

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada saat ini Indonesia telah memasuki era perdagangan bebas yang mau tidak mau Indonesia harus mampu bersaing dan mampu membuat setiap organisasi atau perusahaan yang harus cepat bersaing dalam meningkatkan kinerja setiap karyawannya yaitu dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia khususnya manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktek. Manajemen yang berlangsung dapat mempengaruhi orang-orang yang bekerja dalam setiap organisasi atau perusahaan baik swasta maupun pemerintah. Maka suatu organisasi yang ingin berkembang dan berjalan dengan baik maka organisasi tersebut harus bisa menjalankan manajemennya dengan baik serta dapat memperhatikan setiap karyawan yang berkerja pada organisasinya dan dapat memberikan pelayanan serta gaji yang sesuai dengan peraturan yang berlaku maupun yang ditetapkan pada setiap daerah tersebut.

Seseorang yang bekerja pada sebuah perusahaan atau badan usaha tentunya akan mengharapkan gaji dari perusahaan tersebut. Dengan mendapatkan gaji tersebut seorang pekerja/karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, keluarga, dan dapat membeli serta mendapatkan sesuatu yang diinginkan.

Manusia dalam kehidupannya selalu ingin memperbaharui tata kehidupannya dan dikenal dengan sifatnya yang tidak pernah cukup, selalu ingin

adanya peningkatan dari waktu ke waktu. Dengan demikian, adanya motivasi dalam diri pekerja/karyawan dan dorongan dari lingkungannya, membuat sipekerja ingin menambah atau merubah pola pikirnya agar semua keinginannya bisa terwujud. Semakin banyak gaji yang didapat oleh sipekerja maka semakin banyak peluang sipekerja untuk memperoleh hal-hal yang ingin dimiliki seperti ingin memiliki tanah, rumah, kendaraan, biaya pendidikan anak, dan kebutuhan lainnya.

Untuk memperoleh penghasilan yang mapan atau gaji yang lumayan besar, tentunya suatu perusahaan akan menilai dan mengevaluasi kinerja sipekerja/karyawan tersebut. Dengan kinerja dan prestasi yang diberikan seorang pekerja kepada perusahaan, maka sipekerja tersebut akan memperoleh imbalan yang setimpal dengan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya.

Sekilas tentang PT. Rohul Sawit Industri (PT. RSI), merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri Pabrik Kelapa Sawit (PKS) yang mengolah Tandan Buah Segar (TBS) menjadi minyak sawit (CPO) dan Kernel. PT. RSI terletak di Desa Sukadamai, Kec.Ujung Batu Kab. Rokan Hulu Prop. Riau, dengan jarak tempuh 150 KM dari Kota Propinsi Pekanbaru dan hanya 5 KM dari kota Kec.Ujung Batu.

PT. Rohul Sawit Industri (RSI) adalah perusahaan yang bernaung di bawah perusahaan Group yakni Bumitama Gunajaya Agro (BGA) yang berpusat di jalan Melawai Raya blok M No. 10 Jakarta Selatan.

Pabrik Kelapa Sawit PT Rohul Sawit Industri – Sukadamai dibangun dengan izin Bupati Rokan Hulu No.02/1407/PMDNBPI-RHL/VIII/2002 dan

didirikan pada tahun 2002 sesuai akte pendirian perusahaan No.118 pada tanggal 25 Juli 2002 oleh Notaris Bpk. Tajib Raharjo,S.H. Sejak tanggal 10 Maret 2004 telah dilaksanakan produksi pertama komersial dengan kapasitas 45 ton TBS/jam. Adapun luas tanah PT. Rohul Sawit Industri adalah 38 Ha. Pada tanggal 28 Agustus 2004 perusahaan PT. Rohul Sawit Industri telah diresmikan operasionalnya oleh Presiden Republik Indonesia yakni Ibu Megawati Soekarno Putri. Pada awal tahun 2014 dilakukan pembangunan penambahan mesin-mesin pabrik guna menunjang peningkatan kapasitas pabrik dari 45 ton/jam menjadi 90 ton/jam. Hal ini disebabkan banyaknya supply TBS yang masuk ke PKS yang berasal dari kebun perusahaan dan dari kebun masyarakat untuk diolah. Awal maret 2015 merupakan pengoperasian perdana pengolahan TBS dengan kapasitas 90 ton/jam.

Berikut ini adalah jumlah karyawan yang ada di perusahaan PKS PT.

Rohul Sawit Industri :

Tabel 1.1
Daftar Pengelompokan karyawan PT. RSI per Departemen

No.	Departement (Dept.)	Jumlah
1.	Dept. Proses A	39 Orang
2.	Dept. Proses B	49 Orang
3.	Dept. Teknik/Workshop	23 Orang
4.	Dept.Laboratorium	11 Orang
5.	Dept. Sortasi	20 Orang
6.	Dept. Kantor	17 Orang
7.	Dept. Security	11 Orang
8.	Dept. Civil Engineering	6 Orang
9.	Dept. Traksi	19 Orang
10.	Guru TK/PAUD	3 Orang
Total		198 Orang

Sumber : Rekapitulasi Pembayaran Gaji Karyawan Bulan Desember 2018

Pada tabel 1.1 diketahui bahwa jumlah karyawan PT. Rohul Sawit Industri sebanyak 198 orang yang terdiri dari Karyawan Proses A sebanyak 39 orang, Proses B sebanyak 49 orang, Teknik Workshop sebanyak 23 orang, Laboratorium sebanyak 11 orang, Sortasi sebanyak 20 orang, Kantor sebanyak 17 orang, Security sebanyak 11 orang, Civil Engineering sebanyak 6 orang, Traksi sebanyak 19 orang dan Guru TK/PAUD sebanyak 3 orang.

Pada PT. RSI sistem penggajian karyawan berdasarkan waktu kerja dimana dalam 1 hari kerja dihitung selama 7 jam. Apabila melebihi 7 jam kerja maka kelebihan jam tersebut dihitung lembur (*over time*). Lembur yang dimaksud adalah kerja yang dilakukan diluar jam kerja dinas. Hal inilah yang menjadi motivasi karyawan RSI bersemangat untuk mendapatkan lembur, karena dengan banyaknya jam lembur ditambah dengan gaji pokok maka penghasilan perbulannya akan lumayan besar.

