

PENGARUH GAJI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA SPBN (STASIUN PENGISIAN BAHAN BAKAR NELAYAN) KARYA MINA KOTA TEGAL

Bahri Kamal¹, Hesti Widianti²

Bahrikamal17@gmail.com

¹²D3 Akuntansi Politeknik Harapan Bersama
Jl. Mataram No.9 Tegal

Abstrak

Penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar gaji pengaruh gaji terhadap motivasi kerja karyawan pada SPBN (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan) Karya Mina Kota Tegal. Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan atas gaji dan motivasi kerja karyawan pada SPBN (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan) Karya Mina Kota Tegal. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah riset lapangan dan riset kepustakaan. Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Sederhana dengan teknik pearson Product Moment. Untuk menguji hipotesis digunakan uji t.

Hasil perhitungan dengan analisis regresi melalui pengujian t diperoleh nilai t hitung sebesar 12,176. sedangkan pada t tabel sebesar 2,306 dengan kata lain $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang berarti hipotesis penelitian (H_0) ditolak H_a diterima yaitu Gaji berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Saran dalam penelitian ini diupayakan untuk melakukan pemberian gaji yang sesuai dan layak bagi para karyawan SPBN (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan) Karya Mina Kota Tegal karena hal tersebut akan mampu meningkatkan motivasi kerja para karyawan dengan terpenuhinya kebutuhan mereka dengan pendapatan yang mereka hasikan.

Kata Kunci: *Pengaruh, Gaji, Motivasi Kerja Karyawan, SPBN (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan) Karya Mina Kota Tegal.*

1. Pendahuluan

Perusahaan beroperasi dengan cara mengkombinasikan antara sumber daya-sumber daya yang ada, sumber daya terbagi menjadi dua, yaitu sumber daya alam dan sumber daya manusia. Apabila semua sumber daya-sumber daya tersebut dapat dikelola dengan baik, maka akan dapat mempermudah perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan. Aset adalah sesuatu yang penting yang harus dimiliki perusahaan. Dan yang sangat diperhatikan oleh Manajemen adalah manusia dari perusahaan tersebut. Orang atau manusia tersebut merupakan sumber daya yang selalu ada di dalam organisasi dan sangat penting peranannya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan, sekaligus merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitasnya, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya manusia yang ada.

Gaji adalah segala sesuatu yang diterima karyawan atau buruh/pekerja sebagai balas jasa atas kerja yang telah

dilakukan. Gaji juga bisa dikatakan sebagai imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja langsung yang hasil kerjanya dapat diukur dengan satuan tertentu (jumlah fisik barang yang dihasilkan atau masa atas jasa pekerjaan yang diserahkan). Tujuan pemberian gaji dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem penggajian haruslah dapat memotivasi para karyawan.

Pemberian gaji kepada karyawan hendaknya berdasar atas jasa asas keadilan yang artinya adil bagi karyawan atas apa yang dikerjakannya serta mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup layak. Dalam meningkatkan kinerja keryawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian gaji yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih

memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah dibekali oleh pendidikan dan pelatihan tertentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian gaji, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat.

Motivasi dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Pemahaman terhadap motivasi karyawan akan sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan, yaitu produktivitas dan efisiensi. Pemberian gaji sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya gaji merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem penggajian yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan.

SPBN (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan) Karya Mina Kota Tegal yang beralamat di jalan Blanak komplek Jongor Tegalsari ini termasuk dalam salah satu usaha yang dimiliki oleh KUD (Koperasi Unit Desa) Karya Mina. Bidang usaha yang ditangani KUD (Koperasi Unit Desa) Karya Mina meliputi: Usaha Penyaluran Es Batu, Usaha Penyaluran BBM (Bahan Bakar Minyak) / SPBN (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan), Usaha Persewaan Basket Ikan, Usaha Unit Simpan Pinjam (USP) Swamitra Mina, Usaha Jasa Pelayanan Listrik PLN (PPOB), Usaha Perbaikan Kapal / Dock Kapal, Pengelolaan TPI (Tempat Pelelangan Ikan), Apotik, Gedung Pertemuan. Status KUD (Koperasi

