

BABSTRAK
PENGARUH GAJI DAN TUNJANGAN TERHADAP MOTIVASI
KARYAWAN PT EVERBRIGHT KAMPUNG LALANG KABUPATEN
DELI SERDANG SUMATERA UTARA

UMA
MEDAN

NAMA : AINUN RACHMAN HARAHAHAP
NPM : 118320042

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. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaji DAN Tunjangan terhadap Motivasi Karyawan PT Everbright Kampung Lalang Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara . Latar belakang masalah penelitian ini yaitu sudah di jelaskan dalam judul penelitian pemberian gaji dan tunjangan, ada masalah dalam memberikan gaji dan tunjangan tidak tepat pada waktunya, dengan begitu karyawan merasa tidak puas dan tidak termotivasi dalam bekerja. Jenis penelitian ini adalah asosiatif, data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT Everbright Kampung Lalang Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara berjumlah 104 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah separuh dari jumlah populasi yaitu sebanyak 50 orang karyawan, dengan demikian penelitian ini disebut *samperandom sampling*. Teknis analisa yang digunakan adalah analisa regresi linier sederhana dan uji statistik yaitu uji t, dengan menggunakan *software SPSS for 20.00*. Hasil yang didapat menunjukkan secara simultan gaji (upah) dan tunjangan berpengaruh terhadap motivasi karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji f yang menghasilkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $36,571 > 3,18$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaji dan tunjangan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $3,986 > 1,677$ untuk gaji dan $6,257 > 1,677$ untuk tunjangan.

Perlu adanya kebijakan-kebijakan yang selama ini dilakukan oleh atasan terutama yang ada hubungannya dengan motivasi karyawan dengan berinteraksi secara akrab dengan kepada bawahan atau mendengar keluhan yang dialami bawahan

Kata Kunci : Gaji dan Tunjangan, Motivasi Karyawan

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb.

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayat-Nya sehingga penulis menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH GAJI DAN TUNJANGAN TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PT EVERBRIGHT KAMPUNG LALANG KABUPATEN DELI SERDANG SUMATERA UTARA”**. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana dibidang Ekonomi, program studi Manajemen pada Universitas Medan Area.

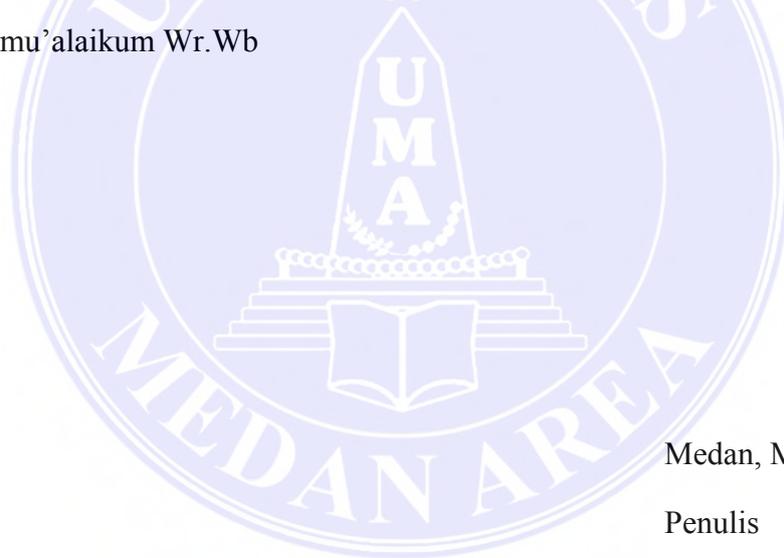
Dengan segala kemampuan yang ada, penulis berusaha menyusun skripsi ini sebaik mungkin, namun meskipun demikian tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik yang terlibat langsung maupun tidak langsung. skripsi ini tidaklah akan mudah terselesaikan dan terwujud. Untuk itu pada kesempatan yang baik ini, Teristimewa saya ucapkan terima kasih yang tak terhingga untuk Ibunda tercinta Driwati dan Ayah tersayang Abdul Rachman HRP yang telah membesarkan dan memberikan dukungan baik moril dan materil juga selalu mendoakan peneliti dalam menyelesaikan pendidikan ini. Dan adik tersayang Fachri Rachman HRP, terima kasih untuk motivasi, semangat dan doanya. penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada yang saya hormati :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ali Ya'kub Matondang, MA. selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEd, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area juga selaku Dosen Pembimbing Utama yang sudi meluangkan waktunya untuk mengoreksi serta memberi petunjuk yang sangat bermanfaat guna penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, Msi, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Medan Area dan dosen pembimbing.
4. Bapak Hery Syahrial, SE, Msi, selaku Pembantu Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
5. Bapak Ir M. Yamin Siregar MM, selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang penuh kesabaran telah memberikan bimbingan serta petunjuk hingga selesainya skripsi.

