

**PENGARUH GAJI TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA  
ANDAL SEJATI MEDAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan  
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

**Oleh :**

**SURI ANA AL HANIFAH  
NIM : 11.832.0100**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2016**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 19/2/24

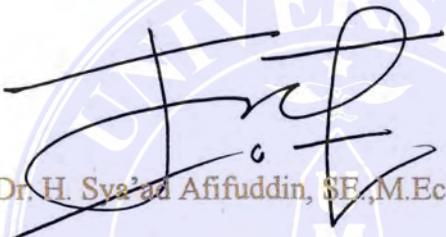
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Judul Skripsi : Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Andal Sejati Medan  
Nama Mahasiswa : SURI ANA AL HANIFAH  
No. Stambuk : 11 832 0100  
Program : Manajemen

Menyetujui :  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

  
(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE.,M.Ec)

  
(Isnani Laili KS, SE.,MMA)

Mengetahui :

Program Studi

Dekan

  
(Adelina Lubis, SE.,M.Si)



  
(Dr. Ilhan Effendi, SE.,M.Si)

Tanggal Lulus :

2016

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 19/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)19/2/24

## ABSTRAK

### **SURI ANA AL HANIFAH, " Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Andal Sejati Medan. Skripsi, tahun 2016.**

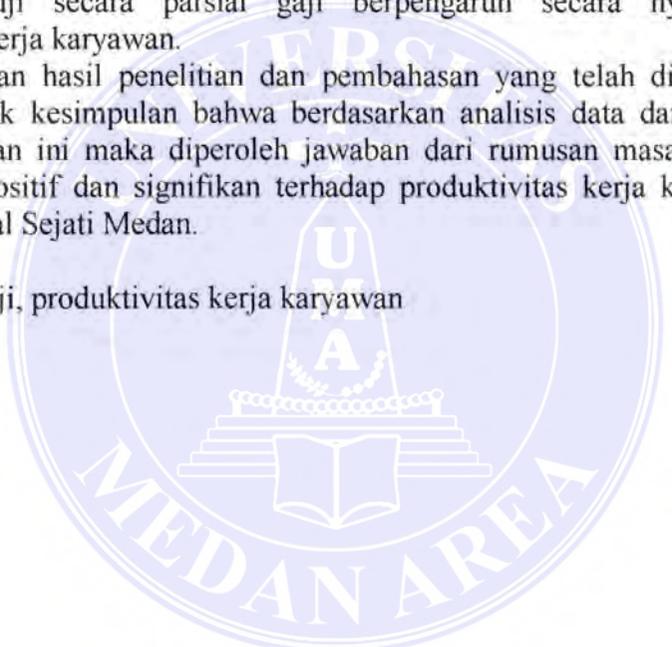
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra andal Sejati Medan, sebagai bahan masukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan khususnya dan masyarakat luas umumnya.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Mitra andal Sejati Medan, data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah hasil menyebarkan kuesioner kepada 38 responden karyawan PT. Mitra Andal Sejati Medan.

Teknik analisa menggunakan metode regresi sederhana. Hasil penelitian ini adalah bahwa variable gaji berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uji secara parsial gaji berpengaruh secara nyata terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan, maka penulis menarik kesimpulan bahwa berdasarkan analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini maka diperoleh jawaban dari rumusan masalah yaitu gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Andal Sejati Medan.

Kata kunci : gaji, produktivitas kerja karyawan



## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum WR.WB*

Alhamdulillah, puji syukur dan terima kasih yang tidak henti-hentinya penulis panjatkan kepada ALLAH SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH GAJI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA ANDAL SEJATI MEDAN”**. guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, program studi Manajemen pada Universitas Medan Area.

