

PENGARUH GAJI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT

MILLENNIUM PENATA FUTURES PURWOKERTO

SKRIPSI



Disusun oleh:

Angelia Bella Yuwono

12120018

[Handwritten signature]
13/11

Program Studi Akuntansi

Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana

Yogyakarta

2015

**PENGARUH GAJI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT
MILLENNIUM PENATA FUTURES PURWOKERTO**

SKRIPSI



Disusun oleh:

Angelia Bella Yuwono

12120018

Program Studi Akuntansi

Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana

Yogyakarta

2015

SKRIPSI

**PENGARUH GAJI TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN DI PT. MILLENNIUM PENATA FUTURES
PURWOKERTO**

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis
Universitas Kristen Duta Wacana

Disusun Oleh :

ANGELIA BELLA YUWONO

NIM : 12120018

PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2015

Halaman Pengesahan

Skripsi dengan judul:

PENGARUH GAJI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT.
MILLENNIUM PENATA FUTURES PURWOKERTO

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

ANGELIA BELLA YUWONO

12120018

Dalam ujian Skripsi Program Studi Akuntansi
Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi pada tanggal 17 Desember 2015

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Marbudy Tyas Widodo, Drs., MM., Ak., CA : 
2. Dra. Putriana Kristanti, MM., Akt : 
3. Maharani Dhian Kusumawati, SE., MSc. Ak. : 

DUTA WACANA 05 JAN 2016
Yogyakarta :

Disahkan Oleh:

Dekan,



Dr. Singgih Santoso, M.M

Wakil Dekan Akuntansi,



Dra. Putriana Kristanti, MM., Akt

HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

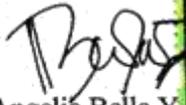
Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**PENGARUH GAJI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT.
MILLENNIUM PENATA FUTURES PURWOKERTO**

Yang saya kerjakan guna melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis Yogyakarta, adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 10 November 2015


Angelia Bella Y 

12120018

MOTTO

“Trust in the Lord with all your heart, and lean not on your own understanding.

In all your ways acknowledge Him, and He will make your paths straight”

(Proverb 3 : 5 – 6)

Artinya :

Percayalah kepada Tuhan dengan segenap hatimu, dan janganlah bersandar kepada pengertianmu sendiri. Akuilah Dia dalam segala lakumu, maka Ia akan meluruskan jalanmu.

(Amsal 3 : 5 – 6)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Tuhan Yesus yang selalu menyertai dan juga membimbing saya dari awal penulisan skripsi hingga terselesaikannya skripsi ini. Dengan penuh kerendahan hati, saya persembahkan skripsi ini kepada :

Seluruh keluarga besar, khususnya orang tua dan saudara – saudara saya yang berada di Purwokerto maupun di Jakarta atas dukungan dan doanya sehingga saya dapat bersemangat untuk menyelesaikan skripsi ini.

Seluruh Dosen serta staff di Universitas Kristen Duta Wacana, khususnya bapak Marbudy Tyas Widodo, Drs., MM., Ak., CA yang telah membimbing saya selama 3,5 tahun menuntut ilmu di Universitas Kristen Duta Wacana.

Sahabat, orang – orang terdekat dan juga teman – teman yang tidak dapat disebutkan satu – persatu yang telah menemani dan juga memberikan bantuan saran serta motivasi hingga terselesaikannya skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Puji syukur sebesar – besarnya penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmat dan karuniaNya, sehingga penelitian dan penulisan skripsi dengan judul “PENGARUH GAJI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. MILLENNIUM PENATA FUTURES PURWOKERTO” ini dapat terselesaikan. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada program Sarjana Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.

Penelitian dan penulisan skripsi ini dapat terlaksana atas bantuan berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada para pihak, khususnya kepada:

1. Bapak Marbudy Tyas Widodo, Drs., MM., Ak., CA selaku Dosen Pembimbing yang selalu memberikan saran, bimbingan dan arahnya.
2. Ibu Dra. Putriana Kristanti, MM, Akt. Selaku Kaprodi Progam Studi Akuntansi Fakultas Bisnis Universitas Duta Wacana.
3. Bapak Andre Supono Selaku kepala PT. Millennium Penata Futures cabang Purwokerto yang bersedia memberikan bantuan dan izin dalam menyebar kuesioner.

