

**PENGARUH GAJI DAN TUNJANGAN TERHADAP MOTIVASI  
KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA II  
(PERSERO) TANJUNG MORAWA KABUPATEN  
DELI SERDANG**

**Skripsi**

Oleh:

**Widya Sari Putri Sitanggang**

**NPM : 138320199**



**UNIVERSITAS MEDAN AREA  
JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
MEDAN  
2016**

## **BAB I PEDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Gaji merupakan suatu bentuk balas jasa atau penghargaan dari pemberi kerja. Di berikan secara periodik kepada pekerja atas jasa atau hasil kerjanya. Seseorang yang menerima gaji apabila ikatan kerjanya kuat dengan suatu organisasi, gaji terdiri dari beberapa rician, diantaranya adalah gaji pokok, uang makan, uang transportasi, tunjangan dan lainnya tergantung kebijakan masing-masing perusahaan.

Tunjangan adalah jenis kompensasi lain dimana hampir semua organisasi memberikannya dan sangat luas dan penting, termasuk juga peningkatan kesejahteraan yang pemberiannya tidak didasarkan pada kinerja pegawai tetapi didasarkan pada keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi serta pegawai sebagai seorang manusia yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya secara normal dan dapat bekerja lebih baik, seperti rasa aman dari kemungkinan terjadinya resiko dilakukannya pemutusan hubungan kerja, mengalami gangguan kesehatan, kebutuhan untuk beristirahat dari pekerjaan, kebutuhan untuk berinteraksi secara akrab dengan orang lain, dan lain-lain(Hariandja 2007 : 125).

Tentunya setiap karyawan akan mendapatkan gaji dan tunjangan belum tentu sama dengan karyawan lain. Hal ini bisa terjadi karena beberapa faktor misalnya, masa kerja, beban kerja, tanggung jawab, tingkat pendidikan dan lainnya. Gaji dan tunjangan merupakan hak karyawan yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Dimana hak tersebut apabila terpenuhi maka akan memotivasi karyawan lebih giat

dalam menjalankan tugas nya kepada perusahaan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

PT Perkebunan Nusantara II Deli Serdang Tanjung Morawa, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan dan penjualan Baterai. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan swasta yang sudah berkembang pesat. Sehingga dalam pemberian gaji dan tunjangan sudah sesuai dengan aturan pemerintah, tetapi karyawan merasa ada permasalahan saat menerima gaji, dimana gaji seharusnya diberikan tepat pada akhir bulan, tidak bagi perusahaan yang memberikan gaji setelah akhir bulan. Begitu juga dengan tunjangan seperti tunjangan lebaran perusahaan memberikan tunjangan tersebut seminggu sebelum lebaran. Karyawan merasa kelagapan untuk mempersiapkan lebaran karena tunjangan yang di berikan agak terlambat.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk memilih judul : **“Pengaruh Gaji dan Tunjangan Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero) Deli Serdang Tanjung Morawa, Sumatera Utara”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang peneliti lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah gaji secara parsial berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero) Deli Serdang Tanjung Morawa Deli Serdang, Sumatera Utara.
- b. Apakah tunjangan secara parsial berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II(Persero) Deli Serdang Tanjung Morawa, Sumatera Utara.
- c. Apakah gaji dan tunjangan secara simultan berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero) Deli Serdang Tanjung Morawa, Sumatera Utara.

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui apakah gaji secara parsial berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero) Deli Serdang Tanjung Morawa, Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui apakah tunjangan secara parsial berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero) Deli Serdang Tanjung Morawa , Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui apakah gaji dan tunjangan secara simultan berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero) Deli Serdang Tanjung Morawa, Sumatera Utara.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini yang penulis lakukan dalam penelitian adalah :

- a. Bagi PT Perkebunan Nusantara II (Persero) Deli Serdang Tanjung Morawa, Sumatera Utara, sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan khususnya mengenai gaji, tunjangan dan motivasi karyawan.
- b. Bagi peneliti, untuk mengetahui secara nyata tentang pengaruh gaji dan tunjangan terhadap motivasi karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero) Deli Serdang Tanjung Morawa, Sumatera Utara.
- c. Bagi peneliti lain diharapkan dapat menggunakan sebagai referensi dimasa yang akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **A. Gaji**

##### **1. Pengertian Gaji**

Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidup.

Menurut Soemanto(2005:307), adalah sebagai berikut:“Gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberi tugas-tugas administratif dan pimpinan yang jumlahnya, biasanya tetap secara bulanan/tahunan. Disamping gaji, pegawai mungkin memperoleh manfaat yang diberikan dalam bentuk tunjangan, misalnya tunjangan jabatan, tunjangan perumahan, tunjangan pengobatan, tunjangan hari raya, uang transport, uang makan, dan lain-lain.”

Edytus Adisu (2008: 165) yaitu :“Gaji adalah suatu bentuk kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok ataupun kinerja organisasi”. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa gaji adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan yang mempunyai jabatan lebih tinggi dari pada karyawan yang menerima upah. Gaji merupakan balas jasa yang diserahkan kepada karyawan dan biasanya diberikan secara bulanan yang tidak bergantung dari jumlah jasa/hari kerja serta jumlah periode yang dihasilkan.

##### **2. Prosedur Gaji**

Didalam penggajian terdapat beberapa prosedur mengenai gaji, yaitu: Menurut Hariandi Mariot (2007 :385) prosedur gaji adalah sebagai berikut: (1) Prosedur pencatatan waktu hadir. Prosedur ini bertujuan untuk mencatat waktu kehadiran karyawan. (2) Prosedur pencatatan waktu kerja. Dalam perusahaan manufaktur yang produksi berdasarkan pesanan, pencatatan waktu kerja diperlukan bagi karyawan yang bekerja difungsi produksi untuk keperluan distribusi biaya upah karyawan kepada produk atau pesanan yang menikmati jasa tersebut. (3) Prosedur pembuatan daftar gaji dan upah. Dalam prosedur ini, fungsi pembuatan daftar gaji

dan upah membuat daftar gaji dan upah karyawannya. (4) Prosedur distribusi biaya gaji dan upah. Dalam prosedur distribusi biaya gaji dan upah, biaya tenaga kerja didistribusikan kepada departemen-departemen yang menikmati tenaga kerja. (5) Prosedur pembayaran gaji dan upah. Prosedur pembayaran gaji dan upah melibatkan fungsi akuntansi dan fungsi keuangan.

