permata Bank, yang merupakan bank kedelapan terbesar di Indonesia. Keberhasilan ini memposisikan Standard Chartered Bank sebagai investor asal negara Inggris terbesar di industri perbankan Indonesia.

Selain itu, melalui akuisisi yang dilakukan oleh Group Standard Chartered Bank atas American Express Bank pada awal tahun 2008, kini terdapat kesempatan besar untuk semakin memperluas layanan di pasar yang lebih spesifik, yaitu layanan Priority Banking.

Tujuan strategis Standard Chartered Bank adalah menjadi bank internasional terbaik di dunia – Terdepan di Asia, Afrika dan Timur Tengah.

Janji perusahaan Standard Chartered Bank adalah memimpin

melalui keteladanan dan menjadi mitra terpercaya.

Nilai-nilai perusahaan Standard Chartered Bank adalah: Berani, Responsif, Internasional, Kreatif dan Dipercaya.

d. Tanggung Jawab Sosial Korporat – Indonesia

Di Standard Chartered, Standard Chartered Bank terikat dengan komunitas dan lingkungan alam dimana Standard Chartered Bank beroperasi dan Standard Chartered Bank bangga telah tumbuh berkembang di Indonesia selama 145 tahun.

Standard Chartered Bank akan terus memberikan kontribusi terhadap pengembangan Indonesia sebagai sebuah tempat yang baik untuk tinggal dan bekerja, yang sejalan dengan program Diversity & Inclusion, serta tetap terus memusatkan program-program komunitas Standard Chartered Bank di area Kepemudaan, Kesehatan dan Pendidikan.

Standard Chartered juga bangga akan karyawannya atas komitmen mereka untuk menjadi sukarelawan dalam program komunitas lokal maupun dedikasi mereka dalam berbagai inisiatif-inisiatif tanggung jawab sosial korporat.

3.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi pada Unit Direct Sales Standard Chartered Bank selengkapnya dapat dilihat pada lampiran penelitian ini.

3.2 Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis korelasional. Metode korelasional adalah penelitian untuk mengetahui keeratan hubungan antara suatu variabel dengan variabel yang lainnya dengan menghitung koefisien korelasi, pengujian hipotesis dan uji statistik. Analisis korelasi disini digunakan untuk mengukur kuatnya hubungan antara pemberian kompensasi dengan motivasi kerja.

3.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan permasalahan penelitian yang kebenarannya perlu diuji secara empiris. Penelitian ini menggunakan hipotesis sebagai berikut : "Diduga ada hubungan yang signifikan antara pemberian kompensasi dengan motivasi kerja pada Unit Direct Sales Standard Chartered Bank".

H_0 = Tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan motivasi kerja.

H_a = Ada hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan motivasi kerja.

Atau dalam bentuk statistik:

$H_0 : \rho = 0$

$H_a : \rho > 0$

3.4 Variabel dan Pengukuran

Variabel adalah *”segala sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan”* (Sugiono, 2003: 31)

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel X adalah Kompensasi Kerja.
2. Variabel Y adalah Motivasi Kerja.

Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan skala ordinal.

Tabel 3.1
Variabel dan Skala Pengukuran

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Kompensasi (X)	Kompensansi Karyawan terhadap Kompensasi	a. Kompensasi harus memenuhi kebutuhan minimal b. Kompensasi harus dapat mengikat c. Kompensasi harus menimbulkan semangat d. Kompensasi harus adil e. Kompensasi tidak boleh statis f. Komposisi kompensasi	Ordinal
Motivasi (Y)	Perangsang dan daya penggerak kemauan bekerja	a. Keikutsertaan bawahan dalam pengambilan keputusan b. Komunikasi sehat dan lancar c. Pengakuan prestas dan pemberian penghargaan yang wajar d. Pendelegasian wewenang e. Adanya pengakuan timbal balik	Ordinal

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji suatu pengetahuan yang dilakukan dengan metode-metode ilmiah. Dalam penelitian tentang hubungan pemberian kompensasi kerja dengan motivasi kerja karyawan pada Unit Direct Sales Standard Chartered Bank dalam pengumpulan data di lapangan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan metode *Field Research* (riset lapangan), yaitu suatu metode penelitian yang dilakukan terhadap perusahaan sebagai objek penelitian yaitu pada Unit Direct Sales Standard Chartered Bank.

Sedangkan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden, hasil dari kuesioner dan wawancara yang diolah dan dijadikan bahan data dengan memberikan daftar pertanyaan (kuesioner) untuk diisi.

Pengukuran terhadap variabel dilakukan dengan menggunakan metode pengukuran dengan skala likert yaitu :

Apabila jawaban “a” diberi nilai 5

Apabila jawaban “b” diberi nilai 4

Apabila jawaban “c” diberi nilai 3

Apabila jawaban “d” diberi nilai 2

Apabila jawaban “e” diberi nilai 1

3.6 Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Unit Direct Sales Standard Chartered Bank yang berjumlah 500 orang. Pengambilan data dilaksanakan dengan penyebaran kuisisioner yang mengambil sampel dengan metode *Convenience Sampling* : siapa saja yang dijumpai untuk diminta pendapat mereka mengenai variabel yang diteliti, Sugiono dkk (2001 : 10).

Sedangkan teknik pengambilan sampel yang penulis gunakan dengan menggunakan rumus Slovin (Husein : 2000), yaitu :

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

$$n = \frac{500}{1 + 500 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{500}{1 + 500 (0,01)}$$

$$n = \frac{500}{6}$$

$$n = 83,3$$

$$n = 83 \text{ (pembulatan)}$$

Keterangan :

N = Populasi

n = Sampel

e = Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir 10 %

Sehingga sampel yang diambil yaitu 83 responden dalam penelitian.

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Analisis Korelasional dengan *Rank Spearman*

Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variable Kompensasi (variabel X) dengan Motivasi Kerja (variabel Y), maka digunakan rumus korelasi *Rank Spearman*, yaitu untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variable yaitu variabel bebas dan variabel terikat yang berskala ordinal, mengetahui tingkat kecocokan dari dua variabel terhadap grup yang sama. (Riduwan, 2007: 74). Rumus korelasi Rank Spearman adalah sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6b^2}{N^3 - N}$$

Dimana :

r_s = Koefisien korelasi spearman

D = Perbedaan ranking antar 2 variabel

n = Jumlah kelompok

Perincian mengenai pedoman untuk interpretasi nilai korelasi untuk setiap pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut. Sebagai catatan bahwa nilai korelasi adalah dapat bernilai negatif (berbanding terbalik antara dua variabel tersebut).

Sedangkan arti harga r adalah dapat dilihat pada Tabel Interpretasi Nilai r (tabel 3.2)

Tabel 3.2
Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

(Sumber : Riduwan, *Pengantar Statistik*, 2007:81)

3.7.2 Pengujian hipotesis

Untuk mencari makna hubungan variabel X terhadap Y, maka Korelasi *Rank Spearman* diuji dengan Uji Signifikansi dengan rumus :

a. Berdasarkan probabilitas

- 1) Jika probabilitas > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak signifikan.
- 2) Jika probabilitas < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya signifikan.

b. Berdasarkan tanda ** yang diberikan SPSS

Signifikan tidaknya korelasi 2 (dua) variabel bisa dilihat dari adanya tanda ** pada pasangan data yang dikorelasikan.

c. Berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel}

t_{hitung} dapat dicari dengan menggunakan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t_{hitung} = Nilai t

r = Nilai Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka tolak H_0 dan terima H_a , artinya signifikan dan

$t_{hitung} < t_{tabel}$, maka terima H_0 dan tolak H_a , artinya tidak signifikan.

Untuk mempercepat dan mempermudah dalam analisis dan perhitungan data menggunakan program SPSS for Windows 16.0 (*Statistical Program For Social Sciences*).



BAB IV

ANALISA HASIL DAN PEMBAHASAN

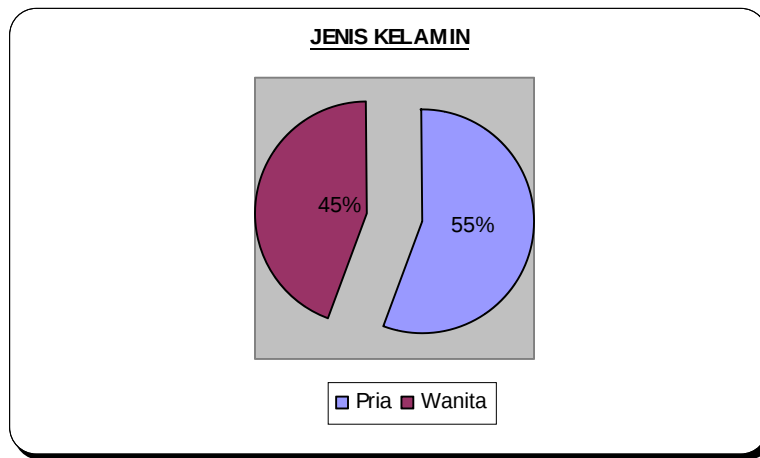
4.1 Analisis Faktor-faktor demografis Karyawan Unit Direct Sales Standard Chartered Bank

Untuk memperoleh gambaran dalam penelitian ini, penulis memberikan kuesioner kepada 83 orang responden yang dipilih dengan metode *Convenience Sampling* : siapa saja yang dijumpai untuk diminta pendapat mereka mengenai variabel yang diteliti. (Sugiono dkk, 2001 : 10). Penelitian ini dilakukan pada Unit Direct Sales Standard Chartered Bank. Berikut hasil dari penyebaran kuesioner tersebut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Pria	46	55%
2.	Wanita	37	45%
	JUMLAH	83	100%

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)



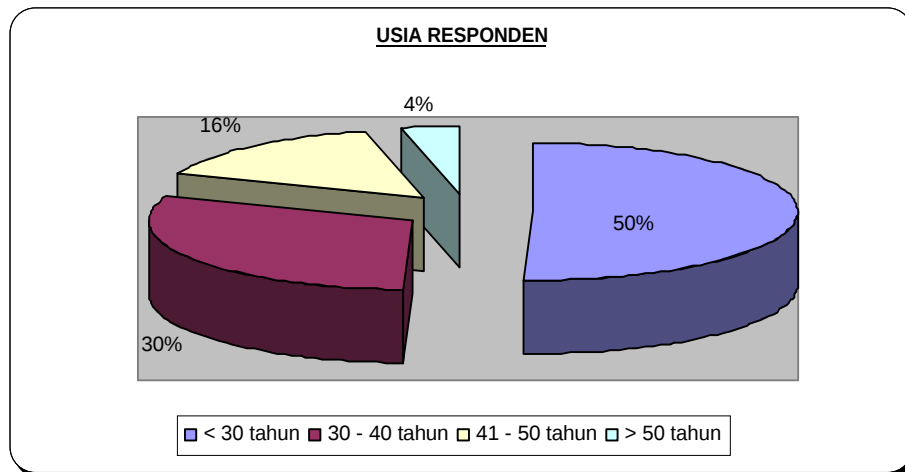
Gambar 4.1 : Jenis kelamin responden

Berdasarkan Tabel 4.1 dan Gambar 4.1 di atas terlihat bahwa jumlah karyawan pria lebih banyak dibandingkan karyawan wanita yaitu 55% : 45%, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tersebut telah menghargai persamaan gender sehingga mereka yang berkompeten dapat bekerja pada perusahaan tersebut tanpa membedakan jenis kelamin.

