



PENGARUH GAJI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. SICEPAT EKSPRESS CABANG BIMA

Abd. Gafur^a, Muhammad Yusuf^b, Firmansyah Kusumayadi^c

^a, Abdgafur55@gmail.com UIN STS Jambi SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) BIMA

^b, muh Yusuf55@gmail.com UIN STS Jambi SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) BIMA

^c, fir mansyah23@gmail.com UIN STS Jambi SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) BIMA

ABSTRACT

This study was conducted with the aim of testing the effect of leverage and firm size on Islamic social. The title of the research is the influence of salary on employee work motivation at PT. Sicepat Ekspres Bima Branch. The type of research used in this study is associative. The instrument used in this research is in the form of data collection by using the method of observation, bibliography, and questionnaires with a Likert scale. The population used in this study were all employee at PT. Sicepat Ekspres Bima Branch, totalling 30 people. The type of sample used in this study is saturated sampling. The location in this research is JL. Gajah Mada RT.09 RW.03 Penatoi subdistrict, Mpunda District, Bima City NTB Province with a postal code of 4115. The data analysis technique used SPSS Version 26. The data testing technique used Validity and Reliability test, simple linear regression test, correlation coefficient, determination, and T test or significant test.

Keywords : *influence and work motivation*

1. PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia merupakan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. Kemampuan tersebut akan mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup, baik individual maupun bersama. Sumber daya manusia yang diperlukan saat ini adalah sumber daya yang memiliki moral yang baik, disiplin, produktif dan loyalitas yang baik terhadap perusahaan sehingga karyawannya mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT. SiCepat Ekspres merupakan jasa ekspedisi yang saat ini di gemari oleh masyarakat Indonesia. Hal ini dikarenakan PT. Sicepat Ekspres cukup gesit dalam pengiriman maupun pengantaran (delivery) barang. PT. SiCepat Ekspres termasuk jasa ekspedisi yang masih baru, tetapi memiliki citra yang bagus dan berkembang cukup pesat. Ekspedisi ini di rintis oleh lulusan Teknologi Informasi dari Universitas Bina Nusantara bernama Rudy Darwin Swigo. Pada mulanya Sicepat Ekspres berdiri di tahun 2014, adapun beberapa strategi SiCepat Ekspres antara lain Bermitra dengan Toko Online, Pengaturan Nomor Resi dan Layanan COD/REGULER.

Gaji adalah uang atau sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai". Selain itu ia berpendapat pula bahwa pada kenyataannya sistem pembayaran karyawan dapat dibagi menurut pembayaran waktu kinerja, yaitu pembayaran yang dilakukan atas dasar lamanya bekerja misalnya jam, hari, minggu, bulan dan sebagainya serta pembayaran berdasarkan hasil kinerja yaitu pembayaran upah/gaji yang didasarkan pada hasil akhir dari proses kinerja, misalnya jumlah produksi. Sistem penggajian dimaksudkan sebagai pemberian penghargaan kepada karyawan atas kerjanya pada organisasi, terutama yang tercermin dalam prestasi kerjanya. Penilaian pekerjaan adalah suatu prosedur sistematis untuk menentukan nilai relatif dari berbagai pekerjaan dalam suatu organisasi. Penilaian pekerjaan ini

bertujuan untuk menentukan pekerjaan mana yang dibayar lebih tinggi atau yang lebih rendah. Faktor-faktor yang biasa dipertimbangkan adalah besar atau kecilnya tanggung jawab pekerjaan, pengetahuan atau keterampilan yang di perlukan, berat atau ringannya upaya yang harus dikerahkan dan kondisi pekerjaan. Penilaian pekerjaan ini biasanya dilakukan oleh suatu tim atau panitia penilaian.

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

Berdasarkan hasil observasi pada kantor SiCepat Ekspres Cabang Bima di temukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan variabel gaji dan motivasi yaitu tidak sama imbalan gaji yang diterima, gaji yang didapatkan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan, sedangkan terkait dengan motivasi yaitu kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan membuat karyawan malas bekerja. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, Pengaruh Gaji Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. SiCepat Ekspres Cabang Bima.

