



**ANALISIS PENGARUH GAJI DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. PERTAMINA(PERSERO) MWH
TANDEM**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Oleh :

AYU RISKA SARI

NPM 1415310422

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui bagaimana pengaruh gaji dan semangat kerja pada PT. Pertamina (Persero) MWH Tandem, adapun permasalahan yang penulis angkat yaitu: apakah gaji dan semangat kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pertamina (Persero) MWH Tandem. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif yang melibatkan 37 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Data yang diperoleh di analisis dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* Versi 17.0. Hasil dari analisis regresi adalah : $Y = 2,618 + 0,499X_1 + 0,487X_2 + e$. Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui 0,772 hal ini berarti 77,2% variasi produktivitas kerja karyawan mampu dijelaskan dengan variabel independen Gaji dan Semangat Kerja, sedangkan sisanya sebesar 22,8% dipengaruhi oleh variabel independen lain.

Kata Kunci : Gaji, Semangat Kerja dan Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

The goals of experiments to examine and find out how the influence of salary and morale at PT. Pertamina (Persero) Tandem MWH, as for the problems raised by the authors, namely: whether salaries and morale work have a significant and simultaneous effect on the work productivity of employees of PT. Pertamina (Persero) MWH Tandem. This study used an associative quantitative method involving 37 respondents. Data collection is done by distributing questionnaires. The data obtained were analyzed using multiple regression analysis with the help of Statistical Product and Service Solution (SPSS) Version 17.0. The results of the regression analysis are: $Y = 2.618 + 0.499X_1 + 0.487X_2 + e$. The results of the analysis using the coefficient of determination is known to be 0.772, which means that 77.2% of the variation in work productivity of employees is able to be explained by the independent variables of Salary and Work Spirit, while the remaining 22.8% is influenced by other independent variables.

Keywords: *Salary, Work Enthusiasm and Work Productivity.*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : “Analisis Pengaruh Gaji dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero)MWH Tandem”. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S-1) Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan SE., MM., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita SH., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar SE., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Dr. M. Toyib Daulay SE., MM., selaku dosen penguji I (satu) yang sudah banyak membantu memberikan kritik dan saran terhadap perbaikan skripsi saya.
5. Ibu Emi Wakhyuni SE., M.Si., selaku dosen penguji II (dua) yang juga banyak membantu memberikan masukan di dalam perbaikan skripsi.

6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis berada di bangku kuliah.
7. Seluruh karyawan PT. Pertamina (Persero) MWH Tandem yang telah memberikan izin penulis untuk melakukan observasi di perusahaan tersebut.
8. Kedua orang tua tercinta Bapak Supardi dan Ibu Suriani, yang senantiasa menemani serta telah sangat banyak memberikan doa, semangat dan dukungan yang luar biasa baik secara moril maupun materil sehingga skripsi ini dapat diselesaikan penulis.
9. Kedua abang tercinta serta keluarga dan kerabat yang telah banyak memberikan doa, dukungan serta semangat kepada penulis.
10. Kekasih tersayang yang tanpa henti selalu memberikan nasihat, dukungan, dan semangat kepada penulis.
11. Sahabat seperjuangan tercinta Juli Yalintina yang tak henti memberikan dukungan kepada penulis.
12. Teman-teman seperjuangan terima kasih atas kebersamaan dan bantuannya yang berarti bagi penulis.
13. Semua pihak yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dan semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya. Demi

perbaikan selanjutnya, saran dan kritik yang membangun akan penulis terima dengan senang hati.

Medan, Mei 2019

(AYU RISKASARI)

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian	8

BAB II LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis.....	10
1. Gaji.....	10
a. Pengertian Gaji	10
b. Tujuan Pemberian Gaji.....	11
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Gaji.....	13
d. Sistem Penggajian	16
e. Metode Pembayaran Gaji	17
f. Indikator Gaji.....	18
2. Semangat Kerja	19
a. Pengertian Semangat Kerja	19
b. Tujuan Semangat Kerja	21
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan.....	22
d. Faktor-faktor Untuk Mengukur Semangat Kerja	24
e. Indikator Semangat Kerja.....	25
3. Produktivitas Kerja.....	28
a. Pengertian Produktivitas Kerja.....	28
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas	29
c. Pengukuran Produktivitas.....	33

d. Langkah-langkah Pencapaian Produktivitas.....	34
e. Indikator Produktivitas	34
B. Penelitian Terdahulu	37
C. Kerangka Konseptual.....	38
D. Hipotesis	40

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	41
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	41
C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	42
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	43
E. Teknik Pengumpulan Data.....	44
F. Teknik Analisis Data	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	51
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	51
a. Sejarah singkat.....	51
2. Visi dan Misi Perusahaan.....	53
3. Struktur Organisasi dan Pembagian.....	53
4. Deskripsi Karakteristik Responden.....	55
5. Deskripsi Variabel Penelitian.....	57
6. Uji Kualitas Data.....	77
B. Pembahasan dan Hasil.....	90
1. Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....	90
2. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....	91
3. Pengaruh Gaji dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....	92

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	94
B. Saran.....	95

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu..... 37
Tabel 3.1	Jadwal Proses Penelitian..... 42
Tabel 3.2	Operasional Variabel 43
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 55
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Usia..... 56
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Lama Kerja..... 56
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... 57
Tabel 4.5	Hasil jawaban responden tentang X1.1..... 58
Tabel 4.6	Hasil jawaban responden tentang X1.2..... 58
Tabel 4.7	Hasil jawaban responden tentang X1.3..... 59
Tabel 4.8	Hasil jawaban responden tentang X1.4..... 60
Tabel 4.9	Hasil jawaban responden tentang X1.5..... 60
Tabel 4.10	Hasil jawaban responden tentang X1.6..... 61
Tabel 4.11	Hasil jawaban responden tentang X1.7..... 62
Tabel 4.12	Hasil jawaban responden tentang X1.8..... 62
Tabel 4.13	Hasil jawaban responden tentang X1.9..... 63
Tabel 4.14	Hasil jawaban responden tentang X1.10..... 64
Tabel 4.15	Hasil jawaban responden tentang X2.1..... 65
Tabel 4.16	Hasil jawaban responden tentang X2.2..... 65
Tabel 4.17	Hasil jawaban responden tentang X2.3..... 66
Tabel 4.18	Hasil jawaban responden tentang X2.4..... 66
Tabel 4.19	Hasil jawaban responden tentang X2.5..... 67
Tabel 4.20	Hasil jawaban responden tentang X2.6..... 68
Tabel 4.21	Hasil jawaban responden tentang X2.7..... 68
Tabel 4.22	Hasil jawaban responden tentang X2.8..... 69
Tabel 4.23	Hasil jawaban responden tentang X2.9..... 70
Tabel 4.24	Hasil jawaban responden tentang X2.10..... 70
Tabel 4.25	Hasil jawaban responden tentang Y.1..... 71
Tabel 4.26	Hasil jawaban responden tentang Y.2..... 72

Tabel 4.27	Hasil jawaban responden tentang Y.3.....	72
Tabel 4.28	Hasil jawaban responden tentang Y.4.....	73
Tabel 4.29	Hasil jawaban responden tentang Y.5.....	74
Tabel 4.30	Hasil jawaban responden tentang Y.6.....	74
Tabel 4.31	Hasil jawaban responden tentang Y.7.....	75
Tabel 4.32	Hasil jawaban responden tentang Y.8.....	76
Tabel 4.33	Hasil jawaban responden tentang Y.9.....	76
Tabel 4.34	Hasil jawaban responden tentang Y.10.....	77
Tabel 4.35	Hasil Uji Validitas	79
Tabel 4.36	Hasil Uji Reliabilitas.....	81
Tabel 4.37	Hasil Uji Normalitas Data.....	83
Tabel 4.38	Hasil Uji Multikolinieritas.....	84
Tabel 4.39	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	86
Tabel 4.40	Hasil Uji F.....	87
Tabel 4.41	Hasil Uji-t.....	87
Tabel 4.42	Hasil Uji Determinasi.....	89

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual 40
Gambar 4.1	Struktur Organisasi..... 53
Gambar 4.2	Histogram Uji Normalitas..... 82
Gambar 4.3	PP Plot Uji Normalitas..... 81
Gambar 4.4	Plot Scatterplot Uji Heteroskedastisitas..... 85

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia kerja usaha di era globalisasi ini, karyawan merupakan aset yang paling penting dalam proses berjalannya suatu badan usaha, karyawan memiliki fungsi yang paling utama dan memberikan pengaruh yang paling besar untuk kemajuan suatu badan usaha ataupun perusahaan. Karyawan merupakan salah satu tolak ukur tingkat produktivitas kerja dalam perusahaan, dengan pengertian apabila tingkat kualitas dari karyawan di dalam sebuah perusahaan itu tinggi atau baik maka tingkat produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut lebih mudah meningkat, begitu pula sebaliknya apabila tingkat kualitas dari karyawan itu rendah atau kurang maka tingkat produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut akan sulit untuk meningkat.

Oleh karena itu bagi setiap perusahaan yang ingin sukses dalam usahanya, diharuskan untuk lebih meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan yang dimiliki, dengan tujuan agar harapan serta tujuan perusahaan dapat tercapai. Disini peran pimpinan dalam perusahaan sangat penting, yang memiliki peran untuk mempengaruhi perilaku para karyawannya dalam melaksanakan segala aktivitas dalam perusahaan. Dengan memperhatikan para karyawannya, maka perusahaan dapat mempengaruhi dan mengontrol perkembangan perusahaan. Berkembangnya suatu usaha senantiasa didasari pada kemampuan karyawannya sebagai tenaga kerja serta kekuatan utama yang dimiliki perusahaan. Melihat begitu besarnya peranan karyawan dalam suatu perusahaan maka para pimpinan yang bijaksana harus memikirkan dengan cermat sejauh mana tingkat gaji yang

diberikan kepada karyawannya untuk lebih meningkatkan semangat kerja karyawan.

Gaji adalah sebuah kesanggupan dari perusahaan untuk menilai karyawan dan memposisikan diri dalam *benchmarking* dengan dunia industri. Perusahaan wajib, memiliki kerangka dasar sistem pengupahan yang baku dan standard untuk dijadikan acuan dalam pembicaraan negosiasi pemberian gaji. Tujuan utama dari hal ini adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi serta memuaskan karyawan agar tetap bertahan dan berkarya di perusahaan. Jika dalam pemberian gaji terjadi keterlambatan maka kinerja karyawan tidak akan efektif dan efisien yang dapat mengakibatkan terhambatnya operasi produksi pada perusahaan. Selain pemberian gaji, perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja karyawannya, agar para karyawan lebih bersemangat dalam bekerja serta dapat meningkatkan produktivitas kerja dengan lebih baik lagi.

Suatu perusahaan tidak akan menetapkan dan memberikan gaji begitu saja kepada karyawannya. Apabila perusahaan melakukan penggajian yang direncanakan akan menjadi dasar penetapan struktur gaji bagi para karyawannya. Selain gaji ada faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah Semangat Kerja.

Keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi ditentukan oleh karyawan yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa kepada karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya. Setiap karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja. Pimpinan sebuah organisasi atau perusahaan dituntut untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memandangnya sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan, baik materi

maupun non materi. Pimpinan juga perlu mengetahui, menyadari, dan berusaha memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan. Karyawan sebagai motor penggerak perusahaan dituntut bekerja lebih bersemangat agar mampu menghadapi persaingan dan dapat mempertahankan keberadaan organisasi atau perusahaan. Perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, namun yang lebih penting adalah karyawan yang bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika karyawan tersebut tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang mereka miliki. Hal tersebut berarti bahwa semangat kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan dalam menunjang tercapainya tujuan sebuah perusahaan. Manajemen perusahaan perlu melakukan pembinaan dan pengembangan mengenai semangat kerja karyawan dengan efektif dan efisien demi kelancaran proses kegiatan dalam suatu perusahaan. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang baik untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Selain itu semangat kerja juga digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para karyawan dalam perusahaan. Apabila karyawan merasa bergairah dan bahagia menggambarkan bahwa karyawan tersebut memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja dan jika karyawan suka membantah maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang rendah. Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Untuk meningkatkan

produktivitas kerja karyawan diperlukan suatu dorongan yang dilakukan oleh manajer kepada karyawan. Oleh karena itu dorongan dalam melakukan suatu pekerjaan sangat diperlukan oleh seorang karyawan agar mempunyai semangat yang tinggi yang ditandai dengan peningkatan produktivitas kerja, sehingga tujuan yang dicapai oleh perusahaan dapat sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitasnya akan meningkat.

PT. Pertamina (Persero) MWH Tandem merupakan salah satu Depot Pertamina khususnya di Unit Bisnis Gas Domestik. Keberadaan Depot ini untuk melayani kebutuhan konsumen Non BBM di Provinsi yaitu : Provinsi Aceh, Sumatera Utara, Riau, dan Sumatera Barat. PT. Pertamina (Persero) MWH Tandem merupakan salah satu depot yang kegiatannya melakukan penerimaan, penimbunan dan penyaluran Elpiji yang berada di wilayah kerja Pertamina M&T Region I.

PT. Pertamina (Persero) MWH Tandem selalu memberikan gaji rutin untuk setiap bulannya kepada karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut . Akan tetapi gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan khususnya di bagian pengisian dirasa tidak sesuai dengan resiko yang karyawan hadapi saat bekerja selain itu gaji yang diterima karyawan dirasa belum dapat memenuhi kebutuhan para karyawan itulah yang menjadi salah satu permasalahan yang terjadi di PT. Pertamina (Persero) MWH Tandem sehingga karyawan sering mengeluh dengan keadaan tersebut. Ini menjadi salah satu faktor yang mengganggu proses

produktivitas kerja karyawan. Gaji merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan, sehingga dengan gaji yang diberikan perusahaan karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat. Begitupun dengan semangat kerja karyawan yang terkadang meningkat dan terkadang menurun. Ini dikarenakan oleh lingkungan kerja yang kurang nyaman, pemberian insentif yang kadang tidak sesuai dengan hasil yang diterima karyawan dan karyawan sangat membutuhkan penghargaan dari pimpinan, sehingga bila semangat kerja karyawan terpenuhi maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat. PT. Pertamina (Persero) MWH Tandem merupakan salah satu depot yang kegiatannya melakukan penerimaan, penimbunan dan penyaluran Elpiji yang banyak menggunakan faktor tenaga manusia sebagai pelaksana proses produksi. Dengan banyaknya faktor tenaga manusia, maka produktivitas kerja harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan. Sumber daya manusia merupakan unsur pokok dalam perusahaan karena kelangsungan hidup perusahaan tidak tergantung pada modal yang besar. Dengan memberikan perlakuan yang tepat, kemampuan manusia dapat ditingkatkan secara optimal, sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkatkan keuntungan yang akan diperoleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Analisis Pengaruh Gaji dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Pertamina (Persero) MWH Tandem**”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang dijelaskan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

- a. Gaji belum dapat memenuhi kebutuhan yang layak bagi para karyawannya.
- b. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan pemberian insentif yakadang tidak sesuai dengan hasil yang diterima karyawan menyebabkan semangat kerja karyawan yang terkadang meningkat dan terkadang menurun.
- c. Produktivitas kerja karyawan yang belum sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada karyawan bagian pengisian agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalah hanya pada gaji dan semangat kerja sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel terikat.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaji berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) MWH Tandem?
2. Apakah semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) MWH Tandem?
3. Apakah gaji dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Pertamina (Persero) MWH Tandem?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui apakah gaji berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) MWH Tandem.
- b. Untuk mengetahui apakah semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) MWH Tandem.
- c. Untuk mengetahui apakah gaji dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) MWH Tandem.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi Penulis

Untuk lebih memperluas wawasan dan menambah pengetahuan dalam memahami pengaruh gaji dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) MWH Tandem.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan dan dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan, terutama yang berhubungan dengan masalah pemberian gaji.

c. Bagi Peneliti Lanjutan

Penelitian ini dapat menjadi masukan atau bahan referensi bagi pihak lain yang ingin melakukan penelitian di bidang yang sama pada masa yang akan datang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian sebelumnya diteliti oleh Winarni dan Hardi Utomo (2013) dengan judul “Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga Melalui Variabel Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening“. Sedangkan penelitian ini berjudul “Analisis Pengaruh Gaji dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) MWH Tandem”.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada :

1. Model Penelitian : Penelitian sebelumnya menggunakan model eksplanatori. Sedangkan penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda.
2. Variabel Penelitian : Penelitian sebelumnya menggunakan 1 variabel *independent* yaitu : gaji (X) serta 2 variabel *dependenty* yaitu : motivasi kerja pegawai (Y1) dan kinerja pegawai (Y2). Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 variabel *independent* yaitu: Gaji(X1) dan Semangat Kerja (X2) serta 1 variabel *dependent* yaitu: Produktivitas Kerja Karyawan (Y).
3. Jumlah Observasi/sampel (n) : Penelitian terdahulu sampel berjumlah 30 karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel yang diambil berjumlah 37 karyawan.
4. Waktu Penelitian : Penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2013, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2018.
5. Lokasi Penelitian : Lokasi penelitian sebelumnya pada Kantor Perpustakaan Dan Arsip Kota Salatiga, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. Pertamina (Persero) MWH Tandem.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Gaji

a. Pengertian Gaji

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

Sedangkan menurut Andrew E. Sikula (2011:119) dalam buku “Manajemen Sumber Daya Manusia” mengatakan bahwa gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Samsudin (2010:189) dalam buku “Manajemen Sumber Daya Manusia” mengatakan bahwa gaji adalah sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai atau karyawan.

Selanjutnya pengertian gaji menurut Suwatno dan Donni Juni Priansa (2013:232) dalam bukunya yang berjudul “Manajemen SDM dalam

Organisasi Publik dan Bisnis” menyatakan bahwa gaji merupakan pengganti atas jasa yang telah diberikan pekerja dalam pekerjaannya.

Menurut Dessler (2011:85) dalam bukunya yang berjudul Manajemen “Sumber Daya Manusia” mendefinisikan gaji adalah uang atau sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai.

Dari beberapa pengertian tentang gaji diatas dapat disimpulkan bahwa arti dari gaji adalah balas jasa yang berupa uang sebagai balasan atas seseorang yang melaksanakan tugas yang berguna untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi yang bersangkutan dan uang tersebut dapat berfungsi atau menjadi faktor dalam jaminan kelangsungan hidup.

b. Tujuan Pemberian Gaji

Tujuan dalam memberi gaji Menurut Rivai (dalam Kadarisman 2012:340) yaitu :

1) Ikatan kerja sama

Pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pemilik wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

2) Kepuasan kerja

Dengan gaji, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan efektif

Jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika gaji yang diberikan cukup besar, pimpinan akan mudah memotivasi karyawannya.

5) Stabilitas karyawan

Dengan program gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian gaji yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh serikat buruh

Dengan program gaji yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh asosiasi usaha sejenis atau kadin

Dengan program gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil dan perpindahan ke perusahaan dapat dihindari.

9) Pengaruh pemerintah

Jika program gaji sesuai dengan undang-undang perburuhan yang (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Gaji

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya gaji menurut Hasibuan (2014:127-129) antara lain :

1) Adanya Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka gaji relatif kecil. Tetapi sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka gaji relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat gaji akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat gaji relatif kecil.

3) Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat gaji semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat gaji relatif kecil.

4) Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka gaji akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk dan sedikit maka gajinya kecil.

5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya Hidup/*Cost of Living*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat upah semakin besar. Sebaliknya, jika biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar dari pada di Bandung.

7) Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji lebih besar. Sebaliknya, karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji yang lebih besar pula.

8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan yang lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gajinya kecil.

9) Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disqueshed unemployment*).

10) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

Dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya gaji. Sehingga dalam pemberian gaji harus adil dan layak agar mencapai tujuan perusahaan.

d. Sistem Penggajian

Sistem penggajian menurut Malayu S.P Hasibuan (2010:124) dalam buku “Manajemen Sumber Daya Manusia” dibagi menjadi tiga sistem yaitu :

1) Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya gaji di tetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat di terapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian.

Sistem waktu biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit di ukur perunitnya dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Besarnya gaji sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan di kaitkan kepada prestasi kerjanya.

Kebaikan sistem waktu ini ialah administrasi pengupahan mudah dan besarnya gaji yang akan di bayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu ialah pekerja yang malas pun gajinya tetap di bayar sebesar perjanjiannya.

2) Sistem Hasil (*output*)

Dalam sistem hasil (*output*), besarnya gaji yang di bayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil uang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis

pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi.

Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Kelemahan sistem hasil ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

3) Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakan, penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

e. Metode Pembayaran Gaji

Dalam metode pembayaran gaji menurut Malayu S.P Hasibuan (2010:123) terdapat 2 metode yaitu :

1) Metode Tunggal

Metode tunggal yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokoknya hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Jadi, tingkatan golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya.

2) Metode Jamak

Metode jamak yaitu suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan formal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi standar gaji pokoknya yang pasti tidak ada. Ini terdapat pada perusahaan-perusahaan swasta yang didalamnya masih sering terdapat diskriminasi.

Dorongan gaji ataupun upah adalah suatu cara membagi keuntungan dari produktivitas yang bertambah. Tetapi bila ukuran dorongan berubah, karena manajemen mendapatkan metode-metode atau mesin-mesin baru dan kemudian produktivitas bertambah maka timbul persoalan, bagaimana membagi bagian keuntungan itu diantara semua pegawai.

f. Indikator Gaji

Kurniawati (2013:9) mengatakan bahwa indikator gaji adalah sebagai berikut :

- 1) Kelayakan, gaji yang sesuai selalu diharapkan karyawan. Kinerja yang tinggi membuat karyawan mengharapakan gaji yang lebih begitupun tingkat usia dan lama bekerja, akan membuat karyawan selalu mengharapakan sebuah gaji yang layak dan sesuai dari perusahaan.
- 2) Motivasi Kerja, perasaan yang muncul jika menerima gaji membuat karyawan lebih bersemangat untuk bekerja, karyawan

akan bersemangat dan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan hasil yang sesuai.

- 3) Kepuasan Kerja, perasaan yang muncul jika karyawan menerima gaji berdasarkan faktor unik dalam diri mereka, seperti tingkat kinerja yang senioritas, karyawan akan merasa puas bahwasanyakerja mereka sangat dihargai dan dibutuhkan dalam perusahaan.

Besar kecilnya gaji atau upah yang dibayarkan kepada para pekerja yang melakukan kegiatan tertentu, dengan demikian diharapkan bahwa sistem penggajian yang diberlakukan banyak organisasi akan mencerminkan segi keadilan dalam sistem tersebut yang pada gilirannya akan menumbuhkan kinerja karyawan yang tinggi dikalangan para pekerja.

2. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Purwanto (2013:83) semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya dimana kepuasan, bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat kerja mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang.

Pentingnya semangat kerja dapat dilihat sebagai bagian fundamental dari kegiatan manajemen sehingga sesuatu dapat ditujukan kepada pengarah potensi dan sumber daya manusia dengan

jalan menimbulkan, menghidupkan, menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi serta kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun organisasi. Novianingsih (2013:43) mengatakan semangat kerja dapat dikatakan sebagai suatu reaksi emosional dan mental yang muncul dalam diri seseorang untuk berusaha melakukan pekerjaan dengan lebih giat, antusias, dan sungguh-sungguh sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan lebih baik.

