

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KOMPENSASI KARYAWAN: PADA PT "PAI" TBK., TANGERANG, BANTEN

Penulis : Koen Adi Suryo
Institusi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta
Email Korespondensi : adisuryo82@gmail.com
DOI : 10.53947/perspekt.v1i3.140

Abstrak

Kata Kunci:
 Motivasi Kerja
 Kompensasi
 SDM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja karyawan dengan kompensasi. Penelitian dilakukan di "PT PAI". Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT "PAI", sampel sebanyak 20 orang karyawan diambil dengan teknik *convenience* sampling. Perangkat pengumpulan data yang digunakan adalah perangkat kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif dan induktif. Perangkat analisis data yang digunakan adalah tabel distribusi frekuensi dan korelasi Spearman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif kuat sebesar 0,983 dan signifikan antara motivasi kerja karyawan dengan kompensasinya pada PT "PAI".

Abstract

Keywords:
 Work motivation
 Compensation
 Human Resources

This study aims to determine the relationship between employee motivation and compensation. The research was conducted at "PT PAI." This research is descriptive. The population in this study were all employees of PT "PAI." A sample of 20 employees was taken using the convenience sampling technique. The data collection device used is a questionnaire device, and the method used is descriptive and inductive methods. Data analysis tools used are frequency distribution table and Spearman correlation. The results showed a strong positive relationship of 0.983 and significant between employee motivation and compensation at PT "PAI."

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam mencapai keberhasilan perusahaan. SDM merupakan unsur penggerak perusahaan. Segala aktivitas perusahaan dijalankan oleh SDM. Apabila SDM tidak diberdayakan secara maksimal, maka seluruh aktivitas perusahaan akan terhambat. Pada gilirannya, hal ini akan memberikan dampak yang kurang menguntungkan bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Industri sepatu di Indonesia merupakan industri yang menjanjikan tingkat

keuntungan yang cukup tinggi, khususnya sepatu olahraga. Hal ini disebabkan oleh tingginya tingkat permintaan, usia, dan jenis kelamin terhadap jenis sepatu olahraga memberikan gambaran kasar terhadap pangsa pasar dan tingkat keuntungan yang besar. Pada masa sekarang ini, sepatu olahraga sudah dianggap sebagai salah satu kebutuhan utama masyarakat karena tingginya kesadaran atas pentingnya menjaga kesehatan melalui olahraga. Selain dapat dipergunakan untuk fungsi olahraga, terkadang sepatu olahraga dapat difungsikan sebagai sepatu untuk berbagai macam kegiatan, misalnya digunakan sebagai sepatu

untuk menghadiri acara-acara yang bersifat non formal. Hal inilah yang membuat sepatu olahraga banyak diminati, sehingga akhirnya sepatu jenis ini memiliki tingkat permintaan yang tinggi. Untuk menjaga kontinuitas besarnya permintaan, maka kualitas SDM yang terserap di dalam industri ini perlu dijaga dengan baik dengan memperhatikan kompensasi, sebab semakin baik dan teraturnya pemberian kompensasi, maka motivasi kerja karyawan akan semakin baik pula.

PT “PAI” Tbk. merupakan salah satu perusahaan manufaktur sepatu olah raga dan komponennya dengan merek Nike. Perusahaan ini merupakan bentuk penanaman modal asing dari Korea. PT ini menjalankan aktivitas usahanya semenjak tahun 1989 dengan mengandalkan SDM yang berkualitas sesuai dengan tingkat kemajuan permintaan terhadap jenis sepatu olahraga kualitas ekspor.

Banyak perusahaan di Indonesia sering kali direpotkan dengan hal-hal yang melatarbelakangi terciptanya SDM dengan kualitas yang sesuai dengan harapan konsumen. Salah satu unsur yang dianggap dapat memberikan jawaban yang memuaskan adalah motivasi. Oleh beberapa ahli, motivasi diyakini dapat membentuk SDM yang tinggi kualitasnya di dalam perusahaan. Dengan dukungan motivasi yang tinggi, SDM yang memiliki kualitas standar dapat berubah menjadi SDM dengan kualitas kerja yang tinggi. Dengan berbekal bentuk motivasi tersebut, SDM akan terdorong untuk mempelajari hal-hal baru yang dapat mengasah kemampuan mereka untuk menjadi lebih baik di masa yang akan datang.