Teristimewa saya ucapkan terima kasih yang tak terhingga untuk kedua orang tua saya tercinta ayahnda Amran Sembiring, dan ibunda Nurhabibah yang telah membesarkan dan memberi dukungan baik moril dan material serta selalu mendoakan penulis dalam menyelesaikan pendidikan ke perguruan tinggi. Pada kesempatan ini, mengingat banyaknya bantuan dan bimbingan yang diterima selama penyusunan skripsi ini, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ali Ya`kub Matondang, MA. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, Msi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial, SE, Msi selaku wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Prof. Dr. H. Sya`ad Afifuddin, SE, MEc, selaku Dosen Pembimbing utama yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk mengoreksi serta

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 19/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (Repository.uma.ac.id)19/2/24

- memberi bimbingan, saran, ilmu dan motivasi yang sangat bermanfaat guna penyusunan skripsi
5. Dra. Isnaniah LKS, MMA, selaku Dosen Pembimbing kedua yang penuh kesabaran telah memberikan bimbingan serta petunjuk hingga selesainya skripsi.
  6. Dhian Rosalina, SE, MM, selaku Sekretaris yang memberikan bimbingan, saran dan motivasi yang sudah diberikan kepada penulis.
  7. Bapak Ahmad Prayudi, SE, MM, sebagai Sekretaris yang memberikan bimbingan, saran dan motivasi yang sudah diberikan kepada penulis.
  8. Abang – abang pegawai fakultas ekonomi Hendri, Yudhi, Arfan, pak Armada dan keluarga besar Universitas Medan Area (UMA) yang telah membantu menyelesaikan berkas – berkas penulis untuk dapat menyelesaikan pendidikan saat ini.
  9. Teristimewa saya ucapkan terima kasih kepada Kakak dan abang saya diantaranya: Mairani, Rudi Handoko, Imam Rozali, Hasan Basri, dan Eva yang selalu bertanya “kapan selesai” dan mendoakan penulis dalam menyelesaikan pendidikan ke perguruan tinggi.
  10. Sahabat-sahabat terbaik yang mensupport dan tak kenal lelah mendengar keluh kesah penulis diantaranya: Sharfina Fadhilah, Darayani Atikah, Yeni Wahyuni, Alan Alfiansyah Putra, Beby Fransiska Aroza jambak dan Al Qodri Ramadhan.
  11. Teman dan kakak yang selalu mendorong untuk menyelesaikan skripsi saya diantaranya: Intan Khairiah, Rahmawati, Nelfa Putriana Hutabarat dan Nelfrida lombu.

12. Ucapan terima kasih buat teman-teman Jurusan Manajemen angkatan 2011 diantaranya : Ade Nelly, Pandu, Rini Kesuma, Sudirmanto, Dwi Octa adelina S, Henni Fiona, Samuel Waruwu, Fachrunnisa Sukasma, Serly Prasilya S, Meda Heny GM, Aliza Halmor H dan seluruh teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.
13. Seluruh teman-teman seperjuangan dan BAKAJAS yang sama-sama merasa pahit manisnya menjalani perkuliahan di Universitas Medan area.
14. Seluruh rekan-rekan kerja PT. Mitra Andal Sejati Medan yang telah memberikan dukukannya.
15. Ibuk Pimpinan Perusahaan PT. Mitra Andal Sejati Medan yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian dan mendapatkan data yang diperlukan untuk penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini jauh dari sempurna. Untuk itu segala saran dan kritik untuk penyempurnaan skripsi ini sangat diharapkan penulis. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Medan, february 2016