4. Seluruh Dosen dan *Staff* Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana atas ilmu yang bermanfaat dan bantuan selama penulis belajar.
5. Keluarga dan orang terdekat yang selalu memberikan motivasi serta doanya kepada penulis selama penulis menuntut ilmu di Universitas Kristen Duta Wacana hingga penulis dapat menyelesaikan pembuatan skripsi.
6. Semua teman – teman Akuntansi 2012, terimakasih untuk kebersamaan yang kita lewati di Universitas Kristen Duta Wacana kalian luar biasa.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman, oleh karena itu kritik dan saran sangat diharapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan wacana bagi semua pihak yang membutuhkan.

Yogyakarta, 10 November 2015

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	i
Halaman Pengajuan.....	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman Keaslian Skripsi	iv
Halaman Motto.....	v
Halaman Persembahan	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran.....	xiv
Abstrak.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Pembatasan Masalah	10
1.6 Sistematika Penulisan	11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Landasan Teori.....	13
2.1.1 Gaji	13
2.1.1.1 Sistem Gaji Dua Tingkat.....	15
2.1.1.2 Tujuan Pemberian Gaji.....	16
2.1.1.3 Program Pembayaran Gaji yang Bervariabel.....	18
2.1.1.4 Prinsip Pemberian Gaji dan Upah.....	21
2.1.2 Motivasi Kerja	22
2.1.2.1 Unsur Kunci Motivasi.....	37
2.1.2.2 Fungsi Motivasi.....	38
2.1.2.3 Bentuk Motivasi.....	38
2.1.2.4 Tujuan Motivasi.....	39
2.1.2.5 Asas Motivasi.....	40
2.1.2.6 Model Motivasi.....	42
2.1.2.7 Metode Motivasi.....	43
2.1.2.8 Alat Motivasi.....	44
2.1.2.9 Jenis Motivasi.....	45
2.1.2.10 Proses Motivasi.....	45
2.1.3 Hubungan Gaji Dengan Motivasi Kerja.....	47
2.2 Penelitian Terdahulu.....	47
2.3 Kerangka pemikiran.....	48
2.4 Hipotesis.....	49
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	50
3.1 Jenis Penelitian	50
3.2 Lokasi Penelitian	50
3.3 Data dan Sumber Data.....	50
3.4 Metode Pengumpulan Data	51
3.5 Populasi dan Sampel.....	53
3.6 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	54

3.7 Metode Pengujian.....	56
BAB IV ANALISIS DATA.....	62
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	62
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	62
4.1.2 Ijin Usaha.....	63
4.1.3 Lokasi	63
4.1.4 Visi dan Misi	63
4.1.5 Struktur Organisasi	64
4.1.6 Tenaga Kerja	65
4.1.7 Sistem Penggajian	66
4.2 Deskripsi Data.....	66
4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	88
4.4 Uji Normalitas.....	92
4.5 Analisis Regresi Linier Sederhana	93
4.6 Uji t	95
4.7 Uji Determinasi.....	96
4.8 Pembahasan.....	98
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
1.1 Kesimpulan.....	99
1.2 Saran.....	100
DAFTAR PUSTAKA.....	101
LAMPIRAN.....	104

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 4.1 Struktur Organisasi PT. Millennium Penata Futures Purwokerto.....	65
Tabel 4.2 Jumlah Karyawan PT. Millennium Penata Futures Purwokerto.....	65
Tabel 4.3 Jadwal Kerja Karyawan PT. Millennium Penata Futures Purwokerto..	66
Tabel 4.4 Jenis Kelamin Karyawan PT. Millennium Penata Futures Purwokerto.....	67
Tabel 4.5 Umur Karyawan PT. Millennium Penata Futures Purwokerto	68
Tabel 4.6 Pendidikan Terakhir Karyawan PT. Millennium Penata Futures Purwokerto	69
Tabel 4.7 Lama Kerja Karyawan PT. Millennium Penata Futures Purwokerto	70
Tabel 4.8 Pendapatan Karyawan PT. Millennium Penata Futures Purwokerto	71
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Item Dalam Variabel Gaji (X).....	72
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Item Dalam Variabel Motivasi Kerja (Y).....	80
Tabel 4.11 Rekapitulasi Data Jawaban Variabel Gaji (X)	85
Tabel 4.12 Rekapitulasi Data Jawaban Variabel Motivasi Kerja (Y).....	86
Tabel 4.13 Uji Validitas Variabel Gaji (X)	89
Tabel 4.14 Uji Reliabilitas Variabel Gaji (X)	90
Tabel 4.15 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y).....	90
Tabel 4.16 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (Y).....	91
Tabel 4.17 Hasil Uji Normalitas Distribusi Data dengan Uji Kolmogorov	92
Tabel 4.18 Tabel Regresi Linier Sederhana	94
Tabel 4.19 Tabel Uji Determinasi	97