Tabel 4.2
Usia Responden

No	Usia Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	< 30 tahun	42	50%
2.	30 – 40 tahun	25	30%
3.	41 – 50 tahun	13	13%
4.	> 50 tahun	3	3%
	JUMLAH	83	100%

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)



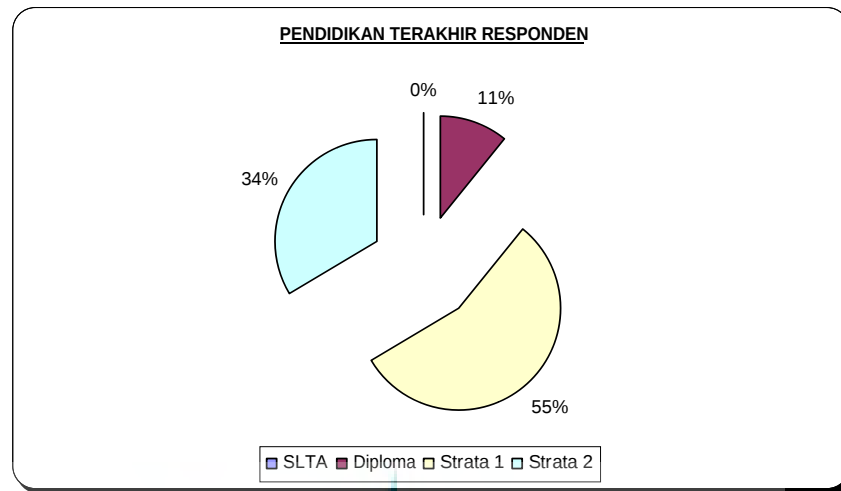
Gambar 4.2 : Usia Responden

Berdasarkan hasil perhitungan data dari Tabel 4.2 dan Gambar 4.2 di atas, terlihat bahwa responden yang paling banyak berusia kurang dari < 30 - 40 tahun yaitu sebanyak 50%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih berusia produktif sehingga mempunyai semangat dan motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Tabel 4.3
Pendidikan terakhir responden

No	Pendidikan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	SLTA/ sederajat	0	0%
2.	Diploma	9	11%
3.	Strata 1	46	55%
4.	Strata 2	28	34%
5.	Strata 3	0	0%
	JUMLAH	83	100%

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)



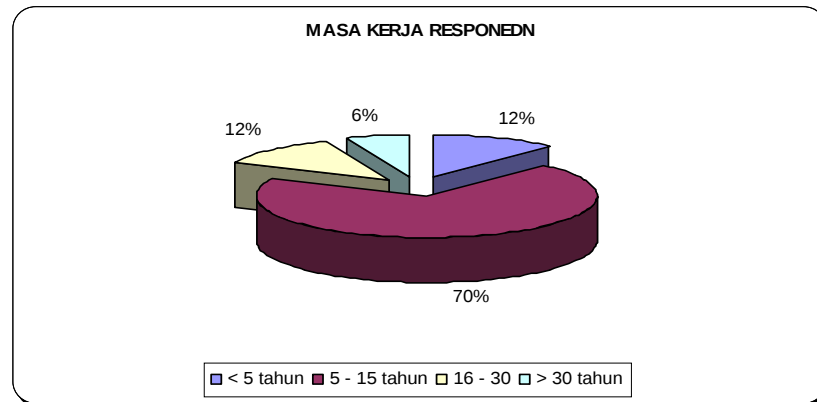
Gambar 4.3 : Pendidikan terakhir responden

Berdasarkan hasil perhitungan data dari Tabel 4.3 dan Gambar 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan yang bekerja pada Unit Direct Sales Standard Chartered Bank Jakarta, mempunyai pendidikan terakhir Strata 1 yaitu sebanyak 46 responden (55%), artinya mempunyai pengetahuan yang cukup untuk memahami kuesioner yang diberikan dalam rangka penelitian.

Tabel 4.4
Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
1.	< 5 tahun	10	12%
2.	5 – 15 tahun	58	70%
3.	16 – 30 tahun	10	12%
4.	> 30 tahun	5	6%
	JUMLAH	83	100%

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)



Gambar 4.4 : Masa Kerja (data diolah)

Sedangkan hasil perhitungan data dari Tabel 4.4 dan Gambar 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan yang bekerja pada kantor Unit Direct Sales Standard Chartered Bank Jakarta, 70% diantaranya telah mempunyai masa kerja antara 5-15 tahun, sehingga diharapkan lebih memahami kondisi lingkungan kerja dan bentuk motivasi yang telah diberikan sehingga tanggapan responden nantinya akan memberikan gambaran nyata dari obyek penelitian ini.

Tabel 4.5
Rekapitulasi Karakteristik Responden

NO	Rekap Tabel	Karakteristik Responden				
1	Jenis Kelamin	Pria		Wanita		
		46		37		
2	Usia Responden	<30	30-40	41-50	>50	
		42	25	13	3	
3	Pendidikan terakhir	SLTA	Dipl.	S1	S2	S3
		0	9	46	28	0
4	Masa Kerja	<5	6-15	16-30	>30	
		10	58	10	5	

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.5 mengenai Rekapitulasi Karakteristik Responden, dapat diketahui bahwa berdasarkan Jenis kelamin, karyawan pria lebih banyak daripada karyawan wanita. Sebanyak 46 responden atau 55% untuk pria dan 37 responden atau 45% untuk wanita. Sedangkan berdasarkan usia responden didominasi usia <30 tahun sebanyak 42 responden atau 51%, berdasarkan Pendidikan Responden didominasi S1 sebanyak 46 responden atau 55% dan berdasarkan Masa Kerja didominasi 5 <15 tahun yaitu sebanyak 58 responden atau 70%.

4.2 Analisis Deskriptif Kompensasi

Saat ini program kompensasi yang sudah dilakukan di Unit Direct Sales adalah berupa:

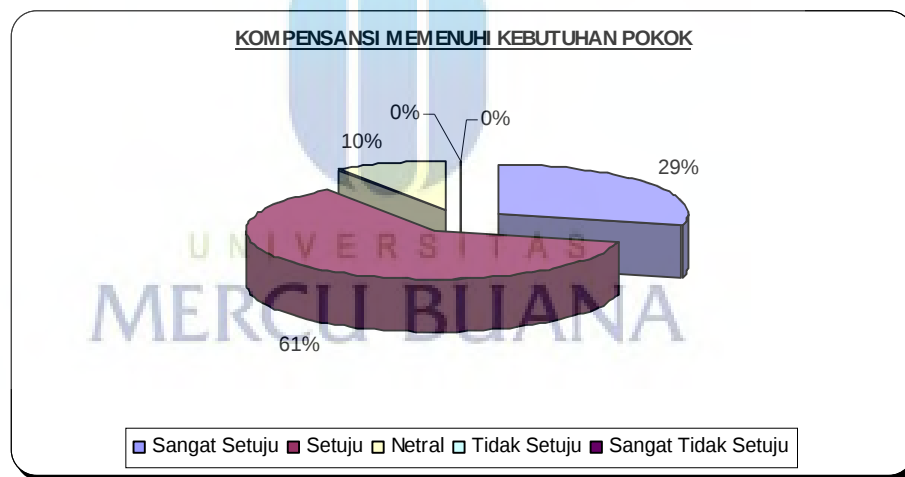
- a. Pemberian gaji yang sudah sesuai dengan UMR
- b. Pemberian insentif tambahan berupa uang dan barang yang besarnya ditentukan dari besarnya target yang berhasil mereka capai.

Berdasarkan hasil pengolahan data dari pertanyaan-pertanyaan yang dijadikan sebagai indikator-indikator dari variabel kompensasi yang diperoleh dari pengisian kuesioner oleh responden pada Unit Direct Sales Standard Chartered Bank, diperoleh data-data yang dapat dilihat pada tabel-tabel dan gambar-gambar. (dari Tabel dan Gambar 4.6 s.d Tabel dan Gambar 4.15).