Namun dalam menjalani kegiatan kerja sehari-harinya, karyawan yang bekerja pada PT. RSI tidak seterusnya bekerja melebihi jam dinas atau mendapatkan lembur (*over time*). Karena tergantung dari pemasukan TBS (Tandan Buah Segar) yang merupakan bahan baku yang bersumber dari kebun sendiri maupun berasal dari kebun masyarakat sekitarnya. Bila buah TBS banyak maka ada kesempatan karyawan untuk bekerja lembur, tapi bila pasokan TBS sedikit, maka karyawan hanya dibolehkan bekerja sampai jam dinas saja yaitu bekerja selama 7 jam. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yang menentukan sedikit banyaknya TBS yang nasuk ke PKS diantaranya yaitu persaingan harga yang begitu ketat antara beberapa PKS yang berada sekitar PT. RSI. Bila salah

satu PKS menaikkan harga TBS maka *supplier* (pemasok) akan berpindah mencari PKS dengan harga tertinggi. Kemudian faktor yang mempengaruhi juga berasal dari *Buyer* (pembeli) minyak sawit yang dikenal dengan CPO dan inti sawit yang disebut dengan Kernel. Pembeli disini sangat jeli dengan memperhatikan mutu hasil produksi. Mutu produksi yang baik akan bernilai tinggi maupun sebaliknya.

Sehubungan dengan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang diberikan kepada mereka, kemungkinan dapat dipengaruhi oleh gaji yang diterima, kurangnya motivasi yang diberikan oleh atasan, dan mungkin adanya penilaian yang tebang pilih serta perlakuan istimewa terhadap sebagian karyawan. Prestasi yang baik tentu akan mempercepat kemajuan pada suatu organisasi atau perusahaan.

Dari observasi awal yang peneliti lakukan serta beberapa wawancara singkat dengan beberapa karyawan secara langsung, diantaranya adalah sebagian karyawan ada yang merasa puas dengan gaji yang diterima dan ada juga yang merasa kurang puas dengan gaji yang diterima. Misalnya karyawan yang merasa puas dengan gaji yang didapat adalah ada beberapa karyawan yang berada pada departemen yang lebih banyak mendapatkan lembur seperti Departemen Proses A, B, Laboratorium, dan Security. Hal ini disebabkan karena Departemen tersebut secara bergantian bekerja siang dan malam (*Shift*) dengan putaran seminggu sekali. Dari informasi yang peneliti ketahui bahwa peluang jam lembur yang tinggi adalah bila karyawan tersebut bekerja pada *shift* malam. Karena pada

shift malam tersebut dimulai pada jam 17.00 wib hingga jam 07.00 wib esok harinya.

Sebaliknya ada beberapa departemen lain yang memang sedikit mendapatkan lembur. Karena waktu kerja hanya pagi hingga sore. Seperti Teknik/workshop, Sortasi, Kantor, Civil, Traksi, dan Guru. Untuk guru tidak diberikan jam lembur melainkan diberikan premi bulanan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh gaji dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PKS PT. Rohul Sawit Industri di Ujung Batu”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. RSI?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pada PT. RSI?
3. Apakah gaji dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. RSI?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap semangat kerja karyawan pada PT. RSI.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. RSI.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaji dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. RSI.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Hasil pemikiran ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada perusahaan dalam hal pengupahan/gaji, serta dalam pemberian motivasi kerja agar kinerja karyawan dapat tercapai sesuai dengan tujuan perusahaan.

2. Bagi Universitas Pasir Pengaraian

Hasil pemikiran ini diharapkan dapat menambah referensi kepustakaan, bahan bacaan, dan bahan pertimbangan dalam mata kuliah manajemen sumber daya manusia khususnya manajemen perusahaan.

3. Bagi penulis.

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengalaman penulis dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah pada objek yang nyata.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan penelitian ini terdiri 5 bab yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan pendahuluan yang menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Dalam Bab ini penulis mengemukakan beberapa konsep teoritis yang mendukung pemecahan masalah, serta menguraikan tentang pengertian dan fungsi beberapa kajian pustaka yang melandasi pembahasan masalah dan hipotesis suatu dugaan sementara serta variabel yang diteliti.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, defenisi operasional, instrument penelitian, serta teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, analisis data responden dan analisis data dan pembahasan pengujian instrument penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Gaji

2.1.1.1 Pengertian Gaji

Menurut Tulus, (2011:140) Gaji adalah sejumlah uang yang diterima oleh tenaga-tenaga mejerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dengan jumlah yang tetap berdasarkan tarif bulanan.

Menurut Moeheriono (2012:87) dalam bukunya menjelaskan bahwa Besarnya gaji pokok ataupun tunjangan yang diberikan kepada karyawan, pada saat-saat tertentu akan dievaluasi. Ada kemungkinan bahwa besarnya tunjangan ataupun fasilitas yang diberikan kepada karyawan, akan mengalami penurunan. Hal ini disebabkan karyawan yang bersangkutan mungkin sudah tidak menjabat pada posisi tersebut lagi, sehingga karyawan yang bersangkutan tidak berhak lagi untuk menerimanya. Secara umum bahwa komponen gaji yang diterima seseorang pada umumnya terdiri atas gaji pokok, aneka tunjangan, dan aneka potongan.

Menurut Hasibuan (2008:122) menyatakan bahwa system penggajian yang umum diterapkan adalah system waktu yaitu besarnya gaji atau upah dalam system ini diterapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, mingguan atau bulanan.

Menurut As'ad (1995:93) gaji sebenarnya juga upah hanya sedikit perbedaannya, gaji adalah banyaknya uang yang diterima dan sudah pasti dan

waktunya selalu tepat, misalnya setiap awal bulan, seorang karyawan akan menerima sejumlah uang yang disebut gaji, sedangkan upah adalah banyaknya uang yang diterimanya tidak selalu sama atau pasti dan waktunya pun tidak selalu tepat. Jadi jelaslah tepat perbedaan gaji dan upah adalah jaminan ketepatan waktu dan kepastian banyaknya uang yang diterimanya. Semakin tinggi gaji maka akan semakin meningkat kinerjanya.