6. Bapak dan Ibu Dosen serta para staff Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
7. Bapak Ir. Indra Kesuma yang telah memberikan izin penelitian serta data yang sangat membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Reza Setiawan yang selalu setia mendampingi serta memberikan dukungan, semangat dan motivasi kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan Skripsi ini.
9. Sahabat terhebat yang banyak membantu peneliti dalam memberi motivasi, Uma Keles Ninta, Novi, Putri (batak) dan Fitri.

Pada akhirnya penulis mengucapkan terima kasih, semoga semua pihak yang telah memberikan dukungan diatas senantiasa mendapat perlindungan dan keselamatan dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, hal ini disebabkan keterbatasan dan kemampuan penulis. Oleh karena itu saran dan masukan yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan, semoga skripsi ini dapat berguna bagi banyak peneliti.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb



Medan, Maret 2015

Penulis

(Ainun Rachman Hrp)

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I :PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Gaji.....	5
1. Pengertian Gaji	5
2. Prosedur Gaji.....	5
3. Peranan Gaji	6
4. Fungsi Penggajian	6
5. Tujuan Penggajian.....	7
6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besar Kecilnya Gaji Karyawan.....	8

7. Indikator Gaji Di Dalam Perusahaan	
P.T EVERBRIGHT	9
B. Tunjangan.....	9
1. Pengertian Tunjangan.....	9
2. Tujuan Tunjangan.....	10
3. Prinsip-prinsip Program Tunjangan	11
4. Kategori Program Tunjangan	12
5. Indikator Tunjangan yang Ada Di Dalam P.T EVERBRIGHT	12
C. Motivasi.....	13
1. Pengertian Motivasi	13
2. Jenis-jenis Motivasi	15
3. Teori-teori dan Proses Motivasi.....	16
4. Proses Motivasi.....	17
5. Indikator Motivasi.....	19
D. Peneliti Terdahulu	19
E. Kerangka Konseptual	20
F. Hipotesis.....	21

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi Dan Waktu Penelitian	22
B. Populasi Dan Sampel Penelitian	23
C. Defenisi Operasional.....	24

D. Jenis Dan Sumber Data	26
E. Teknik Pengumpulan Data	27
F. Teknik Analisa Data	28

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil	31
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	31
2. Visi Dan Misi P.T EVERBRIGHT	32
3. Struktur organisasi	32
B. Penyajian Data Responden	40
C. Hasil Jawaban Responden.....	41
D. Pembahasan.....	49
1. Uji Validitas dan Reliabelitas	49
2. Uji Statistik	51
3. Uji hipotesis	52
4. Pengujian asumsi klasik	55