Penulis

**SURI ANA AL HANIFAH**  
**NPM: 11 832 0100**

## DAFTAR ISI

|   |             |
|---|-------------|
| <b>ABSTRAK .....</b>  | <b>i</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR .....</b>                                 | <b>ii</b>   |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>                                     | <b>v</b>    |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>                                  | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                                   | <b>ix</b>   |
| <br>  |             |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>                               | <b>1</b>    |
| A. Latar Belakang Masalah.....                              | 1           |
| B. Rumusan Masalah .....                                    | 4           |
| C. Tujuan Penelitian.....                                   | 4           |
| D. Manfaat Penelitian .....                                 | 5           |
| <br>  |             |
| <b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>                          | <b>6</b>    |
| A. Gaji .....   | 6           |
| 1. Pengertian Gaji .....                                    | 6           |
| 2. Syarat Gaji .....  | 7           |
| 3. Peranan Gaji.....  | 8           |
| 4. Faktor yang mempengaruhi Gaji .....                      | 11          |
| 5. Indikator Gaji .....                                     | 13          |
| B. Produktivitas .....                                      | 14          |
| 1. Pengertian Produktivitas Kerja .....                     | 14          |
| 2. Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja .....       | 16          |
| 3. Indikator Produktivitas Kerja.....                       | 17          |
| 4. Hubungan Pengaruh Gaji terhadap Produktivitas Kerja..... | 18          |
| C. Penelitian Terdahulu .....                               | 19          |
| D. Kerangka Konseptual .....                                | 20          |
| E. Hipotesis .....  | 21          |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>                  | <b>22</b> |
| A. Jenis Penelitian, Lokasi dan Waktu Penelitian ..... | 22        |
| B. Populasi dan Sampel .....                           | 23        |
| 1. Populasi .....                                      | 23        |
| 2. Sampel .....  | 23        |
| C. Definisi Operasional Variabel.....                  | 23        |
| D. Jenis dan Sumber Data.....                          | 25        |
| E. Teknik Pengumpulan Data .....                       | 25        |
| F. Teknik Analisis Data .....                          | 26        |
| 1. Uji Validitas dan Reliabilitas .....                | 26        |
| 2. Uji Regresi Sederhana .....                         | 27        |
| 3. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) .....          | 28        |
| 4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....           | 28        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>    | <b>29</b> |
| A. Hasil Penelitian .....                              | 29        |
| 1. Profil PT. Mitra Anda Sejati Medan .....            | 29        |
| 2. Visi dan Misi .....                                 | 30        |
| 3. Struktur PT. Mitra Andal Sejati Medan .....         | 30        |
| 4. Tugas dan Tanggung Jawab .....                      | 32        |
| B. Pembahasan .....                                    | 36        |
| 1. Identifikasi Responden .....                        | 36        |
| 2. Jawaban Responden .....                             | 38        |
| 3. Uji Kualitas Data .....                             | 43        |
| 4. Uji Analisis Regresi Linier Sederhana .....         | 45        |
| 5. Uji Hipotesis .....                                 | 46        |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b> | <b>48</b> |
| A. Kesimpulan .....                    | 48        |
| B. Saran.....                          | 48        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>            |           |
| <b>LAMPIRAN – LAMPIRAN .....</b>       |           |



## DAFTAR GAMBAR

|   |    |
|---|----|
| Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual .....            | 20 |
| Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Perusahaan ..... | 31 |



## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 3.1 : Rincian Waktu Penelitian .....  | 22 |
| Tabel 3.2 : Definisi Operasional Variabel .....   | 24 |
| Tabel 3.3 : Skala Pengukuran Likert .....   | 26 |
| Tabel 4.1 : Identitas Responden Berdasarkan Usia .....  | 36 |
| Tabel 4.2 : Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....   | 37 |
| Tabel 4.3 : Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....  | 37 |
| Tabel 4.4 : Gaji diberikan sesuai dengan jabatan yang layak oleh perusahaan.....  | 38 |
| Tabel 4.5 : Gaji diberikan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati dengan pihak perusahaan tiap bulan.....   | 38 |
| Tabel 4.6 : Gaji yang diterima sudah memenuhi kebutuhan primer.....   | 39 |
| Tabel 4.7 : Gaji yang diterima sudah memenuhi kebutuhan sekunder.....   | 39 |
| Tabel 4.8 : Gaji diberikan sesuai dengan pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan sehingga karyawan terpuaskan .....                                      | 40 |
| Tabel 4.9 : Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan .....  | 40 |
| Tabel 4.10 : Kuantitas kerja anda sesuai dengan standar perusahaan.....   | 41 |
| Tabel 4.11 : Saya memberikan kualitas pekerjaan terbaik .....   | 41 |
| Tabel 4.12 : Saya mampu mencapai kualitas pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan.....  | 42 |
| Tabel 4.13 : Saya akan berusaha untuk tidak terlambat datang ke kantor dan menggunakan waktu dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan .....                  | 42 |
| Tabel 4.14 : Saya membutuhkan waktu yang relative cepat/tepat waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan rutin maupun yang diperintahkan langsung atasan ..... | 43 |
| Tabel 4.15 : Hasil Uji Validitas Data .....   | 43 |
| Tabel 4.16 : Hasil Uji Reliabilitas Data .....  | 44 |
| Tabel 4.17 : Regresi Linier Sederhana .....   | 45 |
| Tabel 4.18 : Uji T (Parsial) .....  | 46 |
| Tabel 4.19 : Koefisien Determinasi .....  | 47 |

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan yang serba modern saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat mengatasi persaingan yang semakin ketat. Manusia merupakan sumber daya paling potensial dengan kemampuan dan keterampilan yang dapat menggerakkan jalannya roda perusahaan dengan memanfaatkan produktivitas yang dimiliki oleh karyawan. Salah satu permasalahan yang kebanyakan dihadapi oleh perusahaan adalah aspek sumber daya manusia sebagai pelaksana kegiatan produksi perusahaan.