2.1.1.2 Teori Gaji

Dalam pemberian gaji, suatu perusahaan dapat memilih beberapa system pembayaran gaji. Terdapat beberapa system pembayaran yang dapat digunakan untuk mendistribusikan gaji. Masing-masing system ini mempunyai pengaruh yang spesifik terhadap dorongan atau semangat kerja serta nilai-nilai yang akan dicapai. Menurut Suwatno (2011), system penggajian dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

1) Sistem gaji menurut Produksi

Gaji menurut produksi yang diberikan bisa mendorong karyawan untuk bekerja keras serta untuk berproduksi lebih banyak. Upah ini membedakan atas kemampuan masing-masing. System ini sangat menguntungkan bagi mereka yang cerdas dan energis, tetapi kurang menguntungkan karyawan yang kemampuannya sudah mundur dan bagi orang yang usianya lanjut.

2) Sistem gaji menurut lamanya kerja

System ini sebenarnya telah gagal dalam mengatur adanya perbedaan individu kemampuan manusia. Contohnya gaji jam-jaman, gaji mingguan, dan gaji bulanan. Kegagalan ini disebabkan tiap karyawan dapat

menghasilkan waktu yang sama. Akibatnya orang-orang yang superior merasa segan untuk memproduksi lebih dari keadaan rata-rata. Tekanan sosial dan kemungkinan dapat mempengaruhi perilaku karyawan. System ini tidak membedakan umur, pengalaman, dan kemampuan.

3) Sistem gaji menurut lamanya Dinas

System gaji semacam ini mendorong orang lebih setia atau loyalitas terhadap perusahaan. Sistem ini sangat menguntungkan bagi orang-orang muda yang didorong untuk tetap masih bekerja pada perusahaan, hal ini disebabkan adanya harapan bila sudah tua akan mendapat perhatian. Jadi sistem ini akan memberikan perasaan aman kepada buruh atau pegawai yang berusia lanjut. Orang yang tinggi inteligensinya dinaikkan pangkat hanya karena didasarkan atas lamanya dinas. Sistem gaji ini akan berakibat terjadinya *labour turn over* terutama bagi pegawai yang masih muda usia dan berbakat.

4) Sistem gaji menurut Kebutuhan

Sistem ini memberikan upah yang lebih besar kepada mereka yang sudah menikah atau berkeluarga. Seandainya semua kebutuhan itu dipenuhi, maka akan mempersamakan standar hidup semua orang. Kelemahan sistem ini adalah tidak mendorong inisiatif bekerja, sehingga sama halnya dengan sistem gaji menurut lamanya dinas.

Dalam siklus penggajian perusahaan terdiri dari jaringan prosedur sebagai berikut : (Swastha, 1994 : 267)

- 1) Prosedur pencatatan waktu hadir dan waktu kerja. Prosedur ini bertujuan untuk mencatat waktu hadir dan waktu kerja karyawan yang dipakai sebagai dasar perhitungan gaji.
- 2) Prosedur pembuatan daftar gaji. Dalam prosedur ini, fungsi pembuat daftar gaji karyawan.
- 3) Prosedur pembayaran gaji. Prosedur pembayaran gaji melibatkan fungsi pencatat utang dan fungsi pembayaran gaji.
- 4) Prosedur distribusi yang terkait. Dalam prosedur distribusi biaya gaji, biaya tenaga kerja didistribusikan kepada departemen-departemen yang menikmati manfaat tenaga kerja.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi besaran Gaji

Menurut Moekijat dalam bukunya *Administras Gaji dan Upah* (1992:14) menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi besarannya gaji mencakup antara lain :

- 1) Apabila gaji dan upah yang diberikan oleh pihak swasta naik, maka gaji pegawai cenderung untuk dinaikkan juga.
- 2) Kondisi keuangan Negara, apabila keuangan Negara belum memadai, maka kenaikan gaji Pegawai Negeri Sipil sulit dilaksanakan.
- 3) Biaya hidup. Biaya hidup juga mempengaruhi tinggi rendahnya gaji. Biaya hidup yang meningkat mengakibatkan perlunya gaji dinaikkan
- 4) Peraturan Pemerintah. Peraturan pemerintah dapat membatasi besarnya gaji, misalnya membuat ketentuan gaji atau upah minimum.

- 5) Kekayaan Negara. Kekayaan Negara mempengaruhi besar kecilnya gaji. Negara yang kaya dapat member gaji yang tinggi kepada pegawai-pegawainya.
- 6) Produktifitas Pegawai. Pegawai yang produktifitasnya tinggi perlu diberi gaji yang tinggi pula.
- 7) Persediaan tenaga kerja. Apabila ketersediaan tenaga kerja dalam masyarakat sangat kurang, maka ada kecenderungan gaji dinaikkan.
- 8) Kondisi kerja. Orang yang bekerja dalam kondisi kerja yang resikonya besar, mendapat gaji yang lebih banyak daripada orang yang bekerja dalam kondisi kerja yang resikonya kecil.
- 9) Jam kerja. Jumlah jam kerja mempengaruhi besar kecinya gaji yang diberikan
- 10) Perbedaan Geografis. Letak wilayah yang satu dengan yang lain tidak sama dalam masalah penggajian. Untuk wilayah yang mudah dilalui, biasanya pengaruh kenaikan gaji tidak seberapa. Namun diwilayah yang sulit dijangkau biasanya kenaikan gaji lebih signifikan. Hal ini disebabkan oleh alat transportasi yang sulit didapat dan biaya yang tinggi sehingga perlu dilakukan kenaikan gaji.
- 11) Inflasi. Apabila ada inflasi, maka gaji rill pegawai/karyawan turun. Dalam keadaan yang demikian gaji perlu dinaikkan.
- 12) Pendapatan Nasional. Pendapatan Nasional dapat mempengaruhi kenaikan gaji suatu daerah atau Negara. Hal ini juga dipengaruhi oleh hasil ekspor dan

inpor suatu Negara. Semakin banyak hasil ekspor komoditi suatu nagara, kemungkinan besar akan menambah devisa suatu Negara tersebut.