Menurut Harley (2012:216) dalam Arwani dan Aswari menyatakan bahwa semangat kerja atau moral kerja adalah sikap kesediaan perasaan yang baik memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak tanpa menambah kelelahan yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya dan membuat karyawan tidak mudah terkena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya.

Menurut Moekijat (2010:131) mendefinisikan bahwa semangat kerja atau moral kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Sedangkan Nitisemito (2010:160) mengatakan bahwa semangat kerja dapat diartikan juga suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat didalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa

kegairahan didalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Dari beberapa pengertian semangat kerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah sikap individu dalam bekerja yang menunjukkan rasa kegairahan, antusias dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas agar mencapai tujuan organisasi. Seorang karyawan yang bekerja pada perusahaan mengharapkan sesuatu dari perusahaan tersebut. Sesuatu yang diharapkan karyawan bukan hanya sekedar gaji, tetapi juga hal-hal lain yang dapat memberikan jaminan kepada karyawan tersebut tentang kesinambungan pekerjaan dan kariernya.

Tercapainya harapan karyawan tersebut akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan apabila perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, maka pekerjaan akan lebih cepat dilakukan dan pada akhirnya keuntungan akan lebih banyak diperoleh perusahaan.

b. Tujuan Semangat Kerja

Umumnya tujuan dan manfaat semangat kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas yang lebih baik. Sehingga instansi dan organisasi perlu menimbulkan semangat kerja karyawan yang tinggi, akan mempermudah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, sementara apabila semangat kerja rendah maka produktivitas juga rendah.

Adapun tujuan meningkatkan semangat kerja antara lain :

- 1) Meningkatkan produktivas kerja
- 2) Meningkatkan kehadiran karyawan
- 3) Karyawan merasa lebih nyaman saat bekerja
- 4) Menjalin hubungan intern (perusahaan dan karyawan)
- 5) Pencapaian laba rugi perusahaan

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan

Peningkatan semangat kerja dalam suatu instansi merupakan suatu hal yang sangat penting. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memberikan keuntungan pada instansi dan sebaliknya pegawai yang memiliki semangat kerja yang rendah dapat mendatangkan kerugian pada instansi. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya atau melemahnya semangat kerja menurut Alex S. Nitisemito (2010:167), yaitu :

1) Upah yang rendah

Upah yang terlalu rendah akan mengakibatkan karyawan lesu didalam bekerja, karena kebutuhan atau hidupnya tidak terpenuhi dari pekerjaan yang dia kerjakan sehingga semangat kerja akan menurun.

2) Lingkungan kerja yang buruk

Lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga apa yang mereka kerjakan tidak sesuai yang diharapkan perusahaan.

3) Kurangnya disiplin kerja

Kurangnya kedisiplinan akan mempengaruhi terhadap penyelesaian kerja, sehingga karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

4) Gaya kepemimpinan yang buruk

Gaya kepemimpinan yang buruk akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam bekerja, karena apabila pimpinan terlalu otoriter dan hanya mementingkan kepentingan perusahaan tanpa memperdulikan karyawan, maka semangat kerja karyawan akan menurun.

5) Kurang informasi

Kurangnya informasi yang diberikan kepada karyawan akan mengakibatkan lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan karyawan, karena informasi yang dibutuhkan karyawan sangat kurang.

Dari pendapat para ahli diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi turunnya semangat kerja ini saling berkaitan satu dengan yang lainnya, maka instansi harus dapat mengurangi faktor-faktor tersebut dengan baik agar tidak

menjadi masalah yang mengakibatkan semangat kerja pegawai menurun.

d. Faktor-Faktor Untuk Mengukur Semangat Kerja

Untuk mengukur semangat kerja pegawai tidak hanya berkisar kepada persoalan karakter individu terhadap pekerjaannya, melainkan juga terhadap lingkungan kerjanya. Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi akan menunjukkan perilaku yang baik yang akan berdampak positif pada hasil kerja demi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Nitisemito (dalam Darmawan, 2013:80) faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah :

1) Absensi

Karena absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. Yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, atau periode libur, dan pemberhentian kerja.

2) Kerjasama

Kerjasama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu

diantara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.

3) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

4) Kedisiplinan

Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-praturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

e. Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja pegawai yang terus menerus meningkat akan memberikan keuntungan bagi suatu organisasi, seperti pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kesalahan kerja ditekan sekecil mungkin, dan tingkat ketidakhadiran dapat diperkecil. Sebaliknya turunnya semangat kerja pegawai akan mengakibatkan meningkatnya ketidakhadiran tinggi dan rasa tidak nyaman dalam bekerja. Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan semangat kerja pegawai dengan berbagai cara, hal ini erat kaitannya dengan anggapan bahwa semangat kerja yang tinggi akan memberikan peranan pada produktivits yang tinggi pula, karena itu maka selayaknya perusahaan berusaha selalu meningkatkan semangat kerja. Namun harus juga

disadari bahwa semangat kerja senantiasa berubah-ubah, ini bisa terjadi karena pegawai merasa terpuaskan atau sebaliknya, ini tergantung pada organisasi bersangkutan.

Berikut adalah beberapa indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Alex S. Nitisemito (2010:427), diantaranya adalah sebagai berikut :

1) Naiknya produktivitas karyawan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan dan sebagainya. Oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan tinggi atau tidak.

Dimensi naiknya produktivitas karyawan diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu :

- a) Professionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan
- b) Tidak menunda pekerjaan
- c) Mempercepat pekerjaan

2) Tingkat absensi rendah

Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena nampak bahwa persentase absen seluruh karyawan rendah.

Dimensi absensi yang rendah diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu :

- a) Cuti

- b) Keterlambatan
- c) Alfa
- d) Sakit

3) *Labour Turn Over*

Tingkat karyawan keluar masuk, karyawan yang menurun merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalannya perusahaan.

Dimensi *Labour Turn Over* diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a) Setia terhadap perusahaan
- b) Senang bekerja di dalam perusahaan

4) Berkurangnya kegelisahan

Semangat kerja karyawan akan meningkat apabila mereka tidak gelisah. Kegelisahan dapat dilihat melalui bentuk keluhan, ketidaktenangan bekerja, dan hal-hal lainnya.

Dimensi berkurangnya kegelisahan diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu :

- a) Kepuasan kerja
- b) Ketenangan dalam bekerja
- c) Keamanan dan kenyamanan dalam bekerja
- d) Hubungan kerja yang harmonis

3. PRODUKTIVITAS KERJA

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Ervianto (2014:36), dalam bukunya *Teori-Aplikasi Manajemen Proyek Konstruksi* mengatakan bahwa produktivitas didefinisikan sebagai rasio antara *output* dan *input*, atau rasio antara hasil produk dengan total sumber daya yang digunakan. Selain itu pengertian produktivitas tersebut biasanya dihubungkan dengan produktivitas pekerja dan dapat dijabarkan sebagai perbandingan antara hasil kerja dan jam kerja.

Sedangkan Kussriyanto (2014:5) mendefinisikan bahwa produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (*output*, keluaran) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (*input*, masukan).

Revianto (2015:42) berpendapat bahwa produktivitas adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk seorang tenaga kerja.

Produktivitas diartikan oleh Ravianto dalam Wijayaningsih (2012:1) sebagai efisiensi modal dan waktu yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja, merupakan kemampuan seseorang untuk menggunakan kekuatannya dan mewujudkan segenap potensi yang apa adanya. Menggunakan

kemampuan atau mewujudkan segenap potensi guna mewujudkan kreativitas. Untuk menjaga agar produktivitas kerja terjamin, sudah seharusnya pimpinan memperhatikan penempatan karyawan, sehingga semangat dan gairah kerja semakin meningkat.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Pelaksanaan produktivitas bertujuan untuk meningkatkan atau memanfaatkan sumber-sumber yang ada agar dapat terlaksana dengan baik. Tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Menurut Sedarmayanti (2011:72) beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1) Sikap mental meliputi :

a) Motivasi Kerja

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja dengan rajin dan giat sehingga akan mendapat suatu prestasi kerja yang tinggi begitu pula sebaliknya dengan motivasi yang rendah maka produktivitasnya rendah.

b) Disiplin Kerja

Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan perusahaan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Sebab kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan produktivitas

kerja pun akan meningkat. Hal tersebut akan berlaku sebaliknya apabila disiplin kerja karyawan rendah.

c) Etika Kerja

Karyawan yang memiliki etika kerja yang baik dapat berdampak pada produktivitas karyawan. Pada umumnya karyawan yang memiliki etika kerja yang baik akan terlihat dalam penampilan kerja sehari-hari yang berupa kerja sama, kehadiran, inisiatif, antusias, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kreativitas. Hal tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap pencapaian produktivitas kerja karyawan yang optimal dan mampu memenuhi harapan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

2. Pendidikan

Dengan pendidikan yang tinggi diharapkan mampu mendorong kemampuan karyawan dalam bekerja. Seseorang dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi memungkinkan dirinya untuk bekerja lebih produktif dibanding yang pendidikannya lebih rendah. Karyawan yang memiliki pendidikan yang tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas, kematangan berpikir, dan bekerja dengan lebih baik.

3. Keterampilan

Karyawan yang terampil akan lebih efektif dan efisien dalam bekerja. Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas

kerja dengan baik dan dapat menghindari kesalahan yang dapat menimbulkan kerugian.

4. Manajemen

Manajemen yang proaktif dibutuhkan dalam mendorong karyawannya agar lebih produktif dalam bekerja.

5. Hubungan Industrial Pancasila

Dengan penerapan hubungan industrial pancasila yang sehat maka karyawan akan merasa lebih tenang dalam bekerja, merasa diperlakukan adil sehingga menimbulkan dedikasi yang tinggi dalam bekerja dalam upaya peningkatan produktivitas dalam bekerja.

6. Tingkat Penghasilan

Karyawan yang diberikan motivasi dalam bentuk insentif atau penghasilan dapat meningkatkan penghasilan atau konsentrasi dan semangat kerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja.

7. Gizi dan Kesehatan

Perusahaan yang peduli terhadap gizi dan kesehatan karyawannya diharapkan mampu memberikan dampak pada hasil kerja yang lebih baik karena karyawan tersebut lebih sehat dan kuat.

8. Jaminan Sosial

Dengan adanya jaminan sosial maka karyawan merasa terlindungi masa depannya sehingga karyawan lebih berdedikasi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan gairah dalam bekerja.

9. Lingkungan dan Iklim Kerja

Dengan lingkungan yang kondusif maka karyawan akan merasa lebih nyaman dalam bekerja sehingga berpengaruh pada produktivitas kerja yang lebih baik.

10. Sarana Produksi

Karyawan yang dapat memanfaatkan sarana produksi perusahaan dengan baik dan efisien akan meningkatkan produktivitas yang baik dalam bekerja.

11. Teknologi

Dengan pemanfaatan teknologi yang dapat mendukung kerja dan peningkatan produktivitas karyawan.

12. Kesempatan Prestasi

Dengan memberikan kesempatan prestasi akan meningkatkan dorongan psikologis dalam rangka meningkatkan kemampuan dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Wartana (2011:24) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Tindakan konstruktif.
2. Percaya pada diri sendiri.

