



**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN GAJI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(STUDI DI PERUSAHAAN JASA PENGIRIMAN BARANG PT. KING
STONE MALANG)**

Luqmanul Farid*

Hadi Sunaryo**

M. Khoerul ABS***

Jurusan Manajemen Sumber daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Islam
Malang Jl. MT. Haryono 193 Malang - Jawa Timur telp. (0341) 571966. Fax,
(0341) 552249

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui deskripsi dari Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja dan Gaji, Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan serta Mengetahui pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan penelitian ini dilakukan pada karyawan di PT King Stone Malang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa deskripsi variabel motivasi kerja memiliki nilai rata-rata yang cukup baik selanjutnya deskripsi gaji memiliki nilai rata-rata yang baik. Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : motivasi kerja, gaji dan kinerja karyawan



ABSTRACT

The purpose of this study is To know the description of Employee Performance, Work Motivation and Salary, Knowing the influence of Work Motivation on Employee Performance and Knowing the influence of Salaries on Employee Performance This research was conducted on employees at PT King Stone Malang. Samples taken in this study amounted to 50 people. This research uses quantitative analysis method. The results of this study indicate that the description of work motivation variable has a fairly good average value next salary description has a good average value. Work Motivation has a significant effect on employee performance, Salary has a significant effect on employee performance.

Keywords: work motivation, salary and employee performance

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan..

Diera persaingan yang semakin kompleks, perusahaan dituntut untuk memperoleh keunggulan kompetitif terutama dalam bidang sumber daya manusianya. Karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas, sebuah perusahaan paling tidak, mampu untuk bersaing dengan perusahaan lain baik yang sejenis ataupun yang tidak sejenis. Disamping dengan sumber daya yang berkualitas perusahaan juga menuntut dengan adanya sikap hubungan kerjasama yang baik antar semua pihak yang ada didalam lingkup perusahaan, dalam hal ini kinerja seorang karyawan yang tinggi pada perusahaan yang nantinya dapat dijadikan tolak ukur utama bagi perusahaan dalam hal menghadapi persaingan yang makin kompleks tersebut. Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisatoris dan teknis, sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya, hasil ataupun output yang diperoleh seimbang dengan masukan (sumber-sumber ekonomi) yang diolah (Hasibuan, 2013).

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja.

Oleh karena itu seorang manajer harus memberikan semangat agar kinerja karyawan dapat meningkat. Salah satunya melalui pemberian motivasi kepada pegawai, karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pada diri seseorang, maka akan timbul semangat kerja pada diri pegawai yang nantinya akan menciptakan produktivitas kerja yang baik. Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam manajemen sumber daya manusianya. Menurut Robbins (2015:127) motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Gaji juga dapat berpengaruh dalam dunia kerja karena dengan pemberian gaji maka karyawan akan merasa diperhatikan dan dihargai. Karena Gaji merupakan sejumlah uang yang diberikan kepada seseorang baik itu seorang pegawai atau karyawan sebagai imbalan jasa atas usaha atau kerja yang telah dilakukannya terhadap perusahaan. Dalam memberikan gaji setiap perusahaan memiliki sistem yang berbeda-beda. Di mana gaji yang diberikan kepada para tenaga kerja juga berbeda sesuai dengan jabatan dan tingkat golongannya. Sehingga bukanlah suatu hal yang mengherankan apabila suatu perusahaan mengalami kesulitan dalam melakukan perhitungan gaji tenaga kerja tersebut. Hal ini umumnya disebabkan karena adanya jumlah tenaga kerja yang sangat banyak dan waktu yang digunakan untuk menghitung gaji sangatlah singkat yang biasanya dilakukan diakhir bulan. Gaji atau upah mengambil peranan yang sangat penting dalam sebuah perusahaan karena upah merupakan salah satu faktor pendorong dalam kinerja karyawan sebuah perusahaan. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan tanggung jawab dari berbagai pihak perusahaan dengan menyediakan alat, fasilitas pelatihan, dan prasarana kerja lainnya, sementara manager berkewajiban untuk memberikan *reward* dan bagi hasil sebagai alat untuk memotivasi karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Karena hal ini merupakan bentuk kompensasi yang berorientasi pada hasil kerja

Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Kinerja dalam sebuah perusahaan harus memenuhi standart yang ditentukan supaya perusahaan mampu berjalan dan bertahan dari persaingan yang ada. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan, kinerja karyawan yang baik tak lepas dari kemampuan seorang pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan. Danim, (2008: 253) kinerja karyawan adalah interaksi antar individu yang terbentuk dalam sebuah tim dengan memenuhi syarat dukungan, kerjasama, kepercayaan, kemampuan beradaptasi, kesabaran, persahabatan, komitmen, keberanian, humor, antusiasme, kecocokan dan ketidak egoisan. Menurut pengertian diatas kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh orang itu sendiri tetapi ada faktor luar yang juga memiliki pengaruh untuk menghasilkan kinerja yang baik. Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

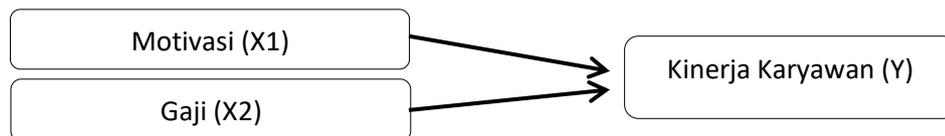
Hubungan antara Gaji dengan Kinerja Karyawan

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. Gaji Menurut Mulyadi (2013:373) Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyeraha jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh). Umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang

dihasilkan”. Dengan demikian maka pemberian gaji pada karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan tinjauan teori, maka dalam penelitian ini kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang di antaranya Motivasi dan Gaji. Untuk memperjelas faktor-faktor yang dimaksud dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Keterangan :

Pengaruh X1 (Motivasi) terhadap Y (Kinerja Karyawan)

Pengaruh X2 (Gaji) terhadap Y (Kinerja Karyawan)

———— : Berpengaruh Secara Parsial

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan atau mengajak seseorang untuk mencapai sebuah tujuan. Motivasi juga berpengaruh karena semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Gaji adalah pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh). Gaji juga berpengaruh karena semakin tinggi gaji yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Penentuan Sampel

Teknik pengampilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu Sugiyono, (2011 : 85). Sampel penelitian adalah sebagian yang diambil dari seluruh obyek yang diteliti yang dianggap mewakili terhadap seluruh populasi dan diambil dengan menggunakan teknik tertentu. Penetapan sampel menggunakan

teknik sampel pertimbangan atau sengaja (*purposive sampling*), pengambilan sampel ini terbatas pada jenis orang tertentu yang dapat memberikan data yang diinginkan, atau memenuhi beberapa kriteria yang ditentukan oleh peneliti. Dalam penelitian ini pertimbangan yang digunakan adalah : responden merupakan karyawan dengan status karyawan tetap dan responden memiliki masa kerja lebih dari satu tahun di PT King Stone.

Metode Analisis

Metode analisis data menggunakan metode analisis kuantitatif. Analisa dilakukan dengan cara mengklasifikasikan, membandingkan dan menghitung analisa kuantitatif data-data berupa angka. Pengujian hipotesis digunakan dengan analisis multivariate dengan menggunakan regresi linear berganda dengan kuadrat terkecil (OLS) sebagai berikut :

$$\text{Maka } Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \mu$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- B0 = Bilangan Konstanta
- X1 = Motivasi
- X2 = Gaji
- B1, β_2 , β_3 = Koefisien Regresi
- μ = Variabel Pengganggu

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1 Jumlah dan Prosentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin karyawan

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase
1.	Laki-laki	39	78
2.	Perempuan	11	22
	Jumlah total	50	100

Berdasarkan Tabel dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin Laki-laki adalah sebesar 39 orang dan perempuan 11 orang.



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**
Fakultas Ekonomi Unisma
website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

Tabel 2 Jumlah dan Prosentasi Responden Berdasarkan Komposisi Umur karyawan

No	Komposisi Umur	Jumlah responden	Prosentase
1.	< 25 tahun	14	28
2.	26-28 tahun	9	18
3.	29-31 tahun	8	16
4.	32-34 tahun	9	18
5.	>35 tahun	10	20
	Jumlah	50	100

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa responden yang terbanyak adalah berumur < 25 tahun sebanyak 14 orang atau (28%), diikuti dengan usia responden berumur > 35 tahun sebanyak 10 orang atau (20%), sebanyak 9 orang atau (18%) berumur antara 26 - 28 tahun, selanjutnya umur antara 32 – 34 tahun memiliki jumlah dan prosentase yang sama yaitu 9 orang atau (18%) dan 8 orang atau (16%) untuk responden yang berumur antara 29 – 31 tahun.