Tabel 4.6
Pendapat responden mengenai Kompensasi memenuhi kebutuhan pokok

No	Pendapat Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Sangat Setuju	24	29%
2.	Setuju	51	61%
3.	Netral	8	10%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	JUMLAH	83	100%

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)



Gambar 4.6 : Kompensasi memenuhi kebutuhan pokok (data diolah)

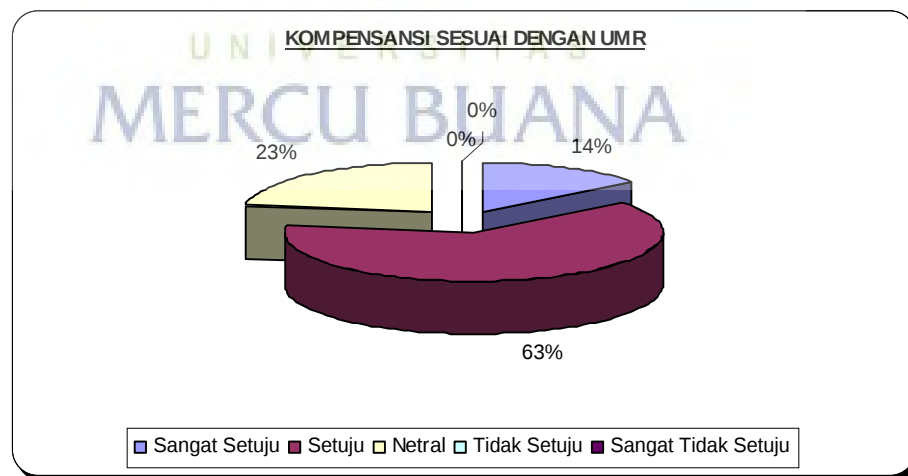
Dari Tabel 4.6 dan Gambar 4.6 diatas, diketahui bahwa 61% responden menyatakan setuju bahwa sistem kompensasi yang diberikan di Unit Direct Sales Standard Chartered Bank Jakarta sudah mampu memenuhi kebutuhan pokok karyawan. Artinya kompensansi yang diberikan dirasa cukup untuk kebutuhan hidup sehari-hari para karyawannya. Dengan

demikian para karyawan bisa tenang dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di perusahaan karena kebutuhan pokoknya sudah dipenuhi oleh perusahaan

Tabel 4.7
Pendapat responden mengenai Kompensasi sesuai dengan UMR

No	Pendapat Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Sangat Setuju	12	14%
2.	Setuju	52	63%
3.	Netral	19	23%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	JUMLAH	83	100%

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)



Gambar 4.7 : Kompensasi sesuai dengan UMR (data diolah)

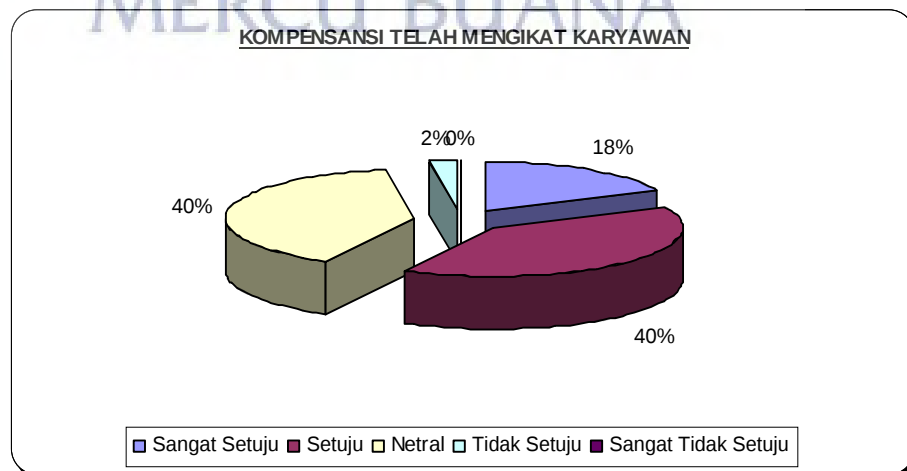
Dari Tabel 4.7 dan Gambar 4.7 di atas, diketahui bahwa 63% responden menyatakan setuju bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan

dalam hal ini Unit Direct Sales Standard Chartered Bank sudah sesuai dengan Upah Minimum Regional. Hal ini mendukung pernyataan yang ada di Tabel 4.6 bahwa kompensasi yang diberikan selain sudah sesuai dengan UMR sudah bisa juga untuk memenuhi kebutuhan pokok.

Tabel 4.8
Pendapat responden mengenai Kompensasi telah mengikat karyawan

No	Pendapat Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Sangat Setuju	15	18%
2.	Setuju	33	40%
3.	Netral	33	40%
4.	Tidak Setuju	2	2%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	JUMLAH	83	100%

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)



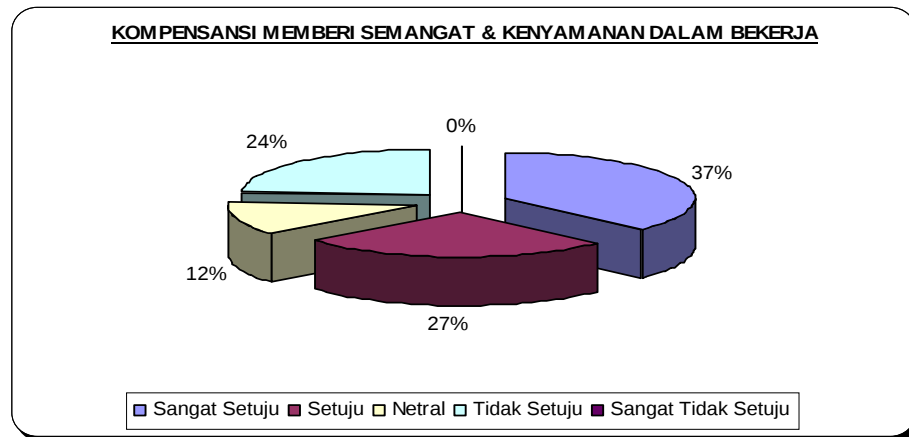
Gambar 4.8 : Kompensasi telah mengikat karyawan (data diolah)

Dari Tabel 4.8 dan Gambar 4.8 di atas, diketahui bahwa 40% responden menyatakan netral apakah sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan mampu mengikat karyawan sehingga apabila ada kesempatan dari perusahaan lain yang memberikan bentuk kompensasi yang lebih baik mereka pindah ke perusahaan lain atau tidak. Hal ini bisa dimaklumi karena sebagian besar karyawan di Unit Direct Sales statusnya adalah karyawan kontrak, di mana besar kemungkinan jika mereka mendapatkan peluang menjadi karyawan tetap di tempat lain mereka akan pindah ke perusahaan lain.

Tabel 4.9
Pendapat responden mengenai Kompensasi memberi semangat dan kenyamanan dalam bekerja

No	Pendapat Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Sangat Setuju	31	37%
2.	Setuju	22	27%
3.	Netral	10	12%
4.	Tidak Setuju	20	24%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	JUMLAH	83	100%

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)



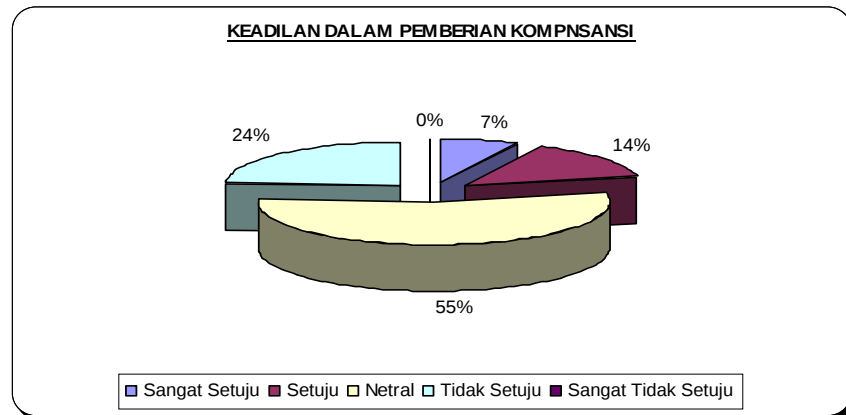
Gambar 4.9 : Kompensasi memberi semangat dan kenyamanan dalam bekerja (data diolah)

Dari Tabel 4.9 dan Gambar 4.9 di atas, diketahui bahwa sebagian responden 37% menyatakan sangat setuju bahwa kompensasi telah memberikan dampak terhadap semangat dan kenyamanan mereka dalam bekerja. Artinya hal ini membuktikan bahwa memang seorang Direct Sales akan mempunyai semangat yang tinggi dan merasa nyaman dalam bekerja jika diberikan kompensasi yang setimpal dengan apa yang sudah mereka lakukan untuk perusahaan.

Tabel 4.10
Pendapat responden mengenai Keadilan dalam pemberian kompensasi

No	Pendapat Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Sangat Setuju	6	7%
2.	Setuju	12	14%
3.	Netral	45	55%
4.	Tidak Setuju	20	24%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	JUMLAH	83	100%

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)



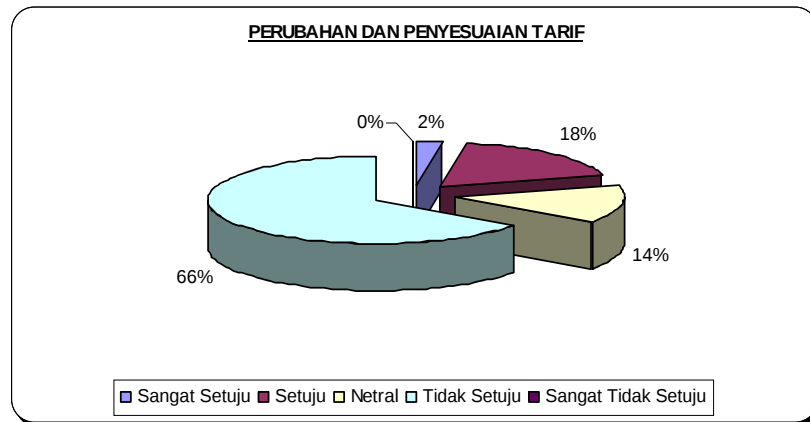
Gambar 4.10 : Keadilan dalam pemberian kompensasi (data diolah)

Dari Tabel 4.10 dan Gambar 4.10 tersebut, diketahui bahwa sebagian besar responden 55% menyatakan netral apakah terdapat keadilan dalam pemberian kompensasi bagi karyawan. Hal ini bisa disebabkan karena pada Unit Direct Sales biasanya pemberian kompensansi dilakukan berdasarkan *achievement* dari masing-masing Direct Sales tersebut. Hal ini dilakukan untuk memacu semangat Direct Sales lainnya yang belum berhasil mendapatkan kompensansi sesuai dengan yang diharapkan untuk bekerja lebih giat lagi.