3. Bertanggung jawab.
4. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan.
5. Mempunyai pandangan ke depan.
6. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah.
7. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan.
8. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensi yang dimiliki.
9. Semangat kerja untuk mendorong mereka untuk bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

c. Pengukuran Produktivitas

Menurut Henry Simamora (2014:612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

- 1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Langkah-langkah Pencapaian Produktivitas

Menurut Handoko (2010:213), langkah-langkah untuk mencapai produktivitas adalah :

- 1) Mengembangkan ukuran produktivitas di seluruh tingkat organisasi.
- 2) Menetapkan tujuan peningkatan produktivitas dalam konteks ukuran yang ditetapkan. Tujuan-tujuan yang hendaknya realitas dan mempunyai batasan waktu.
- 3) Mengembangkan rencana untuk mencapai tujuan.
- 4) Mengimplementasikan rencana.
- 5) Mengukur hasil-hasil.

Dengan langkah-langkah kebijakan yang di tempuh oleh perusahaan, tujuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas untuk memperoleh laba yang optimal dapat tercapai.

e. Indikator Produktivitas

Menurut Sutrisno (2011:104) produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari-hari yang sebelumnya. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari yang sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5) Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil Penelitian
Winarni dan Hardi Utomo (2013)	Pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai kantor perpustakaan dan arsip kota salatiga melalui variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening.	Gaji (X)	Motivasi Kerja (Y1) Kinerja Pegawai (Y2)	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan gaji terhadap kinerja pegawai kantor perpustakaan dan arsip kota salatiga melalui variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening.
Septian Dwi Nugroho (2012)	Pengaruh pengalaman kerja dan gaji terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Dan Liris (Bagian Divisi Garment Konveksi IV) di Sukoharjo.	Pengalaman kerja (X1) Gaji (X2)	Produktivitas Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja dan gaji berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Dan Liris (Bagian Divisi Garment Konveksi IV) di Sukoharjo.
Bahri Kamal Dan Hesti Widianti (2016)	Pengaruh gaji terhadap motivasi kerja karyawan pada SPBN (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan) Karya Mina Kota Tegal.	Gaji (X)	Motivasi Kerja (Y)	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada SPBN (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan) Karya Mina Kota Tegal.
Ardika Sulaeman (2014)	Pengaruh upah dan pengalaman kerja terhadap	Upah (X1) Pengalaman kerja (X2)	Produktivitas karyawan (Y)	Analisis Jalur (<i>path analysis</i>)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif

	produktivitas karyawan kerajinan ukiran Kabupaten Subang.				upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja baik secara parsial maupun simultan.
Marianus Subianto (2016)	Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat	Gaji (X1) Insentif (X2)	Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Gaji dan Insentif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel independent (Gaji dan Insentif) terhadap variabel dependent (Kinerja Karyawan) pada PT Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat.
Robert L. Kahn and Daniel Katz	<i>Leadership Practices in Relation to Productivity and Morale</i>	<i>Leadership Practice (X)</i>	<i>Productivity (Y)</i> <i>Morale (Z)</i>	Path Analysis	There is influence Leadership Practices in Relation to Productivity and Morale.

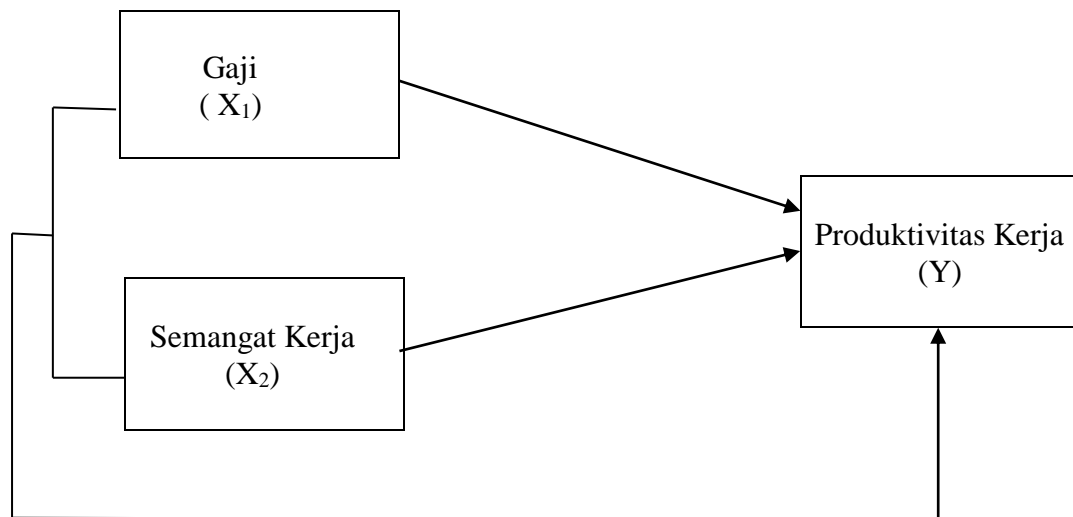
Sumber : Penulis (2019)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Untuk mempermudah pemahaman tentang penelitian ini, penulis menggunakan kerangka konseptual sebagai landasan dalam pembahasan masalah yang penulis teliti.

Dalam hal ini yang dibahas adalah produktivitas kerja karyawan, yang mana sangat dipengaruhi oleh berbagai hal sehingga pengukuran produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan seperti gaji. Menurut Hadi Poerwono (2013:176), definisi gaji adalah pengganti jasa bagi tenaga kerja yang meliputi masa dan syarat-syarat tertentu dengan tugas-tugas yang sifatnya lebih konstan ditetapkan yang meliputi masa yang lebih panjang. Gaji sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan, dengan gaji yang relatif tinggi maka akan membuat karyawan semakin produktif terhadap pekerjaan ataupun tanggung jawab yang telah dia terima dari perusahaan tersebut.

Selain gaji ada juga faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu semangat kerja. Menurut Netisemito (2010:160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga akan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja yang tinggi akan tampak berupa kesediaan bekerja keras dengan sungguh-sungguh, tekun dan bergairah, bekerja dengan senang dan bertanggung jawab terhadap tugasnya. Dengan semangat kerja yang tinggi maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan, dengan begitu maka perusahaan akan memperoleh keuntungan.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual
Sumber : Diolah Penulis (2019)

D. Hipotesis

Menurut Manullang & Pakpahan (2014 : 61), mengemukakan bahwa hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian.

Atas dasar pemikiran diatas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) MWH Tandem.
2. Semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) MWH Tandem.
3. Gaji dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) MWH Tandem.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, asosiatif, dimana penelitian ini akan menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2010:55). Dalam jenis penelitian ini akan digunakan hubungan kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat, dimana ada *variable independent* (variabel yang mempengaruhi) dan *variable dependent* (variabel yang dipengaruhi). Penelitian ini membahas analisis pengaruh gaji dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pertamina (Persero) MWH Tandem Jl. T.A.Hamzah Km. 28,5 No. 832 Kel. Jati Utomo, Kec. Binjai Utara.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Februari 2019 sampai dengan Mei 2019, dengan format berikut :

Tabel 3.1 Jadwal Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan/Tahun											
		Februari 2019			Maret 2019			April 2019			Mei 2019		
1.	Riset Awal/Pengajuan Judul	■											
2.	Penyusunan Proposal		■	■									
3.	Perbaikan Acc Proposal				■								
4.	Seminar Proposal					■							
5.	Pengolahan Data						■	■	■				
6.	Penyusunan Skripsi									■	■	■	
7.	Bimbingan Skripsi										■	■	■
8.	Meja Hijau												■

Sumber: Penulis (2019)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu: gaji (X1) dan semangat kerja (X2), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu: produktivitas kerja (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya, yang ada dilapangan.

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Gaji (X1)	Balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan menurut Andrew E. Sikula (2011:119) .	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keadilan internal. 2. Keadilan eksternal. 3. Taraf hidup yang layak. 4. Mampu memenuhi kebutuhan. 5. Menimbulkan rasa semangat bekerja. 6. Kesejahteraan. Menurut Siagian (2010:262) .	Likert
Semangat Kerja (X2)	Semangat kerja dapat diartikan juga suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif menurut Nitisemito (2010:160) .	<ol style="list-style-type: none"> 1. Naiknya produktivitas karyawan. 2. Tingkat absensi rendah. 3. <i>Labour Turn Over</i>. 4. Berkurangnya kegelisahan. Menurut Alex S. Nitisemito (2010:427) .	Likert
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas merupakan output per unit, atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input menurut Sutrisno (2011:207) .	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi Menurut Sutrisno (2011:104) .	Likert

Sumber: Penulis (2019)

D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Rusiadi (2013:35), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik suatu kesimpulannya.

Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan bagian pengisian PT. Pertamina (Persero) MWH Tandem yang berjumlah sebanyak 37 karyawan.

2. Sampel

Menurut Rusiadi (2013:35), sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus atau sampel jenuh/padat, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 37 karyawan.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Angket/*Questionnaire*

Angket yaitu bentuk pertanyaan yang diajukan kepada responden yaitu karyawan yang bekerja di bagian pengisian PT. Pertamina (Persero) MWH Tandem yang menjadi objek penelitian dan penilaiannya menggunakan skala likert.

2. Wawancara (*Interview*)

Dilakukan dengan cara menentukan tanya jawab langsung antara pewawancara dengan yang diwawancarai tentang segala sesuatu yang diketahui oleh pewawancara yang berhubungan dengan informasi perusahaan.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan : untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada para responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, et al. 2013).

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuesioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60 (Rusiadi, et al. 2013).

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia maka dapatlah suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti penulis. Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain

menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 16.0 For Windows*.

2. Uji Kualitas Data/Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik tersebut antara lain :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi variabel residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Dalam hal ini uji normalitas yang digunakan adalah grafik histogram dan *P-P Plot*. Grafik histogram menempatkan gambar variabel dependen sebagai sumbu vertikal, sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal (Rusiadi dkk, 2014:50). Adapun kriteria grafik histogram adalah sebagai berikut :

- 1) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri, maka tidak berdistribusi normal.
- 2) Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka berdistribusi normal.
- 3) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan, maka tidak berdistribusi normal.

Adapun kriteria untuk P-P *Plot* adalah sebagai berikut :

- 1) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data berdistribusi secara normal.
- 2) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas yaitu untuk mengetahui apakah lebih dari satu hubungan linear yang sempurna atau antara variabel bebas dan korelasi. Model regresi yang paling baik adalah apabila tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya Multikolinearitas dapat dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF)

- 1) Apabila $VIF > 10$, maka ada Multikolinearitas
- 2) Apabila $VIF < 10$, maka tidak ada Multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan. Jika varians residual antara suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, tetapi varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Mendeteksi apakah ada atau tidak gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan hasil program *Statistical And Servis Solution (SPSS)* dengan dasar pengambilan keputusan (Rusiadi dkk, 2014:50) sebagaiberikut :

- 1). Jika ada tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka mengalami gangguan heteroskedastisitas.
- 2). Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedastisitas.

3. Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda (*multiple regression*), dimana $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \epsilon$

Dengan devinisi $b_1 > 0$; $b_2 > 0$; dengan rumus persamaan regresi berganda

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y	: Produktivitas Karyawan
X ₁	: Gaji
X ₂	: Semangat Kerja
α	: Konstanta
β	: Koefisien Regresi
ϵ (epsilon)	: Error term/Tingkat Kesalahan

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji-t)

Uji Parsial (Uji-t) dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsialantara variabel independen terhadap variabel dependen dengan

asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji-t dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat dengan taraf signifikan 5% (Kuncoro dalam Rusiadi dkk, 2013: 279). Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- 1) $H_0 : \beta_1 = 0$, tidak ada pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) $H_0 : \beta_1 \neq 0$, ada pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 3) Terima H_0 (tolak H_1), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha 5\%$.
- 4) Tolak H_0 (terima H_1), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha 5\%$.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya adalah :

1. Terima H_0 (tolak H_1), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha 5\%$.
2. Tolak H_0 (terima H_1), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha 5\%$.

c. Koefisien Determinasi

Analisis determinasi ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi adalah 0 sampai dengan 1, semakin mendekati 0 besarnya koefisien determinasi (r^2) suatu persamaan regresi, semakin kecil pula pengaruh semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen.