Unit Desa) Karya Mina adalah KUD (Koperasi Unit Desa) Tingkat Primer beranggotakan nelayan yang berkedudukan di Kelurahan Tegalsari, Kecamatan Tegal Barat, Kota Tegal Propinsi Jawa Tengah. Jumlah anggota sampai dengan 31 Desember 2013 sebanyak 3.789 orang yang berada di wilayah Kota Tegal yang terdiri dari 12 Kelompok. Jumlah Nelayan yang dilayani ada 12.000 orang. SPBN (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan) Karya Mina Kota Tegal adalah Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan, yang hanya menyediakan bio solar. Lain halnya dengan SPBU (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum) pada umumnya yang menawarkan berbagai produk BBM (Bahan Bakar Minyak).

SPBN (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan) Karya Mina mempunyai 10 karyawan yang terdiri dari 1 kepala bagian, 2 karyawan bagian administrasi, 1 karyawan bagian kasir, 2 karyawan bagian operator, 1 karyawan bagian stockies (penyediaan barang), 2 karyawan bagian keamanan (satpam/scurity), dan 1 karyawan penjaga malam. Karyawan yang bekerja pada SPBN (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan) Karya Mina Kota Tegal, mempunyai maksud yang pada umumnya akan mengharapkan kontra prestasi yang berwujud upah atau gaji. Terutama bagi karyawan yang bekerja dengan maksud untuk memenuhi kebutuhan hidup bersama keluarga.

UMR (Upah Minimum Regional) di Kota Tegal tahun 2015 yaitu sebesar Rp. 1.244.000., (Satu juta dua ratus empat puluh empat ribu rupiah). Bagi karyawan SPBN (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan) Karya Mina Kota Tegal yang hampir sebagian berpendidikan terakhir SMA/ sederajat, gaji yang diberikan SPBN (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan) Karya Mina Kota Tegal lebih dari UMR. Kenaikan Gaji berkala 1 tahun setelah pelaksanaan RAT (Rapat Anggota Tahunan) sebesar 10% dari gaji pokok, tetapi dalam menyerahkan gaji perbulan kepada karyawan sering mengalami keterlambatan. Gaji yang seharusnya diserahkan kepada karyawan setiap tanggal 25, tetapi pada kenyataan yang sebenarnya melebihi dari

tanggal tersebut. Karyawan SPBN (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan) Karya Mina Kota Tegal juga sering melakukan keterlambatan masuk kerja. Jam kerja di SPBN (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan) Karya Mina Kota Tegal yang dimulai pukul 08.00 s/d 16.00 wib, tetapi karyawan datang melebihi waktu masuk jam kerja. Hal tersebut mengakibatkan pelayanan konsumen terhambat. Dilihat dari absensi, dari 10 karyawan SPBN (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan) Karya Mina Kota Tegal lebih dari 30% karyawan yang melakukan keterlambatan. Oleh karena itu untuk mengharapkan karyawan agar bekerja lebih baik, harus ada faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu kelancaran gaji, terutama besar kecilnya tingkat gaji dan peraturan yang tegas untuk mengurangi keterlambatan yang dilakukan karyawan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap motivasi kerja karyawan pada SPBN (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan) Karya Mina Kota Tegal.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut: “Apakah Gaji Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada SPBN (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan) Karya Mina Kota Tegal”.

Penelitian di SPBN (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan) Karya Mina Kota Tegal ini hanya dibatasi pada Pengaruh Gaji Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Tahun 2015.

2. Metode Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada SPBN (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan) Karya Mina Kota Tegal yang beralamat Jalan. Blanak komplek Jongor Kel. Tegalsari, Kec. Tegal Barat.

b. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama dua (2) bulan, terhitung sejak 19 September sampai dengan tanggal 19 November 2015.

c. Objek Penelitian

Objek kajian dalam penelitian ini adalah peneliti memfokuskan objek penelitian Pengaruh Gaji Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada SPBN (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan) Karya Mina Kota Tegal.

d. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

- Observasi

Menurut Riyanto dalam rozak (2014) Observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap objek penelitian. Observasi dilakukan dengan cara melaksanakan Praktek Kerja Lapangan di SPBN (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan) Karya Mina Kota Tegal. ^[6].