Dimana aspek sumber daya manusia di dalam perusahaan memegang peranan penting, yaitu sebagai salah satu tolak ukur tingkat produktivitas kerja karyawan, apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia 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 sumber daya manusia itu rendah atau kurang maka tingkat produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut akan sulit untuk meningkat. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2003:17) menyatakan: perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Oleh karena itu bagi setiap perusahaan yang ingin sukses dalam usahanya, diharuskan untuk lebih meningkatkan perhatiannya terhadap aspek sumber daya manusia yang dimiliki, dengan tujuan agar harapan serta tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan Perusahaan PT. Mitra Andal Sejati juga perlu memperhatikan penyebab yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti pengaruh kepuasan gaji. Dengan memperhatikan penyebab yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan dapat lebih mengetahui serta memahami kebutuhan dan keinginan para karyawannya sehingga para karyawan bisa merasa lebih puas atau pun merasa lebih diperhatikan oleh perusahaan serta dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal. Karena besar-kecilnya gaji yang diterima oleh para karyawan sangat menentukan dalam memotivasi karyawan untuk dapat bekerja secara lebih giat, Semua itu disebabkan oleh faktor kebutuhan hidup yaitu pangan, sandang dan papan. Manusia membutuhkan itu didalam kehidupannya. Mereka akan berusaha agar bisa mendapatkan itu semua sebab itu manusia bekerja. Handoko (2009:218) mengemukakan bahwa: "Gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang". Perusahaan juga harus menentukan standart pemberian gaji terhadap karyawannya.

Perusahaan yang terkenal dan yang berkembang seharusnya memberikan gaji diatas standart pemerintah di luar bonus tunjangan,insentif,lembur dll. Karena perusahaan yang terkenal itu memiliki tanggung jawab dan dedikasi tinggi sehingga cara kerjanya itu pasti lebih dari perusahaan yang lain standart aturan masuk ke perusahaan pun ingin lebih dari perusahaan lain, Karna standar gaji yang ditentukan pemerintah Indonesia masih dikatakan rendah di dunia hendaknya perusahaan yang terkenal dan yang sedang berkembang gajinya diatas

standart pemerintah agar produktivitas kerja karyawan meningkat, Indonesia masuk ke dalam 10 negara yang tergolong gaji buruh rendah Indonesia masih dibawah Vietnam maka bagi setiap perusahaan diharapkan untuk memperhatikan aspek pemberian gaji para karyawan juga sesuai dengan kemampuan para karyawan di dalam perusahaan. Suatu perusahaan yang sukses senantiasa meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Apakah para karyawan sudah dapat bekerja secara lebih efektif atau belum? Begitu pula yang terjadi di dalam PT. Mitra Andal Sejati, dimana perusahaan ini ingin lebih dalam menggunakan sumber daya manusia secara optimal, dengan tujuan agar para karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Perusahaan PT. Mitra Andal Sejati di dalam usahanya untuk meningkatkan hasil produktivitas kerja para karyawannya, tidak akan bisa lepas dari faktor yang ada di dalam diri masing-masing tenaga kerja atau karyawannya, serta memandang para karyawannya adalah sebagai salah satu sumber daya terpenting yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga perusahaan harus benar-benar memikirkan imbalan yang diterima oleh karyawan, karena itu sebagai imbalan suatu pekerjaannya. Dengan gajilah karyawan mau bekerja, dengan gaji pula karyawan bisa meningkatkan kualitas kerjanya sehingga menghasilkan produktivitas yang diinginkan perusahaan. Apabila karyawan mendapatkan gaji pokok yang tidak standart nasional tetapi perusahaan pesaing mampu memberikan gaji standart nasional bahkan lebih kepada karyawan. Hal itu akan membuat iri karyawan, sehingga karyawan akan bertanya-tanya yang mengakibatkan produktivitas kerjanya menurun .