Rumus :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana :

D = Koefisien Determinasi

R = Nilai Korelasi Product Moment

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT. Pertamina (Persero) MWH Tandem

PT. Pertamina (Persero) MWH Tandem merupakan salah satu Depot Pertamina khususnya di Unit Bisnis Gas Domestik, didirikan pada tanggal 28 Maret 1974 yang terletak di Jl. T.Amir Hamzah Km.28,5 No.832 Binjai Utara di bawah Akte Notaris Chaerani Bustami,SH.

Keberadaan Depot ini pada mulanya untuk melayani kebutuhan konsumen Non BBM di Provinsi yaitu : Provinsi Aceh,Sumatera Utara,Riau, dan Sumatera Barat. PT. Pertamina (Persero) MWH Tandem merupakan salah satu depot yang kegiatannya melakukan penerimaan, penimbunan dan penyaluran Elpiji yang berada di wilayah kerja Pertamina M&T Region I. Bentuk operasi PT. Pertamina (Persero) MWH Tandem meliputi penerimaan,penimbunan dan penyaluran LPG.Berikut adalah fasilitas yang dimilikiPT. Pertamina (Persero) MWH Tandem :

- a) Tangki penimbunan LPG tiga (3) unit.
- b) Bangsal pengisian LPG.
- c) Rumah pompa LPG (Pompa Listrik).
- d) Jalur pipa penerimaan,penyaluran,penimbunan.

- e) Kolam air pemadam kebakaran.
- f) Kolam air sirkulis.
- g) Pos gate keper dan security.
- h) Rumah genset (*Stand by genset*).
- i) Gedung perkantoran.
- j) Gudang penyimpanan sementara limbah B3.
- k) Ruang merokok.
- l) Ruang istirahat agen.
- m) Musholla.
- n) Rumah dinas kepala depot.

Serta untuk mempermudah pelayanan distribusi Gas pada konsumen, maka penyaluran juga dilakukan oleh SPPBE (Stasiun Pengisian dan Penyaluran Bahan Bakar Elpiji) yang hingga kini telah beroperasi \pm 34 SPPBE, diantaranya ialah :

- 1) Trihatras Nusantara,
- 2) Dharma Mitra Impreza,
- 3) Wanatara Dharma Satria,
- 4) Wanatara Dharma,
- 5) Mitha Sarana Wijaya,
- 6) Putra Migas Indonesia,
- 7) Putra Migas Asia,
- 8) Maju Kita Bersama,
- 9) Citra Teknik Mandiri,
- 10) dan lain-lain.

Luas area operasi depot Tandem \pm 4 HA, terdiri dari :

- a) Luas Area Awal : 123,0 mtr x 164,0 mtr
= 20.131 mtr²
- b) Luas Area Penambahan : 141,5 mtr x 146,5 mtr
= 20.728 mtr²
- c) Jumlah Luas Area : = 40.859 mtr²

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

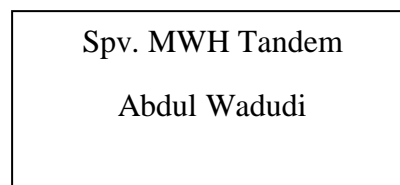
Menjadi Perusahaan Energi Nasional Kelas Dunia.

b. Misi

Menjalankan usaha LPG & Produk Turunannya yang meliputi penerimaan, penimbunan, dan penyaluran yang berdasarkan prinsip-prinsip komersial yang kuat.

3. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

a. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

b. Pembagian Tugas

Kerja dan fungsi setiap tugas sesuai struktur organisasi pada PT.Pertamina (Persero) MWH Tandem adalah sebagai berikut :

1. Spv. MWH Tandem

Tugas dan tanggung jawab :

- a). Melakukan kegiatan persiapan eksekusi penerimaan dan eksekusi penerimaan material LPG dan produk gas *non hydro*, di *material ware house* Fungsi Domestic Gas Region III.
- b). Melakukan proses pengecekan *discrepancy* pada kegiatan penerimaan, penanganan *discrepancy* penerimaan serta mengevaluasi dan penyusunan rekomendasi kegiatan penerimaan material LPG dan produk gas *non hydro*, di *material ware house* Fungsi Domestic Gas Region III.
- c). Melakukan proses analisa pemenuhan kebutuhan *ware house* dan penyusunan sistem dan metode *ware house* untuk material LPG dan produk gas *non hydro*, di *material ware house* Fungsi Domestic Gas Region III.
- d). Melakukan proses pengecekan kualitas dan kuantitas material LPG dan produk gas *non hydro*, pemeliharaan dan perbaikan material LPG dan produk gas *non hydro*, pemutakhiran *Inventory* (disposal, penambahan, pengurangan dan lain-lain) serta evaluasi dan penyusunan rekomendasi *ware house management* untuk material LPG dan produk gas *non hydro*, di *material ware house* Fungsi Domestic Gas Region III.

- e). Melakukan kegiatan perumusan metode pemeliharaan aset, sarana dan fasilitas, menganalisa kondisi aset, sarana dan fasilitas, persiapan pemeliharaan aset sarana dan fasilitas serta dan *Master schedule* pemeliharaan aset, sarana dan fasilitas di *material ware house* Fungsi Domestic Gas Region III.
- f). Melakukan kegiatan pemeliharaan aset, sarana dan fasilitas terkait bidang *engineering* di *material ware house* Fungsi Domestic Gas Region III.

4. Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 37 orang responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap gaji dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) MWH Tandem. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, lamanya bekerja dan pendidikan terakhir.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Jenis Kelamin	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	37	100.0	100.0	100.0
	Perempuan	0	0	0	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2019

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa karyawan PT. Pertamina (Persero) MWH Tandem adalah laki-laki sebanyak 37 orang (100.0%) dan perempuan 0 orang (0.00%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <30 tahun	5	13.5	13.5	13.5
30-35 tahun	9	24.3	24.3	37.8
35-40 tahun	12	32.4	32.4	70,2
> 40 tahun	11	29.7	29.7	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2019

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa karyawan PT. Pertamina (Persero) MWH Tandem adalah < 30 tahun sebanyak 5 orang (13,5%), 30-35 tahun sebanyak 9 orang (24,3%), 35-40 tahun sebanyak 12 orang (32,4%), > 40 tahun sebanyak 11 orang (29,7%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Lama Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 tahun	4	10.8	10.8	10.8
5-10 tahun	7	18.9	18.9	29.7
10-15 tahun	9	24.3	24.3	54.0
>15 tahun	17	45.9	45.9	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2019

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa karyawan PT. Pertamina (Persero) MWH Tandem adalah masa kerja 1-5 tahun sebanyak 4 orang (10.8%), 5-10 tahun sebanyak 7 orang (18,9%), 10-15 tahun sebanyak 9 orang (24,3%), > 15 tahun sebanyak 17 orang (45,9%).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	34	91.8	91.8	91.8
	D3	3	8.1	8.1	100.0
Total		37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2019

Pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa karyawan PT. Pertamina (Persero) MWH Tandem berdasarkan pendidikan terakhir adalah SMA sebanyak 34 orang (91,8%), dan D3 sebanyak 3 orang (8,1%).

5. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel bebas yaitu gaji dan semangat kerja dengan 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Dalam penyebaran angket, masing-masing variabel diwujudkan menjadi 10 butir pernyataan yang harus diisi oleh responden yang berjumlah 37 orang. Jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Ragu-Ragu (R)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

a. Variabel X₁(Gaji)

Penilaian berdasarkan Gaji dengan menggunakan 6 (enam) indikator dan diwujudkan menjadi 10 (sepuluh) butir pernyataan.

Berdasarkan perhitungan persentase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.5 Karyawan menerima pembayaran gaji tepat waktu untuk setiap bulannya

(X1.1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	10.8	10.8	10.8
	2	9	24.3	24.3	35.1
	3	11	29.7	29.7	64.9
	4	10	27.0	27.0	91.9
	5	3	8.1	8.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2019

Dari tabel 4.5 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (10,8%), tidak setuju 9 orang (24,3%), ragu-ragu 11 orang (29,7%), setuju 10 orang (27,0%), sangat setuju 3 orang (8,1%). Disimpulkan bahwa karyawan tidak tepat waktu dalam menerima pembayaran gaji untuk setiap bulannya.

Tabel 4.6 Gaji yang diperoleh saat ini sudah sesuai dengan standar pemerintah.

(X1.2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	16.2	16.2	16.2
	2	10	27.0	27.0	43.2
	3	7	18.9	18.9	62.2
	4	8	21.6	21.6	83.8
	5	6	16.2	16.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju ada sebanyak 6 orang (16,2%), tidak setuju 10 orang (27,0%), ragu-ragu 7 orang (18,9%), setuju 8 orang (21,6%), sangat setuju 6 orang (16,2%). Disimpulkan bahwa gaji yang diperoleh saat ini tidak sesuai dengan standar pemerintah.

Tabel4.7 Gaji yang diberikan perusahaan pada setiap bulannya cukup layak bagi karyawannya

(X1.3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	18.9	18.9	18.9
	2	10	27.0	27.0	45.9
	3	10	27.0	27.0	73.0
	4	7	18.9	18.9	91.9
	5	3	8.1	8.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju ada sebanyak 7 orang (18,9 %), tidak setuju 10 orang (27,0%), ragu-ragu 10 orang (27,0%), setuju 7 orang (18,9%), sangat setuju 3 orang (8,1%). Disimpulkan bahwa gaji yang diberikan perusahaan pada setiap bulannya tidak cukup layak bagi karyawannya.

Tabel 4.8 Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan

(X1.4)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	16.2	16.2	16.2
	2	10	27.0	27.0	43.2
	3	9	24.3	24.3	67.6
	4	8	21.6	21.6	89.2
	5	4	10.8	10.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju ada sebanyak 6 orang (16,2 %), tidak setuju 10 orang (27,0%), ragu-ragu 9 orang (24,3%), setuju 8 orang (21,6%), sangat setuju 4 orang (10,8%). Disimpulkan bahwa gaji yang diterima tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan.

Tabel 4.9 Karyawan menerima gaji secara adil dengan apa yang karyawan kerjakan

(X1.5)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	16.2	16.2	16.2
	2	10	27.0	27.0	43.2
	3	8	21.6	21.6	64.9
	4	9	24.3	24.3	89.2
	5	4	10.8	10.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju ada 6 orang (16,2%), tidak setuju

10orang (27,0%), ragu-ragu 8 orang (21,6%), setuju 9 orang (24,3%), sangat setuju 4 orang (10,8%). Disimpulkan bahwa karyawan menerima gaji secara tidak adil dengan apa yang karyawan kerjakan.

Tabel 4.10Banyaknya perpindahan karyawan dapat mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja

(X1.6)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	8.1	8.1	8.1
	2	11	29.7	29.7	37.8
	3	10	27.0	27.0	64.9
	4	9	24.3	24.3	89.2
	5	4	10.8	10.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju ada 3 orang (8,1 %), tidak setuju 11 orang (29,7%), ragu-ragu 10 orang (27,0%), setuju 9 orang (24,3%), sangat setuju 4 orang (10,8%). Disimpulkan bahwa banyaknya perpindahan karyawan tidak dapat mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja.

Tabel 4.11 Dengan bekerja di perusahaan ini kesejahteraan karyawan terjamin

(X1.7)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	16.2	16.2	16.2
2	11	29.7	29.7	45.9
3	9	24.3	24.3	70.3
4	8	21.6	21.6	91.9
5	3	8.1	8.1	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 6 orang (16,2%), tidak setuju 11 orang (29,8%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 9 orang (24,3%), setuju 8 orang (21,6%), sangat setuju 3 orang (8,1%). Disimpulkan bahwa dengan bekerja di perusahaan ini kesejahteraan karyawan tidak terjamin.