2. IDENTIFIKASI MASALAH

- a. Tidak sama imbalan gaji yang diterima, gaji yang didapatkan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan
- b. Kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan membuat karyawan malas bekerja.

3. RUMUSAN MASALAH

- a. Adakah pengaruh yang signifikan antara gaji terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sicepat Ekspres Cabang Bima?

4. TUJUAN PENELITIAN

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan antara gaji terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sicepat Ekspres Cabang Bima

5. KAJIAN TEORI

TEORI Gaji

Menurut Dessler (2011) “dalam bukunya yang berjudul “Sumber Daya Manusia” mendefinisikan gaji sebagai : Gaji adalah uang atau sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai”. Selain itu ia berpendapat pula bahwa pada kenyataannya sistem pembayaran karyawan dapat dibagi menurut pembayaran waktu kinerja, yaitu pembayaran yang dilakukan atas dasar lamanya bekerja misalnya jam, hari, minggu, bulan dan sebagainya serta pembayaran berdasarkan hasil kinerja yaitu pembayaran upah/gaji yang didasarkan pada hasil akhir dari proses kinerja, misalnya jumlah produksi”. Menurut Siti Al Fajar dan Tri Heru (2013:95) adalah “pembayaran yang diterima karyawan secara bulanan, mingguan, atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka”. Menurut Suwatno dan Donni Juni Priansa (2013:95) merupakan “pengganti atas jasa yang telah diberikan pekerja dalam pekerjaannya”. Menurut Mulyadi (2013:373), menyatakan bahwa gaji merupakan “pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan”. Menurut Rivai dalam Kadarisman (2012:316), gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan/pegawai sebagai konsekuensi dari

statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan/organisasi”.

- **Indikator Gaji**

Pemberian gaji dimaksudkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan diberikan dalam bentuk uang serta fasilitas lainnya untuk memenuhi kebutuhan setiap pegawainya. Dengan demikian gaji merupakan bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Adapun beberapa indikator pemberian gaji menurut Siagian (2012:269) antara lain sebagai berikut.

1. Kesesuaian kinerja

Sistem gaji dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya gaji dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya gaji tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif.

2. Jumlah waktu kerja

Besarnya gaji ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan. Cara perhitungannya bisa menggunakan jam, hari, minggu ataupun bulan.

3. Senioritas

Sistem gaji ini berdasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu perusahaan. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukkan kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan kepada perusahaan dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang pekerja semakin tinggi loyalitas pada perusahaan, dan semakin mantap tenangnya dalam berusaha.

4. Keadilan

Dalam sistem gaji bukanlah harus sama rata pandang bulu, tetap harus terkait dengan adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan output. Semakin tinggi pengorbanan maka semakin tinggi gaji yang diharapkan, oleh karena itu yang harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan oleh suatu jabatan,

5. Kelayakan

Setelah keadilan maka gaji juga harus dilihat berdasarkan kelayakannya. Layak pengertiannya jika dibandingkan dengan perusahaan lain yang bergerak pada bidang yang sama.

- **TEORI MOTIVASI**

Menurut Fahmi (2016) “motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan – kebutuhan yang diinginkan“. Menurut Mangkunegara (2013) “motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya“. Menurut Hasibuan (2013) “motivasi berarti dorongan atau menggerakkan, motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan“. Sedangkan menurut Bangun (2012) “motivasi berarti

dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar“.

Menurut R. Wayne Pace (2018) motivasi mendefinisikan alasan individu untuk senantiasa mencurahkan tenaganya bagi suatu pekerjaan.

. Indikator Motivasi menurut Wahyuningsih (2012) adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis (GAJI)

Kebutuhan fisiologis adalah kenaikan gaji atau tunjangan extra untuk konsumsi akan lebih menggerakkan semangat kerja karyawan dibandingkan dengan segala nasehat mengenai integritas dan lainnya.