Hasil pengamatan pada PT. Mitra Andal Sejati, bahwa gaji sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, dengan kata lain permasalahan yang ditemukan pada perusahaan adalah kecenderungan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh gaji dikarenakan ingin mendapatkan gaji diatas standart pemerintah sebab perusahaan PT. Mitra Andal Sejati dinaungi perusahaan yang terkenal dan berkembang sebab itu perusahaan menginginkan karyawannya memiliki produktivitas yang tinggi. Maka produktivitas kerja dapat menjadi umpan balik bagi sistem gaji yang diterapkan oleh perusahaan. Maka akan tampak adanya hubungan yang positif antara prestasi kerja karyawan dengan besarnya gaji yang terima. Untuk mengetahui seberapa besar peranan gaji terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Andal Sejati.”**

### **B. Rumusan masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah Gaji berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Andal Sejati.

### **C. Tujuan penelitian**

Berdasarkan Rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah gaji berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Andal Sejati.

#### **D. Manfaat penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis,  
menjadi bahan masukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi Perusahaan,  
diharapkan menjadi bahan masukan atau gambaran dalam pemberian gaji yang baik dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Mitra Andal Sejati
3. Bagi pihak lain,  
sebagai tambahan referensi informasi mengenai pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja karyawan.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Gaji

##### 1. Pengertian Gaji

Guna membahas lebih lanjut mengenai gaji, disini penulis akan membahas pengertian gaji yang dikutip dari beberapa ahli manajemen, antara lain: Menurut Hasibuan (2002:118) menyatakan bahwa: “Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti”. Menurut Hariandja (2002:138) menyatakan bahwa: “Gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat.

Menurut Mathis dan Lackson (2002:165) menyatakan bahwa: “Gaji adalah suatu bentuk kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok ataupun kinerja organisasi”. Menurut H. Umar (2002: 36) menyatakan bahwa: “suatu cerminan dari perasaan para karyawan terhadap imbalan yang diterima dari perusahaan untuk usaha yang telah dilakukan serta memenuhi kebutuhan hidupnya”.

Pernyataan di atas menandakan bahwa gaji sangat membantu didalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Karena gaji dapat mendorong para karyawan untuk bekerja secara optimal dengan demikian kepuasan karyawan terhadap gaji yang diterima sangat besar sekali pengaruhnya.

Menurut pendapat-pendapat para ahli diatas dapat penulis simpulkan, bahwa gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Gaji juga merupakan elemen yang penting bagi para karyawan didalam mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Dimana pada prinsipnya pemberian gaji menguntungkan kedua belah pihak. Perusahaan mengharapkan adanya kekuatan untuk menjalankan tujuan perusahaan dan karyawan mengharapkan imbalan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari sehingga pemberian gaji yang sesuai sangat mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik dalam arti lebih produktif agar tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terpenuhi.

## 2. Syarat Gaji

Gaji dapat mendorong tercapainya produktivitas karyawan yang tinggi, maka gaji harus memenuhi syarat-syarat (Nitisemito, 2002 :150-155) sebagai berikut:

### a. Gaji harus dapat memenuhi kebutuhan minimum karyawan

Perusahaan hendaknya berusaha agar gaji terendah yang diberikan kepada karyawan dapat memenuhi kebutuhan mereka secara minimum.

### b. Gaji harus dapat mengikat karyawan

Untuk dapat menentukan gaji yang mengikat, perusahaan harus mengetahui besarnya gaji yang diberikan oleh perusahaan lain.

Pekerjaan yang sama atau sejenis bahkan bisa memungkinkan dapat diberikan lebih tinggi.

- c. Gaji harus dapat menimbulkan semangat dan gairah kerja karyawan

Gaji yang mampu mengikat karyawan belum tentu menimbulkan semangat dan kegairahan kerja bagi karyawan. Bila karyawan merasa bahwa gaji yang diterima masih kurang layak, karyawan mungkin akan bekerja lagi diluar perusahaan untuk menambah penghasilan. Hal ini berpengaruh terhadap mental dan kedisiplinan kerja yang menurun.