Tabel 4.12 Perusahaan memberikan gaji yang sesuai sehingga karyawan lebih bersemangat dalam bekerja

(X1.8)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	13.5	13.5	13.5
2	13	35.1	35.1	48.6
3	8	21.6	21.6	70.3
4	5	13.5	13.5	83.8
5	6	16.2	16.2	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 5 orang (13,5%), tidak setuju 13 orang (35,1%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 8 orang (21,6%), setuju 5 orang (13,5%), sangat setuju 6 orang (16,2%). Disimpulkan bahwa perusahaan memberikan gaji yang tidak sesuai sehingga karyawan tidak bersemangat dalam bekerja.

Tabel 4.13 Gaji yang diterima sesuai dengan pengalaman dan lamanya bekerja

(X1.9)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	13.5	13.5	13.5
	2	9	24.3	24.3	37.8
	3	10	27.0	27.0	64.9
	4	8	21.6	21.6	86.5
	5	5	13.5	13.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 5 orang (13,5%), tidak setuju 9 orang (24,3%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 10 orang (27,0%), setuju 8 orang (21,6%), sangat setuju 5 orang (13,5%). Disimpulkan bahwa gaji yang diterima kurang sesuai dengan pengalaman dan lamanya bekerja.

Tabel 4.14 Gaji yang diberikan sesuai dengan keinginan karyawan

(X1.10)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	13.5	13.5	13.5
2	12	32.4	32.4	45.9
3	10	27.0	27.0	73.0
4	7	18.9	18.9	91.9
5	3	8.1	8.1	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 5 orang (13,5%), tidak setuju 12 orang (32,4%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 10 orang (27,0%), setuju 7 orang (18,9%), sangat setuju 3 orang (8,1%). Disimpulkan bahwa gaji yang diberikan tidak sesuai dengan keinginan karyawan.

b. Variabel X₂ (Semangat Kerja)

Penilaian berdasarkan Semangat Kerja dengan menggunakan 4 (empat) indikator dan diwujudkan menjadi 10 (sepuluh) butir pernyataan. Berdasarkan perhitungan persentase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.15 Karyawan tidak membuang-buang waktu untuk hal yang tidak berguna saat bekerja

(X2.1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	10.8	10.8	10.8
	2	10	27.0	27.0	37.8
	3	11	29.7	29.7	67.6
	4	8	21.6	21.6	89.2
	5	4	10.8	10.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 4 orang (10,8%), tidak setuju 10 orang (27,0%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (29,7%), setuju 8 orang (21,6%), sangat setuju 4 orang (10,8%). Disimpulkan bahwa karyawan terkadang membuang-buang waktu untuk hal yang tidak berguna saat bekerja.

Tabel 4.16 Karyawan datang dan pulang kerja dengan tepat waktu

(X2.2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	10.8	10.8	10.8
	2	10	27.0	27.0	37.8
	3	10	27.0	27.0	64.9
	4	7	18.9	18.9	83.8
	5	6	16.2	16.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 4 orang (10,8%), tidak setuju 10 orang

(27,0%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (27,0%), setuju 7 orang (18,9%), sangat setuju 6 orang (16,2%). Disimpulkan bahwa tidak semua karyawan datang dan pulang kerja dengan tepat waktu.

Tabel 4.17 Karyawan menyenangi pekerjaan di perusahaan
(X2.3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	13.5	13.5	13.5
2	13	35.1	35.1	48.6
3	9	24.3	24.3	73.0
4	6	16.2	16.2	89.2
5	4	10.8	10.8	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 5 orang (13,5%), tidak setuju 13 orang (35,1%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (24,3%), setuju 6 orang (16,2%), sangat setuju 4 orang (10,8%). Disimpulkan bahwa karyawan tidak menyenangi pekerjaan di perusahaan.

Tabel 4.18 Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan tentram
(X2.4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	13.5	13.5	13.5
2	8	21.6	21.6	35.1
3	9	24.3	24.3	59.5
4	11	29.7	29.7	89.2
5	4	10.8	10.8	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 5 orang (13,5%), tidak setuju 8 orang (21,6%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (24,3%), setuju 11 orang (29,7%), sangat setuju 4 orang (10,8%). Disimpulkan bahwa karyawan mengerjakan pekerjaan dengan tentram.

Tabel 4.19 Karyawan berusaha mencari solusi terhadap masalah yang timbul pada saat bekerja

(X2.5)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.7	2.7	2.7
2	10	27.0	27.0	29.7
3	12	32.4	32.4	62.2
4	9	24.3	24.3	86.5
5	5	13.5	13.5	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (2,7%), tidak setuju 10 orang (27,0%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (32,4%), setuju 9 orang (24,3%), sangat setuju 5 orang (13,5%). Disimpulkan bahwa tidak semua karyawan berusaha mencari solusi terhadap masalah yang timbul pada saat bekerja.

Tabel 4.20 Karyawan bersikap loyal terhadap pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan

(X2.6)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	13.5	13.5	13.5
	2	12	32.4	32.4	45.9
	3	10	27.0	27.0	73.0
	4	6	16.2	16.2	89.2
	5	4	10.8	10.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 5 orang (13,5%), tidak setuju 12 orang (32,4%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (27,0%), setuju 6 orang (16,2%), sangat setuju 4 orang (10,8%). Disimpulkan bahwa karyawan tidak bersikap loyal terhadap pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Tabel 4.21 Karyawan selalu fokus saat bekerja dan menghindari mengobrol dengan teman kerja

(X2.7)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	10.8	10.8	10.8
	2	9	24.3	24.3	35.1
	3	10	27.0	27.0	62.2
	4	7	18.9	18.9	81.1
	5	7	18.9	18.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 4 orang (10,8%), tidak setuju 9 orang (24,3%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (27,0%), setuju 7 orang (18,9%), sangat setuju 7 orang (18,9%). Disimpulkan bahwa karyawan kurang fokus saat bekerja dan menghindari mengobrol dengan teman kerja.

Tabel 4.22 Karyawan selalu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang optimal

(X2.8)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	13.5	13.5	13.5
	2	10	27.0	27.0	40.5
	3	9	24.3	24.3	64.9
	4	7	18.9	18.9	83.8
	5	6	16.2	16.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.22 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 5 orang (13,5%), tidak setuju 10 orang (27,0%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (24,3%), setuju 7 orang (18,9%), sangat setuju 6 orang (16,2%). Disimpulkan bahwa karyawan tidak selalu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang optimal.

Tabel 4.23 Karyawan merasa tenang bekerja di perusahaan ini karena tersedianya jaminan kesehatan

(X2.9)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	16.2	16.2	16.2
	2	10	27.0	27.0	43.2
	3	7	18.9	18.9	62.2
	4	8	21.6	21.6	83.8
	5	6	16.2	16.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 6 orang (16,2%), tidak setuju 10 orang (27,0%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (18,9%), setuju 8 orang (21,6%), sangat setuju 6 orang (16,2%). Disimpulkan bahwa karyawan tidak merasa tenang bekerja di perusahaan ini walaupun tersedianya jaminan kesehatan.

Tabel 4.24 Karyawan selalu bersemangat untuk hadir dan memulai aktivitas kerja di perusahaan

(X2.10)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5.4	5.4	5.4
	2	10	27.0	27.0	32.4
	3	13	35.1	35.1	67.6
	4	8	21.6	21.6	89.2
	5	4	10.8	10.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 2 orang (5,4%), tidak setuju 10 orang (27,0%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (35,1%), setuju 8 orang (21,6%), sangat setuju 4 orang (10,8%). Disimpulkan bahwa karyawan kurang bersemangat untuk hadir dan memulai aktivitas kerja di perusahaan.

c. Variabel Y (Produktivitas Kerja)

Penilaian berdasarkan Produktivitas Kerja dengan menggunakan 6 (enam) indikator dan diwujudkan menjadi 10 (sepuluh) butir pernyataan. Berdasarkan perhitungan persentase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.25 Karyawan mampu bekerja sesuai target perusahaan

(Y1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	10.8	10.8	10.8
	2	9	24.3	24.3	35.1
	3	10	27.0	27.0	62.2
	4	7	18.9	18.9	81.1
	5	7	18.9	18.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 4 orang (10,8%), tidak setuju 9 orang (24,3%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (27,0%), setuju 7 orang

(18,9%), sangat setuju 7 orang (18,9%). Disimpulkan bahwa karyawan kurang mampu bekerja sesuai target perusahaan.

Tabel 4.26 Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya

(Y2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	13.5	13.5	13.5
2	10	27.0	27.0	40.5
3	8	21.6	21.6	62.2
4	7	18.9	18.9	81.1
5	7	18.9	18.9	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 5 orang (13,5%), tidak setuju 10 orang (27,0%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (21,6%), setuju 7 orang (18,9%), sangat setuju 7 orang (18,9%). Disimpulkan bahwa karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

Tabel 4.27 Semakin tinggi keterampilan karyawan, maka akan meningkatkan hasil kerja yang dicapai

(Y3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	16.2	16.2	16.2
2	10	27.0	27.0	43.2
3	7	18.9	18.9	62.2
4	8	21.6	21.6	83.8
5	6	16.2	16.2	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 6 orang (16,2%), tidak setuju 10 orang (27,0%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (18,9%), setuju 8 orang (21,6%), sangat setuju 6 orang (16,2%). Disimpulkan bahwa semakin tinggi keterampilan karyawan, maka tidak akan meningkatkan hasil kerja yang dicapai.

Tabel 4.28 Karyawan hadir bekerja tepat waktu

(Y4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	5.4	5.4	5.4
2	11	29.7	29.7	35.1
3	12	32.4	32.4	67.6
4	8	21.6	21.6	89.2
5	4	10.8	10.8	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 2 orang (5,4%), tidak setuju 11 orang (29,7%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (32,4%), setuju 8 orang (21,6%), sangat setuju 4 orang (10,8%). Disimpulkan bahwa karyawan hadir bekerja kurang tepat waktu.

Tabel 4.29 Perusahaan telah memberikan wadah/tempat kepada karyawan untuk melakukan proses pengembangan diri yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja

(Y5)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	13.5	13.5	13.5
	2	11	29.7	29.7	43.2
	3	8	21.6	21.6	64.9
	4	8	21.6	21.6	86.5
	5	5	13.5	13.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 5 orang (13,5%), tidak setuju 11 orang (29,7%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (21,6%), setuju 8 orang (21,6%), sangat setuju 5 orang (13,5%). Disimpulkan bahwa perusahaan tidak memberikan wadah/tempat kepada karyawan untuk melakukan proses pengembangan diri yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Tabel 4.30 Fasilitas perusahaan memberikan pengaruh terhadap hasil kerja karyawan

(Y6)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	10.8	10.8	10.8
	2	9	24.3	24.3	35.1
	3	12	32.4	32.4	67.6
	4	9	24.3	24.3	91.9
	5	3	8.1	8.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 4 orang (10,8%), tidak setuju 9 orang (24,3%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (32,4%), setuju 9 orang (24,3%), sangat setuju 3 orang (8,1%). Disimpulkan bahwa fasilitas perusahaan kurang memberikan pengaruh terhadap hasil kerja karyawan.

Tabel 4.31 Karyawan selalu bersemangat dalam bekerja untuk mencapai hasil kinerja yang dapat meningkatkan produktivitas

(Y7)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	13.5	13.5	13.5
	2	11	29.7	29.7	43.2
	3	9	24.3	24.3	67.6
	4	8	21.6	21.6	89.2
	5	4	10.8	10.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 5 orang (13,5%), tidak setuju 11 orang (29,7%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (24,3%), setuju 8 orang (21,6%), sangat setuju 4 orang (10,8%). Disimpulkan bahwa karyawan tidak bersemangat dalam bekerja untuk mencapai hasil kinerja yang dapat meningkatkan produktivitas.