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	61
B. Saran	62

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN**

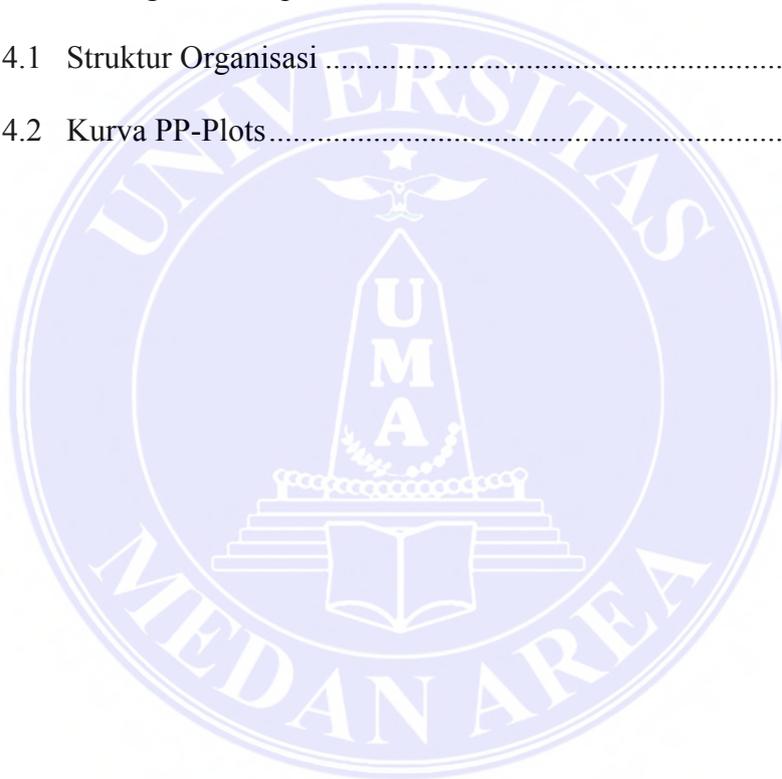
DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Rencana Penulisan Skripsi	23
Tabel 3.2	Definsi Operasi Variabel	26
Tabel 3.3	Instrumen Skala Likert	27
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	40
Tabel 4.2	Umur Responden	41
Tabel 4.3	Pendidikan mempengaruhi pemberian gaji di perusahaan.	41
Tabel 4.4	Pengalaman kerja karyawan berpengaruh terhadap besar kecil gaji yang diterima	42
Tabel 4.5	Karyawan yang mempunyai prestasi di dalam perusahaan menerima gaji tambahan	42
Tabel 4.6	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan UMR dari Pemerintah	43
Tabel 4.7	Tingkat absensi dalam bekerja mempengaruhi jumlah gaji yang Diterima	43
Tabel 4.8	Ketika waktu hadir karyawan penuh dalam sebulan, perusahaan memberikan uang kerajinan	44
Tabel 4.9	Karyawan merima bonus tahunan yang di berikan perusahaan	44
Tabel 4.10	Pemberian THR selalu tepat waktu dari perusahaan	45

Tabel 4.11	karyawan atau keluarga yang mendapat musibah karna Meninggaldunia, perusahaan memberikan santunan.....	45
Tabel 4.12	Perusahaan menerapkan program BPJS bagi karyawan.....	46
Tabel 4.13	Menurut anda apakah anda sudah bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan	46
Tabel 4.14	Menurut anda apakah anda sudah memenuhi kewajiban dalam mencapai target perusahaan	47
Tabel 4.15	Menurut anda apakah anda sudah membentuk keahlian yang baru didalam perusahaan	47
Tabel 4.16	Menurut anda apakah anda sudah tepat waktu dalam melakukan pekerjaan.....	48
Tabel 4.17	Menurut anda apakah anda melakukan keterampilan ketika berkerja diperusahaan.....	49
Tabel 4.18	Hasil Uji Validitas Variabel Gaji (X_1)	49
Tabel 4.19	Hasil Uji Validitas Variabel Tunjangan (X_2)	50
Tabel 4.20	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Karyawan (Y)	50
Tabel 4.21	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 dan Y	51
Tabel 4.22	Analisis Regresi Linier Berganda.....	51
Tabel 4.23	Uji Signifikan Parsial (Uji t)	53
Tabel 4.24	Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	54
Tabel 4.25	Koefisien Determinasi (R^2)	55
Tabel 4.26	Kolmogov Smirnov.....	56
Tabel 4.27	Korelasi sperman	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konsep Motivasi.....	18
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual.....	21
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	34
Gambar 4.2 Kurva PP-Plots.....	58





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. EVERBRIGHT, 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 Berpengaruh Terhadap Motivasi Karyawan PT. Everbtight Kabupaten Deli Serdang, 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. Everbright Kampung Lalang Kabupaten Deli Serdang Kecamatan Sunggal, Sumatera Utara.
- b. Apakah tunjangan secara parsial berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT. Everbright Kampung Lalang Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara.
- c. Apakah gaji dan tunjangan secara simultan berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT. Everbright Kampung Lalang Kabupaten Deli Serdang Kecamatan Sunggal, Sumatera Utara.