### **3. Peranan Gaji**

Menurut Poerwono (2004:124) peranan gaji dapat ditinjau dari dua pihak, yaitu : (a) Aspek pemberi kerja (majikan) adalah manager. Gaji merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Apabila suatu perusahaan memberikan gaji terlalu tinggi maka, akan mengakibatkan harga pokok tinggi pula dan bila gaji yang diberikan terlalu rendah akan mengakibatkan perusahaan kesulitan mencari tenaga kerja. (b) Aspek penerima kerja. Gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukanlah merupakan satu-satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan.

### **4. Fungsi Penggajian**

Menurut Komaruddin (2007:164), fungsi gaji bukan hanya membantu manajer personalia dalam menentukan gaji yang adil dan layak saja, tetapi masih ada fungsi-fungsi yang lain, yaitu:

(1) Untuk menarik pekerja yang mempunyai kemampuan didalam organisasi. (2) Untuk mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi. (3) Untuk memelihara prestasi pekerja selama periode yang panjang.

## 5. Tujuan Penggajian

Menurut Hasibuan (2007 :85) tujuan penggajian, antara lain : (a) Ikatan kerja sama. Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas -tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati. (b) Kepuasan kerja dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

(c) Pengadaan efektif. Jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified /\*untuk perusahaan akan lebih mudah. (d) Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. (e) Stabilitas karyawan. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil. (f) Disiplin.

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan -peraturan yang berlaku. (g) Pengaruh serikat buruh. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya. Pengaruh pemerintah Jika program gaji sesuai dengan undang-



undang yang berlaku (seperti batas gaji minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

## **6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besar Kecilnya Gaji Karyawan**

Menurut Hasibuan (2003 : 127) faktor yang mempengaruhi besar kecilnya gaji adalah : (1). Jenis profesi, gaji seorang engineer (teknis) akan berbeda dengan seorang lawyer (hukum). Dalam suatu perusahaan minyak, sesama fresh graduate bisa jadi gaji engineer akan berbeda dengan gajinya orang finance. (2). Posisi dalam perusahaan, dalam banyak perusahaan posisi manajer biasanya mendapatkan porsi gaji benefit yang lebih karena keputusan dianggap lebih mempengaruhi jalan untung rugi perusahaan.

(3). Jenis industry, setiap industry juga memiliki struktur pengajian yang berbeda, hal ini akan sesuai dengan skala pekerjaannya, waktu yang diperlukan, tanggung jawab, dan besarnya pengaruh keputusan hasil kerjanya. (4). Lama kerja, semakin lama pengalaman kerja akan semakin tinggi nilai jual seseorang. (5). Lokasi bekerja, bekerja di luar kantor seringkali terkesan bekerja fisik yang keras dan sedikit memerlukan otak. Dimana akhir sering terlibat pekerja di luar kantor posisinya lebih rendah dari yang duduk manis di kantor. Dengan demikian pekerja kantor akan memiliki gaji lebih besar ketimbang pekerja diluar kantor. (6). Status pekerja, ini dapat sebagai pegawai tetap, pegawai kontrak waktu tertentu (PKWT) ada pula pegawai dari kontraktor. Pegawai kontrakan level bawah non-staff ini biasanya gajinya lebih kecil dibanding pegawai tetapnya.

## **7. Indikator Gaji Di Dalam Perusahaan PT Perkebunan Nusantara II Deli Serdang Tanjung Morawa**

(1). Pengalaman Kerja karyawan sangat menentukan besar kecilnya gaji yang diterima karyawan. Karyawan yang berpengalaman atau senior akan menerima gaji yang lebih besar dari karyawan baru. (2). Prestasi Kerja karyawan di dalam perusahaan akan menambah nilai gaji yang di berikan. Apabila karyawan rajin dalam melaksanakan tugas nya, karyawan akan mendapat gaji tambahan. (3). Pendidikan seorang karyawan sangat menentukan berapa gaji yang harus di terima, karena seseorang yang berpendidikan S1 akan menerima gaji lebih besar dari yang hanya berpendidikan SMA. (4). Gaji yang di berikan kepada karyawan sesuai Upah minimum Kabupaten. (5). Absensi berpengaruh besar pada nilai gaji yang akan di terima, karna satu hari tidak masuk kerja akan di potong gaji sebesar Rp 50.000

### **B. Tunjangan**

#### **1. Pengertian Tunjangan**

Pengertian tunjangan menurut Simamora (2004 : 89) adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang terlindungi dan melengkapi gaji pokok, dan organisasi dapat membayar semua atau sebagian dari tunjangan tersebut. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, pengertian tunjangan yang disesuaikan dengan topik bahasan ini adalah tambahan diluar gaji sebagai bantuan atau sokongan.

Menurut Hariandja (2007 : 125) tunjangan adalah jenis kompensasi lain dimana hampir semua organisasi memberikannya dan sangat luas dan penting, termasuk juga peningkatan kesejahteraan yang pemberiannya tidak didasarkan pada kinerja pegawai tetapi didasarkan pada keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi serta pegawai sebagai seorang manusia yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya secara normal dan dapat bekerja lebih baik, seperti rasa aman dari kemungkinan terjadinya resiko dilakukannya pemutusan hubungan kerja, mengalami gangguan kesehatan, kebutuhan untuk beristirahat dari pekerjaan, kebutuhan untuk berinteraksi secara akrab dengan orang lain, dan lain-lain.

Tunjangan dan pemberian fasilitas disebut dengan berbagai macam istilah seperti *benefit and service*, program-program kesejahteraan, program-program pelayanan, kompensasi pelengkap dan lain-lain.