Tabel 4.11
Pendapat responden mengenai Perubahan dan Penyesuaian tarif

No	Pendapat Responden	Jumlah responden	Persentase
1.	Sangat Setuju	2	2%
2.	Setuju	15	18%
3.	Netral	12	14%
4.	Tidak Setuju	54	66%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	JUMLAH	83	100%

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)



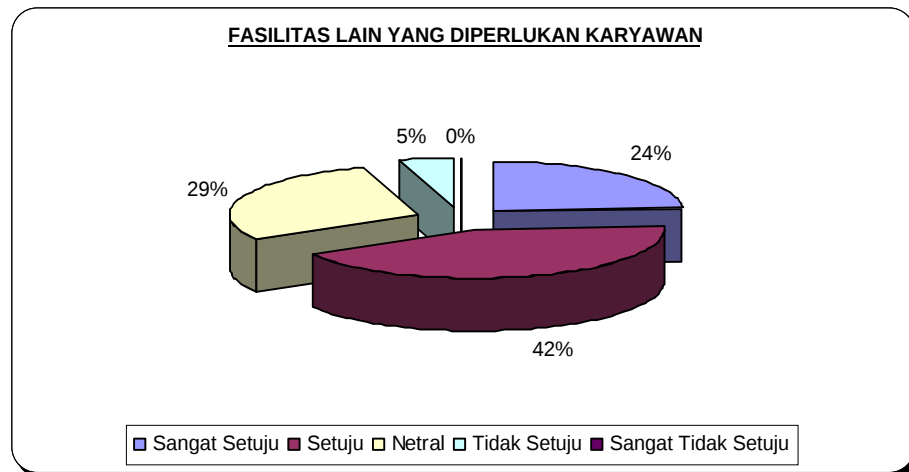
Gambar 4.11 :Perubahan dan penyesuaian tarif (data diolah)

Dari Tabel 4.11 dan Gambar 4.11 di atas, diketahui bahwa 66% responden menyatakan bahwa kurang adanya perubahan dan penyesuaian tarif dalam pemberian kompensasi, sehingga karyawan masih ada yang menilai bahwa pemberian kompensasi tidak sesuai dengan keadaan saat ini.

Tabel 4.12
Pendapat responden mengenai Fasilitas lain yang diperlukan karyawan

No	Pendapat Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Sangat Setuju	20	24%
2.	Setuju	35	42%
3.	Netral	24	29%
4.	Tidak Setuju	4	5%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	JUMLAH	83	100%

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)



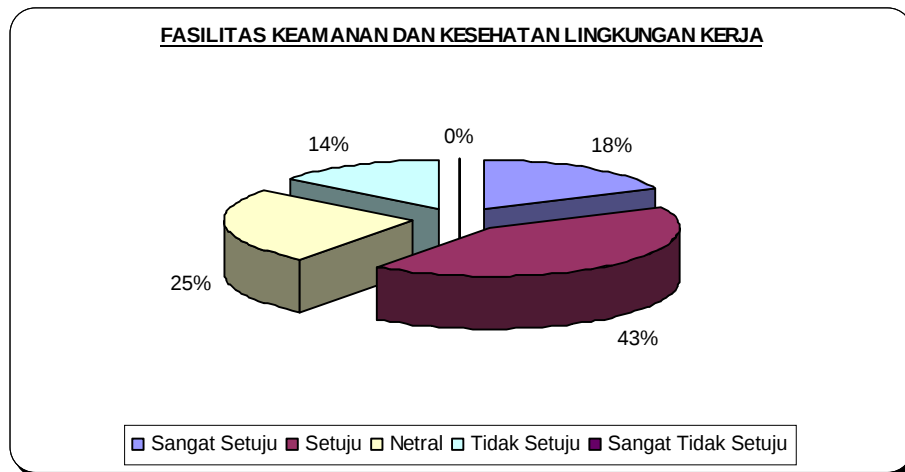
Gambar 4.12 : Fasilitas lain yang diperlukan karyawan

Dari tabel dan diagram 4.12 diatas, diketahui bahwa 42% responden menyatakan bahwa perusahaan telah memberikan fasilitas lain yang menunjang yang diperlukan karyawan seperti pemberian asuransi kesehatan, fasilitas olah raga, dan fasilitas rekreasi dll.

Tabel 4.13
Pendapat responden mengenai fasilitas keamanan
dan kesehatan lingkungan kerja

No	Pendapat Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Sangat Setuju	15	18%
2.	Setuju	35	43%
3.	Netral	21	25%
4.	Tidak Setuju	12	14%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	JUMLAH	83	100%

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)



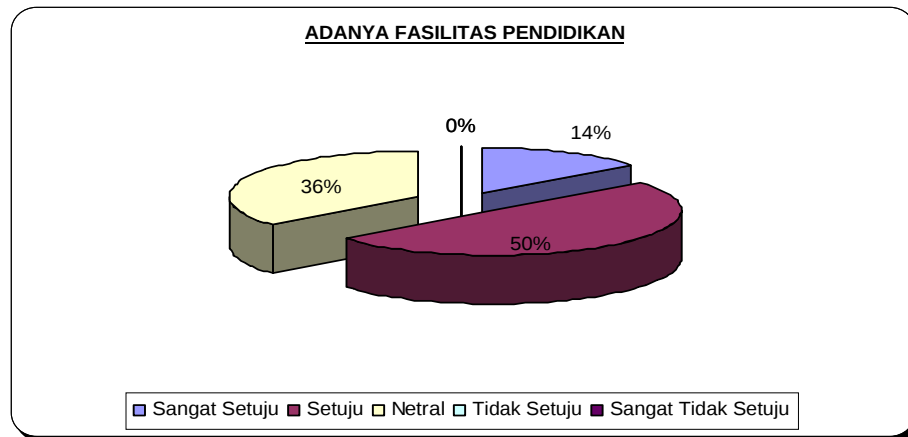
Gambar 4.13 : Fasilitas Keamanan dan Kesehatan lingkungan kerja

Dari Tabel 4.13 dan Gambar 4.13 di atas, diketahui bahwa 43% responden menyatakan bahwa perusahaan telah memberikan fasilitas keamanan dan kesehatan dalam lingkungan kerja. Karena tanpa keamanan dan lingkungan kerja yang kurang sehat akan mengganggu ketenangan dalam bekerja.

Tabel 4.14
Pendapat responden mengenai adanya fasilitas pendidikan

No	Pendapat Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Sangat Setuju	12	14%
2.	Setuju	41	50%
3.	Netral	30	36%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	JUMLAH	83	100%

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)



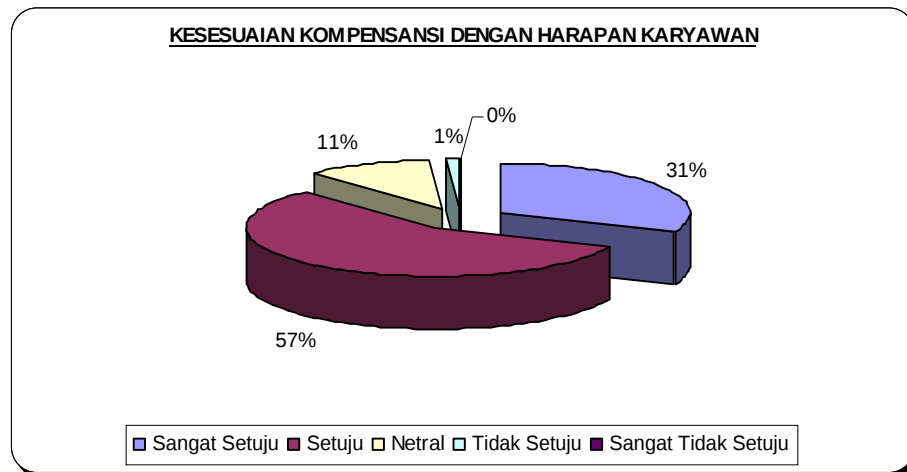
Gambar 4.14 : Adanya fasilitas pendidikan

Dari Tabel 4.14 dan Gambar 4.14 di atas, diketahui bahwa 50% responden setuju dengan adanya fasilitas pendidikan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Pendidikan dalam hal ini bukan hanya pendidikan formal saja, tetapi juga bisa berupa pemberian pelatihan atau *training* mengenai *product knowledge* dari *product* yang mereka jual kepada Nasabah Bank.

Tabel 4.15
Pendapat responden mengenai kesesuaian kompensasi
dengan harapan karyawan

No	Pendapat Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Sangat Setuju	26	31%
2.	Setuju	47	57%
3.	Netral	9	11%
4.	Tidak Setuju	1	1%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	JUMLAH	83	100%

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)



Gambar 4.15 : Kesesuaian kompensasi dengan harapan karyawan

Dari Tabel 4.15 dan Gambar 4.15 di atas, diketahui bahwa sebagian besar responden 57% menyatakan setuju bahwa keseluruhan dari bentuk kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan harapan karyawan. Sedangkan 13% menyatakan netral terhadap keseluruhan kompensasi apakah sudah sesuai atau belum dengan harapan karyawan.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Tabel 4.16
Rekapitulasi Deskriptif Variabel Kompensasi

No	Pendapat Responden	SS	S	N	TS	STS
1.	Kompensasi memenuhi kebutuhan pokok	24	51	8	0	0
2.	Kompensasi sesuai dengan UMR	12	52	19	0	0
3.	Kompensasi telah mengikat karyawan	15	33	33	2	0
4.	Memberi semangat& nyaman dalam bekerja	31	22	10	20	0
5.	Keadilan dalam pemberian kompensasi	6	12	45	20	0
6.	Perubahan dan Penyesuaian tarif	2	15	12	54	0
7.	Fasilitas lain yang diperlukan karyawan	20	35	24	4	0
8.	Fasilitas keamanan dan kesehatan lingkungan kerja	15	35	21	12	0
9.	Adanya fasilitas pendidikan	12	41	30	0	0
10.	Kompensasi sesuai harapan karyawan	26	47	9	1	0
	JUMLAH	163	343	211	113	0

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas dapat diketahui bahwa ada 3 indikator kompensasi yang di nilai tinggi oleh para responden yaitu:

1. Kompensansi sesuai dengan UMR. Ada 52 responden responden yang setuju bahwa kompensansi yang diberikan sudah sesuai dengan UMR yang telah ditentukan oleh Pemerintah. Perusahaan mempunyai kewajiban untuk memberikan gaji/upah kepada para karyawannya sesuai dengan yang sudah ditentukan.
2. Kompensansi yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan pokok. Ada

51 responden yang setuju kompensansi yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan pokok sehari-harinya. Hal ini sangat penting karena jika kompensansi yang diterima oleh karyawan sudah dapat memenuhi kebutuhan pokok karyawan tersebut, maka karyawan yang bersangkutan bisa dengan tenang menjalankan pekerjaan mereka di perusahaan. Diharapkan jika karyawan tersebut bekerja dalam keadaan tenang maka bisa menghasilkan pekerjaan yang lebih baik lagi, dimana pada akhirnya perusahaan juga yang akan mendapatkan hasil yang maksimal.