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Hirarki Kebutuhan Maslow 25

Gambar 2.2 Proses Motivasi Dasar 46

©UKDW

DAFTAR LAMPIRAN

Tabel Distribusi Frekuensi Instrumen Penelitian

Output Uji Validitas Variabel Gaji

Output Uji Reliabilitas Variabel Gaji

Output Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Output Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Output Uji Regresi Linier

Output Uji Normalitas

Lembar Kuesioner

©UKDW

ABSTRAK

PENGARUH GAJI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. MILLENNIUM PENATA FUTURES PURWOKERTO

Disusun Oleh :

Angelia Bella Yuwono

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Millennium Penata Futures Purwokerto. Oleh karena itu, penelitian dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada seluruh karyawan di PT. Millennium Penata Futures Purwokerto yang berjumlah 31 orang. Metode pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji regresi linier sederhana, uji t dan uji determinasi. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel Gaji (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y), yang ditunjukkan oleh probabilitas pada uji t sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari taraf nyata 0,05 (5%) dan memiliki R square sebesar 0,336 (33,6%) yang menunjukkan bahwa variabel gaji mampu mempengaruhi variabel motivasi kerja sebesar 33,5% dan sisanya 66,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Selain itu Nilai koefisien regresi gaji (X) sebesar 0,282, hal tersebut menunjukkan bahwa jika setiap variabel gaji meningkat satu kali, maka variabel motivasi kerja akan meningkat sebesar 0,282.

Kata Kunci : Gaji, Motivasi Kerja, Institusi Keuangan

ABSTRAK

PENGARUH GAJI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. MILLENNIUM PENATA FUTURES PURWOKERTO

Disusun Oleh :

Angelia Bella Yuwono

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Millennium Penata Futures Purwokerto. Oleh karena itu, penelitian dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada seluruh karyawan di PT. Millennium Penata Futures Purwokerto yang berjumlah 31 orang. Metode pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji regresi linier sederhana, uji t dan uji determinasi. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel Gaji (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y), yang ditunjukkan oleh probabilitas pada uji t sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari taraf nyata 0,05 (5%) dan memiliki R square sebesar 0,336 (33,6%) yang menunjukkan bahwa variabel gaji mampu mempengaruhi variabel motivasi kerja sebesar 33,5% dan sisanya 66,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Selain itu Nilai koefisien regresi gaji (X) sebesar 0,282, hal tersebut menunjukkan bahwa jika setiap variabel gaji meningkat satu kali, maka variabel motivasi kerja akan meningkat sebesar 0,282.

Kata Kunci : Gaji, Motivasi Kerja, Institusi Keuangan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Suatu perusahaan atau suatu bidang usaha memerlukan berbagai unsur agar dapat tetap bertahan dalam persaingan ekonomi yang semakin hari semakin sengit. Perusahaan – perusahaan tersebut berkompetisi dalam menunjukkan kelebihannya masing – masing demi tercapainya tujuan serta keberhasilan perusahaan. Menurut Siagian (2004 : 66) dalam bukunya Teori Motivasi dan Aplikasinya, terdapat 5 (lima) sumber atau unsur pokok manajemen yang penting bagi keberhasilan perusahaan yaitu *men, money, methode, machines and Market* yang kemudian disingkat menjadi 5M. Diantara berbagai unsur pokok manajemen diatas, *Men* atau unsur sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur yang terpenting. Sumber daya manusia menjadi sangat penting dibandingkan kelima unsur lainnya karena kelima unsur lainnya tidak akan dapat beroperasi dengan baik tanpa adanya campur tangan aktif serta keahlian dari sumber daya manusia yang ada. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan dari Robert J. Eaton selaku CEO dari Chrysler Corporation Amerika Serikat yang pernah mengatakan “*The only we can beat the competition is with people*”. Pernyataan dari Robert J. Eaton tersebut menegaskan bahwa peran sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan sangatlah penting dan tidak dapat diabaikan.