Tunjangan dan pemberian fasilitas digunakan sebagai pemberian yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## **2. Tujuan Tunjangan**

Menurut Simamora (2004 : 105) tunjangan digunakan untuk membantu organisasi memenuhi satu atau lebih dari tujuan-tujuan berikut : (1) Meningkatkan moral kerja pegawai. (2) Memotivasi pegawai. (3) Meningkatkan kepuasan kerja. (4) Meningkatkan pegawai-pegawai baru. (5) Menjaga agar serikat pekerja tidak campur tangan. (6) Menggunakan kompensasi secara baik. (7) Meningkatkan keamanan pegawai. (8) Mempertahankan posisi yang menguntungkan. (9) Meningkatkan citra organisasi.

Program tunjangan karyawan haruslah direncanakan secara cermat dan tujuan-tujuan disusun untuk digunakan sebagai pedoman guna menyusun program dalam menentukan kombinasi tunjangan yang optimal, langkah ini sebagai berikut

- a. Mengumpulkan data biaya dasar dari semua item tunjangan.
- b. Melakukan penelitian seperti seberapa banyak dana yang tersedia guna mengikuti semua biaya tunjangan untuk periode mendatang.
- c. Menentukan preferensi pada setiap item tunjangan menggunakan beberapa tipe skala numerik tertimbang yang dimasuki persyaratan-persyaratan legal preferensi manajemen.
- d. Memutuskan bagaimana kombinasi optimal dari berbagai tunjangan.

Orang yang membuat keputusan secermat mungkin akan mempertimbangkan beberapa item tunjangan *preferensi relatif* yang diperlihatkan oleh manajemen dan para pegawai, perkiraan biaya-biaya setiap item dan total jumlah dana yang tersedia untuk setiap tunjangan.

Simanjuntak (2005 : 65) berpendapat bahwa tunjangan-tunjangan yang dinamakan juga jaminan sosial. Beberapa perusahaan memberikan secara tetap (tunjangan tetap) tanpa memperhatikan kehadiran kerja, terdapat juga beberapa perusahaan yang memberikan tunjangan secara tidak tetap atau berdasarkan kehadiran bekerja (tunjangan tidak tetap). Perusahaan pada umumnya dapat memenuhi harapan bekerja mengenai upah serta perbaikan tunjangan fasilitas bila bekerja dapat memberikan kontribusi lebih besar dan sebanding. Perusahaan dapat memberikan tambahan upah dan atau tunjangan bagi pekerja hanya bila dia yakin bahwa bekerja dapat memberikan peningkatan kinerja. Dengan kata lain setiap peningkatan upah dan tunjangan perlu diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai secara professional.

### **3. Prinsip-prinsip Program Tunjangan**

Menurut Simamora (2004 : 113) supaya program tunjangan memberikan kontribusi, setidak-tidaknya sama dengan biaya yang telah dikeluarkan bagi program tersebut. Terdapat beberapa prinsip umum yang sebaiknya diterapkan :

- (1) Tunjangan karyawan haruslah memenuhi kebutuhan nyata.
- (2) Tunjangan-tunjangan haruslah dibatasi dengan aktivitas-aktivitas dimana kelompok lebih efisien dibandingkan individu.
- (3) Program tunjangan haruslah bercirikan fleksibilitas yang memungkinkan adaptasi terhadap berbagai kebutuhan-

kebutuhan karyawan. (4) Jika perusahaan ingin meraih apresiasi terhadap dan penyediaan jasa-jasa karyawan, perusahaan haruslah melakukan program komunikasi yang terencana dengan baik. (5) Biaya tunjangan haruslah dapat dikalkulasikan dan ketentuan haruslah dibuat dengan padanan yang sehat.

#### **4. Kategori Program Tunjangan**

Program tunjangan pegawai dapat dibagi dalam tiga kategori yaitu : (1) Tunjangan yang menghasilkan penghasilan (*income*) serta memberikan peningkatan rasa aman bagi kalangan pegawai dengan membayar pengeluaran ekstra luar biasa yang dialami pegawai secara tidak terduga. Sedangkan program tunjangan yang termasuk dalam kelompok ini adalah asuransi kesehatan, asuransi jiwa, uang pensiun serta asuransi selama bekerja atau tenaga bekerja. (2) Program tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan bagi pegawai. Hal ini meliputi mulai dari pembayaran biaya kuliah sampai liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil bagi pegawai perempuan. Tunjangan diberikan untuk menjamin kenyamanan pegawai selama bekerja diorganisasi, yang termasuk dalam tunjangan ini adalah tersedianya kendaraan kantor, ruang kantor yang nyaman bagi pegawai, dana dan tempat parkir yang aman.

#### **5. Indikator Tunjangan yang Ada Di Dalam PT Perkebunan Nusantara II Deli Serdang Tanjung Morawa**

(1). Kerajinan waktu hadir, kerajinan waktu hadir yang di maksud dalam perusahaan ini adalah karyawan yang bekerja dalam sebulan penuh akan menerima uang sebesar Rp 5.0000/bulan, tetapi apabila karyawan mangkir atau absen dalam bekerja selama 2 hari maka uang tadi akan dipotong Rp 20.000 (2). Tunjangan

Kematian, apabila seorang karyawan mati/meninggal dunia, perusahaan akan memberikan tunjangan kematian sesuai dengan berapa lama karyawan bekerja di dalam perusahaan. (3). Bonus tahunan, bonus ini di berikan perusahaan setiap akhir tahun, semakin lama karyawan bekerja semakin besar nominal bonus yang di berikan. (4). THR, perusahaan memberikan THR satu bulan gaji penuh. (5). BPJS, perusahaan menerapkan program BPJS kepada semua karyawan

### **C. Motivasi**

#### **1. Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yaitu berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi atau motivation dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoal bagaimana caranya mengarahkan sumber daya dan potensi bawahan, agar mau berkerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Beberapa istilah motivasi atau motif antara lain “kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*), dan dorongan (*drive*)”.

Menurut Zainun (2007 : 257). “motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini untuk mengingatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut”.