- Wawancara

Menurut Sugiyono (2010:88) Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang menghendaki komunikasi langsung antara peneliti dengan subyek atau responden yang dilakukan secara sistematis dan berpijak pada tujuan penelitian . Cara ini dilakukan dengan cara berdialog langsung dengan karyawan pada bagian administrasi SPBN (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan) Karya Mina Kota Tegal ^[5].

- Tinjauan Keperpustakaan

Menurut Ghazali (2013:21) tinjauan kepustakaan merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan, membaca, dan mempelajari literatur dan buku-buku serta referensi yang relevan dengan permasalahan yang dikaji untuk mendapatkan kejelasan konsep dalam upaya penyusunan landasan teori yang sangat berguna dalam pembahasan. Dalam hal ini peneliti memperoleh data yang berasal dari buku atau literature yang dijadikan sebagai bahan

referensi guna mendukung penelitian ^[1].

- Kuesioner

Menurut Sugiyono (2011:14) Merupakan metode pengumpulan data melalui beberapa pertanyaan yang telah diajukan peneliti kepada responden dalam bentuk angket. Teknik ini dilakukan dengan cara membagikan kuisisioner kepada seluruh karyawan SPBN (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan) Karya Mina Kota Tegal. Kuisisioner tersebut berisi pertanyaan sesuai materi penelitian ^[4].

e. Jenis dan Sumber Data

1) Data Kuantitatif

Data Kuantitatif menurut Sugiyono (2010:23) adalah data yang dapat dihitung atau berupa angka-angka. Data Kuantitatif yang digunakan adalah hasil kuesioner yang dibagikan ke responden untuk menganalisis pengaruh gaji terhadap motivasi kerja karyawan pada SPBN (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan) Karya Mina Kota Tegal.

2) Data Kualitatif

Data kualitatif menurut Sugiyono (2010:23) yaitu data yang diperoleh dari catatan lapangan dokumentasi. Data kualitatif dalam penelitian ini berupa gambaran umum dan struktur organisasi SPBN (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan) Karya Mina Kota Tegal ^[5].

3) Sumber Data

a) Data Primer

Menurut Sugiyono (2010:23) data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data ini diperoleh melalui wawancara langsung kepada responden Bpk. Ristanto selaku karyawan bagian administrasi (adm) SPBN (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan) Karya Mina Kota Tegal ^[5].

b) Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2010:23) data sekunder adalah data yang

tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data ini diperoleh dari studi pustaka untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan tentang gaji pada SPBN (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan) Karya Mina Kota Tegal ^[5].

f. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Menurut Sugiyono (2011:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan

pengertian tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini sebanyak 10 orang, yaitu seluruh pegawai pada SPBN (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan) Karya Mina Kota Tegal ^[4].

2) Sampel

Menurut Sugiyono (2011:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2011:85) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Berdasarkan pendapat tersebut yang menjadi sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan SPBN (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan) Karya Mina Kota Tegal, yaitu sebanyak 10 orang ^[4].

g. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan uji validitas, uji

reliabilitas, uji regresi sederhana, uji korelasi, dan uji t.

3. Hasil dan Pembahasan

a. Analisis Data Responden

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan kepada karyawan SPBN (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan) Karya Mina Kota Tegal sebanyak 10 orang, maka diperoleh data responden sebagai berikut :

Tabel 1. Data Jenis Kelamin Responden Karyawan SPBN (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan) Karya Mina Kota Tegal

Jenis Kelamin		Jumlah
Pria	Wanita	
10	0	10

Sumber : Data diolah untuk penelitian (2015)

Dari tabel 1 ada 10 pria yaitu semua karyawan SPBN (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan) Karya Mina Kota Tegal yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Tabel 2. Data Usia Responden Karyawan SPBN (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan) Karya Mina Kota Tegal

Usia			Jumlah
28-33	34-44	45-56	
6	4	0	10

Sumber : Data diolah untuk penelitian (2015)

Dari tabel 2 diketahui bahwa karyawan yang berusia 28-33 ada 6 orang, karyawan yang berusia 34-44 ada 4 orang dan tidak ada karyawan yang berusia 44-56 yang menjadi responden dalam penelitian ini.