- 13) Harga pasar. Harga pasar mempengaruhi besar kecilnya gaji pegawai/karyawan. Apabila harga pasar naik tetapi gaji pegawai tetap, maka hal ini berarti bahwa gaji rill pegawai turun dan perlu dinaikkan.
- 14) Nilai sosial dan etika. Sebagai contoh sebuah perusahaan yang berada di kawasan yang banyak objek-objek wisata, baik wisata alam, pendidikan , sejarah, maupun wisata religi, kemungkinan besar juga akan mempengaruhi faktor-faktor kenaikan gaji.

2.1.1.4 Indikator Gaji

Menurut Mas'ud, (2004 : 357) Variabel gaji diatas dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

- 1) Keadilan Internal
 - a. Keadilan internal kenaikan gaji. Maksudnya adalah bahwa setiap karyawan memiliki hak yang sama dalam kenaikan gaji yang mana perusahaan tidak boleh pilih kasih dalam menaikkan gaji antara karyawan dengan yang lainnya.
 - b. Keadilan internal tunjangan. Tunjangan yang menjadi hak karyawan harus dikeluarkan oleh perusahaan sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku saat itu tanpa harus lebih dahulu ditagih oleh karyawan. Seperti tunjangan perumahan, air, listrik, transportasi, tunjangan hari tua, kesehatan dan lain sebagainya.

c. Keadilan internal insentif. Insentif disini dimaksudkan adalah jika perusahaan memperoleh pencapaian target atau bahkan melampaui batas target yang dianggarkan oleh perusahaan pada waktu tertentu misalnya persemester atau akhir tahun, maka perusahaan tersebut wajib memberikan insentif bagi karyawan yang tujuannya adalah memberikan semangat dan dorongan agar lebih giat lagi dalam bekerja untuk masa yang akan datang.

2) Keadilan Eksternal

a. Keadilan eksternal kenaikan gaji. Dalam hal ini pemerintah berperan penting dalam menentukan kenaikan gaji baik perusahaan swasta maupun perusahaan BUMN. Dalam menentukan kenaikan gaji setiap daerah pemerintah bekerja sama dengan perwakilan perusahaan dan perwakilan serikat buruh untuk menentukan kenaikan gaji tersebut.

b. Keadilan eksternal Tunjangan. Biasanya perusahaan bekerja sama dengan perusahaan pemberi jaminan, baik jaminan tenaga kerja, kesehatan, maupun jaminan hari tua serta perusahaan asuransi lainnya agar memudahkan karyawan mempunyai bekal dan sandaran untuk masa depannya sehingga gaji yang diperoleh tidak habis untuk kebutuhan konsumtif saja.

c. Keadilan eskternal insentif yaitu mendorong pemberian insentif yang mencukupi atau memenuhi kebutuhan karyawan dalam rangka menghargai dan mempertahankan karyawan.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere* dalam bahasa Inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi berarti pemberian motif.

Menurut Mathis dan Jackson, (2008:183) motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan yang memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberikan kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan .

Menurut Stephen Robbins dan Counter (1999:50) menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan/keinginan yang tidak disadari (*unconscious needs*). Demikian juga orang mau bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisik dan mental.

2.1.2.2 Teori Motivasi

Ada beberapa teori tentang motivasi yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya adalah sebagai berikut :

1) Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Thry*)

Teori motivasi Maslow dinamakan, "*A theory of human motivation*". Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Dasar dari teori ini adalah Manusia adalah makhluk yang berkeinginan, ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus-menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang. Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiridari atas lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu :

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*) , seperti : kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan tingkat rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan paling dasar.

- b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*) yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman , bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologis dan intelektual.
- c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*), yaitu kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk dapat diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga Diri atau pengakuan (*Esteem Needs*), yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*) yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, potensi, berpendapat, dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2) Teori Kebutuhan Berprestasi (*McClland Theory of Needs*)

Teori ini menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda , sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi.

a. Teori Clyton Alderfer (Teori “ERG”)

Teori ini dikenal dengan akronim “ERG” yaitu dengan istilah **E** = ***Existence*** (kebutuhan akan eksistensi), **R** = ***Relatedness***(kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain), dan **G** = ***Growth***(kebutuhan akan pertumbuhan).

b. Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan.Faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang bersumber dari dalam diri seseorang.Sedangkan factor

hyegene(pemeliharaan) adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

c. Teori Keadilan

Inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan yang diterima.

d. Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Menurut Edwin Locke bahwa penertapan tujuan memiliki 4 macam mekanisme motivasional yaitu : a) tujuan-tujuan mengarahkan perhatian; b) tujuan-tujuan mengatur upaya; c) tujuan-tujuan meningkatkan persistensi; d) tujuan-tujuan menunjang strategi-strategi dan rencana-rencana kegiatan.

e. Teori Victor H. Vroom (Teori Harapan)

Menurut teori ini , motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu.

f. Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku

Dalam hal ini berlakulah upaya yang dikenal dengan hukum pengaruh yang menyatakan bahwa manusia cenderung untuk mengulangi perilaku yang mempunyai konsekuensi yang menguntungkan dirinya dan mengelakkan perilaku yang mengakibatkan perilaku yang mengakibatkan timbulnya konsekuensi yang merugikan.

g. Teori Kaitan Imbalan dengan Prestasi

Menurut teori ini motivasi seorang individu sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada factor internal adalah : Persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, dan prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan factor eksternal adalah seperti : Jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya, dan sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut B. Uno (2012:71) menyatakan, “Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecil nya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.”

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain yaitu motivasi bersumber dari dalam diri (intrinsik) dan sumber motivasi dari luar (ekstrinsik).

1) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Misalnya pembawaan individu, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau, keinginan atau harapan masa depan, dan lain sebagainya.

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi Ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya. Misalnya lingkungan kerja, pemimpin dan kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi atau tugas, dorongan atau bimbingan atasan, dan lain sebagainya.