Sementara Siagian (2008 : 187) mendefinisikan “motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”.

Untuk membina kegiatan orang-orang kearah yang diharapkan dan diperlukan pengetahuan, kecakapan memahami orang bawahan dalam melakukan segala sesuatu dan dorongan-dorongan atau motivasi apakah yang ada pada mereka.

Secara hakiki manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang pada saat-saat tertentu menuntut kepuasan. Hal-hal yang dapat memberikan pemuasan pada kebutuhan tertentu, menjadi tujuan dari kebutuhan tersebut. Kebutuhan dan tujuan membutuhkan dan mendorong adanya usaha yang terlihat tingkah laku (kebutuhan).

Kebutuhan-kebutuhan yang ada pada setiap orang sedemikian banyaknya, tidak mungkin untuk menghitungnya. Tetapi sesuatu yang umum berlaku bagi semua kebutuhan tersebut ialah tiap kebutuhan setelah di puaskan setelah jangka waktu tertentu akan timbul lagi dan menuntut pemuasan lagi. Timbul dalam waktu yang sama yakni dengan tujuan yang sama atau dengan tujuan atau dengan tujuan yang mudah berubah.

Menurut Zainun (2007 : 255), yang di maksud dengan motivasi dapat dilihat dari segi, yaitu : “segi yang aktif atau dinamis, motivasi tanpa sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengrahkan daya dan potensi kerja agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Segi

yang pasif atau statis, motivasi merupakan kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia”.

Dari penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu cara untuk mendorong pada karyawan agar lebih giat dalam melakukan pekerjaannya dengan memenuhi kebutuhan yang bersifat materil dan non materil.

## **2. Jenis-jenis Motivasi**

Siagian (2008 : 204) menerangkan ada dua pendekatan yang umum mengenai jenis-jenis motivasi yaitu (a) motivasi positif dan (b) motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar mau menjalankan sesuatu yang diinginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan sesuatu berupa hadiah atau penghargaan, seperti kenaikan gaji (upah) dan peningkatan rasa puas dari bawahan. Motivasi negatif menggambarkan, apabila seseorang bekerja tidak melakukan tugas atau pekerjaan maka orang itu akan diberikan mengenai suatu hal yang mungkin berupa ancaman bahwa dia akan kehilangan sesuatu, seperti kehilangan pengakuan, uang dan kemungkinan akan kehilangan pekerjaan”.

Semua manajer pada dasarnya menggunakan kedua jenis motivasi tersebut, yang menjadi masalah utama dalam penggunaannya, kedua jenis motivasi ini adalah mengenai pertimbangan atau proporsi masing-masing penggunaannya dan saat-saat bagaimana akan dipergunakan.

Motivasi, suatu daya pendorong yang merangsang dan mendorong tenaga kerja agar mau bekerja dengan baik dan giat, karena motif yang berbeda antara satu tenaga kerja dengan tenaga kerja yang lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh motif, tujuan dan kebutuhan masing-masing karyawan untuk bekerja serta disebabkan adanya perbedaan waktu dan lingkungan dimana ia bekerja dan bertempat tinggal. Dengan demikian seorang pemimpin haruslah dapat mengetahui dan lebih dahulu mengadakan penyelidikan tentang jenis daya



perangsang yang di prioritaskan dalam usaha mendorong bawahan untuk bekerja lebih giat dan baik.

### **3. Teori-teori dan Proses Motivasi**

#### **a. Teori-teori Motivasi**

Banyak teori-teori yang dapat digunakan oleh organisasi. Dalam kesempatan ini penulis akan memaparkan teori kepuasan (*content theories*) yaitu yang berhubungan dengan upaya mengidentifikasi apa yang terdapat dalam diri seseorang atau lingkungan kerja yang mendorong dan mempertahankan perilaku.

Teori keputusan (*content theories*) diantaranya adalah:

#### **1). Teori Hirarki Kebutuhan Maslow**

Maslow mengemukakan bahwa teori hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut (Handoko, 2009 : 95) : (a) Kebutuhan fisiologis. (b) Kebutuhan rasa aman. (c) Kebutuhan untuk merasa memiliki. (d) Kebutuhan harga diri. (e) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

#### **2). Teori Dua Faktor Herzberg**

Frederick Herzberg (Handoko, 2009 : 157), dalam teorinya mengemukakan bahwa ketidakpuasan kerja tumbuh dari 2 kumpulan faktor yang berbeda, yaitu : (a) Faktor Motivasi (*Motivating Factor Satisfiers*) yaitu, prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), tanggung jawab (*responsibilities*), kemajuan (*advancement*). (b) Faktor-faktor Higienis (*dissatisfiers / hygiene factors*) yaitu, kebijakan perusahaan (*company policy*), supervisi (*supervision*), hubungan dengan penyelia (*relationship with supervisor*), kondisi kerja (*work condition*), gaji (*salary*), hubungan dengan karyawan (*relationship with subordinates*), kehidupan

pribadi (*personal life*), hubungan dengan bawahan (*relationship with peers*), status, keamanan kerja.