C. Tujuan Penelitian

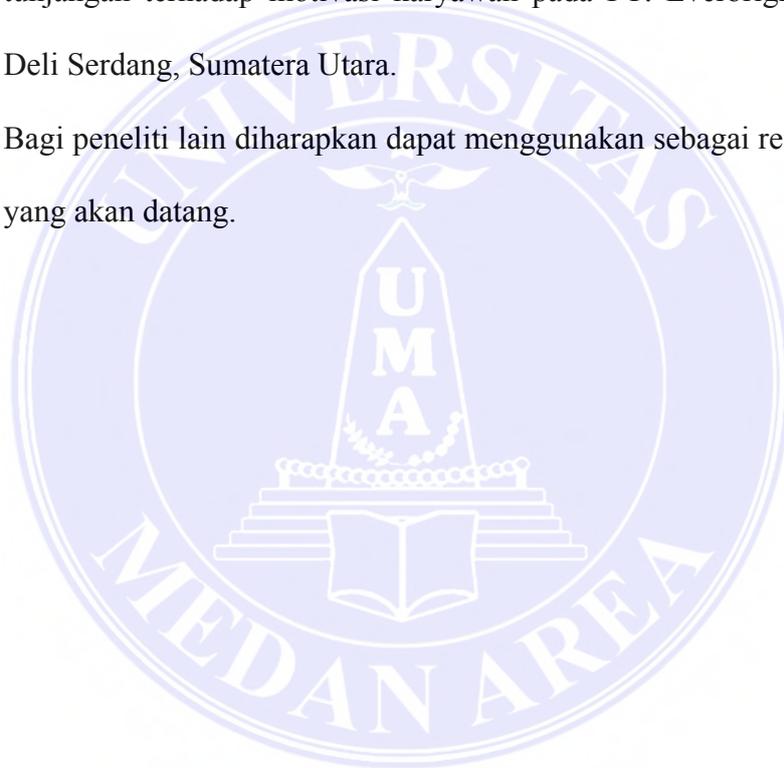
Tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui apakah gaji secara parsial berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT. Everbright Kampung Lalang Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui apakah tunjangan secara parsial berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT. Everbright Kampung Lalang Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui apakah gaji dan tunjangan secara simultan berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT. Everbright Kampung Lalang Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini yang penulis lakukan dalam penelitian adalah :

- a. Bagi PT. Everbright Kabupaten Deli Serdang, 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. Everbright Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara.
- c. Bagi peneliti lain diharapkan dapat menggunakan sebagai referensi dimasa yang akan datang.



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. Everbright Medan yang beralamat di Jl. Medan-Binjai Km. 9 Kampung Lalang Kabupaten Deli Serdang Kecamatan Sunggal, Sumatera Utara.

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan empat bulan dari bulan Desember 2014 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 Everbright Kampung Lalang Kabupaten Deli Serdang Kecamatan Sunggal, 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 tehnik 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 Everbright Kampung Lalang Kabupaten Deli Serdang Kecamatan Sunggal, Sumatera Utara.

C. Definisi Operasional/Variabel

1. Dedinisi 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 dipengaruhi 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 waktu hadir 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 pengukurannya.

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 kriteria 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 reliabel

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)
- X₁ = Variabel bebas (Gaji)
- X₂ = Variabel bebas (Tunjangan)
- o = Konstanta
- β_{1,2} = 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 (R²)

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 Ghazali (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 Ghazali (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.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan nilai t_{hitung} variabel gaji secara parsial mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel motivasi karyawan pada PT Everbright Medan. Dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,986 > 1,677$) dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$.
2. Berdasarkan nilai t_{hitung} variabel tunjangan secara parsial mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel motivasi karyawan pada PT Everbright Medan. Dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,257 > 1,677$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Berdasarkan hasil uji F untuk variabel gaji dan variabel tunjangan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel variabel motivasi karyawan pada PT Everbright Medan. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($36,571 > 3,18$) dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima.

B. SARAN

Berdasarkan hasil uji yang telah di peroleh dalam penelitian ini, maka di ketahui motivasi karyawan sangatlah di pengaruhi oleh pemberian gaji dan tunjangan yang di berikan oleh PT. EVERBRIGHT. Hal ini sesuai dengan permasalahan yang di teliti oleh penulis, oleh sebab itu PT. EVERBRIGHT hendaklah melakukan hal-hal sebagai berikut:

1. PT. EVERBRIGHT memberikan gaji tepat pada akhir bulan, tidak bagi perusahaan yang memberikan gaji setelah akhir bulan.
2. PT. EVERBRIGHT memberikan tunjangan seminggu sebelum lebaran. Dengan mempersiapkan pemberian tunjangan lebaran, agar pemberian tunjangan yang di berikan tidak terlambat.
3. Khususnya bagi peneliti lain diharapkan dapat melakukan penelitian yang berkaitan dengan judul yang sama dengan menambahkan variasi pada variabel yang di teliti.