3. Mengenai adanya fasilitas pendidikan. Ada 41 orang yang setuju bentuk kompensansi yang diberikan berupa fasilitas pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Unit Direct Sales Standard Chartered Bank memerlukan fasilitas pendidikan. Seperti dijelaskan pada penjelasan pada Tabel 4.14, pendidikan yang diberikan tidak harus dalam bentuk pendidikan formal tetapi juga bisa diberikan dalam bentuk *training* ataupun *briefing* mengenai *product knowledge* dari product yang ditawarkan kepada nasabah. *Training* ini diperlukan oleh Direct Sales agar bisa memberikan penjelasan yang baik dan benar mengenai product yang ditawarkan sehingga bisa meningkatkan *performance* kerja karyawan tersebut. Jika karyawan tersebut bisa meningkatkan *performance* mereka, sudah pasti kompensansi yang akan mereka terima juga menjadi lebih besar.

4.3 Analisa Deskriptif Motivasi Kerja

Program motivasi yang saat ini sudah dilakukan oleh unit Direct Sales saat ini adalah:

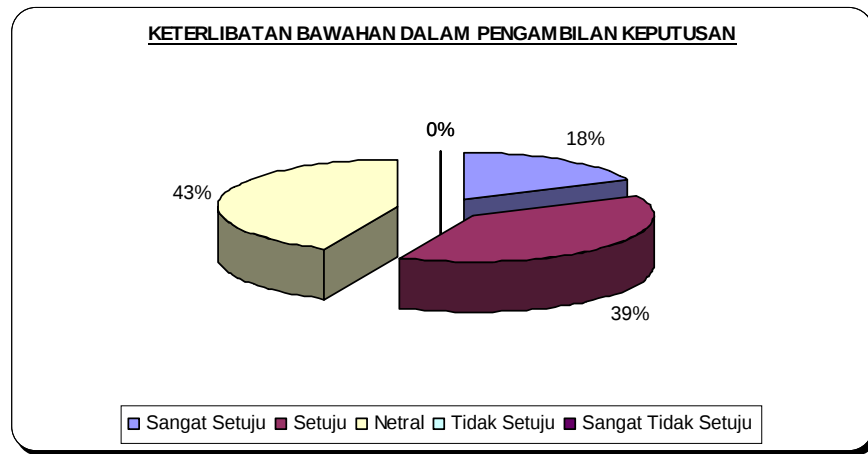
1. Motivasi untuk menjadi karyawan tetap di Standard Chartered Bank
2. Motivasi untuk mendapatkan kompensasi insentif yang lebih besar.

Berdasarkan hasil pengolahan data dari pertanyaan-pertanyaan yang dijadikan sebagai indikator-indikator dari variabel motivasi yang diperoleh dari pengisian kuesioner oleh responden pada Unit Direct Sales Standard Chartered Bank , diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.17
Pendapat responden mengenai Keterlibatan bawahan dalam pengambilan keputusan

No	Pendapat Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Sangat Setuju	15	18%
2.	Setuju	36	43%
3.	Netral	32	39%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	JUMLAH	83	100%

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)



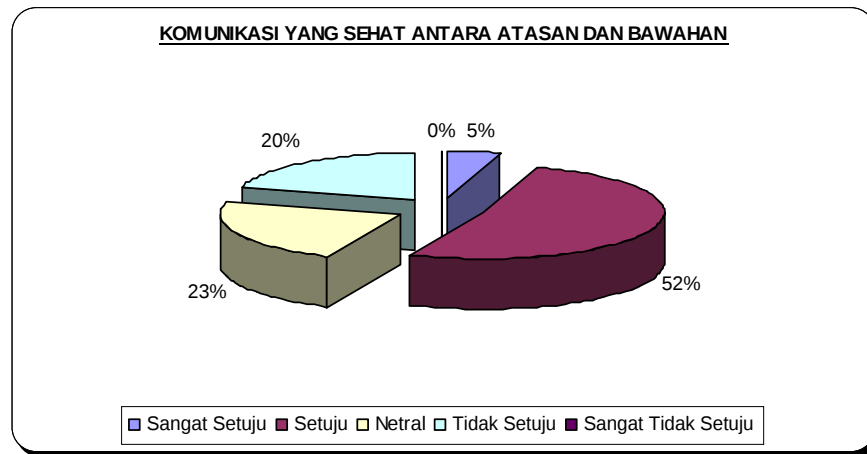
Gambar 4.16 : Keterlibatan bawahan dalam pengambilan keputusan

Dari Tabel 4.17 dan diagram 4.16 diatas, diketahui bahwa 43% responden menyatakan setuju jika mereka dilibatkan dalam pengambilan keputusan oleh atasannya. Karyawan merasa jika mereka dilibatkan dalam pengambilan keputusan, karyawan merasa bahwa keberadaannya diakui dan pendapat yang diutarakan dihargai.

Tabel 4.18
Pendapat responden mengenai adanya komunikasi yang sehat antara atasan dengan bawahan

No	Pendapat Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Sangat Setuju	4	5%
2.	Setuju	43	52%
3.	Netral	19	23%
4.	Tidak Setuju	17	20%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	JUMLAH	83	100%

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)



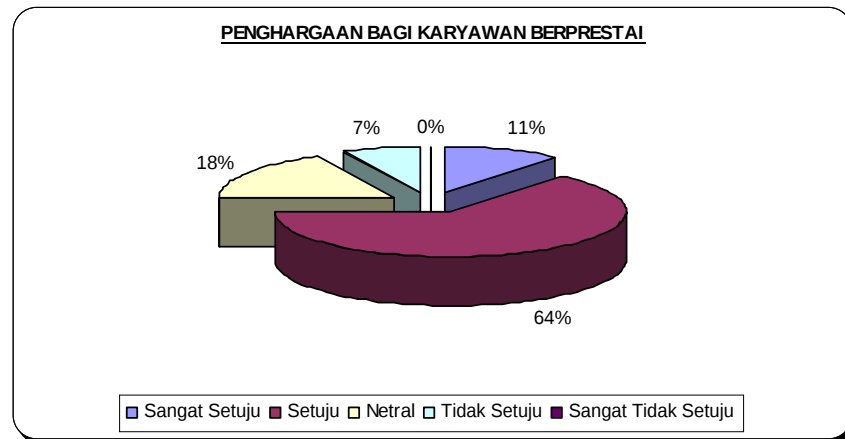
Gambar 4.17 : Komunikasi yang sehat antara atasan dan bawahan

Dari Tabel 4.18 dan Gambar 4.17 di atas, diketahui bahwa 52% dari responden menyatakan setuju bahwa telah terjalin hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan adalah salah satu faktor penting dalam komunikasi, jika komunikasi antara atasan dan bawahan sudah terjalin dengan baik maka bisa meningkatkan kerjasama dalam team.

Tabel 4.19
Pendapat responden mengenai penghargaan bagi karyawan berprestasi

No	Pendapat Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Sangat Setuju	9	11 %
2.	Setuju	53	64%
3.	Netral	15	18%
4.	Tidak Setuju	6	7%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	JUMLAH	83	100%

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)



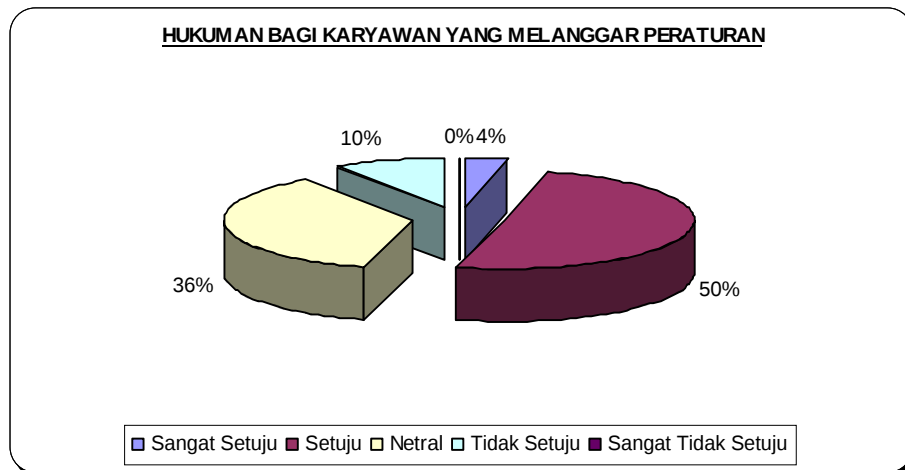
Gambar 4.18 : Penghargaan bagi karyawan berprestasi

Dari Tabel 4.19 dan Gambar 4.18 di atas, diketahui bahwa 64% responden menyatakan bahwa penghargaan bagi karyawan yang berprestasi adalah salah satu motivasi untuk dapat terus melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi. Penghargaan yang diberikan tidak harus selalu berupa materi, penghargaan juga bisa diberikan dalam bentuk pujian dan pengakuan ketika berprestasi ketika karyawan tersebut berhasil melakukan pekerjaannya dengan baik.