b. Analisis Jawaban Variabel Gaji

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan kepada karyawan SPBN (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan) Karya Mina Kota Tegal sebanyak 10 orang, maka jawaban responden atas variabel terkait yaitu gaji adalah sebagai berikut :

Hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 10 orang responden untuk variabel gaji pada tabel yaitu :

- 1) Pertanyaan pertama (Nilai gaji yang saya terima telah sesuai dengan

kemampuan keuangan SPBN (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan) Karya Mina Kota Tegal) sebanyak 2 karyawan atau 20% yang menyatakan sangat setuju, 8 karyawan atau 80% menyatakan setuju, tidak ada karyawan yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

- 2) Pertanyaan kedua (Pemberian gaji yang diberikan SPBN (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan) Karya Mina Kota Tegal, telah sesuai dengan prestasi kerja saya) sebanyak 3 karyawan atau 30% yang menyatakan sangat setuju, 7 karyawan atau 70% menyatakan setuju, dan tidak ada karyawan yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 3) Pertanyaan ketiga (Penentuan besarnya gaji yang diberikan SPBN (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan) Karya Mina Kota Tegal kepada karyawan telah sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan) sebanyak 3 karyawan atau 30% menyatakan sangat setuju, 7 karyawan atau 70% menyatakan setuju, dan tidak ada karyawan yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 4) Pertanyaan keempat (Jumlah gaji yang diberikan SPBN (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan) Karya Mina Kota Tegal sesuai dengan tenaga, pikiran, dan waktu yang telah karyawan keluarkan) sebanyak 4 karyawan atau 40% menyatakan setuju, 6 karyawan atau 60% menyatakan setuju, dan tidak ada karyawan yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 5) Pertanyaan kelima (Besarnya gaji yang diberikan oleh SPBN (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan) Karya Mina Kota Tegal kepada karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari) sebanyak 2 karyawan atau 20% yang menyatakan sangat setuju, 8 karyawan atau 80% yang

menyatakan setuju, dan tidak ada karyawan yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

c. Analisis Jawaban Variabel Motivasi

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan kepada karyawan SPBN (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan) Karya Mina Kota Tegalsebanyak 10 orang. Maka jawaban responden atas variabel terkait yaitu motivasi kerja adalah sebagai berikut :

Hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 10 orang responden untuk variabel motivasi kerja pada tabel yaitu :

- 1) Pertanyaan pertama (Saya selalu masuk kerja dan jarang absen) sebanyak 3 karyawan atau 30% yang menyatakan sangat setuju, 7 karyawan atau 70% menyatakan setuju dan tidak ada karyawan yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 2) Pertanyaan kedua (Tanggung jawab saya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada saya sangat tinggi) sebanyak 4 orang atau 40% yang menyatakan sangat setuju, 6 orang atau 60% menyatakan setuju dan tidak ada karyawan yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 3) Pertanyaan ketiga (Minat kerja saya terhadap setiap pekerjaan yang diberikan oleh SPBN Karya Mina sangat tinggi) sebanyak 3 orang atau 30% yang menyatakan sangat setuju, 7 orang atau 70% menyatakan setuju dan tidak ada karyawan yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 4) Pertanyaan keempat (Selama saya bekerja, tingkat tuntutan karyawan pada SPBN (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan) Karya Mina sangat rendah) Karya Mina Kota Tegal) sebanyak 2 orang atau 20% yang menyatakan sangat setuju, 8 orang atau 80% menyatakan setuju dan tidak ada karyawan yang

menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

- 5) Pertanyaan kelima (Saya belum pernah melakukan pemogokan selama bekerja di SPBN (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan) Karya Mina Kota Tegal) sebanyak 3 orang atau 30% yang menyatakan sangat setuju, 7 orang atau 70% menyatakan setuju dan tidak ada karyawan yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

d. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan hitung dan r tabel. Nilai r hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pertanyaan di setiap variabel yang dianalisis dengan program spss versi 16 dan outputnya bernama *corrected item correlation*. Sedangkan untuk mendapatkan r tabel dilakukan dengan r *product moment*, yaitu menentukan $\alpha = 0,05$ kemudian n (sampel) = 10 sehingga di dapat r tabel sebesar 0,632. Tingkat kevalidan indikator atau dapat r hitung masing-masing variabel $> 0,632$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti menunjukkan masing-masing butir pertanyaan valid.

e. Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Hasil uji realibilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach alpha reanilitas* yang baik adalah yang mendekati 1.