### 3). Teori Prestasi, David Mc. Clelland

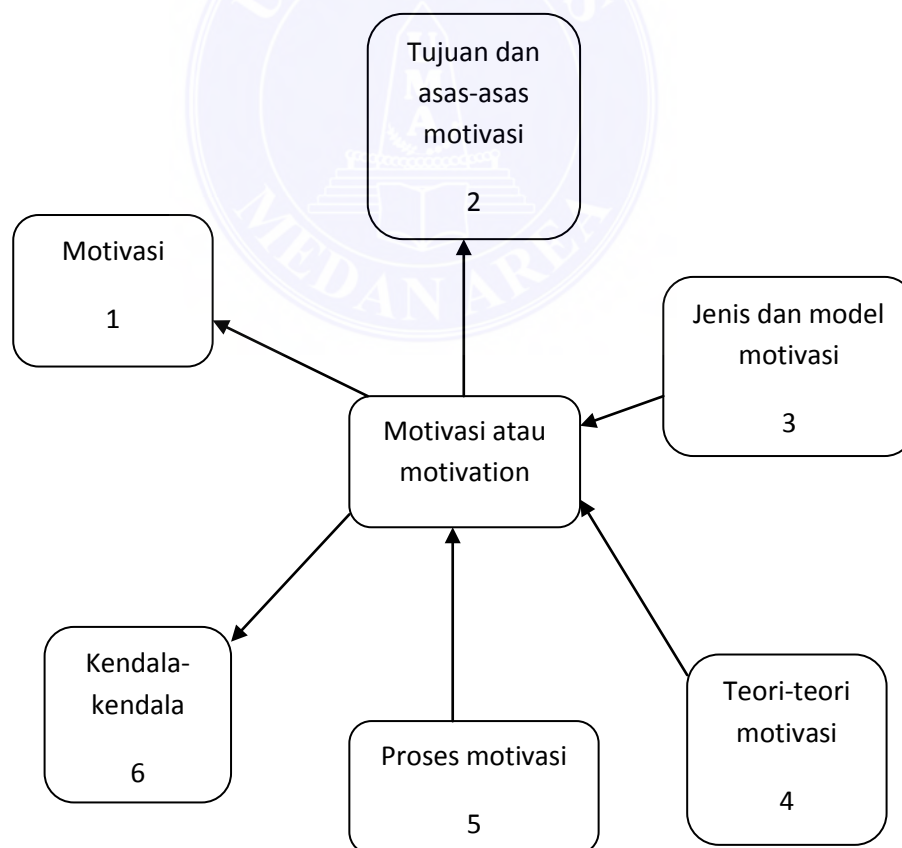
David Mc.Clelland dengan teorinya yang disebut *achievement* Motivasi Theory berpendapat (Hasibuan,2009: 158), bahwa orang yang berprestasi mempunyai keinginan yang kuat untuk mencapai sesuatu dan mempunyai ciri-ciri tertentu yang dapat dikembangkan, yaitu : (a) Menyukai pengambilan resiko yang layak, menyukai suatu tantangan dan menghadapi resiko yang sudah dipertimbangkan. (b) Mempunyai tanggung jawab pribadi bagi hasil yang hasil yang dicapai. Kecenderungan untuk menetapkan tujuan-tujuan prestasi yang layak dan menghadapi resiko yang sudah dipertimbangkan. (c) Mempunyai kebutuhan yang kuat akan umpan balik atas apa yang telah dikerjakan. (d) Mempunyai keterampilan dalam perencanaan jangka panjang dan memiliki kemampuan-kemampuan organisasi.

Seorang karyawan diberi kesempatan padanya untuk mencapai hasil. Kesempatan tersebut harus diciptakan sedemikian rupa sehingga bawahan berkembang sendiri dengan bimbingan atasannya. Bila bawahan lebih berhasil mengerjakan pekerjaannya pimpinan memberitahu kepada pihak yang bersangkutan.

### 4. Proses Motivasi

Menurut hasibuan, (2009 : 150), untuk melakukan proses motivasi karyawan meliputi : (a) Tujuan. (b) Mengetahui kepentingan. (c) Komunikasi efektif. (d) Integrasi tujuan. (e) Fasilitas. (f) *Team work*.

Tujuan dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu. Tujuan organisasi baru kemudian para karyawan dimotivasi kearah tujuan itu. Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak melihat dari sudut kepentingan pimpina dan perusahaan. Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan kepntingan karyawan. Manajer atau pimpinan penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang kan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Sementara manajer atau pimpinan harus membentuk *team work* yang rekoordinasi baik yang biasa mencapai tujuan perusahaan.



Gambar 2.1 Konsep Motivasi  
Sumber : Hasibuan (2009 : 168)

## 1. Indikator Motivasi

Menurut Sondang P Siagian (2008: 138) “ Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator motivasi adalah : (1). Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. (2). Kewajiban yang harus dipenuhi dalam mencapai target perusahaan. (3). Membentuk keahlian yang baru didalam perusahaan. (4).Tepat waktu dalam melakukan pekerjaan (5). Membentuk keterampilan ketika berkerja diperusahaan

### D. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Khairunnisa Batubara (2013) yang berjudul “Pengaruh Gaji, Upah, dan Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada P.T.Graha Raja Empat (Perusahaan Tambang Nikel). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan software SPSS dan melalui beberapa tahap yaitu analisis regresi linier berganda, uji statistik f, dan uji statistik t. Hasil yang didapat menunjukkan secara simultan gaji(upah) dan tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji f yang menghasilkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $25,854 > 3,32$ . Secara parsial, faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor gaji(upah). Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menghasilkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $6,927 > 2,042$  untuk gaji dan  $3,646 > 2,570$  untuk upah.

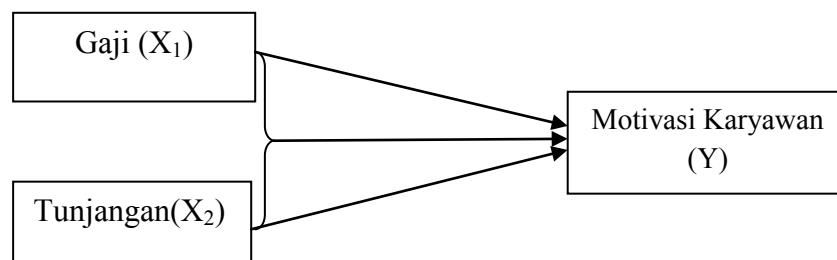
Harits Syah (2013) “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan Pada P.T. Madesa Sejahtera Utama (Perusahaan Perlengkapan Medis)”. Hasil financial compensation dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat ditunjukkan by thenilait(5,619) lebih besar dari 1,96. Untuk variabel kedua diketahui bahwa financial compensation memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai t(7,465) lebih besar dari 1,96.