Tabel 4.20
Pendapat responden mengenai Hukuman bagi karyawan
melanggar aturan

No	Pendapat Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Sangat Setuju	3	4%
2.	Setuju	42	50%
3.	Netral	30	36%
4.	Tidak Setuju	8	10%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	JUMLAH	83	100%

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)



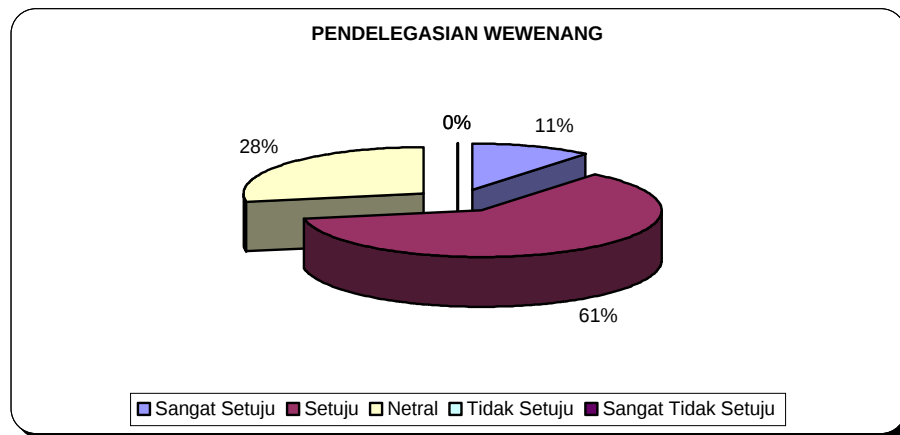
Gambar 4.19 : Hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan

Dari Tabel 4.20 dan Gambar 4.19 diatas, diketahui bahwa 50% responden menyatakan setuju dengan adanya hukuman yang diterapkan perusahaan bagi karyawan yang melanggar aturan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Tujuannya adalah agar karyawan bisa disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 4.21
Pendapat responden mengenai pendelegasian wewenang

No	Pendapat Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Sangat Setuju	9	11%
2.	Setuju	51	61%
3.	Netral	23	28%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	JUMLAH	83	100%

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)



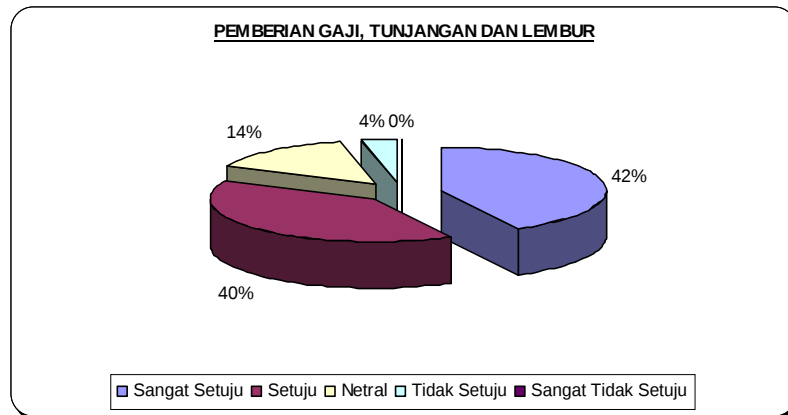
Gambar 4.20 : Pendelegasian wewenang

Dari Tabel 4.21 dan Gambar 4.20 di atas, diketahui bahwa pemberian wewenang dan kepercayaan diri kepada bawahan telah dilakukan oleh atasan pada perusahaan ini yang ditunjukkan dengan pendapat responden menyatakan setuju 61% sehingga mereka mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan baik.

Tabel 4.22
Pendapat responden mengenai pemberian gaji, tunjangan dan uang lembur

No	Pendapat Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Sangat Setuju	35	42%
2.	Setuju	33	40%
3.	Netral	12	14%
4.	Tidak Setuju	3	4%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	JUMLAH	83	100%

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)

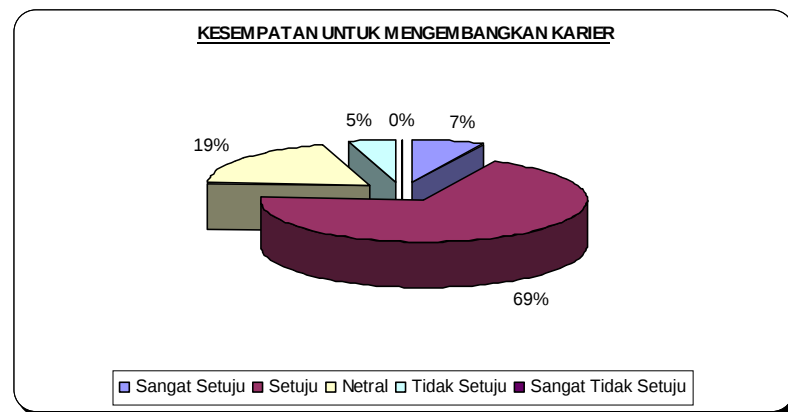


Gambar 4.21 : Pemberian Gaji, Tunjangan dan Lembur

Tabel 4.23
Pendapat responden mengenai kesempatan mengembangkan karier

No	Pendapat Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Sangat Setuju	6	7%
2.	Setuju	57	69%
3.	Netral	16	19%
4.	Tidak Setuju	4	5%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
JUMLAH		83	100%

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)



Gambar 4.22 : Kesempatan mengembangkan karier

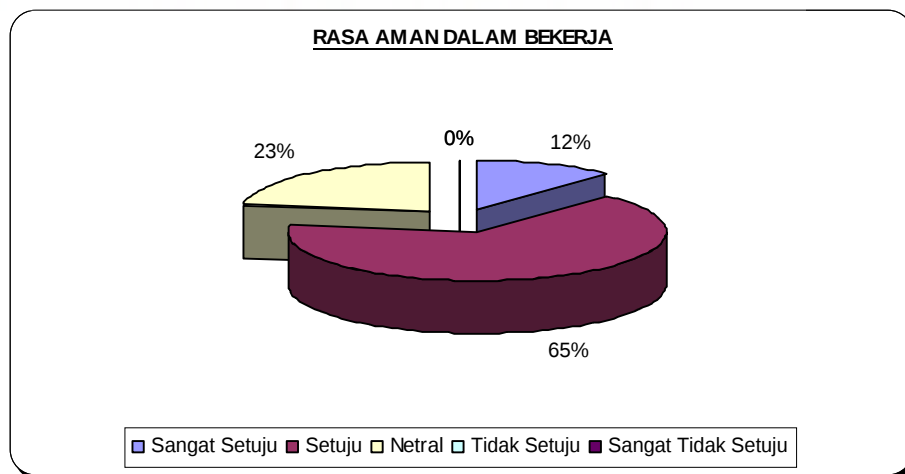
Dari Tabel 4.22 dan Gambar 4.21 tersebut, diketahui bahwa 42% responden setuju dengan pemberian gaji dan tunjangan maupun uang lembur.

Berdasarkan Tabel 4.23 dan Gambar 4.22 tersebut, jelas terlihat bahwa 69% responden menyatakan keinginan untuk kesempatan mengembangkan karier. Karena saat ini hampir sebagian besar karyawan di Unit Direct Sales Standard Chartered Bank masih berstatus sebagai karyawan kontrak.

Tabel 4.24
Pendapat responden mengenai rasa aman dalam bekerja

No	Pendapat Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Sangat Setuju	10	12%
2.	Setuju	54	65%
3.	Netral	19	23%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	JUMLAH	83	100%

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)



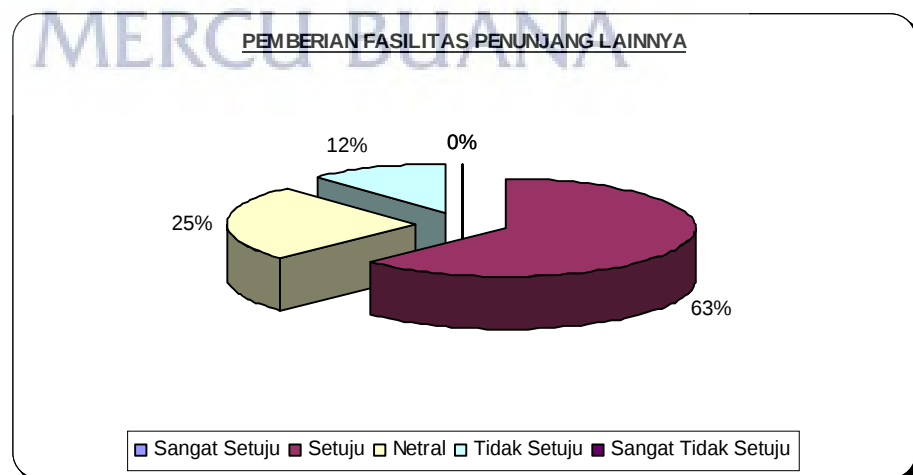
Gambar 4.23 : Rasa aman dalam bekerja

Dari Tabel 4.24 dan Gambar 4.23 tersebut, diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju mengenai rasa aman dalam bekerja adalah 54 responden (65%). Hal ini rasa aman dalam melaksanakan pekerjaan dapat mempengaruhi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 4.25
Pendapat responden mengenai Fasilitas penunjang lainnya

No	Pendapat Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Sangat Setuju	0	0%
2.	Setuju	52	63%
3.	Netral	21	25%
4.	Tidak Setuju	10	12%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	JUMLAH	83	100%

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)



Gambar 4.24 : Pemberian fasilitas penunjang lainnya

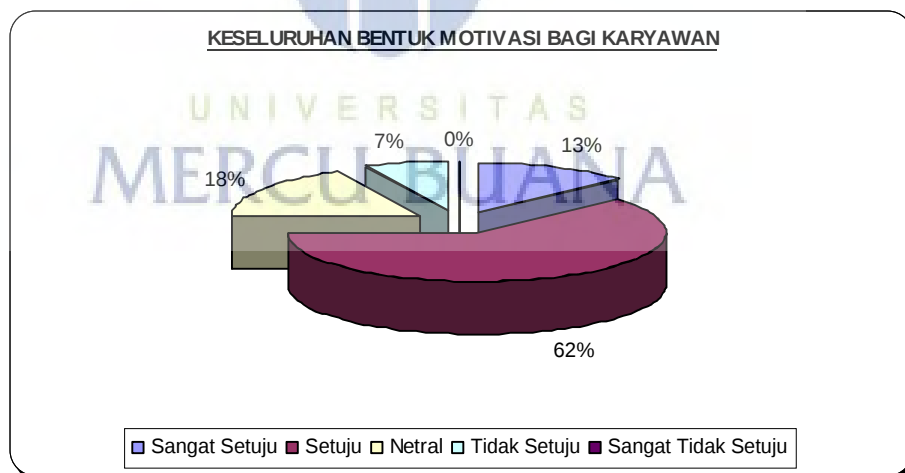
Dari Tabel 4.25 dan Gambar 4.24 di atas, diketahui bahwa sebagian

besar responden 63% menyatakan setuju dengan pemberian fasilitas penunjang seperti transportasi yang telah diberikan oleh perusahaan.