Karyawan sebagai sumber daya terpenting suatu perusahaan dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan serta memberikan pelayanan terbaik kepada para konsumen perusahaan. Hal tersebut bertujuan agar para konsumen merasa puas serta terlayani dengan baik. Karena jika konsumen tidak merasa puas, konsumen tersebut dapat melakukan komplain yang merusak nama baik atau citra perusahaan. Hal itu menunjukkan bahwa sumber daya manusia memiliki peran yang penting terhadap kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Oleh karena itu perusahaan harus mampu membentuk sumber daya manusia atau karyawan yang bermotivasi kuat dalam membantu pencapaian tujuan suatu perusahaan tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan.

Adanya motivasi kerja yang tinggi tentu saja akan menunjukkan dampak yang positif bagi kinerja karyawan, diantaranya adalah menimbulkan kepuasan kerja, prestasi serta semangat kinerja yang baik dan juga keinginan untuk tetap bekerja pada suatu perusahaan. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian : 2004 : 138). Berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan oleh Siagian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sebuah fungsi yang dapat meningkatkan kinerja. Bentuk

motivasi kerja karyawan dapat terlihat melalui tanggung jawab, ketaatan serta kinerja yang memuaskan dari karyawan tersebut.

Ketergantungan perusahaan akan sumber daya manusia atau karyawan yang tinggi, membuat perusahaan harus berupaya untuk terus memotivasi karyawannya. Hal tersebut dikarenakan melalui tingginya motivasi kerja karyawan maka dapat dipastikan bahwa kinerja yang dilakukan oleh karyawan akan meningkat pula. Namun bila motivasi kerja karyawan menurun, maka hal tersebut dapat mengakibatkan kerugian yang sangat besar bagi perusahaan. Oleh karena itu pihak perusahaan harus mampu menjaga dan juga meningkatkan motivasi kerja bagi karyawannya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk terus menjaga serta meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah dengan memberikan balas jasa dalam bentuk remunerasi. Menurut Mohammad Surya (2004 : 8), Remunerasi memiliki pengertian berupa "sesuatu" yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja. Remunerasi mempunyai makna lebih luas daripada gaji, karena mencakup semua bentuk imbalan, baik yang berbentuk uang maupun barang, diberikan secara langsung maupun tidak langsung, dan yang bersifat rutin maupun tidak rutin. Imbalan langsung terdiri dari gaji/upah, tunjangan jabatan, tunjangan khusus, bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi kerja dan kinerja organisasi, intensif sebagai penghargaan prestasi, dan berbagai jenis bantuan yang diberikan secara rutin. Imbalan tidak langsung terdiri dari fasilitas, kesehatan, dana pensiun, gaji selama cuti, santunan musibah, dan sebagainya. Berdasarkan jenis remunerasi yang telah

dikemukakan oleh Mohammad Surya diatas, imbalan langsung berupa gaji/upah merupakan jenis remunerasi yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Hal tersebut terbukti dari banyaknya aksi mogok kerja atau demo yang dilakukan karyawan karena gaji/upah yang mereka terima tidak sebanding dengan usaha yang mereka kerahkan dalam pekerjaan mereka. Salah satu contoh aksi demo yang terjadi akibat ketidakadilan atas gaji karyawan telah terjadi di Batam. Seperti dikutip dari Keprinet.com pada tanggal 7 September 2015, Puluhan pekerja PT Cahaya Metal Indo Perkasa yang berlokasi di Kawasan Putri Hijau, Sagulung, Batam, menggelar aksi demo di depan perusahaan karena gaji yang mereka terima tak sebanding dengan apa yang mereka berikan kepada pihak perusahaan.

Tak dapat dipungkiri bahwa gaji merupakan salah satu motivasi bagi karyawan dalam bekerja. Hal tersebut dikarenakan karyawan memiliki kebutuhan hidup yang harus mereka penuhi dengan gaji yang mereka dapatkan melalui bekerja. Pada dasarnya gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan.. Dalam sistem balas jasa tersebut terdapat suatu mekanisme pengaturan yang memiliki dasar logis, rasional, dan kuat. Jika gaji suatu karyawan diberikan secara tepat, maka para karyawan akan termotivasi untuk turut serta mencapai tujuan – tujuan dari perusahaan.