2. Kebutuhan Keamanan

Kebutuhan keamanan adalah mencakup kebutuhan merasa aman di lingkungan pekerjaan. Dalam konteks pekerjaan kebutuhan ini dapat di amati melalui pola hidup karyawan yang cenderung memilih dunia kerja yang tenang, aman, tertib, taat hukum dan dapat diandalkan.

3. Kebutuhan Rasa Memiliki

Kebutuhan rasa memiliki yaitu kebutuhan untuk bersosialisasi dengan lingkungan sekitar. Karyawan pada level ini perlu dimotivasi untuk memiliki rasa atas visi dan misi organisasi dan menyatuakan ambisi personal dengan ambisi organisasi.

4. Kebutuhan Penghargaan Dari Pihak Lain

Kebutuhan penghargaan mencakup factor penghargaan internal seperti harga diri, prestasi serta faktor eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri melalui memaksimalkan kemampuan, keahlian dan potensi.

6. HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis adalah **dugaan** sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam kalimat pertanyaan (sugiyono, 2017;64).

Berdasarkan teori-teori yang telah dipaparkan sebelumnya dapat diajukan hipotesis sebagai berikut ;

$H_a : \beta \neq 0$: Di duga Gaji berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT. Sicepat Ekspres Cabang Bima.

$H_0 : \beta = 0$ Diduga gaji tidak berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT. Sicepat Ekspres Cabang Bima.

7. METODOLOGI PENELITIAN

1. JENIS PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih Sugiyono (2012). Dimana dalam penelitian ini menyatakan hubungan variable gaji terhadap motivasi.

2. INSTRUMEN PENELITIAN

Instrument penelitian adalah alat yang digunakan dalam melakukan pengumpulan data – data yang diperlukan dalam suatu penelitian. Berdasarkan teknik pengumpulan data, maka instrument penelitian pada penelitian ini adalah kuesioner, yaitu sejumlah daftar pernyataan yang tertulis yang berkaitan dengan indikator dari variabel yang menggunakan skala likert dengan memberi bobot sebagai berikut :

1. Jawaban sangat setuju (SS) diberi bobot 5
2. Jawaban setuju (S) diberi bobot 4
3. Jawaban netral (N) diberi bobot 3
4. Jawaban tidak setuju (TS) diberi bobot 2
5. Jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi bobot 1

3. POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi yang digunakan yaitu 30 orang karyawan yang tergolong karyawan tetap yang berkerja pada PT. SiCepat Ekspres Cabang Bima.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2011:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang karyawan yang bekerja pada PT. SiCepat Ekspres Cabang Bima. Teknik Pengumpulan sampel menggunakan sampling jenuh. menurut Sugiyono (2011:85) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel.

4. LOKASI PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi di Jln. Gajah Mada, RT.09/RW.03, Penatoi, Kec. Mpunda, Kota Bima, Nusa Tenggara Barat. Dengan kode pos 84115.

5. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

1. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dalam pengamatan secara langsung dilapangan atau lokasi yang menjadi tempat penelitian.

2. Wawancara

Wawancara adalah proses dialog bersama narasumber untuk memperoleh keterangan terkait tentang masalah yang diteliti.

3. Angket / Kuesioner

Angket/kuesioner adalah sekumpulan daftar pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk memperoleh data-data informasi yang dibutuhkan.

4. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan pengumpulan data penelitian misalnya buku, jurnal, ataupun penelitian terdahulu sebagai acuan dalam penelitian.

8. TEKNIK ANALISIS DATA

1. Teknik Uji Validitas Dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu indikator, Cara untuk melakukan uji validitas ini yakni dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor *Pearson Correlation* dengan r kritis (Sugiyono, 2017:244), Nilai koefisien korelasi untuk masing-masing butir dibandingkan dengan nilai r kritis yang dalam hal ini ditentukan 0,30. Jika koefisien korelasi (r-hitung) lebih besar dari r kritis (0,30).dan bernilai positif, maka butir tersebut valid, begitupun sebaliknya. (Sugiyono, 2017:245).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu daftar pertanyaan kuesioner yang merupakan indikator dari variabel-variabel yang diteliti. Uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach alpha reanilitas, dan ini menggunakan nilai acuan Cronbach Alpha.