Motivasi yang demikian juga dilatarbelakangi oleh unsur-unsur lain. Salah satunya adalah pembentukan motivasi seseorang melalui kompensasi yang diterimanya sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi yang memadai yang diberikan perusahaan akan mengundang banyak perhatian karyawan. Semakin baik kompensasi yang dijanjikan pada tugas tertentu, maka semakin banyak SDM yang tertarik untuk mengisi tugas-tugas yang ada. Dengan demikian, SDM akan termotivasi untuk berupaya sekuat tenaga agar dapat memenuhi kriteria yang diminta. Dengan demikian, kompensasi pun memiliki peranan penting di dalam pencapaian keberhasilan sebuah perusahaan.

Berdasarkan pertimbangan terhadap pentingnya peranan motivasi dan kompensasi untuk pencapaian keberhasilan suatu perusahaan, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, “Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kompensasi Karyawan Pada PT “PAI” Tbk., Tangerang, Banten”.

2. KAJIAN LITERATUR

KONSEP MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)

Ada banyak definisi mengenai MSDM menurut para ahli, antara lain:

- 1) Menurut Torrington, dkk. (1989), “*Human resources management is a series of activities of which: first enables working people and the organization which uses their skills to agree about the objective and nature of their working relationship and, secondly, ensures that the agreement is fulfilled*”. Artinya, MSDM merupakan sekumpulan aktivitas/kegiatan yang memungkinkan orang-orang yang

bekerja dan organisasi yang memberdayakan keahlian yang mereka miliki untuk mencapai kesepakatan mengenai tujuan dan ruang lingkup dari hubungan kerja mereka untuk memastikan bahwa kesepakatan tersebut dipenuhi.

- 2) Selanjutnya, menurut Hellriegel dan Slocum (2004), "*Human resource management is concerned with the philosophies, policies, and practices that affect the people who work for an organization*". Artinya, SDM memfokuskan perhatiannya kepada filosofi-filosofi, kebijakan-kebijakan dan latihan-latihan yang mempengaruhi orang-orang yang bekerja pada sebuah organisasi.
- 3) Menurut Mathis dan Jackson (2003), "*Human resource management is the design of formal systems in an organization to ensure effective and efficient use of human talent to accomplish organizational goals.*". Artinya, MSDM adalah desain suatu sistem formal dalam suatu organisasi yang diciptakan untuk menjamin efektivitas dan efisiensi dari penggunaan kemampuan manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

Jadi, MSDM mengacu pada budaya dalam organisasi yang dibentuk agar orang-orang dalam organisasi dapat bekerja lebih baik. Hal ini tercipta karena ada kesepakatan atau hubungan timbal balik antara organisasi dan karyawan di dalamnya. Dengan demikian, MSDM merujuk pada kebijakan dan kegiatan yang harus diselenggarakan mengenai segi-segi yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia.

KONSEP MOTIVASI KERJA

Secara teoritis, pengertian motivasi antara lain:

- 1) Menurut Ivancevich (2001), "*Motivation is the attitudes that predispose a person to act in a specific goal-directed way. It is an internal state that directs a person's behaviour*". Artinya, motivasi

adalah sikap atau tindakan yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku secara spesifik dalam mencapai tujuan. Motivasi merupakan suatu aspek/keadaan internal yang menuntun pola perilaku seseorang.

- 2) Menurut Hellriegel dan Slocum (2004), "*Motivation is a psychological state that is said to exist whenever internal and/or external forces trigger, direct, or maintain goal-directed behavior*". Artinya, motivasi adalah keadaan kejiwaan yang ada dipicu oleh kekuasaan dari luar dan atau dari dalam secara langsung atau memelihara tujuan kelakuan secara langsung.
- 3) Menurut Mathis dan Jackson (2003), "*Motivation is the desire within a person causing that person to act*". Artinya, motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang mampu mendorong orang tersebut untuk melakukan suatu tindakan.