Gaji merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan karena mencerminkan ukuran nilai prestasi serta jerih payah mereka diantara para karyawan lainnya, keluarga, dan juga masyarakat. Rendahnya motivasi kerja karyawan dapat terjadi akibat pemberian gaji yang tidak sesuai atau terlalu rendah. Hal tersebut dapat menyebabkan karyawan tidak melakukan pekerjaan dengan baik, seperti yang terdapat dalam Equity Theory menjelaskan bahwa setelah persepsi ketidakadilan terbentuk, karyawan akan mencoba meraih kembali keadilan dengan mengurangi jumlah distribusi mereka (R. Wayne Mondy, 2008 : 5). Misalnya saja, karyawan dapat dengan sengaja mulai datang terlambat ke tempat kerja atau bahkan tidak datang sama sekali. Dilain sisi pemberian gaji yang adil dan sesuai dengan jerih payah karyawan akan memicu terjadinya motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerja para karyawan dapat menjadi lebih maksimal serta karyawan akan turut serta mensukseskan tujuan dari perusahaan.

Permasalahan menyangkut penggajian antara karyawan dengan perusahaan hingga saat ini terus menjadi permasalahan yang tak kunjung terselesaikan. Para karyawan tentu saja menghendaki gaji yang semakin besar atas jasa yang telah mereka berikan bagi perusahaan, karena melalui gaji tersebut para karyawan dapat memenuhi kebutuhan mereka serta kebutuhan keluarganya, baik sandang, pangan, maupun papan. Sebaliknya perusahaan memandang bahwa gaji sebagai salah satu faktor biaya yang dapat mengurangi penghasilan perusahaan. Hal tersebut menyebabkan perusahaan berupaya menekan gaji yang mereka keluarkan untuk membayar karyawan dengan tujuan

untuk memaksimalkan profit perusahaan. Dari permasalahan menyangkut penggajian tersebut dapat terlihat bahwa terdapat perbedaan kepentingan antara perusahaan dengan karyawan perusahaan itu sendiri. Oleh sebab itu, sistem penggajian bagi karyawan harus diatur sedemikian rupa agar kedua belah pihak tidak merasakan adanya ketidakadilan dalam sistem pemberian gaji tersebut.

Afzalur Rahman (1992) dalam Wibawanti (2009 : 22) menyatakan bahwa upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Kasus semacam ini dan perselisihan dalam industri menyebabkan setiap tahun mengalami kerugian waktu dan uang lebih besar bagi para pengusaha sebagai penanam modal dibanding seandainya dia memberikan kenaikan upah kepada para karyawannya. Untuk itu sangat penting adanya perhatian yang besar yang harus diberikan terhadap penentuan upah bagi karyawan. Upah biasanya digunakan untuk satuan waktu yang relatif pendek seperti perjam, perhari, dan perminggu. Gaji mencakup tunjangan-tunjangan dan digunakan dalam satuan waktu yang relative panjang, seperti perbulan atau pertahun. Upah perjam dan upah per hari biasanya dibayarkan satu kali seminggu, atau sekali dalam sebulan. Gaji pertahun biasanya juga dibayarkan setiap bulan. Tujuan pemberian gaji/ upah antara lain untuk ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivaasi, stabililitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh, pengaruh asosiasi usaha sejenis dan pengaruh pemerintah. Pemilik usaha berkewajiban membayar upah kepada buruh yang telah selesai melaksanakan pekerjaannya, entah itu dibayarkan secara harian, mingguan, bulanan, ataupun lainnya. Namun

begitu pemilik usaha tetap berkewajiban membayar upah kepadanya satu kali (Samsudin, 2009 : 206).