Pengukuran reabilitas dilakukan dengan cara *One Shot* pengukuran sekali saja dan uji statistik yang digunakan adalah *Cronbach's Alpha*, dimana suatu variabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Berdasarkan tabel 4.8 diperoleh koefisien reabilitas tinggi ($> 0,60$), maka variabel yang digunakan reliabel.

f. Uji Regresi Linier Sederhana

Pengujian ini untuk menganalisa pengaruh gaji terhadap motivasi kerja karyawan pada SPBN (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan) Karya Mina Kota Tegal dilakukan dengan menggunakan regresi sederhana. Berdasarkan dari hasil analisis dengan menggunakan program SPSS versi 16 diperoleh hasil antara gaji terhadap motivasi kerja sebagai berikut : Dari hasil yang didapat maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,356 + 0,890 X$$

- 1) Nilai konstanta regresi sebesar 2,356 menunjukkan bahwa jika gaji karyawan dianggap nol maka motivasi sebesar 2,356.
- 2) Nilai koefisien regresi sebesar 0,890 menunjukkan bahwa jika variabel gaji

g. Uji Analisis Korelasi

Analisis yang bertujuan untuk mengetahui kuatnya hubungan variabel X terhadap variabel Y.

h. Uji t

Uji t digunakan untuk menunjukan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian penelitian ini adalah :

Ho :Variabel bebas (gaji) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (motivasi kerja)

Ha :Variabel bebas (gaji) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (motivasi kerja)
Berdasarkan hasil uji t menggunakan program SPSS diperoleh nilai t hitung pada variabel gaji (X) adalah sebesar 12,176 diterima yang artinya bahwa variabel gaji secara uji t berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada SPBN

4. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a) Berdasarkan pengujian nilai r hitung > r tabel. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini valid.
- b) Berdasarkan pengujian tabel uji reabilitas diketahui bahwa semua variabel mempunyai Cronbach Alpha > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini adalah reliabel, artinya jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil.
- c) Berdasarkan hasil Uji Regresi Linier Sederhana didapat persamaan $Y = 2,356 + 0,890 X$ terdapat pengaruh yang positif variabel gaji terhadap motivasi kerja, ini berarti jika gaji naik maka motivasi kerja karyawan juga akan naik.
- d) Berdasarkan hasil pengujian analisis korelasi terdapat korelasi antar variabel bebas. Hasil r menunjukkan $r = 0,974$ yang berarti mendekati 1 maka hubungan X dan Y sangat kuat dan positif.
- e) Berdasarkan hasil Uji t didapatkan Variabel gaji mempunyai t hitung sebesar 12,176 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,306, Karena $12,176 > 2,306$ maka H_a diterima. Dengan demikian bahwa variabel gaji berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.

5. Daftar Pustaka

- [1] Ghazali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program 18M SPSS 21*. Semarang : Universitas Diponogoro.
- [2] Khasanudin. 2014. Penelitian. Politeknik Harapan Bersama. Studi Akuntansi. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Stasiun Pengisian bahan Bakar Umum 44.522.21 PT. Sido Mulyo Untung Putro*.

- [3] Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung : AlfaBeta.
- [4] Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D*. Bandung : AlfaBeta.
- [5] Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: AlfaBeta.
- [6] Rozak, Moh. Abdul. 2014. *Penelitian. Politeknik Harapan Bersama. Studi Akuntansi. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Tegal*.
- [7] Tanjung, Andri, Skripsi, 2005. Universitas Widyatama, Studi Manajemen. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Personalia PT. Agronesia Disivi Industri Makanan dan Minuman Bandung*.
- [8] Wibawanti, VinaRani. 2009. Skripsi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Studi Pendidikan Ekonomi. *Pengaruh Gaji Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Home Industri Kripik Buah "Aisyah" Batu*.