2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Motivasi

Menurut Wibowo (2011:162), dimensi dan indikator motivasi dapat dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut :

1) Kebutuhan untuk berprestasi :

a) Target kerja

Bekerja pada sebuah perusahaan, seorang karyawan dituntut oleh managemennya untuk mencapai target yang sudah ditentukan. Dalam hal ini perusahaan yang bergerak dibidang pembuat barang (*manufacture*) sudah semestinya mengarpakan keuntungan atau profit yang maksimal.

b) Kualitas kerja

Kualitas kerja karyawan sangat ditentukan dan dipertaruhkan untuk mendapatkan hasil yang maksimal serta menjaga mutu produksi agar nantinya perusahaan bisa berkelanjutan.

c) Tanggung jawab

Menjalankan kewajiban sebagai karyawan haruslah disertai rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan atasan kepadanya. Sehingga hal ini yang menjadi motivasi bagi karyawan agar lebih semangat dalam bekerja.

d) Resiko

Dalam melaksanakan tugas sebagai karyawan di sebuah perusahaan, tidaklah selalu menemui jalan yang lurus serta mulus. Terkadang ada resiko yang harus dihadapi misalnya dari segi aturan perusahaan yang harus dipatuhi dan ditaati. Apabila melanggar resiko sangsi yang akan diterima. Mutu hasil produksi yang dihasilkan tidak sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan juga akan beresiko terhadap penjualan. Hal seperti ini yang juga merupakan motivasi bagi karyawan agar lebih sungguh-sungguh dalam bekerja.

2) Kebutuhan memperluas pergaulan :

a) Komunikasi

Dalam dunia kerja seperti sekarang ini, komunikasi adalah sesuatu hal yang mutlak yang harus dilakukan oleh seorang pekerja/karyawan. Dengan adanya komunikasi yang lancar antara atasan dengan bawahan, dan bawahan dengan sesamanya akan menciptakan lingkungan kerja yang bersinergi satu sama lain sehingga terwujud apa menjadi tujuan dari perusahaan tersebut. Dengan komunikasi yang baik pula seorang karyawan dapat menambah ilmu dan wawasan tentang pekerjaan yang dijalankannya. Media komunikasi saat ini sangat mudah dijumpai untuk memperlancar pekerjaan misalnya *handphone (HP)*, *Email*, *Handy Talky (HT)*, dan lain sebagainya.

b) Persahabatan

Dalam ruang lingkup kerja, persahabatan merupakan penambah motivasi yang sangat penting bagi seorang karyawan. Karena tanpa teman mustahil seseorang bisa mengerjakan tugasnya dengan baik. Lingkungan kerja akan terasa aman bila tidak ada permusuhan diantara sesama karyawan.

3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan :

a) Pemimpin

Seorang karyawan yang mempunyai motivasi tinggi dan ingin maju, akan terus berusaha untuk meningkatkan prestasi serta kinerja pada perusahaan tempat ia bekerja. Kebutuhan yang memang diperlukan untuk maju menjadi yang terbaik sehingga bisa menjadi pemimpin diperusahaannya.

b) Duta perusahaan

Karyawan yang berprestasi biasanya diberikan kepercayaan oleh manajemen sebagai duta perusahaan atau perwakilan perusahaan dalam acara-acara tertentu. Dalam kesempatan ini seorang karyawan yang ditunjuk sebagai duta perusahaan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi dalam meniti kariernya karena peluang untuk meraih sukses tersebut sudah didapan mata.

c) Keteladanan

Berbagai macam aturan diberlakukan disebuah perusahaan. Misanya disiplin waktu, kehadiran, serta target kerja. Karyawan yang disiplin akan menjadi contoh dan teladan bagi teman-temannya. Sewaktu-waktu bila ada acara atau peringatan hari besar, biasanya pihak manajemen akan memberikan *reward* atau hadiah kepada karyawan yang berprestasi dan memiliki jiwa kedisiplinan.

Dengan adanya *reward* tersebut karyawan akan termotivasi untuk menjadi yang terbaik dalam bekerja.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Perusahaan yang dinamis akan selalu meningkatkan produktivitasnya melalui konsistensinya menghasilkan kinerja serta mempertahankan hal yang menjadi keunggulan kompetitif perusahaan tersebut.

Menurut Marwansyah (2010:228) Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Menurut Wibowo (2010:7) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2010:260) mengemukakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat juga diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja.

Menurut Rivai (2009:549), penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan

mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

Penilaian kinerja menurut Mondy dan Noe (1993:394) merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Menurut Mangkunegara (2002 : 22), kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Berhasil tidaknya kinerja karyawan yang telah dicapai organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individu maupun kelompok. Menurut Noe et.al (dalam As'ad, 1995: 42) mengatakan ada enam kriteria yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individu :

1) Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektifitas

Tingkat pengguna sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan dan mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa diminta bantuan, bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.

6) Komitmen kerja

Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Mengenai manfaat penilaian kerja, Handoko (dalam Srimulyo, 1999 :34-35) mengemukakan diantaranya adalah sbb :

1) Perbaikan prestasi kerja atau kinerja.

Penilaian kerja yang dilakukan oleh pihak manajemen pada periode tertentu bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan serta memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi sehingga menimbulkan semangat baru.

2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.

Dengan adanya peningkatan kinerja yang baik diharapkan pihak manajemen perusahaan memperhatikan kompensasi yang diberi. Tentunya berbeda dari waktu ke waktu dan tidak bisa disamakan dengan pemberian kompensasi dengan masa lampau.

3) Keputusan-keputusan penempatan.

Bagi pihak manajemen khususnya bagi pimpinan perusahaan dengan adanya penilaian kerja terhadap semua karyawan dapat membantu dalam penetapan berbagai keputusan. Misalnya memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang dianggap mampu dan berprestasi atau memberikan demosi kepada karyawan yang kurang mampu dan memutasikan ke bagian yang lain.

4) Perencanaan kebutuhan latihan dan pengembangan.

Dengan adanya penilaian kerja pihak manajemen dapat merencanakan dan menjalankan program perusahaan serta memberikan kesempatan pelatihan (*Training*) bagi karyawan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan serta memberikan wawasan sesuai dengan bidang pekerjaannya.

5) Perencanaan dan pengembangan karir.

Penilaian kinerja merupakan titik awal bagi karyawan untuk merencanakan segala sesuatu demi kemajuannya serta langkah awal untuk meniti dan mengembangkan karir.

6) Mendeteksi penyimpangan proses *Staffing*

Biasanya dalam proses pengangkatan dari karyawan biasa menjadi pegawai (*staff*), dilakukan penilaian serta mengadakan semacam seminar atau persentasi untuk melihat kelayakan yang bersangkutan apakah bisa diangkat atau tidak. Hal ini menghindari penyimpangan atau kecurangan pihak tertentu.