Penelitian mengenai pengaruh gaji terhadap motivasi kerja karyawan ini sudah pernah dilakukan sebelumnya oleh Vina Rani Wibawanti (2009) yang mengangkat judul “Pengaruh Gaji terhadap Motivasi Kerja Karyawan” yang dilakukan di *Home Industry* kripik buah “Aisyah” Batu. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa Variabel bebas yaitu Gaji (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Motivasi Kerja (Y) yang ditunjukkan dengan nilai R sebesar 17,3, angka tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat di jelaskan dengan persamaan regresi yang diperoleh sebesar 17,3% atau 0,173 sedangkan sisanya 82,7 % adalah pengaruh dari variabel lain seperti tunjangan, insentif, bonus dan lain-lain. Sehingga variabel gaji memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada home industry kripik buah “Aisyah” Batu. sehingga H_0 ditolak dan H_a di terima. Pada level signifikan 0,05 ini berarti variabel gaji memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Terdapat hubungan yang signifikan antara gaji dengan motivasi kerja karyawan pada home industry kripik buah ”Aisyah” Batu, adapun bentuk hubungan adalah positif dengan tingkat keeratan yang tinggi (berdasarkan nilai koefisien regresi linear sederhana). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemberian gaji yang tinggi kepada karyawan maka semakin tinggi pula karyawan untuk termotivasi dalam bekerja.

Melihat pentingnya gaji sebagai salah satu faktor yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan maka peneliti tertarik untuk melakukan

penelitian mengenai topik tersebut di salah satu cabang PT. Millennium Penata Futures yang bertempat di kota Purwokerto. PT Millennium Penata Futures (MPF) merupakan perusahaan pialang berjangka transaksi derivatif forex, logam mulia, index, CFD, dan juga komoditi yang berkantor pusat di kawasan Kebon Sirih Jakarta Pusat, Indonesia. PT Millennium Penata Futures menyediakan akses transaksi mata uang dunia dan berbagai tools analisa pasar guna memperkaya pengalaman trading nasabah dengan menggunakan platform transaksi terpopuler dan sudah diakui oleh dunia, yaitu Meta Trader 4. Didirikan pada tahun 2000, PT. Millennium Penata Futures merupakan salah satu institusi keuangan pertama di Indonesia yang berhasil mengembangkan dan memperkenalkan *trading online* kepada nasabah ritel dan juga masyarakat umum serta berhasil mengembangkan usahanya dengan didirikannya cabang di berbagai kota, salah satunya adalah cabang Purwokerto yang sudah berdiri sejak tahun 2010.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dalam penyusunan skripsi ini penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Gaji Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT Millennium Penata Futures Purwokerto”**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah yang ada sebagai berikut :

Bagaimana pengaruh gaji terhadap motivasi kerja karyawan di PT Millennium Penata Futures Purwokerto.

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

Pengaruh gaji terhadap motivasi kerja karyawan di PT Millennium Penata Futures Purwokerto.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Penulis berharap penelitian ini dapat memberi manfaat bagi :

1. Bagi Penulis

Untuk memuaskan rasa keingintahuan penulis tentang pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini juga bermanfaat untuk menambah wawasan atau pengetahuan penulis mengenai pentingnya sumber daya manusia dan juga gaji sebagai salah satu motivator terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penulis mengharapkan wawasan yang didapatkan dari penelitian ini dapat berguna dikemudian hari.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan serta masukan yang berguna bagi pihak perusahaan terkait dengan pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Lain

Dapat digunakan sebagai bahan referensi atau data pembanding untuk penelitian – penelitian selanjutnya.

4. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bacaan yang bermanfaat dalam menambah wawasan mengenai pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan.

1.5 PEMBATASAN MASALAH

Agar tujuan dari penelitian ini lebih terfokuskan pada permasalahan yang akan dibahas dan tidak menyimpang dari tujuan awal, maka peneliti memberikan beberapa batasan. Batasan masalah dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Penelitian ini membahas tentang pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan yang dilakukan terhadap karyawan PT Millennium Penata Futures Purwokerto.

2. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan

sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan. Maksudnya adalah jika gaji yang diberikan secara tepat maka para karyawan akan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi. (Vina Wibawanti, 2009 : 25).

3. Motivasi

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian : 2004 : 138).

1.6 SISTEMATIKA PENULISAN

Bab I. Pendahuluan, bab ini berisi tentang latar belakang masalah, Perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, pembatasan masalah, dan sistematika penulisan.

Bab II. Tinjauan Pustaka, bab ini menjelaskan teori – teori mengenai Gaji dan Motivasi kerja. Selain itu, bab ini juga berisikan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis.

Bab III. Metode Penelitian, bab ini menjelaskan mengenai metode yang digunakan untuk penelitian yang menyangkut jenis penelitian, lokasi penelitian, data dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional dan pengukuran variabel serta metode pengujian.