Tabel 4.26
Pendapat responden mengenai keseluruhan bentuk motivasi

No	Pendapat Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Sangat Setuju	11	13%
2.	Setuju	51	62%
3.	Netral	15	18%
4.	Tidak Setuju	6	7%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	JUMLAH	83	100%

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)



Gambar 4.25 : Keseluruhan bentuk motivasi bagi karyawan

Dari Tabel 4.26 dan Gambar 4.25 di atas, diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan setuju dengan keseluruhan motivasi yang telah dilakukan perusahaan kepada karyawannya dengan perolehan sebanyak 62%.

Tabel 4.27
Rekapitulasi Deskriptif Motivasi Kerja

No	Pendapat Responden	SS	S	N	TS	STS
1.	Keterlibatan bawahan dlm pengambilan keputusan	15	32	36	0	0
2.	Adanya komunikasi yang sehat atasan bawahan	4	43	19	17	0
3.	Penghargaan bagi karyawan berprestasi	9	53	15	6	0
4.	Hukuman bagi karyawan melanggar aturan	3	42	30	8	0
5.	Pendelegasian wewenang	9	51	23	0	0
6.	Pemberian Gaji, tunjangan dan lembur	35	33	12	3	0
7.	Kesempatan untuk mengembangkan karier	6	57	16	4	0
8.	Rasa aman dalam bekerja	10	54	19	0	0
9.	Pemberian fasilitas penunjang lainnya	0	52	21	10	0
10.	Keseluruhan bentuk motivasi bagi karyawan	11	51	15	6	0
	JUMLAH	102	468	206	54	0

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)

Berdasarkan tabel 4.27 mengenai Rekapitulasi Deskriptif Motivasi Kerja, dapat diketahui bahwa responden menilai ada 3 indikator-indikator Motivasi Kerja yang diinginkan:

1. Kesempatan untuk mengembangkan karier. 57 responden menyatakan setuju jika diberikan kesempatan mengembangkan karier yang lebih baik.

Saat ini hampir sebagian besar karyawan di Unit Direct Sales, masih berstatus sebagai karyawan kontrak, karena itu mereka ingin sekali diberikan kesempatan untuk menjadi karyawan tetap. Keinginan ini dijadikan motivasi untuk terus bekerja lebih baik agar bisa menjadi karyawan tetap.

2. Rasa aman dalam bekerja. 54 responden menyatakan setuju jika rasa aman dalam bekerja adalah salah motivasi untuk bekerja lebih baik. Rasa aman dalam hal ini, bukan rasa aman di lingkungan kerja, tetapi rasa aman mengenai status karyawan. Seperti telah disebutkan di point no 1, bahwa sebagian besar karyawan di Unit Direct Sales masih berstatus sebagai karyawan kontrak, dimana ada kemungkinan kontrak mereka bisa di putus oleh perusahaan sewaktu-waktu, dan hal ini menimbulkan rasa tidak aman dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. 54 responden menyatakan setuju bahwa penghargaan bagi karyawan yang berprestasi adalah salah satu motivasi yang bisa meningkatkan *performance* kerja ke arah yang lebih baik.

4.4 Analisis Korelasional dan Uji Hipotesis

4.4.1 Analisis Rank Spearman

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 16.0, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.28
Nonparametric Correlations
Correlations

			Kompensansi	Motivasi
Spearman's rho	Kompensansi	Correlations Coefficient	1.000	.458**
		Sig (1-tailed)		.000
		N	83	83
	Motivasi	Correlations Coefficient	.458**	1.000
		Sig (1-tailed)	.000	
		N	83	83

** Correlation is significant at the 0.01 level (1 tailed)

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas terlihat bahwa dengan jumlah data (N) sebanyak 83 responden, koefisien korelasi antara variabel kompensasi dengan variabel motivasi sebesar 0,458. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi angka tersebut menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara variabel kompensasi dengan variabel motivasi. Sedangkan angka tersebut positif menunjukkan hubungan searah yang berarti bahwa semakin baik pemberian kompensasi akan meningkatkan motivasi kerja karyawan dan sebaliknya.

4.4.2 Uji Hipotesis

Setelah angka koefisien korelasi diperoleh, maka hasil analisa tersebut perlu diuji apakah angka koefisien korelasi positif dan benar-benar signifikan atau dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan 2 (dua) variabel atau tidak.

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Berdasarkan probabilitas

- 1) Jika probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya

tidak ada hubungan yang positif dan signifikan.

- 2) Jika probabilitas < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada hubungan yang positif dan signifikan.

Keputusan:

Output kolom Sig.(2-tailed) terlihat bahwa nilai probabilitas antara kompensasi dengan motivasi sebesar 0,000. Oleh karena probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara kompensasi dengan motivasi berkorelasi secara positif dan signifikan.

b. Berdasarkan tanda ** yang diberikan SPSS

Signifikan tidaknya korelasi 2 (dua) variabel bisa dilihat dari adanya tanda ** pada pasangan data yang dikorelasikan. Terlihat bahwa antara kompensasi dengan motivasi mempunyai koefisien korelasi .458**, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut berkorelasi secara signifikan.

c. Berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel}

t_{hitung} dapat dicari dengan menggunakan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dari perhitungan sebelumnya telah di dapat:

$$r = 0,458$$

$$n = 83$$

maka dapat diperoleh:

$$t_{hitung} = \frac{0,458 \cdot \sqrt{83-2}}{\sqrt{1-0,458^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,458 \cdot \sqrt{81}}{\sqrt{1-0,2097}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,458 \cdot 9}{\sqrt{0,2097}}$$

$$t_{hitung} = \frac{4,122}{0,4579}$$

$$t_{hitung} = 9,002$$

$$\text{Nilai } t_{hitung} = 9,002$$

$$t_{tabel} = \alpha ; (n-2)$$

$$= 0,05 ; (83-2)$$

$$= 0,05 ; 81$$

$$= 1,9897$$

$$\text{Nilai } t_{tabel} = 1,9897$$

$$\text{Analisa } t_{hitung} > t_{tabel}$$

Berdasarkan pengujian statistik antara variabel X dengan variabel Y, diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} = 9,002$ dan nilai $t_{tabel} = 1,9897$. Hal ini berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} dipergunakan untuk memutuskan hipotesis yang ditolak atau diterima, yaitu dengan menggunakan hipotesis null (H_0) dan kriterianya adalah:

- 1) Jika statistik $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka tolak H_0 atau terima H_a .
- 2) Jika statistik Analisa $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka terima H_0 atau tolak H_a .

Oleh karena statistik $t_{hitung} > \text{statistik } t_{tabel}$ ($9,002 > 1,9897$), maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa antara variabel kompensasi dengan variabel motivasi berkorelasi secara signifikan.

4.4.3 Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan oleh penulis terhadap Karyawan di Unit Direct Sales Standard Chartered Bank, ditemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pemberian kompensasi dengan peningkatan motivasi kerja karyawan, hal ini terbukti dengan H_0 yang ditolak. Dimana nilai hubungan ini adalah positif ditunjukkan dengan nilai $r = 0,458$.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

5.1 Simpulan

1. Dari 83 orang responden, karyawan pria lebih banyak daripada karyawan wanita. Sebanyak 46 responden atau 55% untuk pria dan 37 responden atau 45% untuk wanita. Sedangkan berdasarkan usia responden didominasi usia <30 tahun sebanyak 42 responden atau 51%, berdasarkan Pendidikan Responden didominasi S1 sebanyak 46 responden atau 55% dan berdasarkan Masa Kerja didominasi 5 <15 tahun yaitu sebanyak 58 responden atau 70%.
2. Berdasarkan questioner yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi yang diinginkan oleh Karyawan di Unit Direct Sales Standard Chartered Bank adalah berupa pemberian kompensasi yang sudah sesuai dengan UMR, yang bisa memenuhi kebutuhan pokok dan adanya fasilitas pendidikan yang bisa menunjang karier mereka.
3. Sedangkan pemberian motivasi yang diinginkan adalah berupa kesempatan pengembangan karier, rasa aman dalam bekerja dan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Dengan adanya motivasi ini diharapkan bisa meningkatkan performance kerja dari karyawan

tersebut.

4. Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, terlihat dengan jelas bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara Hubungan Pemberian Kompensasi dengan Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Masih perlu adanya perubahan dan penyesuaian tarif dalam pemberian kompensasi, disesuaikan dengan peraturan dan kemampuan perusahaan. Sehingga tidak ada lagi anggapan karyawan bahwa pemberian kompensasi belum menerapkan sistem keadilan dan dinilai belum melakukan perubahan dan penyesuaian tarif untuk program kompensasi yang dijalankan perusahaan.
2. Berdasarkan hasil kuesioner, masih perlu ditingkatkan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan agar koordinasi dalam kerja dapat terjalin. Dengan adanya hubungan dan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan akan memperlancar proses pendelegasian wewenang. Dengan adanya ketenangan dalam melaksanakan pekerjaan maka karyawan akan termotivasi dalam bekerja yang akhirnya meningkatkan produktivitas karyawan yang bersangkutan.
3. Masih perlu diperhatikannya pemberian fasilitas penunjang seperti transportasi agar sesuai dengan harapan karyawan dan ada unsur keadilan.

DAFTAR PUSTAKA

- Edwin B. Flipppo. 2000. *Manajemen Personalia*, Jilid I, Cetakan kedelapan. Erlangga, Jakarta
- Handoko T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Handoko T. Hani. 2000. *Manajemen*, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Penerbit PT. Gunung Agung, Jakarta.
- <http://www.standardchartered.com/id/about-us/bhs/>
- Nasution, Mulia. 2000. *Manajemen Personalia*, Edisi 2 Penerbit: Djambatan, Jakarta.
- Riduwan, Sunarto, 2007. *Pengantar Statistika untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis*, Alfabeta, Cetakan 1, Bandung.
- Samsudin, Sadili, Wijaya, E. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-1, Penerbit CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Santoso, Singgih. 2008. *Panduan Lengkap Menguasai SPSS 16*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. Ke-3, Cetakan ke-1, Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, Prof. DR. 2003. *Statistika Untuk Penelitian*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Umar, Husein 2004. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, cetakan keenam, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Universitas Mercu Buana. 2008. *Pedoman Penyusunan Skripsi Program Studi Manajemen-Strata 1*, Edisi Revisi, Jakarta.