7) Melihat ketidakakuratan informasional

Penilaian yang dilakukan pada periode tertentu memudahkan pihak manajemen perusahaan untuk memantau atau mendapatkan informasi yang

jasas serta jauh dari dugaan-dugaan yang negative sehingga dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.

2.1.3.2 Teori Kinerja Karyawan

Menurut Werther dan Davis (1996:342), penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilai, antara lain :

1) *Performance Improvement.*

Memungkinkan karyawan dan manager untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kerja.

2) *Compensation Adjustment.*

Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.

3) *Placement Decision.*

Menentukan promosi, transfer, dan *demotion*.

4) *Training and Development Needs.*

Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.

5) *Carrer Planning and Development.*

Memandu untuk menentukan jenis karier dan potensi karier yang dapat dicapai.

6) *Staffing Proses Deficiencies.*

Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.

7) *Informational Inaccuracies and Job-Design Errors.*

Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama dibidang informasi *job analysis*, *job-design*, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.

8) *Equal Employment Opportunity*.

Menunjukkan bahwa *placement decision* tidak diskriminatif.

9) *External Challenges*.

Kadang-kadang kinerja karyawan dipengaruhi oleh factor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan dan lainnya.

10) *Feedback*.

memberikan umpan balik bagi urusan ke karyawan maupun bagi karyawan itu sendiri.

Menurut Cascio (1992:270-273) terdapat enam syarat yang dapat digunakan sebagai alat dalam mengukur efektif atau tidaknya sistem penilaian kinerja, adalah sbb :

1) Penilai (*Supervisor*)

Dalam menilai kinerja setiap karyawan, hendaklah orang yang netral serta tidak memihak pada sebagian yang lain.

2) Keterkaitan (*Relevance*)

Orang yang memberikan penilaian harus mengetahui keterkaitan dan hubungan antara subjek dengan pekerjaan yang dijalani.

3) Kepekaan (*Sensitivity*)

Menilai seseorang atau karyawan tidak bisa dilihat dari luarnya saja atau secara mendadak. Karena hal demikian tidak akurat dan terkesan tergesa-gesa. Sipenilai harus jeli dan peka terhadap subjek yang dinilainya.

4) Keterandalan (*Reliability*)

Hasil dari penilaian yang handal akan melahirkan sistem manajemen yang bermutu serta kelangsungan perusahaan dapat bertahan lama.

5) Kepraktisan (*Practicality*)

Metode penilaian hendaknya dilakukan tepat sasaran, efektif dan efisien dalam waktu, biaya serta tenaga.

6) Dapat diterima (*Acceptability*)

Penilaian kinerja yang baik harus mampu menciptakan gambaran yang tepat mengenai kinerja karyawan yang dinilai.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja serta semangat karyawan dalam bekerja. Bila hal ini diperhatikan oleh pihak manajemen secara seksama, kemungkinan perusahaan tersebut dapat mencapai tujuan yang diharapkan diantaranya adalah sebagai berikut :

1) Kondisi sarana dan prasarana tempat kerja / fasilitas

Kelengkapan sarana dan prasarana tempat kerja sangat menunjang kelancaran pekerjaan. Bila hal ini diabaikan maka proses kerja akan terhambat dan terkendala.

2) Kondisi dan suasana lingkungan kerja

Kondisi yang aman serta kenyamanan dilingkungan kerja sangat diperlukan oleh karyawan agar lebih fokus dalam bekerja.

3) Buat prioritas kerja yang jelas

Adanya rencana dan realisasi kerja dapat memudahkan karyawan dalam bekerja serta terarah.

4) Dukungan dan *support* dari atasan

Dukungan dan *support* dari atasan adalah sangat penting bagi bawahan dan sebagai penyemangat dalam bekerja. Bila suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik, maka salah satu kunci dari keberhasilan tersebut adalah adanya tarik ulur antara atasan dan bawahan yang bersinergi.

5) Berikan apresiasi dan bonus/kompensasi.

Sebagai penyemangat bagi karyawan hendaklah pihak manajemen perusahaan memberikan apresiasi berupa bonus atau kompensasi atas usaha dan target yang sudah tercapai agar perencanaan berikutnya bisa lebih ditingkatkan. Namun bila hal ini diabaikan, kemungkinan besar target kedepannya akan sulit diraih.

6) Buat sebuah rapor untuk para karyawan

Sebagai alat kontrol bagi atasan, dibuatkan sebuah rapor atau catatan untuk setiap karyawan agar setiap kali periode atasan dapat menilai karyawannya.

7) Blokir situs-situs media sosial yang bisa mengganggu kinerja karyawan.

Suatu perusahaan yang sudah maju teknologi informasinya lebih ketat mengawasi fasilitas jaringan internetnya. Situs-situs yang dapat merusak kinerja karyawan akan diblokir.

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Imlawal dan Winarningsih (2016)

Penelitian yang dilakukan berjudul “Pengaruh gaji dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada *Player Pool N Lounge* di Surabaya”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara gaji dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada *Player Pool N Lounge*. Dari data analisis hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa variable yang paling dominan berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan adalah variable motivasi kerja.

2. Indriyani (2014)

Penelitian yang dilakukan berjudul “Analisis pengaruh gaji dan tunjangan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan *Operation Departmen* pada PT. Export Leaf Indonesia”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara gaji dan tunjangan kesejahteraan serta mengetahui pengaruh paling dominan antara gaji dan tunjangan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut adalah adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaji dan tunjangan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan *Operation Departmen* pada PT. Export Leaf Indonesia.

3. Subianto (2016)

Penelitian yang dilakukan berjudul “Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulio Auto di Kabupaten Kutai Barat”. Dari hasil yang diperoleh variable gaji memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Serba Mulio Auto di Kabupaten Kutai Barat, hal tersebut terlihat pada nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel atau nilai signifikasinya lebih kecil dari 0,05. Dan terlihat dari variable insentif juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terlihat dari nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel atau nilai signifikasinya lebih kecil dari 0,05.