Bab IV. Analisis Data, bab ini menjelaskan hasil analisis data serta untuk mengetahui adanya pengaruh gaji terhadap motivasi kerja karyawan di PT Millennium Penata Futures Purwokerto.

Bab V. Kesimpulan dan Saran, bab ini berisi kesimpulan dan saran – saran dari hasil analisis dan pembahasan yang mungkin dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi perusahaan serta diharapkan dapat menjadi sumbangan bagi wacana pengetahuan.

©UKDWN

BAB V

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di Bab sebelumnya mengenai pengaruh gaji terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Millennium Penata Futures Purwokerto, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaji (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y), yang ditunjukkan oleh probabilitas pada uji t sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari taraf nyata 0,05 (5%) dan memiliki R square sebesar 0,336 (33,6%) yang menunjukkan bahwa variabel gaji mampu mempengaruhi variabel motivasi kerja sebesar 33,5% dan sisanya 66,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Selain itu Nilai koefisien regresi gaji (X) sebesar 0,282, hal tersebut menunjukkan bahwa jika setiap variabel gaji meningkat satu kali, maka variabel motivasi kerja akan meningkat sebesar 0,282. Hal tersebut menunjukkan bahwa gaji berpengaruh secara positif terhadap motivasi kerja karyawan.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh dalam penelitian dengan judul Pengaruh Gaji Terhadap Motivasi Kerja Karyawan, maka dapat diberikan saran bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat menganalisis faktor- faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan di PT. Millennium Penata Futures Purwokerto ataupun di perusahaan lain.

©UKDW

DAFTAR PUSTAKA

- Adigusman, Prayudi. 2010. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Draegerindo Jaya Jakarta* (Skripsi). Bandung : Universitas Widyatama.
- Djudin, Tomo. 2013. *Statistika Parametrik*. Yogyakarta : Tiara Wacana
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herman, Fatria Nugraha. 2014. *Pengaruh Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja di Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Kepolisian Daerah (Polda) Jawa Barat* (Skripsi). Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Irfan, Ahmad Nurul. 2010. *Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di PDAM Kota Bandung* (Skripsi). Bandung : Universitas Komputer Indonesia.
- Iriantika, Putri Asmara C.C. 2013. *Rancang Bangun Sistem Remunerasi Pada Instalasi Sistem Informasi Manajemen (SIM-RS) RSUD Haji Surabaya* (Skripsi). Surabaya: Sekolah Tinggi Manajemen Informatika & Teknik Komputer.
- Jogiyanto. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis : Salah Kaprah dan Pengalaman – Pengalaman*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Keprinet. 2015. “Puluhan Pekerja Cahaya Mental Demo Nuntut Gaji Sesuai UMK”. Stable URL : <http://keprinet.com/2015/09/07/kepri/puluhan->

pekerja-cahaya-metal-demo-nuntut-gaji-sesuai-umk/. Diunduh :
15/9/2015, 19.54.

Mayangsari, Lia. 2013. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Penjualan PT. Pusri* (Skripsi). Palembang : Universitas Sriwijaya.

Rahmawaty, Penny. *Modul Pengantar Manajemen Motivasi*. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.

Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.

Roselika, Pratami Putri. 2008. *Analisis Sistem Upah Insentif Pekerja Borongan di PT. Parida Shoes* (Skripsi). Jakarta : Bina Nusantara.

Rosmayanti, Dewi, dan Nurjana. 2011. *Analisis Penggajian Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan di Bagian Personalia PT. INTI (Persero) Bandung* (Skripsi). Bandung : Universitas Komputer Indonesia.

Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta.

- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN.
- Sularso, Sri. 2004. *Metode Penelitian Akuntansi : Sebuah Pendekatan Replikasi*. Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta.
- Surya, Mohamad. 2004. *Bunga Rampai Guru dan Pendidikan, Edisi Pertama*. Jakarta : PT Balai Pustaka.
- Tulus, Agus. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wayne, R. Mondy. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10*. Terjemahan oleh Bayu Airlangga dari Human Resource Management, Tenth Edition (2008). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Wibawanti, Vina Rani. 2009. *Pengaruh Gaji terhadap Motivasi Kerja Karyawan* (Skripsi). Malang : Universitas Islam Negri.