Tabel 4.32 Kemampuan yang dimiliki saat ini telah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan

(Y8)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	18.9	18.9	18.9
	2	10	27.0	27.0	45.9
	3	9	24.3	24.3	70.3
	4	8	21.6	21.6	91.9
	5	3	8.1	8.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 7 orang (18,9%), tidak setuju 10 orang (27,0%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (24,3%), setuju 8 orang (21,6%), sangat setuju 3 orang (8,1%). Disimpulkan bahwa kemampuan yang dimiliki saat ini tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.

Tabel 4.33 Resiko dalam pekerjaan dapat dihadapi dengan baik

(Y9)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	13.5	13.5	13.5
	2	11	29.7	29.7	43.2
	3	8	21.6	21.6	64.9
	4	8	21.6	21.6	86.5
	5	5	13.5	13.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 5 orang (13,5%), tidak setuju 11

orang (29,7%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (21,6%), setuju 8 orang (21,6%), sangat setuju 5 orang (13,5%). Disimpulkan bahwa resiko dalam pekerjaan tidak dapat dihadapi dengan baik.

Tabel 4.34 Efisiensi kerja tercipta karena karyawan pandai memanfaatkan waktu kerja, fasilitas, dan perlengkapan kerja

(Y10)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	10.8	10.8	10.8
2	9	24.3	24.3	35.1
3	12	32.4	32.4	67.6
4	9	24.3	24.3	91.9
5	3	8.1	8.1	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 4 orang (10,8%), tidak setuju 9 orang (24,3%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (32,4%), setuju 9 orang (24,3%), sangat setuju 3 orang (8,1%). Disimpulkan bahwa efisiensi kerja kurang tercipta karena karyawan kurang pandai memanfaatkan waktu kerja, fasilitas, dan perlengkapan kerja.

6. Uji Kualitas Data

1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pernyataan (angket) yang akan disajikan kepada para

responden maka diperlukan uji validitas setiap pernyataan lebih besar (>) 0,30 maka butir pernyataan dianggap valid (Rusiadi, et al. 2013).

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel *Item – Total Statistic*, hasil pengolahan SPSS ver. 17.0 dengan memasukkan data jawaban responden dari variable X_1 , X_2 dan Y yang disajikan pada tabel dibawah:

Tabel 4. 35 Uji Validitas X₁, X₂ dan Y Item-Total Statistics

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X11	84.92	426.910	.412	.	.928
X12	84.95	424.275	.387	.	.929
X13	85.19	424.547	.429	.	.928
X14	85.05	418.275	.540	.	.927
X15	85.03	431.916	.467	.	.930
X16	84.89	424.988	.448	.	.928
X17	85.14	410.509	.727	.	.925
X18	85.05	408.164	.718	.	.925
X19	84.92	415.688	.592	.	.926
X110	85.14	414.231	.677	.	.925
X21	84.95	418.275	.581	.	.926
X22	84.86	424.231	.421	.	.928
X23	85.14	421.731	.492	.	.928
X24	84.86	434.009	.435	.	.931
X25	84.70	435.270	.450	.	.930
X26	85.11	411.877	.702	.	.925
X27	84.78	418.452	.523	.	.927
X28	84.92	414.688	.590	.	.926
X29	84.95	407.664	.699	.	.925
X210	84.84	415.362	.708	.	.925
Y1	84.78	418.452	.523	.	.927
Y2	84.86	410.565	.648	.	.925
Y3	84.95	407.664	.699	.	.925
Y4	84.86	417.509	.648	.	.926
Y5	84.97	412.416	.648	.	.925
Y6	84.95	419.608	.579	.	.926
Y7	85.03	417.083	.579	.	.926
Y8	85.16	443.473	.451	.	.933
Y9	84.97	412.416	.648	.	.925
Y10	84.95	419.608	.579	.	.926

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.35 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item – Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada masing-masing variabel yaitu: variabel Gaji, Semangat Kerja dan Produktivitas Kerja dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar 0,30.

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan *output* yang ada untuk uji validitas ini bahwa semua butir pernyataan yang mempunyai nilai *Corrected Item – Total Correlation* lebih besar ($>$) dari 0,30 sehingga semua butir pernyataan diajukan dapat dinyatakan sah (valid).

b. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pernyataan yang disusun dalam bentuk kuesioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60 (Rusiadi, et al. 2013).

Reliabilitas dari pertanyaan kuesioner yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada *table Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4. 36 Uji Reliabilitas X₁, X₂ dan Y

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.929	.929	30

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.36 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *cronbach's Alpha* sebesar $0,929 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 30 pernyataan dinyatakan handal.

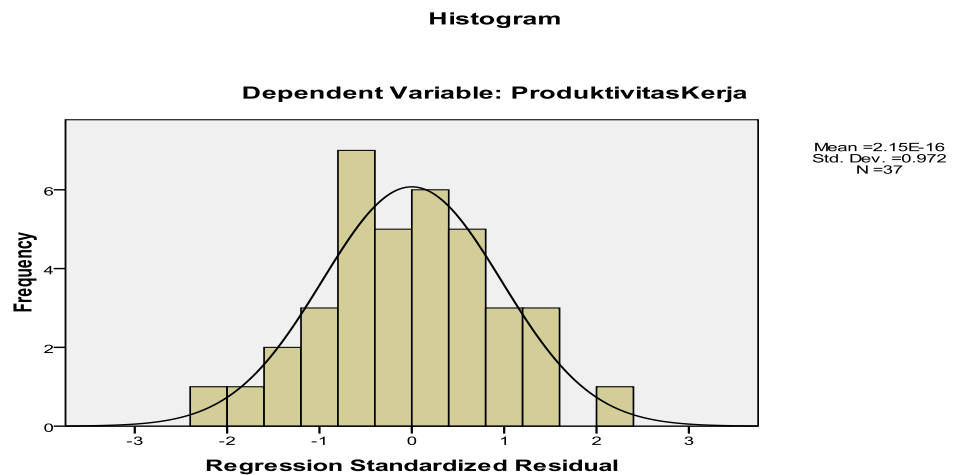
2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik tersebut antara lain :

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi variabel residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Dalam hal ini uji normalitas yang digunakan adalah grafik histogram dan *P-P Plot*. Grafik histogram menempatkan gambar variabel dependen sebagai

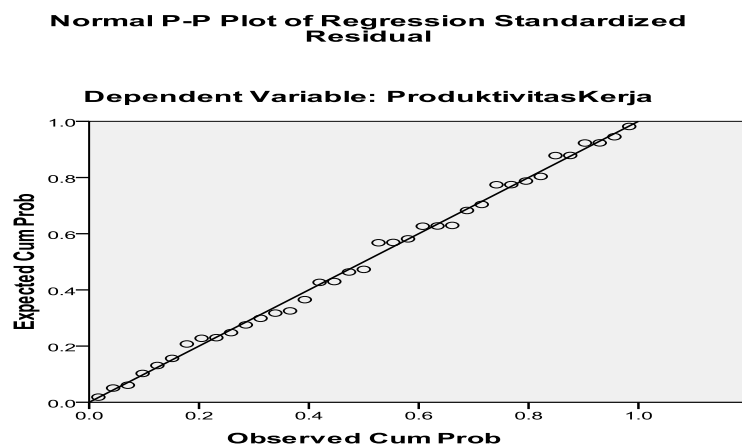
sumbu vertikal, sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal (Rusiadi dkk, 2014:50).



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2019

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kesinambungan seimbang ditengah.



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2019

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot titik-titik data variabel produktivitas

Kerja yang menyebar berada disekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel gaji, semangat kerja serta produktivitas kerja berdistribusi secara normal.

Tabel 4. 37

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.60889875
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.058
	Negative	-.056
Kolmogorov-Smirnov Z		.352
Asymp. Sig. (2-tailed)		1.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.37 di atas bahwa uji Kolmogorov-Smirnov Z dengan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 1.000 > 0,05 maka disimpulkan data telah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yaitu untuk mengetahui apakah lebih dari satu hubungan linear yang sempurna atau antara variabel bebas dan korelasi. Model regresi yang paling baik adalah apabila tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Untuk

mendeteksi ada atau tidaknya Multikolinieritas dapat dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF)

- 1) Apabila $VIF > 10$, maka ada Multikolinieritas
- 2) Apabila $VIF < 10$, maka tidak ada Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.38 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.618	2.670		1.231	.818		
Gaji	.499	.156	.468	3.189	.003	.294	3.403
Semangat Kerja	.487	.157	.455	3.096	.004	.294	3.403

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

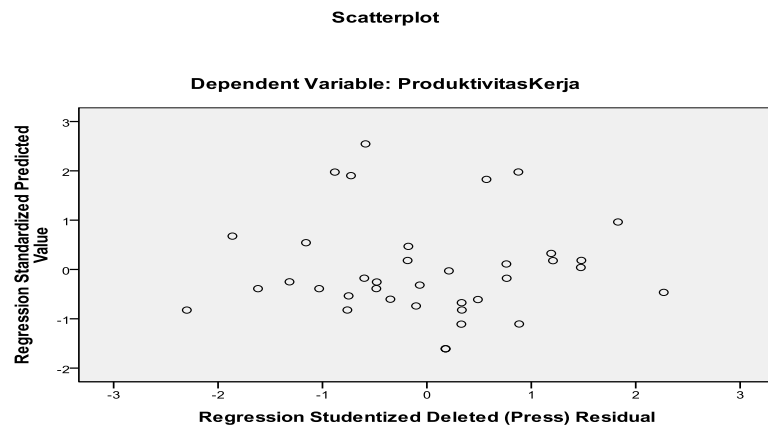
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0,2019

Hasil uji multikolinieritas diketahui bahwa nilai *tolerance* dan VIF pada tabel 4.38 menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *tolerance* yang besarnya jauh melebihi angka 0,1 dan VIF variabel yang besarnya kurang dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik

adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0,2019

Gambar 4.4 Plot Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Gambar scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan titik membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar diatas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain : variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

3) Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of fit*)

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Dari pengolahan data angket dengan menggunakan alat bantu aplikasi *Software SPSS 17.00 for Windows* maka diperoleh hasil seperti tabel di bawah ini :

Tabel 4.39 Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.618	2.670		1.231	.818		
Gaji	.499	.156	.468	3.189	.003	.294	3.403
Semangat Kerja	.487	.157	.455	3.096	.004	.294	3.403

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0,2019

Persamaan regresi linier diperoleh $Y = 2,618 + 0,499 X_1 + 0,487 X_2$, artinya nilai positif melambangkan:

- a. Jika gaji dan semangat kerja bernilai 0 maka produktivitas kerja akan tetap bernilai sebesar 2,618 satuan.
- b. Jika gaji ditingkatkan 1 (satu) satuan atau 100% maka produktivitas kerja akan meningkat 0,499 atau 49,9%.
- c. Jika semangat kerja ditingkatkan 1 (satu) satuan atau 100% maka produktivitas kerja akan meningkat 0,487 atau 48,7%.

4) Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya adalah:

- Terima H_0 (tolak H_1), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha = 5\%$.
- Tolak H_0 (terima H_1), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha = 5\%$.

Dari pengolahan data angket dengan menggunakan alat bantu aplikasi *SPSS 17.00 for Windows* maka diperoleh hasil seperti tabel di bawah ini :

Tabel 4.40 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1706.212	2	853.106	61.863	.000 ^a
Residual	468.869	34	13.790		
Total	2175.081	36			

a. Predictors: (Constant), SemangatKerja, Gaji

b. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0,2019

Berdasarkan 4.40 di atas, menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 61,863 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,86 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas $\text{sig } 0,000 < \alpha 0,05$, maka H_1 diterima H_0 ditolak. Hasil uji F menunjukkan gaji dan semangat kerja secara bersama-sama (simultan) signifikan mempengaruhi produktivitas kerja. Hipotesis (H_1) sebelumnya diterima.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji-t) dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji-t

dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat dengan taraf signifikan 5% (Kuncoro dalam Rusiadi dkk, 2013: 279).