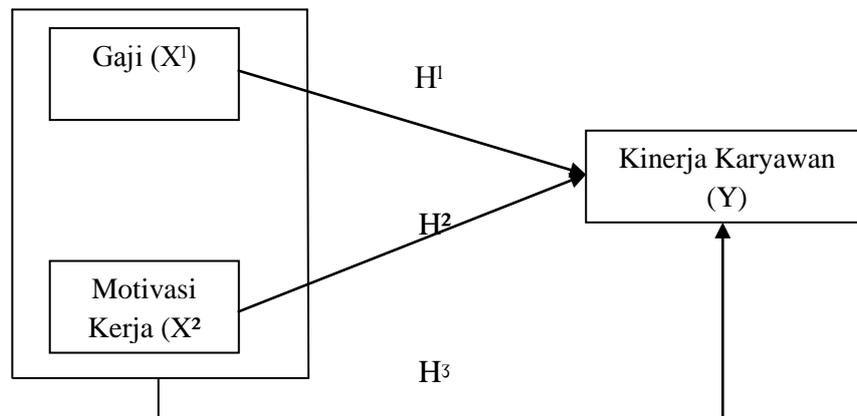
4. Ertanto dan Suharnomo (2017)

Penelitian yang dilakukan berjudul “Pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan dengan *Self Esteem* sebagai Variabel Intervening studi pada PDAM Kabupaten Grobogan”. Tujuan dari penerlitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji pengaruh gaji terhadap kinerja, pengaruh gaji terhadap *Self Esteem*, pengaruh *Self Esteem* terhadap kinerja, dan pengaruh gaji terhadap kinerja dengan *Self Esteem* sebagai variabel intervening.

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan telaah dilatar belakang dan teori yang telah diungkapkan sebelumnya maka dapat disusun kerangka konseptual sebagai acuan dalam melakukan analisis, seperti gambar berikut :

Gambar 1. Kerangka pikir penelitian



2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:64) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka penulis membuat Hipotesis sebagai berikut :

- H¹ : Diduga bahwa gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rohul Sawit Industri.
- H² : Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rohul Sawit Industri.
- H³ : Diduga bahwa gaji dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan pada PT. Rohul Sawit Industri.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Rohul Sawit Industri (PT. RSI) yang terletak di Desa Sukadamai, Kecamatan Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian ini akan dilaksanakan bulan Februari 2019 sampai dengan Juli 2019.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek/objek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PKS PT. Rohul Sawit Industri, Desa Sukadamai, Ujung Batu, Rokan Hulu sebanyak 198 populasi.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel diharapkan dapat mewakili populasi sehingga harus diseleksi terlebih dahulu agar dapat merefleksikan karakteristik yang ada. Banyaknya anggota suatu sampel disebut ukuran sampel, sedangkan suatu nilai

yang menggambarkan cirri sampel disebut statistik. (Sugiyono, 2012:81). Dari keseluruhan karyawan yang menjadi populasi tersebut, sampel dipilih secara *Proportionate Stratified Random Sampling* dengan tingkat ketelitian sebesar 10%. Metode *Proportionate Stratified Random Sampling* ini adalah pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2011: 84). Untuk menentukan ukuran sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

$$n = \frac{198}{1 + 198 (10\%^2)} = 66,6 \text{ Orang}$$

Keterangan :

- n = Jumlah sampel
- N = Jumlah populasi
- E = Error 10%

Dengan demikian jumlah sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini sebanyak 66,6 atau dibulatkan menjadi 67 orang yang akan dijadikan responden.

3.3 Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

1. Data Kuantitatif, yaitu Data-data berupa angka-angka yang berhubungan dengan penelitian yang penulis teliti dan kaitkan dengan teori-teori yang ada.
2. Data Kualitatif, yaitu Data-data yang berupa da selain angka-angka yang diperoleh melalui angket atau kuisisioner disusun dalam bentuk tabel-tabel dan persentase, kemudian aspek-aspek yang terdapat dalam tabel tersebut dibandingkan atau diinterpretasikan sehingga diperoleh pembahasan yang luas dari tabel tersebut. Data yang diperoleh dari perusahaan yang meliputi data mengenai keadaan dan jumlah karyawan, mengenai sejarah berdirinya organisasi perusahaan dan data-data lainnya yang mendukung.

b. Sumber Data

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh melalui pengamatan dan langsung dari pimpinan dan karyawan yang bekerja di PKS PT. Rohul Sawit Industri, Desa Sukadamai, Ujung Batu, Rokan Hulu.
2. Data Sekunder, yaitu data yang sudah tersusun dan dipublikasikan dalam bentuk dokumen data yang sudah ada pada bagian personalia PKS PT. Rohul Sawit Industri, Desa Sukadamai, Ujung Batu, Rokan Hulu.

3.4 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data yang peneliti lakukan adalah :

1. Observasi, yaitu pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti.

2. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab dengan karyawan PKS PT. Rohul Sawit Industri, Desa Sukadamai, Ung Batu, Rokan Hulu.
3. Kuisisioner, yaitu pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan secara tertulis yang digunakan untuk mendapatkan data atau informasi yang diperlukan sesuai dengan objek penelitian.

3.5 Defenisi Operasional

Defenisi operasional variabel merupakan suatu defenisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberikan arti untuk menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. (Sugiyono:2004). Untuk menghindari kesalahn persepsi dalam menafsirkan istilah yang digunakan serta memperjelas dalam pemahaman konsep-konsep dalam penelitian ini, maka terbentuk kesamaan persepsi, defenisi operasional variabelnya adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1 : Defenisi operasional variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator
Gaji (X1)	Gaji adalah sejumlah uang yang diterima oleh tenaga-tenaga mejerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dengan jumlah yang tetap berdasarkan tarif	1.Upah dan Gaji 2. Insentif 3.Tunjangan 4. Fasilitas Menurut: Simamora (2014:445)

	bulanan. Tulus, (2011:140)	
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan yang memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberikan kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan . Mathis dan Jackson, (2008:183)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan untuk berprestasi 2. Kebutuhan memperluas pergaulan 3. Kebutuhan untuk menguasai pekerjaan. <p>Menurut : Wibowo (2011:162)</p>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara (2002 : 22).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja <p>Menurut : Robbin (2006:206)</p>

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2014: 102). Dalam penelitian ini, skala pengukuran instrument yang digunakan adalah dengan menggunakan skala Likert. Dengan skala liker, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak

untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2012: 93).