#### **E. Kerangka Konseptual**

Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya

Tunjangan adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang terlindungi dan melengkapi gaji pokok, dan organisasi dapat membayar semua atau sebagian dari tunjangan tersebut. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, pengertian tunjangan yang disesuaikan dengan topik bahasan ini adalah tambahan diluar gaji sebagai bantuan atau sokongan

Maka motivasi karyawan sangat berhubungan dengan gaji, dan tunjangan di PT Perkebunan Nusantara II (Persero) pada bagian produksi. Maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran sebagai dasar penentu hipotesis seperti gambar :



Gambar 2.1: Kerangka konseptual

## F. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah diatas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah gaji secara parsial berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero) Deli Serdang Tanjung Morawa .
2. Untuk mengetahui apakah tunjangan secara parsial berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero) Deli Serdang Tanjung Morawa.
3. Untuk mengetahui apakah gaji, dan tunjangan secara simultan berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero) Deli Serdang Tanjung Morawa.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Jenis penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif kausal. Menurut Umar (2003 : 30) penelitian asosiatif kausal adalah “penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lain atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain”. Dengan kata lain desain kausal berguna untuk mengukur hubungan-hubungan antar variabel riset atau berguna untuk menganalisis bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel yang lain.

##### **2. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini di PT Perkebunan Nusantara II (Persero) Deli Serdang Jl. Raya Medan- Tanjung Morawa 20362 Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara.

##### **3. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian ini dilaksanakan empat bulan dari bulan Januari 2015 sampai dengan bulan April 2015, berikut ini rincian waktu penelitian yang penulis rencanakan.

**Tabel 3.1**  
**Rencana Penulisan Skripsi**

No	Kegiatan	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mai	Jun	Jul	Agu
1.	Pembuatan dan Seminar Proposal											
2.	Pengumpulan Data											
3.	Analisa Data											
4.	Penyusunan Skripsi											
5.	Seminar hasil											
6.	Pengajuan SidangMeja Hijau											

### 1. Populasi

Menurut Margono (2008:102) :“Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan “. Berdasarkan pendapat di atas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di bagian produksi pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero), Sumatera Utara yang berjumlah 104 orang karyawan di bagian produksi.

### 2. Sampel

Menurut mudrajad kuncoro( 2009) sampel adalah suatu himpunan bagian (*subset*) dari unit populasi tersebut.sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di bagian produksi adapun rumusan mencari sampel menurut sugiyono (2006) yaitu :



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

Keterangan :

n= jumlah sampel

N = jumlah populasi

e= taraf kesalahan (standar error 10%)

Maka jumlah sampel yang diperoleh :

$$n = \frac{104}{1 + (104(0,01)^2)}$$

= 50 responden

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin diatas, maka sampel yang diambil adalah berjumlah 50 orang. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *random sampling* menurut Sugiyono ( 50: 2006) adalah teknik pengambilan sampel yang di lakukan secara acak. Sehingga data yang diperoleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten dibidangnya. Pelaksanaan *random sampling* dalam penelitian ini diberikan kepada seluruh karyawan di bagian produksi pada PT Perkebunan Nusantara II Deli Serdang Tanjung Morawa, Sumatera Utara.

## C. Definisi Operasional/Variabel

### 1. Definisi Variabel Penelitian

Menurut Sugioyo (2010 : 59) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan di tarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua macam variabel, yaitu variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat).

### 2. Variabel Independen ( Variabel Bebas)

Sugioyono (2010: 59) mengatakan variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah : Gaji ( $X_1$ ) dan Tunjangan ( $X_2$ )

### 3. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Sugioyono (2010: 59) mengatakan variabel terikat adalah variabel yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen ( Variabel Bebas). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah : Motivasi Karyawan (Y).

**Tabel 3.2**  
**Definsi Operasi Variabel**

Variable	Definisi	Indikator	Pengukuran
Gaji( $X_1$ )	Gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberi tugas-tugas administratif dan pimpinan yang jumlahnya, biasanya tetap secara bulanan/tahunan.	a. Pengalaman Kerja b. Prestasi Kerja c. Pendidikan d. Upah minimum Kabupaten/Kota e. Absensi	Likert
Tunjangan ( $X_2$ )	pemabayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang terlindungi dan melengkapi gaji pokok, dan organisasi dapat membayar semua atau sebagian dari tunjangan tersebut	a. Kerajinan waktuhadir b. Kematian c. Bonus Tahunan d. THR e. BPJS	Likert
Motivasi karyawan (Y)	Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya	a. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan b. Kewajiban yang harus dipenuhi dalam mencapai target perusahaan. c. Membentuk keahlian yang baru didalam perusahaan d. Tepat waktu dalam melakukan pekerjaan e. Melakukan keterampilan ketika berkerja diperusahaan	Likert

Gambar : Dikembangkan penulis untuk penelitian ini 2015

#### **D. Jenis dan Sumber Data**

Sugioyono (2010 : 193) bila dilihat dari jenis dan sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan data sekunder, yaitu :

Data primer merupakan data yang diperoleh dari responden pada lokasi penelitian. Dengan menggunakan pengisian kuisioner.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah : Daftar pertanyaan kuisioner, yaitu untuk proses wawancara, penulis membagikan daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya untuk diisi jawaban oleh pelanggan selama masa penelitian.

Pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2008:86) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena social. Untuk keperluan analisa kuantitatif penelitian ini maka peneliti memberikan 5 (lima) alternative jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala 1 samai 5, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel3.3**

#### **Instrumen Skala Likert**

No	Item Instrumen	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugioyono

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas dan reabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengajuan mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurnya.

Dikatakan jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2004: 135). Uji validitas dan reliabilitas ini menggunakan alat bantu program SPSS versi 20.00 for windows.