Jadi konsep motivasi kerja ada banyak, namun motivasi kerja pada dasarnya adalah usaha atau kegiatan dari manajemen untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan gairah kerja dari para karyawan. Memahami motivasi merupakan sesuatu hal yang penting bagi manajer SDM, sebab motivasi dipengaruhi dan akan mempengaruhi kinerja individu, reaksi individu terhadap kompensasi yang diberikan, dan berbagai aspek MSDM lainnya. Terdapat berbagai macam pendekatan yang dapat ditempuh untuk memahami motivasi manusia, di antaranya adalah teori piramida kebutuhan Maslow dan teori motivasi Herzberg.

TEORI PIRAMIDA KEBUTUHAN MASLOW

Sebagaimana dikutip oleh Mathis dan Jackson (2003), teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Abraham Maslow ini,

kebutuhan manusia diklasifikasikan menjadi 5 (lima) kategori. Teori ini dikembangkan di atas dasar asumsi bahwa sebelum kebutuhan dasar dipenuhi secara cukup, maka seseorang tidak akan berpindah ke tingkatan kebutuhan yang lebih tinggi. Tingkatan kebutuhan menurut Abraham Maslow adalah:

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Kebutuhan akan rasa aman
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan untuk dihargai
- 5) Kebutuhan untuk aktualisasi diri

Asumsi yang sering digunakan oleh mereka yang menggunakan teori piramida kebutuhan Maslow adalah karyawan pada masa sekarang ini telah dipenuhi kecukupannya pada kebutuhan fisiologis, rasa aman, dan sosialnya sehingga karyawan hanya akan termotivasi untuk dihargai dan mengaktualisasi diri.

TEORI MOTIVASI/HYGIENE HERZBERG

Sebagaimana seperti yang dikutip oleh Mathis dan Jackson (2003), teori yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg ini mengasumsikan bahwa sekelompok faktor, yaitu motivator, menuntut tingkatan yang tinggi atas kepuasan kerja dan motivasi, sedangkan faktor *hygiene* dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja. Elemen-elemen yang tergabung dalam motivator antara lain: (a) Pencapaian (*achievement*), (b) Pengenalan (*recognition*), (c) Pekerjaan (*work*), (d) Tanggung jawab (*responsibility*), dan (e) Kemajuan (*advancement*).

Elemen-elemen yang tergabung dalam faktor *hygiene* antara lain: (a) Hubungan antar pribadi (*interpersonal relationship*), (b)

Kebijakan perusahaan (*company policy*), (c) Pengawasan (*supervision*), (d) Gaji (*salary*), dan (e) Kondisi kerja (*working condition*).

Implikasi riset Herzberg bagi praktik MSDM adalah meskipun para manajer SDM telah berhati-hati dalam mempertimbangkan dan memperhatikan faktor *hygiene*, para karyawan mungkin tidak akan termotivasi untuk bekerja dengan lebih giat lagi. Herzberg menyarankan bahwa hanya motivator yang dapat menyebabkan untuk mengeluarkan upaya lebih keras dan oleh karenanya akan meningkatkan kinerja individu.

KONSEP KOMPENSASI

Terdapat berbagai macam pengertian mengenai kompensasi, antara lain:

- 1) Menurut Mathis dan Jackson (2003), “*Compensation rewards people for performing organizational work through pay, incentives, and benefits*”. Artinya, kompensasi merupakan penghargaan kepada orang lain karena melakukan pekerjaan organisasi melalui pembayaran, insentif-insentif, dan manfaat-manfaat.
- 2) Menurut Dessler (2003), “*Employee compensation refers to all forms of pay or rewards going to employees and arising from their employment*”. Artinya, kompensasi karyawan mengacu pada semua bentuk pembayaran dan penghargaan kepada karyawan dan timbul sebagai akibat dari mempekerjakan mereka.
- 3) Menurut Ivancevich (2001), “*Compensation is the human resources management function that deals with every type of reward that individual receive in return for performing organizational tasks*”. Artinya, kompensasi adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan semua jenis penghargaan yang diterima oleh

individu sebagai imbalan atas jasa mereka melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi.