Dari pengolahan data angket dengan menggunakan alat bantu aplikasi *SPSS 17.00 for Windows* maka diperoleh hasil seperti tabel di bawah ini :

Tabel 4.41 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.618	2.670		1.231	.818		
Gaji	.499	.156	.468	3.189	.003	.294	3.403
Semangat Kerja	.487	.157	.455	3.096	.004	.294	3.403

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0,2019

Uji t menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria Pengambilan Keputusan (KPK) adalah:

Hasil Uji t secara parsial diketahui :

- Terima H_0 (tolak H_i), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha = 5\%$.
- Tolak H_0 (terima H_i), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha = 5\%$.

1. Nilai t hitung gaji sebesar $3,189 > 1,687$ dan signifikan sebesar $0,003$ sehingga $t_{hitung} 3,189 > t_{tabel} 1,687$ dan signifikan sebesar $0,003 < 0,05$ sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak artinya gaji signifikan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Pertamina (Persero) MWH Tandem. Maka hipotesis (H_2) sebelumnya diterima.
2. Nilai t hitung semangat kerja sebesar $3,096 > 1,687$ dan signifikan sebesar $0,004$ sehingga $t_{hitung} 3,096 > t_{tabel} 1,687$ dan signifikan sebesar $0,004 < 0,05$ sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak artinya semangat kerja signifikan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Pertamina (Persero) MWH Tandem. Maka H_2 sebelumnya diterima.

c. Uji Determinasi

Analisis determinasi ini digunakan untuk mengetahui presentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari pengolahan data angket dengan menggunakan alat bantu aplikasi *SPSS 17.00 for Windows* maka diperoleh hasil seperti tabel di bawah ini :

Tabel 4.42 Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.784	.772	3.714

a. Predictors: (Constant), SemangatKerja, Gaji

b. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0, 2019

Dalam regresi linier berganda uji determinasi lebih cepat dengan menggunakan nilai pada kolom *Adjusted R Square* sebesar 0,772. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi = $R^2 \times 100\%$ sehingga koefisien determinasinya sebesar 77,2%. Artinya variasi dari produktivitas kerja karyawan mampu dijelaskan sebesar 77,2% oleh gaji dan semangat kerja, sedangkan sisanya sebesar 22,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, pembahasan dilakukan melalui kajian untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan berdasarkan metode analisis linier berganda :

1. Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) MWH Tandem.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaji, berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,189 dengan sig.0,003. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis sebelumnya secara parsial diterima. dalam penelitian ini teruji dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada gaji akan menyebabkan meningkatnya produktivitas kerja karyawan PT. Pertamina (Persero) MWH Tandem secara bersamaan sebesar 0,499 (1) satu satuan. Dengan kata lain gaji yang terdiri dari keadilan internal, keadilan eksternal, taraf hidup yang layak,

mampu memenuhi kebutuhan, menimbulkan rasa semangat bekerja, dan kesejahteraan bertambah maka produktivitas kerja karyawan PT. Pertamina (Persero) MWH Tandem akan meningkat pula, namun ada variabel lainnya sebagai penyebab dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Samsudin (2010:189) gaji adalah sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai atau karyawan. Gaji dapat mendorong meningkatnya produktivitas kerja karyawan PT. Pertamina (Persero) MWH Tandem.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa gaji yang berupa uang adalah sebagai balasan atas seseorang yang melaksanakan tugas yang berguna untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi, yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi yang bersangkutan dan uang tersebut dapat berfungsi atau menjadi faktor dalam jaminan kelangsungan hidup.

2. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) MWH Tandem.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,096 dengan sig. 0,004. Berdasarkan dari hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis sebelumnya secara parsial diterima. dalam penelitian ini teruji dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada semangat kerja, maka akan menyebabkan

meningkatnya produktivitas kerja karyawan PT. Pertamina (Persero) MWH Tandem secara bersamaan sebesar 0,487 (1) satu satuan. Dengan kata lain semangat kerja yang terdiri dari naiknya produktivitas karyawan, tingkat absensi rendah, *Labour Turn Over* dan berkurangnya kegelisahan bertambah maka produktivitas kerja karyawan PT. Pertamina (Persero) MWH Tandem akan meningkat pula, namun ada variabel lainnya sebagai penyebab dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Nitisemito (2010:160) mengatakan bahwa semangat kerja dapat diartikan juga suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat didalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan didalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Seorang karyawan yang bekerja pada perusahaan mengharapkan sesuatu dari perusahaan tersebut. Tercapainya harapan karyawan tersebut akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan apabila perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, maka pekerjaan akan lebih cepat dilakukan dan pada akhirnya keuntungan akan lebih banyak diperoleh perusahaan.

3. Pengaruh Gaji dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) MWH Tandem.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaji dan Semangat Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) MWH Tandem. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 61.863 dengan tingkat signifikan 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, dapat

disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan gaji dan semangat kerja akan menyebabkan meningkatnya produktivitas kerja karyawan PT. Pertamina (Persero) MWH Tandem. Dengan kata lain apabila faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan terpenuhi oleh perusahaan maka secara otomatis produktivitas kerja karyawan akan meningkat pula. Untuk menjaga agar produktivitas kerja tetap meningkat, sudah seharusnya pimpinan memperhatikan penempatan karyawan, sehingga semangat dan gairah kerja karyawan akan semakin meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis penelitian data dan hasil pembahasan tentang analisis pengaruh gaji dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pertamina (Persero) MWH Tandem. Dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} 3,189 > t_{tabel} 1,687 dan nilai probabilitas signifikan $0,003 < 0,05$ sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak. Dengan hasil ini dinyatakan variabel gaji berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pertamina (Persero) MWH Tandem.
2. Nilai t_{hitung} 3,096 > t_{tabel} 1,687 dan nilai probabilitas signifikan $0,004 < 0,05$ sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak. Dengan hasil ini dinyatakan variabel semangat kerja signifikan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Pertamina (Persero) MWH Tandem.
3. Uji F menghasilkan F_{hitung} 61,863 > F_{tabel} 2,86 dan nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima H_0 ditolak. Hasil uji F menunjukkan gaji dan semangat kerja secara bersama-sama (simultan) signifikan mempengaruhi produktivitas kerja. Hipotesis (H_1) sebelumnya diterima.

B. SARAN

Adapun saran-saran yang dapat diberikan berdasarkan kesimpulan diatas adalah sebagai berikut:

1. Fasilitas tunjangan kesejahteraan yang perlu dipikirkan oleh pemilik perusahaan agar dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Disamping itu, pimpinan perusahaan perlu memperhatikan kembali tentang penghasilan karyawan yang selama ini diterima, salah satunya adalah dengan memberikan honor atau upah kerja tambahan bagi para karyawan yang produktivitas kerjanya lebih tinggi dari karyawan yang lainnya. Untuk kedepannya, diharapkan gaji yang diberikan kepada karyawan disesuaikan dengan tingkat latar pendidikan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan dan pengalaman masa kerja masing-masing karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat semangat kerja karyawan cukup tinggi tetapi masih belum sepenuhnya optimal, kondisi demikian minimal dipertahankan dan ditingkatkan lagi dengan memperbaiki hal-hal yang masih lemah. Salah satunya adalah tingkat kehadiran dan upaya yang harus dilakukan perusahaan yaitu dengan memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak hadir.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka penulis merekomendasikan agar pihak perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kembali gaji dan semangat kerja karyawan. Karena dengan gaji dan semangat kerja yang tinggi maka akan meningkatkan

produktivitas kerja karyawan. Dengan begitu tujuan dan harapan perusahaan akan cepat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Alex S. Nitisemito. (2010). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga . Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu SP. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hadi Poerwono (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Edisi I. Penerbit Madenatera. Medan.
- Manullang, M. dan Manuntun P. (2014). *Metodologi Penelitian Proses Penelitian Praktis*. Bandung : Citapustaka Media.
- Mulyadi. (2013). *Sistem Akuktansi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Netisemito, A (2010). *Manajemen Personalia Edisi Kedelapan*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Rusiadi, dkk. (2013). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan*. Medan : USU Press.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Jurnal :

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. Business and Management Horizons, 5(2), 49-59
- Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. JUMANT, 11(1), 189-206.
- Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. JEpa, 4(2), 119-132.
- Ardika Sulaeman,. (2014). *Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*. Trikonomika. Vol.13.No.1.

- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). “*Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat*”. *Jurnal Soumatara Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Daulay, M. T. (2019). *Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency*. *KnE Social Sciences*, 388-401.
- Erlinda Listyanti Purwaningrum, M. Al Musadieg dan Ika Ruhana. (2014). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja (Studi pada Karyawan Tetap PT. Aggionmultimex)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol.8.No.2.
- Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.
- Henny Handayani, A.Arifuddin Mane dan Ramli Manrapi,. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Bumi Karsa Makassar*. *Jurnal Riset Edisi XV*. Vol.3.No.004.
- Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. *JEpa*, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Marzolina dan Kurniawaty Fitri,. (2013). *Analisis Gaji Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di PT Vinsa Indo Sejahtera – Chevrolet Pekanbaru*. *Jurnal Ekonomi*. Vol.21.No.2.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). *Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour*. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Noor Annisa,. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda*. *eJurnal Administrasi Negara*. Vol.3.No.5.
- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Putu Ari Artama,. (2015). *Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada PT JBR MI Denpasar Tahun 2014*. *Jurnal Ekonomi*. Vol.5.No.1.

- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Sari, M. M. (2019). *Faktor-Faktor Profitabilitas Di Sektor Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia (Studi Kasus: Sub Sektor Rokok)*. *Jumant*, 11(2), 61-68.
- Siregar, N. (2018). *Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoeng Deli Medan*. *JUMANT*, 8(2), 87-96.
- Thomas Imlawal dan Winarningsih,. (2016). *Pengaruh Gaji dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Players Pool N Lounge*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol.5.No.2.
- Wiwiet Rahayu Winarti,. (2015). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Imako Perkasa Lines Di Balikpapan*. *eJurnal Administrasi Bisnis*. Vol.3.No.3.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi*.

Skripsi :

- Awaludin Fikri. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Kota Kediri*. Skripsi. Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Eka Aliynur Agustina. (2016). *Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Dan UMKM Kabupaten Demak*. Skripsi. Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Guidio Erick Prabowo. (2016). *Pengaruh Persepsi Gaji dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Moh. Farhan Maulana. (2016). *Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) Baron Nganjuk Tahun 2016*. Skripsi. Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Nurul Hafizhah. (2011). *Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Sumatera Bagian Utara*. Skripsi. Universitas Negeri Medan.
- Pebriyati Purba. (2016). *Pengaruh Gaji, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Kc Medan I Jl. Pemuda*. Skripsi. Universitas Negeri Medan.
- Sahid Syahputra. (2017). *Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk*. Skripsi. UIN Alauddin Makassar.

DAFTAR PERNYATAAN (ANGKET)

Angket ini digunakan untuk melengkapi data penelitian yang berjudul *Analisis Pengaruh Gaji Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PERTAMINA (Persero) MWH Tandem.*

Responden yang terhormat,

Saya mohon kesediaan anda untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Saya berharap anda menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang anda rasakan, lakukan dan alami. Anda diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar ataupun salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan anda mengisi angket ini adalah bantuan yang tak ternilai bagi saya.

Akhirnya, saya sampaikan terima kasih atas kerja samanya.

Hormat Saya,

Penulis