#### **a. Uji Validitas**

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 20.00, dengan kriteria sebagai berikut :

- 1). Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pertanyaan dinyatakan valid
- 2). Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

#### **b. Uji Reliabilitas**

Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 20.00. butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas reliabilitas dengan criteria sebagai berikut :

- 1). Jika  $r_{alpha}$  positif lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka pertanyaan reliabel.
- 2.) jika  $r_{alpha}$  negatif atau lebih kecil dari  $r_{tabel}$  maka pertanyaan tidak reliable

## 2. Uji Statistik

Uji statistik yang digunakan adalah model regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan SPSS for windows 20.00 dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots \dots \dots \text{(Sugiyono, 2008 :204)}$$

Dimana :

- Y = Variabel Terikat (Motivasi Karyawan)
- X<sub>1</sub> = Variabel bebas (Gaji)
- X<sub>2</sub> = Variabel bebas (Tunjangan)
- o = Konstanta
- β<sub>1,2</sub> = Koefisien Regresi
- e = error (Tingkat Kesalahan) yaitu 0.05 (5%)

## 3. Uji Hipotesis

### a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0.05$ ).

Kriteria pengujian

$$\text{Dimana : } F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}} = H_0 \text{ ditolak}$$

$$F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}} = H_a \text{ diterima}$$

### b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara antara variabel bebas dan variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0$ ) Kriteria pengujian

$$t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} = H_0 \text{ ditolak}$$

$$t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} = H_a \text{ diterima}$$

#### 4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi adjusted  $R^2$  yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ( $0 < \text{adjusted } R^2 < 1$ ), dimana nilai koefisien harus  $< 1$ , menjelaskan hubungan variabel bebas  $X_1, X_2$ , terhadap variabel  $Y$  dimana nilai tersebut menjelaskan hubungan tersebut.

#### 5. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal Ghozali (52 : 2006). Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal.

Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah Ghozali (60 : 2006) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak

menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Spearman

Menurut Ghozali (75 : 2006) Koefisien kolerasi spearman merupakan statistik nonparametik. Statistik ini merupakan suatu ukuran asosiasi atau hubunganyang dapat digunakan pada kondisi satu atau kedua variabel yang diukur adalah skala ordinal (berbentuk ranking) atau kedua variabel adalah kuantitatif namun kondisi normal tidak dipenuhi.





## DAFTAR PUSTAKA

- Husein Umar, 2005, **Metode Penelitian**, Penerbit Rajawali, Jakarta
- Margono. 2010. **Metodologi Penelitian Pendidikan**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mathis dan Jackson, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Salemba Empat, Jakarta
- Sondang. S. P, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Keenam Belas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Soemanto, 2005, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kesepuluh, Jilid II, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Simamora, 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta, Edisi Ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Simanjuntak, 2011, **Manajemen Dan Evaluasi Kerja**, Edisi III, Penerbit FEUI
- Poerwono, 2004, **Tata Personalia**, Cetakan Ketiga, Jakarta
- Komarudin, 2007, **Manajemen Tenaga Kerja**, Sinar Baru, Bandung
- Luthans, 2008, **Perilaku Organisasi**, Edisi Kesepuluh, Ahli Bahasa : Vivin Andika Yuwono, dkk. Yogyakarta
- Zainun Bunchari, 2007, **Manajemen dan Motivasi**, Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta
- Skripsi :
- Khairunnisa Batubara (2013) yang berjudul “Pengaruh Gaji, Upah, dan Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PT. GRAHA RAJA EMPAT”
- Harits Syah (2013) “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Motiavsi Kerja Karyawan Pada PT. Sejahtera Utama”.



## LAMPIRAN

A. GAJI  $X_1$ 

NO	Pertanyaan	Jumlah				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Menurut anda apakah pendidikan mempengaruhi pemberian gaji di perusahaan					
2	Menurut anda apakah pengalaman kerja karyawan berpengaruh terhadap besar kecil gaji yang diterima					
3	Menurut anda apakah karyawan yang mempunyai prestasi di dalam perusahaan menerima gaji tambahan					
4	Menurut anda apakah gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan UMR dari pemerintah					
5	Menurut anda apakah ingkat absensi dalam bekerja mempengaruhi jumlah gaji yang diterima					

B. TUNJANGAN  $X_2$ 

NO	Pertanyaan	Jumlah				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Menurut anda apakah ketika waktu hadir karyawan penuh dalam sebulan, perusahaan memberikan uang kerajinan					

2	Menurut anda apakah karyawan menerima bonus tahunan yang di berikan perusahaan					
3	Menurut anda apakah pemberian THR selalu tepat waktu dari perusahaan					
4	Menurut anda apabila karyawan atau keluarga yang mendapat musibah karna meninggal dunia, perusahaan memberikan santunan					
5	Menurut anda apakah perusahaan menerapkan program BPJS bagi karyawan					

### C. MOTIVASI KARYAWAN (Y)

NO	Pertanyaan	Jumlah				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Menurut anda apakah anda sudah bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan					
2	Menurut anda apakah anda sudah memenuhi kewajiban dalam mencapai target perusahaan					
3	Menurut anda apakah anda sudah membentuk keahlian yang baru didalam perusahaan					
4	Menurut anda apakah anda sudah tepat waktu dalam melakukan pekerjaan					
5	Menurut anda, apakah anda melakukan keterampilan ketika berkerja diperusahaan					

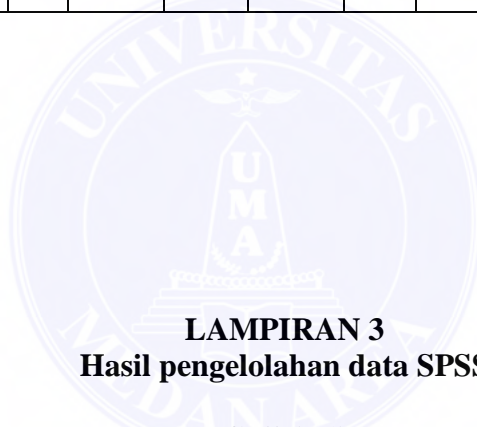
**LAMPIRAN 2**  
**Hasil jawaban responden Validitas dan realibilitas**

Gaji (X1)					Tunjangan (X2)					Motivasi Karyawan (Y)				
5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5
4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4

### Hasil jawaban responden

Gaji (X1)					Tunjangan (X2)					Motivasi Karyawan (Y)				
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4
4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5
5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4
4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5
4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	5	4
4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	3
4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4
4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4	5	3	4	5
4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	5	5	5	4
5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5
3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3
3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	3	5
3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3
4	4	4	5	3	3	4	3	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
5	4	5	5	3	4	5	3	5	5	3	4	5	5	5
4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5