Tabel 3 Jumlah dan Prosentasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1.	SMA	13	26
2.	Diploma/Akademik	6	12
3.	S-1	31	62
	Jumlah	50	100

Berdasarkan Tabel menunjukkan bahwa sebanyak 31 responden atau 62% berpendidikan S-1, diikuti oleh responden yang berpendidikan SMA sebanyak 13 orang atau 26% dan sebanyak 6 orang atau 12% yang berpendidikan Diploma/Akademik.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y' = 3.453 + 0,228(X1) + 0,818(X2) + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 3.453 artinya jika variabel bebas X1 (motivasi), X2 (gaji) nilainya 0, maka Y (kinerja) nilainya 3.453.
2. Variabel Motivasi Kerja (X1) mempunyai pengaruh yang *positif* terhadap kinerja karyawan dengan Koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,228 artinya jika variabel Motivasi Kerja mengalami kenaikan 1 maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,228 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
3. Variabel Gaji (X2) mempunyai pengaruh yang *positive* terhadap kinerja karyawan, dengan Koefisien regresi gaji sebesar 0,818 artinya jika variabel motivasi mengalami kenaikan 1 maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,081 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Gaji terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Jasa pengiriman barang PT. Kingstone Malang. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena hasil memberikan makna bahwa tingkat kepercayaan yang di berikan lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat kepercayaan yang di syaratkan . Dengan ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena hasil memberikan makna bahwa tingkat kepercayaan yang di berikan lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat kepercayaan yang di syaratkan . Dengan ini dapat disimpulkan bahwa variabel gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini hanya memiliki dua variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel saja yaitu Motivasi Kerja dan gaji sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Periode penelitian yang digunakan masih cukup pendek yaitu 3 bulan sehingga memungkinkan hasil penelitian yang kurang representatif.
3. Keadaan pada saat penelitian berlangsung kurang kondusif, karena belum dapat menggambarkan keadaan perusahaan yang sebenarnya.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian, maka dapat disimpulkan beberapa saran diantaranya :

1. Bagi perusahaan, memberikan waktu yang cukup pada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.
2. Bagi perusahaan, menyesuaikan Hak dan Kewajiban kerja.
3. Bagi perusahaan, memberikan pelatihan pada karyawan untuk meningkatkan skill dan keahlian dalam bekerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel-variabel lainnya yang memungkinkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

REFERENSI

- Anggun Resdasari Prasetyo dan Herlina Nurtjahjanti.(2012) *Pengaruh Terapi Tawa Terhadap Penurunan Tingkat Stress Kerja Pada Pegawai Kereta Api*. Jurnal Psikologi Undip Vol. 11, No.1, April 2012
- Arikunto. S. 2012 *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Aurelia Potu 2013, *Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulut Tenggo dan Maluku Utara di Manado*. Jurnal EMBA Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas SamRatulangi Manado Vol.1 No.4 Desember Hal. 1208-1218
- Dessler. Benyamin (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)*. Alih Bahasa Benyamin Molan. Edisi Bahasa Indonesia Jilid II PT. Prehallindo. Jakarta
- Dewi Lina (2013) *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan System Reward Sebagai Variabel Moderating*. Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Vol 14 No . 1 ,Maret 2014
- Fillipo, Edwin B. 2007. *Manajemen Personalialia*. Edisi 6. Terjemahan Moh.Mas'ud. Erlangga. Jakarta
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu. 2013. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta.BPFF.Yogyakarta.

- Ivancevich, John M., Robert Konopaske dan Michael T. Matteson. 2011. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2000. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” edisi 4. BPFE Yogyakarta.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sembilan. Jakarta: Salemba Empat
- Ni Nyoman Novitasari. 2011. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. H.M Sampoerna Tbk Surabaya*, Tesis, Universitas Airlangga, Surabaya
- Rahmila Sari, Mahlia Muis², NurdjannahHamid (2012) “*Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makasar*”.
- Rivai Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Murai Kencana
- Robbins dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Terjemahan Drs. Benyamin Molan. Buku 1 dan 2. Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi* . Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen SDM*. Cet 16. Jakarta : Bumi Aksara
- Singaribuan, Masri dan Sofian Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta:LP3ES
- Soedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Susanty, Aries dan Baskoro, S. Wahyu (2012), “*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan*,” J@TI Undip, Vol. 7, No. 2.
- Tyseen, Theodore G. Alih Bahasa:A. Hadayana Pudjaatmaka, 2005. *Buku Petunjuk Bagi Manajer Pemula*. ARCAN,Jakarta



Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media. Jakarta.

Yuli. Sri Budi Cantika 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMMPress

Luqmanul Farid* Adalah Alumni Fakultas Ekonomi Unisma
Hadi Sunaryo** Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Unisma
M. Khoerul ABS*** Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Unisma