Tabel 3.2
Skala Likert

No.	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2012)

Uji instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Uji Validitas menurut Sugiyono (2014:134) dapat dilihat dari nilai korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor variable. Jika korelasi antara skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid. Jika korelasi antara skor total lebih dari 0,3, maka instrument tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali, (2014:47) reabilitas adalah suatu angka yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur didalam mengukur objek yang sama. Hasil penelitian dikatakan reliabel jika terdapat kesamaan data dalam jangka waktu yang berbeda, sehingga dari instrument yang reliable adalah instrument yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama. Rumus yang digunakan untuk mencari reliabilitas yang berbentuk angket atau kuisisioner adalah rumus *Alpha Cronbach* dengan ketentuan sebagai berikut (Bawono, 2006: 64) :

- a. Jika koefisien alpha (α) < 0,60 maka butir pertanyaan dikatakan tidak reliable.
- b. Jika koefisien alpha (α) > 0,60 maka butir pertanyaan dikatakan reliable.

Jika hasil uji instrument yang ada diperoleh reliabel, maka dengan demikian seluruh item pernyataan yang ada pada instrumen penelitian layak sebagai instrumen untuk mengukur variabel karena telah memenuhi persyaratan validitas dan reabilitas yang direkomendasikan sehingga penelitian ini layak untuk dilanjutkan.

3.7 Teknik Analisa Data

Setelah memperoleh data, langkah selanjutnya adalah pengelolaan data. Hasil analisis data yang merupakan jawaban terhadap permasalahan dan memberikan petunjuk tercapai atau tidaknya penelitian. Teknik analisis data merupakan pengelolaan yang diperoleh dengan menggunakan rumus atau aturan yang ada, sesuai dengan pendekatan penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. Teknik yang diambil dalam mengambil data penelitian ini adalah analisis deskriptif yang bertujuan untuk mendeskripsikan data sehingga dapat memberikan informasi yang berguna bagi peneliti.

a. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2008: 105) metode deskriptif analisis merupakan metode penelitian dengan cara mengumpulkan data-data sesuai dengan yang sebenarnya kemudian data-data tersebut disusun, diolah dan dianalisis untuk dapat memberikan gambaran mengenai masalah yang ada. Penelitian ini bertujuan

untuk mendeskripsikan data pada pengaruh gaji dan motivasi (X), serta kinerja (Y).

Untuk menafsir skor yang diperoleh melalui perhitungan atas angket tersebut, maka untuk mendapat persentasenya disesuaikan dengan kinerja yang dikemukakan oleh Arikunto (2010: 78) sebagai berikut :

Tabel 3.3
Kriteria Analisis Deskriptif Data

No.	Rentang % Skor	Kriteria
1	81% - 100%	Sangat Baik
2	61% - 80%	Baik
3	41% - 60%	Cukup
4	21% - 40%	Kurang
5	0% - 20%	Kurang Sekali

Sumber : Arikunto (2010)

Interprestasi skor ini diperoleh dengan cara membandingkan skor item yang diperoleh berdasarkan jawaban responden dengan skor tertinggi jawaban kemudian dikalikan 100%. Untuk mencari tingkat capaian responden atau TCR, dapat dilihat sebagai berikut :

$\text{TCR} = \frac{\text{Rata-rata skor item}}{\text{Skor Tertinggi}} \times 100\%$
--

Skor item diperoleh dari perkalian antara skala pernyataan dengan jumlah responden yang menjawab pada nilai tersebut. Sementara skor tertinggi diperoleh dari jumlah nilai skala pertanyaan paling tinggi dikalikan dengan jumlah responden secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, nilai skala paling tinggi adalah 5 dan jumlah skala paling rendah adalah 1.

b. Analisis Kuantitatif

1) Uji Persyaratan data

Selanjutnya untuk mengetahui bahwa model regresi yang diolah adalah sah (tidak terdapat penyimpangan), maka data tersebut akan diuji melalui uji persyaratan data sebagai berikut :

a) Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah distribusi data variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi terjadi secara normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak dapat dilakukan dengan cara melihat *normal propability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. (Ghozali, 2009: 52).

b) Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali, (2011:106), jika nilai *variance inflation factor* (FIV) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* (TOL) tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolonieritas $VIF=1/Tolerance$, jika $FIV = 10$ maka $Tolerance = 1/10 = 0,1$. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah *Tolerance*.

c) Uji Heterokedastisitas

Deteksi adanya heterokedastisitas yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik; dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual dari (Y prediksi-Y sebelumnya) yang telah di *studentized* (Ghozali, 2011:139).

Dasar analisis yang digunakan adalah (Ghozali, 2009: 53) :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka nol sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

2) Analisis Regresi Linier Berganda

a) Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk membentuk persamaan matematis tentang model hubungan antara variabel, menghitung besarnya koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Adapun bentuk umum persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

X1 = Gaji

X2	= Motivasi Kerja
b1,b2	= Koefisien Regresi yang dihitung
e	= Standar Error (kesalahan)
n	= Jumlah responden
X	= Skor variabel X
Y	= Skor variabel Y

b) Koefisien Determinasi

Analisis ini pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilainya koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2009: 64).

Jika nilai R^2 mendekati 1, menunjukkan bahwa sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan semakin kuat, sedangkan apabila R^2 mendekati 0 menunjukkan bahwa sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan semakin lemah.

3) Uji Hipotesis

a) Uji F (Uji secara simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Ghozali ,2011:112). Kriteria pengujian secara simultan dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ yaitu sebagai berikut :

1. Jika $p\text{-value}$ (pada kolom sig.) $>\alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak yang berarti gaji dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rohul Sawit Industri.
2. Jika $p\text{-value}$ (pada kolom sig.) $<\alpha$ (0,05) maka H_0 diterima yang berarti gaji dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rohul Sawit Industri.

b) Uji t (Uji secara parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian secara simultan dengan tingkat *level of significan* $\alpha = 0,05$ yaitu sbb :

1. Jika $p\text{-value}$ (pada kolom sig.) $>\alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak yang berarti gaji dan motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rohul Sawit Industri.
2. Jika $p\text{-value}$ (pada kolom sig.) $<\alpha$ (0,05) maka H_0 diterima yang berarti gaji dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rohul Sawit Industri.