Sesuai dengan rumusan di atas, maka kompensasi adalah semua bentuk pembayaran dan penghargaan yang diterima oleh seseorang atas hasil kerjanya. Penghargaan tersebut dapat bersifat ekstrinsik seperti gaji pokok, bonus serta insentif yang bersifat moneter maupun non moneter, atau bersifat intrinsik seperti pengakuan prestasi, peluang promosi, atau kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih menantang dalam perusahaan.

TUJUAN PEMBERIAN KOMPENSASI

Tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi dalam merancang dan menyusun sistem kompensasinya ada banyak. Menurut Mathis dan Jackson (2003), tujuan tersebut antara lain:

- 1) Menarik karyawan
- 2) Mempertahankan karyawan yang berkinerja baik
- 3) Memotivasi karyawan
- 4) Mematuhi hukum

BENTUK-BENTUK PENGHARGAAN

Menurut Mathis dan Jackson (2003), penghargaan yang diberikan kepada karyawan dapat bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Penghargaan intrinsik adalah penghargaan yang bersifat internal bagi individu dan umumnya berasal dari keterlibatan individu tersebut dalam suatu aktivitas atau tugas tertentu, sedangkan penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan yang dikendalikan dan didistribusikan secara langsung oleh organisasi atau perusahaan dan berwujud (*tangible*). Penghargaan intrinsik sering kali berupa pujian yang diberikan karena telah menyelesaikan suatu proyek atau

karena telah memenuhi target yang telah ditetapkan.

Penghargaan intrinsik mencerminkan efek sosial dan psikologis dari kompensasi. Penghargaan ekstrinsik sifatnya berwujud (*tangible*) dan dapat diberikan dalam bentuk moneter maupun non moneter. Komponen kompensasi yang berwujud dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Kompensasi langsung mencakup honor atau gaji karyawan, insentif, bonus, dan komisi. Kompensasi tidak langsung terdiri dari *benefit* yang diberikan perusahaan dan kompensasi non finansial yang lain seperti lingkungan kerja yang baik dan jam kerja yang fleksibel untuk mengakomodir kebutuhan individu. Dengan kompensasi langsung, perusahaan memberikan penghargaan moneter kepada para karyawan untuk pekerjaan yang telah selesai mereka lakukan. Perusahaan menyediakan kompensasi tidak langsung seperti asuransi kesehatan kepada setiap orang berdasarkan keanggotaan dalam organisasi. Upah pokok dan upah variabel adalah bentuk yang paling umum dari kompensasi langsung. Kompensasi tidak langsung biasanya terdiri dari berbagai macam *benefit* yang diberikan kepada karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2003), secara ringkas komponen-komponen kompensasi dapat dibagi menjadi 3 (tiga) macam yaitu:

- 1) Upah pokok. Merupakan kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya diberikan dalam bentuk upah atau gaji. Upah merupakan pembayaran yang diperhitungkan secara langsung

dengan jumlah jam kerja, sedangkan gaji merupakan pembayaran konsisten yang dilakukan setiap periode tertentu berkaitan dengan jumlah jam kerja.

- 2) Upah variabel. Merupakan tipe kompensasi yang berkaitan dengan individu, tim, atau kinerja organisasi.
- 3) *Benefit*. Merupakan penghargaan tidak langsung kepada karyawan atau kelompok karyawan sebagai bagian dari organisasi.

METODE KOMPENSASI

Menurut Torrington, dkk. (1989), dalam program pemberian kompensasi ada 2 (dua) metode yang dikenal secara luas, yaitu metode tunggal dan metode jamak.

- 1) Metode tunggal. Merupakan suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok yang hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan.
- 2) Metode jamak. Merupakan suatu metode di mana penentuan besarnya gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan, seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga juga ikut menentukan.