4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	3	5	5	3	2	3	2	2	3	3	4	4	2
5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4



**LAMPIRAN 3**  
**Hasil pengolahan data SPSS**

**1. Frekuensi Jawaban Responden Gaji (X1)**

**VAR00001**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	4	8,0	8,0	8,0
4,00	32	64,0	64,0	72,0
5,00	14	28,0	28,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**VAR00002**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

	3,00	4	8,0	8,0	8,0
Valid	4,00	30	60,0	60,0	68,0
	5,00	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**VAR00003**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3,00	7	14,0	14,0
Valid	4,00	29	58,0	72,0
	5,00	14	28,0	100,0
	Total	50	100,0	

**VAR00004**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3,00	2	4,0	4,0
Valid	4,00	27	54,0	58,0
	5,00	21	42,0	100,0
	Total	50	100,0	

**VAR00005**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3,00	5	10,0	10,0
Valid	4,00	32	64,0	74,0
	5,00	13	26,0	100,0
	Total	50	100,0	

**2. Frekuensi Jawaban Responden Tunjangan (X2)****VAR00006**



	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	10	20,0	20,0	20,0
4,00	26	52,0	52,0	72,0
5,00	14	28,0	28,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**VAR00007**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	2,0	2,0	2,0
3,00	5	10,0	10,0	12,0
4,00	27	54,0	54,0	66,0
5,00	17	34,0	34,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**VAR00008**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	6	12,0	12,0	12,0
4,00	29	58,0	58,0	70,0
5,00	15	30,0	30,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**VAR00009**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	2,0	2,0	2,0
3,00	5	10,0	10,0	12,0
4,00	21	42,0	42,0	54,0
5,00	23	46,0	46,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**VAR00010**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	2,0	2,0	2,0
3,00	4	8,0	8,0	10,0
Valid 4,00	24	48,0	48,0	58,0
5,00	21	42,0	42,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

### 3. Frekuensi Jawaban Responden Motivasi Karyawan (Y)

**VAR00011**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,00	11	22,0	22,0	22,0
Valid 4,00	25	50,0	50,0	72,0
5,00	14	28,0	28,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**VAR00012**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,00	8	16,0	16,0	16,0
Valid 4,00	23	46,0	46,0	62,0
5,00	19	38,0	38,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**VAR00013**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	2,0	2,0	2,0
Valid 3,00	11	22,0	22,0	24,0
4,00	28	56,0	56,0	80,0

5,00	10	20,0	20,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**VAR00014**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	4	8,0	8,0	8,0
4,00	31	62,0	62,0	70,0
5,00	15	30,0	30,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**VAR00015**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	2,0	2,0	2,0
3,00	4	8,0	8,0	10,0
4,00	24	48,0	48,0	58,0
5,00	21	42,0	42,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**4. Uji Validitas dan Reliabilitas gaji****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,931	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	18,0667	5,067	,873	,905
VAR00002	18,1333	5,267	,775	,923
VAR00003	18,2000	5,314	,755	,927
VAR00004	18,0667	4,924	,937	,892
VAR00005	18,2000	5,314	,755	,927

### 5. Uji Validitas dan Reliabilitas tunjangan

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,944	5

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00006	18,4000	4,971	,911	,920
VAR00007	18,2000	5,171	,865	,928
VAR00008	18,2000	5,457	,743	,949
VAR00009	18,4667	5,124	,858	,929
VAR00010	18,2000	5,171	,865	,928

### 6. Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Konsumen

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,917	5

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00011	18,2000	5,171	,662	,923
VAR00012	18,4667	4,838	,780	,900
VAR00013	18,2000	4,600	,917	,872
VAR00014	18,2667	4,638	,871	,882

VAR00015	18,3333	4,952	,719	,913
----------	---------	-------	------	------

## 7. uji statistik

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	6,467	2,274		2,844	,000					
1 gaji	,131	,133	,112	3,986	,000	,532	,142	,090	,649	1,542
tunjangan	,546	,087	,709	6,257	,000	,775	,674	,571	,649	1,542

a. Dependent Variable: motvasikartawan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134,922	2	67,461	36,571	,000 <sup>b</sup>
	Residual	86,698	47	1,845		
	Total	221,620	49			

a. Dependent Variable: motvasikartawan

b. Predictors: (Constant), tunjangan, gaji

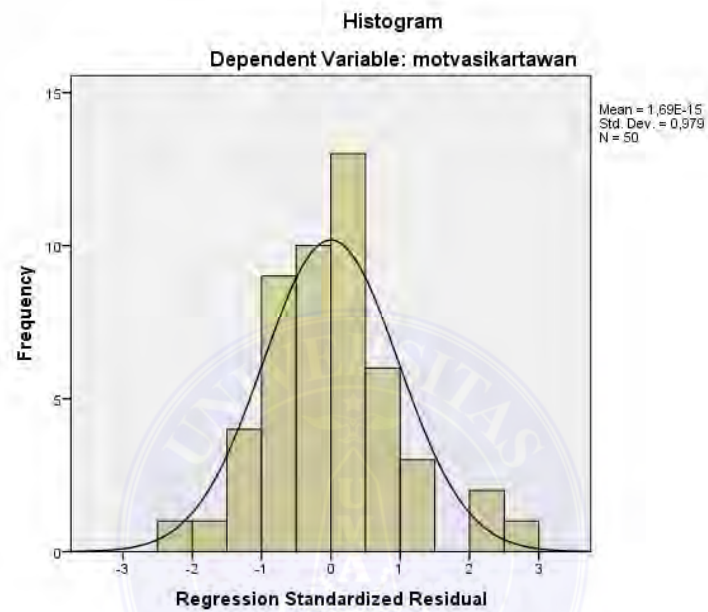
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,780 <sup>a</sup>	,609	,592	1,35818

a. Predictors: (Constant), tunjangan, gaji

b. Dependent Variable: motvasikartawan

## 8. Uji Asumsi Klasik



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