Uji reliabilitas dalam hal ini mengacu pada nilai Alpha yang terdapat dalam tabel output SPSS versi 16. Seperti halnya uji statistik lainnya, hasil uji reliabilitas alpha cronbach's pun berpedoman pada dasar pengambilan keputusan

a. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka koesioner atau angket dinyatakan reliabel.

b. Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,60 maka koesioner atau angket dinyatakan tidak reliable.

2. Regresi linier sederhana

Pengertian regresi linier sederhana menurut Sugiyono (2017:270) menyatakan bahwa:

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen". Persamaan Umum regresi linier sederhana adalah ;

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = motivasi

A = konstanta bil harga X = 0

B = koefisien regresi

X = gaji

3. Koefisien Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiatif (pengaruh) linear antara dua variabel. Korelasi juga tidak menunjukkan pengaruh fungsional. Dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen. Dengan analisis regresi, analisis korelasi yang digunakan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen selain mengukur kekuatan asosiatif (pengaruh/hubungan).

Deskripsi Koefisien Korelasi sebagai berikut :

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

4. Koefisien Determinasi

Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien determinasi yang sering disebut koefisien penentu, karena besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r). sehingga koefisien ini berguna untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh yang signifikan antara gaji terhadap motivasi. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut ;

$$KD = (r^2) \times 100 \%$$

Keterangan ;

KD = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi , (Sugiyono, 2017:233)

5. Uji Signifikansi

Pengujian terhadap masing-masing hipotesis yang diajukan dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

Uji signifikansi (pengaruh nyata) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dilakukan dengan uji statistik t (t -test) pada level 5% ($\alpha = 0,05$).

Uji t

Uji keberartian koefisien (b_i) dilakukan dengan statistik- t . Hal ini digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan diterima atau dikatakan signifikan, artinya secara parsial variabel bebas (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Y) = hipotesis diterima, sementara jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan ditolak atau dikatakan Tidak signifikan, artinya secara parsial variabel bebas (X) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Y) = hipotesis ditolak. Nilai t -hitung dapat dicari dengan rumus SPSS 26.0.

9. HASIL PENELITIAN**PEMBAHASAN HASIL ANALISIS DATA****1. Teknik Uji Validitas dan Uji Realiabilita****a. Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Nilai Validity	Standar Validitas	Keterangan
Gaji	P1	0,699	0,300	Valid
	P2	0,809	0,300	Valid

	P3	0,796	0,300	Valid
	P4	0,702	0,300	Valid
	P5	0,819	0,300	Valid
	P6	0,773	0,300	Valid
	P7	0,673	0,300	Valid
	P8	0,746	0,300	Valid
	P9	0,746	0,300	Valid
	P10	0,837	0,300	Valid
Motivasi	P1	0,463	0,300	Valid
	P2	0,469	0,300	Valid
	P3	0,549	0,300	Valid
	P4	0,565	0,300	Valid
	P5	0,795	0,300	Valid
	P6	0,688	0,300	Valid
	P7	0,616	0,300	Valid
	P8	0,806	0,300	Valid
	P9	0,739	0,300	Valid
	P10	0,501	0,300	Valid

Sesuai dengan pernyataan menurut Sugioyono (2017) nilai standar dari validitas adalah sebesar 0,300. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada nilai standar maka pernyataan tersebut valid. Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan pada semua variabel yang teliti dapat dikatakan valid karena berada diatas standar validitas yaitu > 0.300.

b. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Gaji (X1)	0,920	>0,60	Reliabel
Motivasi (Y)	0,822	>0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa nilai Cronboach'Alpha pada variable gaji sebesar 0,920 dan variable motivasi sebesar 0,822 telah mencapai atau lebih dari standar yang telah ditetapkan yaitu > 0,60 artinya semua item pernyataan dari kuesioner dinyatakan Reliabel.

1. Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	52,138	6,925		7,529	,000
	GAJI	-,291	,159	-,326	-1,826	,078

a. Dependent Variable: MOTIVASI

Sehingga model regresi sederhana yang dapat di peroleh dari data di atas adalah sbb :

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 52,138 + -0,291$$

Persamaan tersebut dapat di terjemahkan :

- Konstanta sebesar 52,138 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Motivasi karyawan adalah sebesar 52,138 .
- Koefisien regresi X sebesar -0,291 menyatakan bahwa setiap pengurangan 1% nilai gaji, maka nilai gaji berkurang sebesar -0,291. Koefisien regresi tersebut bernilai negatif , sehingga dapat di katakan bahwa arah pengaruh variabel gaji terhadap motivasi adalah negatif.

2. Uji Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,326 ^a	,106	,075	4,95455

a. Predictors: (Constant), GAJI

Berdasarkan hasil olahan data SPSS versi 26.0 tersebut di peroleh nilai korelasi 0,326 dan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara gaji dan motivasi berada pada RENDAH. Hal ini di sesuaikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi di bawah ini.

Deskripsi Koefisien Korelasi sebagai berikut :

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

3. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,326 ^a	,106	,075	4,95455

a. Predictors: (Constant), GAJI

Berdasarkan hasil olahan data SPSS versi 26.0 tersebut di peroleh nilai koefisien Determinasi (R) sebesar 10,6 dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,106 artinya pengaruh antara variabel gaji dan motivasi sebesar 0,106 (10,6 %). sedangkan sisanya 89,4% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

4. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52,138	6,925		7,529	,000
	GAJI	-,291	,159	-,326	-1,826	,078

a. Dependent Variable: MOTIVASI

Berdasarkan hasil analisis data versi 26.0 diatas antara gaji dengan motivasi maka di peroleh nilai t_{hitung} - 1.826 kemudian nilai t_{hitung} tersebut akan di bandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan derajat kebebasan (dk) = n-2 dengan ki adalah variabel bebas dan terikat = 2, maka (dk) = 30 - 2 = 28, dan taraf kesalahan sebesar 5% (0,05) = $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$ untuk uji dua pihak (dua tail test) pihak kanan dan kiri di dapat nilai t_{tabel} (pada lampiran tabel daftar distribusi t) adalah sebesar 2,048.

Hal tersebut menjawab dan membuktikan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara Gaji terhadap Motivasi karyawan pada PT. Sicepat Ekspres Cabang Bima tidak terbukti.

10. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan pada penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh gaji terhadap motivasi kerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini yaitu menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara gaji terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sicepat Ekspres Cabang Bima.

2. Saran

Saran yang dapat peneliti ajukan adalah bagi pihak PT. Sicepat Ekspres Cabang Bima agar memperhatikan faktor terpenuhinya kesesuaian kinerja ,waktu kerja, senioritas, keadilan dan kelayakan, dengan memperhatikan gaji sesuai dengan kinerja sehingga karyawan merasa puas dari hasil yang di dapatkan dan membuat karyawan selalu semangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab nya, maka di harapkan perusahaan akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pemberian motivasi kerja diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar menambahkan variabel lain seperti iklim kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kamal, B., & Widiyanti, H. (2016). *Pengaruh Gaji Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada SPBN (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan) Karya Mina Kota Tegal*. *Journal Research Accounting Politeknik Tegal*, 5(2), 177–184.

Rasnawati. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln Rayon Lakawan Di Kabupaten Enrekang. *Ekonomi*.

Fauziah, H. (2012). Pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 2(1), 54–66.

Abdillah, W., & Hartono, J. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.

Ertanto, D. Y., & Suharnomo. (2018). *Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Dengan self Estem Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PDAM Kabupaten Grobogan)*. 3, 1–35.

Padmanty, N. K. P. dan S. (2012). Pengaruh Gaji, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Learning*.

Sri, Larasati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama.. Cetakan Pertama. CV.Budi Utama: Yogyakarta

Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.BPFE, Yogyakarta

Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset.

Batjo, Nurdin, dan Mahadin Shaleh. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Aksara Timur: Makassar.