Metode mana pun yang digunakan, hendaknya dapat memberikan kepuasan dan keadilan kepada semua pihak, sehingga tujuan karyawan maupun sasaran organisasi atau perusahaan dapat sama-sama tercapai dengan baik.

SISTEM KOMPENSASI

Menurut Mathis dan Jackson (2003), di dalam program pemberian kompensasi ada 3 (tiga) sistem pembatasan yang umum digunakan. Ketiganya adalah sistem waktu, sistem hasil (*output*), dan sistem borongan.

- 1) Sistem waktu. Besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standar

waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan.

- 2) Sistem hasil (*output*). Dalam sistem ini besarnya kompensasi ditetapkan atas satuan unit yang dihasilkan oleh karyawan seperti per potong, meter, liter atau kilogram.
- 3) Sistem borongan. Dalam sistem ini besarnya kompensasi ditetapkan atas volume pekerjaan dan lamanya waktu pengerjaan.

KERANGKA BERPIKIR

Motivasi diyakini dapat membentuk SDM yang berkualitas tinggi di dalam perusahaan. Dengan dukungan kualitas dan motivasi yang tinggi, SDM yang memiliki kualitas standar dapat berubah menjadi SDM dengan kualitas kerja dan motivasi yang tinggi. Dengan berbekal bentuk kualitas kerja dan motivasi demikian, maka SDM secara keseluruhan terdorong untuk mempelajari hal-hal baru yang dapat mengasah kemampuan mereka untuk menjadi lebih baik di masa yang akan datang.

Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi adalah dengan memberi kompensasi yang lebih baik berupa imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi yang memadai yang diberikan perusahaan akan mengundang banyak perhatian karyawan. Semakin baik kompensasi yang diberikan, maka semakin banyak SDM yang tertarik untuk mengisi tugas-tugas yang ada dengan persyaratan kualitas tertentu. Dengan demikian, SDM akan termotivasi untuk berupaya sekuat tenaga agar dapat memenuhi kriteria yang diminta perusahaan. Dengan demikian, terdapat hubungan kuat antara motivasi kerja dengan kompensasi yang diberikan kepada karyawan.

MODEL PENELITIAN

Berdasarkan konsep teori dan kerangka pemikiran di atas, maka model penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Model Penelitian

Berhubung jumlah karyawan unit HRD pada PT “PAI” Tbk. seluruhnya sekitar 60 orang dan karyawan manajerial sekitar 20 orang, maka uji signifikansi hubungan motivasi kerja dengan kompensasi karyawan digunakan model hubungan Spearman. Uji signifikansi yang dilakukan akan mencakup koefisien korelasi (r_s), koefisien penentu (KP), dan uji signifikansi koefisien korelasi (CR).

HIPOTESIS KONSEPTUAL

Berdasarkan konsep teoritis, kerangka pemikiran, dan model penelitian di atas, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut, “Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kompensasi karyawan pada PT “PAI” Tbk., Tangerang, Banten.”

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT “PAI” Tbk. pada bulan September 2019 sampai bulan Oktober 2019 di “PAI” Tbk., Tangerang, Provinsi Banten. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yakni merupakan penelitian yang menggambarkan data yang diperoleh dengan sebagaimana adanya, tanpa bermaksud untuk membuat suatu generalisasi terhadap populasi (Suradika, 2000).

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari obyek yang diteliti tanpa mengalami proses pengolahan data terlebih dahulu, sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain dan telah melalui proses pengolahan data. Data primer berupa umpan balik dari kuesioner yang diberikan kepada responden, sedangkan data sekunder berupa data-data pendukung lainnya dari PT “PAI” Tbk., seperti data kompensasi, *company profile* perusahaan, dan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT “PAI” Tbk. Dengan mempertimbangkan berbagai keterbatasan yang ada dalam melakukan penelitian ini, maka sampel penelitian hanya karyawan tetap kategori manajerial perusahaan yang berjumlah 20 orang. Perinciannya, jumlah karyawan unit HRD. Uji signifikansi hubungan motivasi kerja dengan kompensasi karyawan digunakan model hubungan Spearman (Suradika & Wicaksono, 2019).