LAMPIRAN 3 :

REKAPITULASI PERHITUNGAN VARIABEL X Kompensasi]

Pertanyaan/Pernyataan

RESPONDEN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	JUMLAH
1	5	5	3	4	4	2	4	3	4	5	39
2	5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	37
3	4	4	3	5	4	2	4	3	4	5	38
4	4	5	4	3	5	2	4	3	4	5	39
5	4	4	4	5	3	3	3	4	5	4	39
6	4	3	3	5	4	2	4	4	3	4	36
7	5	4	2	4	3	2	4	5	4	5	38
8	4	4	5	4	3	3	3	4	5	4	39
9	5	4	3	4	5	2	4	3	4	5	39
10	5	5	4	3	3	3	3	5	4	4	39
11	3	3	3	5	4	2	4	3	4	5	36
12	4	4	3	5	4	2	4	3	4	5	38
13	5	4	5	4	3	2	4	3	4	5	39
14	4	4	5	4	3	3	2	4	3	4	36
15	4	3	4	5	4	2	4	3	4	5	38
16	4	4	3	5	3	2	3	4	5	4	37
17	5	3	4	3	4	2	4	3	4	5	37
18	4	4	5	4	3	2	3	4	3	4	36
19	5	4	3	4	5	2	4	3	4	5	39
20	4	4	3	5	4	2	3	4	3	4	36
21	4	4	3	5	3	2	4	4	4	3	36
22	5	4	4	3	4	2	3	4	3	4	36
23	4	4	3	5	4	2	4	3	4	5	38
24	4	3	4	5	3	3	2	4	3	4	35
25	5	4	3	4	4	2	4	3	3	4	36
26	4	4	5	4	3	2	4	3	4	3	36
27	4	3	4	5	4	2	4	3	4	3	36
28	5	4	3	4	2	3	2	4	3	4	34
29	4	4	5	5	3	3	2	4	4	3	37
30	4	5	3	4	5	2	3	4	3	4	37
31	3	3	5	3	5	2	4	3	3	3	34
32	4	3	4	5	3	2	4	3	5	3	36
33	4	4	3	5	3	3	5	3	5	3	38
34	5	4	3	4	2	3	5	3	4	3	36
35	5	4	4	3	5	2	3	4	3	4	37
36	4	3	4	5	3	3	5	3	4	3	37
37	4	3	4	5	3	2	3	4	3	4	35
38	5	4	4	3	2	2	3	4	5	4	36
39	5	5	3	4	3	3	3	4	5	2	37
40	4	5	4	5	3	2	3	4	3	4	37
41	4	4	4	5	3	2	3	4	3	4	36
42	3	3	3	5	2	4	5	5	3	4	37
43	4	4	4	3	2	4	5	5	3	4	38
44	4	3	4	5	3	2	4	5	4	4	38
45	3	3	4	3	2	4	5	5	3	4	36
46	4	4	3	5	3	2	4	5	5	4	39
47	4	3	4	5	3	2	4	5	3	4	37
48	3	4	4	3	2	4	5	5	4	4	38
49	4	3	4	5	3	2	4	5	4	4	38
50	5	3	4	2	3	4	5	5	3	4	38
51	4	4	4	5	3	2	4	5	3	4	38
52	4	4	3	5	3	2	3	5	5	4	38
53	3	3	4	2	2	4	5	4	3	4	34

RESPONDEN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	JUMLAH
54	4	3	4	5	3	2	4	5	4	4	38
55	3	4	4	2	3	2	4	5	4	4	35
56	4	5	4	5	3	2	4	2	3	4	36
57	5	4	4	2	3	2	4	4	4	4	36
58	4	4	3	5	2	4	5	2	3	4	36
59	4	5	4	5	3	2	4	3	4	4	38
60	4	4	3	5	2	4	5	2	3	4	36
61	5	5	4	2	3	2	3	4	4	4	36
62	4	4	4	2	3	2	4	2	3	4	32
63	5	4	3	4	2	4	5	2	3	4	36
64	4	4	5	4	3	2	4	2	5	5	38
65	4	4	3	4	2	4	5	2	4	5	37
66	4	4	5	4	3	2	4	4	4	5	39
67	5	4	3	4	2	4	5	2	4	5	38
68	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	35
69	3	3	3	4	2	4	5	4	3	5	36
70	4	4	3	4	2	2	4	2	4	5	34
71	5	5	3	2	2	4	5	4	3	4	37
72	5	4	5	2	3	2	4	3	4	5	37
73	4	4	3	2	2	4	5	4	3	4	35
74	4	4	5	2	3	2	3	4	4	5	36
75	5	4	3	2	2	4	5	2	4	5	36
76	5	4	5	2	3	2	3	4	5	4	37
77	4	4	5	2	3	2	3	4	3	4	34
78	4	4	3	2	2	5	5	2	4	5	36
79	4	4	5	2	3	2	3	4	5	4	36
80	4	5	5	2	3	2	3	4	4	5	37
81	4	4	3	2	2	5	5	2	4	5	36
82	4	5	2	2	3	2	3	4	4	5	34
83	4	4	4	2	3	2	3	4	4	5	35
											3046

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Lampiran 5 :

REKAPITULASI PERHITUNGAN VARIABEL X Y

RESPONDEN	X	Y	X ²	Y ²	XY	XY ²
1	39	41	1521	1681	1599	2556801
2	37	39	1369	1521	1443	2082249
3	38	38	1444	1444	1444	2085136
4	39	40	1521	1600	1560	2433600
5	39	41	1521	1681	1599	2556801
6	36	38	1296	1444	1368	1871424
7	38	40	1444	1600	1520	2310400
8	39	42	1521	1764	1638	2683044
9	39	38	1521	1444	1482	2196324
10	39	41	1521	1681	1599	2556801
11	36	35	1296	1225	1260	1587600
12	38	37	1444	1369	1406	1976836
13	39	43	1521	1849	1677	2812329
14	36	37	1296	1369	1332	1774224
15	38	37	1444	1369	1406	1976836
16	37	40	1369	1600	1480	2190400
17	37	40	1369	1600	1480	2190400
18	36	36	1296	1296	1296	1679616
19	39	38	1521	1444	1482	2196324
20	36	36	1296	1296	1296	1679616
21	36	39	1296	1521	1404	1971216
22	36	36	1296	1296	1296	1679616
23	38	40	1444	1600	1520	2310400
24	35	36	1225	1296	1260	1587600
25	36	37	1296	1369	1332	1774224
26	36	37	1296	1369	1332	1774224
27	36	37	1296	1369	1332	1774224
28	34	37	1156	1369	1258	1582564
29	37	37	1369	1369	1369	1874161
30	37	37	1369	1369	1369	1874161
31	34	34	1156	1156	1156	1336336
32	36	36	1296	1296	1296	1679616
33	38	37	1444	1369	1406	1976836
34	36	37	1296	1369	1332	1774224
35	37	37	1369	1369	1369	1874161
36	37	36	1369	1296	1332	1774224
37	35	36	1225	1296	1260	1587600
38	36	39	1296	1521	1404	1971216
39	37	36	1369	1296	1332	1774224
40	37	37	1369	1369	1369	1874161
41	36	37	1296	1369	1332	1774224
42	37	36	1369	1296	1332	1774224
43	38	37	1444	1369	1406	1976836
44	38	36	1444	1296	1368	1871424
45	36	36	1296	1296	1296	1679616
46	39	38	1521	1444	1482	2196324
47	37	36	1369	1296	1332	1774224
48	38	37	1444	1369	1406	1976836
49	38	36	1444	1296	1368	1871424
50	38	36	1444	1296	1368	1871424
51	38	38	1444	1444	1444	2085136

RESPONDEN	X	Y	X ²	Y ²	XY	XY ²
52	38	38	1444	1444	1444	2085136
53	34	34	1156	1156	1156	1336336
54	38	37	1444	1369	1406	1976836
55	35	35	1225	1225	1225	1500625
56	36	35	1296	1225	1260	1587600
57	36	38	1296	1444	1368	1871424
58	36	36	1296	1296	1296	1679616
59	38	41	1444	1681	1558	2427364
60	36	35	1296	1225	1260	1587600
61	36	34	1296	1156	1224	1498176
62	32	36	1024	1296	1152	1327104
63	36	38	1296	1444	1368	1871424
64	38	41	1444	1681	1558	2427364
65	37	35	1369	1225	1295	1677025
66	39	41	1521	1681	1599	2556801
67	38	36	1444	1296	1368	1871424
68	35	38	1225	1444	1330	1768900
69	36	35	1296	1225	1260	1587600
70	34	37	1156	1369	1258	1582564
71	37	36	1369	1296	1332	1774224
72	37	40	1369	1600	1480	2190400
73	35	38	1225	1444	1330	1768900
74	36	38	1296	1444	1368	1871424
75	36	38	1296	1444	1368	1871424
76	37	39	1369	1521	1443	2082249
77	34	37	1156	1369	1258	1582564
78	36	38	1296	1444	1368	1871424
79	36	38	1296	1444	1368	1871424
80	37	37	1369	1369	1369	1874161
81	36	37	1296	1369	1332	1774224
82	34	37	1156	1369	1258	1582564
83	35	38	1225	1444	1330	1768900
JUMLAH	3046	3109	111964	116751	114218	158178242

	83	83	83	83	83	83	83	83
1	20	16	12	10	6	2	30	22
2	35	32	32	22	12	15	52	49
2	24	18	35	31	45	12	1	11
2	4	17	4	20	20	54	0	1
3	0	0	0	0	0	0	0	0
3								
3	24%	19%	14%	12%	7%	2%	36%	27%
3	42%	39%	39%	27%	14%	18%	63%	59%
5	29%	22%	42%	37%	54%	14%	1%	13%
5	5%	20%	5%	24%	24%	65%	0%	1%
	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
3								
29								



83	83
----	----

6	0	124
57	48	354
19	35	231
1	0	121
0	0	0

7%	0%
69%	58%
23%	42%
1%	0%
0%	0%