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode non probability sampling dengan teknik *convenience sampling*. Metode non probability sampling digunakan dengan mempertimbangkan adanya ketidaksetaraan probabilitas setiap anggota populasi penelitian untuk menjadi anggota sampel penelitian, sedangkan teknik *convenience sampling* digunakan karena kelayakan anggota populasi penelitian untuk menjadi anggota sampel penelitian didasarkan pada pandangan subyektif peneliti.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan, dapat diperoleh gambaran mengenai motivasi dan kompensasi karyawan manajerial di PT "PAI" Tbk.

Tabel 1 Perusahaan sangat kuat mempertahankan gagasan dan argumentasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	5.0	5.0	5.0
Kurang Setuju	1	5.0	5.0	10.0
Setuju	5	25.0	25.0	35.0
Lebih Setuju	6	30.0	30.0	65.0
Sangat Setuju	7	35.0	35.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel 1 diketahui sebagian besar responden cenderung setuju bahwa perusahaan sangat kuat mempertahankan gagasan dan argumentasi.

Tabel 2 Perusahaan mengembangkan gagasan-gagasan dari bawahan dan sesama pimpinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	10.0	10.0	10.0
Setuju	1	5.0	5.0	15.0
Lebih Setuju	13	65.0	65.0	80.0
Sangat Setuju	4	20.0	20.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel 2 diketahui sebagian besar responden cenderung setuju bahwa perusahaan mengembangkan gagasan-gagasan dari bawahan dan sesama pimpinan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis yang dilakukan, dapat diperoleh beberapa temuan terkait dengan permasalahan yang diteliti, yaitu (1) terdapat hubungan positif yang kuat antara motivasi karyawan dengan kompensasi karyawan di PT "PAI" Tbk. Hal ini dapat dilihat dari besarnya koefisien korelasi Spearman (*correlation coefficient*) yang menunjukkan angka sebesar 0,983; (2) model korelasi yang diperoleh dari sampel bersifat signifikan. Hal ini berarti model korelasi yang diperoleh dari sampel penelitian dapat juga digunakan pada populasi penelitian.

Dengan kata lain, terdapat cukup bukti untuk menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi karyawan dengan kompensasi karyawan pada PT "PAI" Tbk. Hal ini dapat dilihat dari besarnya koefisien signifikansi korelasi Spearman (*Sig. 2-tailed*) yang menunjukkan angka 0,000. Angka tersebut lebih kecil daripada tingkat signifikansi (α) yang digunakan, yaitu 5%. Dengan demikian, H_0 dalam penelitian ini harus ditolak, dan H_1 dalam penelitian ini harus diterima.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka penulis menarik yaitu terdapat hubungan positif dan kuat sebesar 0,983 dan signifikan antara motivasi kerja karyawan dengan kompensasinya pada PT "PAI" Tbk.

SARAN

PT "PAI" Tbk. sebaiknya lebih cermat dalam menetapkan kompensasi yang diberikan kepada para karyawannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan diketahui bahwa kompensasi mempunyai hubungan positif kuat dengan motivasi kerja karyawan. Bila kompensasi yang ditetapkan adalah rendah, maka motivasi kerja karyawan akan rendah. Hal ini akan menyulitkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan baik.

6. REFERENSI

- Dessler, G. (2003). *Human Resource Management*. Prentice Hall.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2004). *Organizational Behavior*. Thompson South-Western.

Ivancevich, J. M. (2001). *Human Resource Management*. McGraw-Hill.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2003). *Human Resource Management*. Thomson Learning.

Suradika, A. (2000). *Metode Penelitian Sosial*. UMJ Press.

Suradika, A., & Wicaksono, D. (2019). *Metodologi Penelitian*. UM Jakarta Press.

Torrington, D., Weightman, J., & Johns, K. (1989). *Effective Management: People and Organization*. Prentice Hall.