- d. Gaji harus adil

Pengupahan yang tepat tidak semata-mata karena jumlahnya saja tetapi harus mengandung unsur-unsur keadilan. Adil disini adalah sesuai dengan haknya.

- e. Gaji tidak boleh statis

Pemberian gaji yang bersifat statis akan mengakibatkan kebosanan. Apabila setelah perusahaan menetapkan besarnya gaji tidak mau meninjau kembali, maka perusahaan tersebut dalam penentuan gaji dikatakan statis.

### 3. Peranan gaji

Peranan gaji perusahaan harus dituangkan secara jelas sehingga dapat diketahui oleh karyawan dan oleh perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah kerja bagi karyawan yang bersangkutan.

Menurut Poerwono (2004:124) , peranan gaji dapat ditinjau dari dua pihak, yaitu :

a. Aspek pemberi kerja (majikan)

Adalah manager Gaji merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Apabila suatu perusahaan memberikan gaji terlalu tinggi maka, akan mengakibatkan harga pokok tinggi pula dan bila gaji yang diberikan terlalu rendah akan mengakibatkan perusahaan kesulitan mencari tenaga kerja.

b. Aspek penerima kerja Gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukanlah merupakan satu - satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikannya akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan.

Fungsi Penggajian Menurut Komaruddin (2007:164): Fungsi gaji bukan hanya membantu manajer personalia dalam menentukan gaji yang adil dan layak saja, tetapi masih ada fungsi-fungsi yang lain, yaitu:

1. Untuk menarik pekerja yang mempunyai kemampuan ke dalam organisasi
2. Untuk mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi
3. Untuk memelihara prestasi pekerja selama periode yang panjang

Tujuan Penggajian Menurut Hasibuan (2002) tujuan penggajian, antara

lain :

a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas - tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan kerja

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

c. Pengadaan efektif

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

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas karyawan

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

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan - peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh pemerintah

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

#### 4. Faktor yang mempengaruhi gaji

Dalam penentuan tingkat gaji adalah suatu masalah yang cukup kompleks, karena hal ini sangat berpengaruh terhadap semangat kerja para karyawannya. Oleh karena itu dalam penetapan tingkat gaji agar tepat sesuai dengan keinginan karyawan, maka perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat gaji (Heidjrahman, 2002: 139). Faktor-faktor tersebut adalah:

- 1) Faktor permintaan dan penawaran tenaga kerja, yaitu apabila permintaan lebih tinggi maka tingkat gaji akan naik pula dan apabila penawarannya yang cenderung tinggi maka tingkat gajinya akan cenderung turun.
- 2) Faktor organisasi buruh adanya organisasi serikat buruh yang kuat maka tingkat gaji yang ada juga akan naik, begitu pula sebaliknya apabila keadaan serikat buruh lemah maka akan kesulitan dalam menaikkan tingkat gaji.
- 3) Faktor kemampuan untuk membayar, tingkat gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya akan disesuaikan dengan kemampuan dari perusahaan untuk membayar karyawannya.

- 4) Faktor produktivitas kerja karyawan, yaitu semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan maka tingkat gaji yang diterima juga akan semakin tinggi, hal ini disesuaikan dengan kesepakatan.
- 5) Faktor biaya hidup, karyawan yang bekerja di perusahaan di daerah perkotaan cenderung tingkat gajinya lebih tinggi apabila dibandingkan dengan tingkat gaji untuk karyawan yang bekerja di perusahaan pedesaan.
- 6) Faktor peraturan pemerintahan, yaitu pemerintahan dengan peraturan, peraturannya juga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat gaji. Peraturan mengenai gaji minimum merupakan batas bawah dari tingkat gaji yang akan dibayar.

Terdapat fakto-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat gaji

(Ranupandojo dan Husna,2002:139-140):

1. Suplai dari permintaan tenaga kerja

Beberapa jenis pekerjaan mungkin harus dibayar lebih tinggi karena kelangkaan tenaga kerja dibidang tersebut.

2. Serikat karyawan

Lemah atau kuatnya serikat karyawan mencerminkan kemampuan organisasi karyawan tersebut untuk menggunakan kekuatan pengaruhnya dalam penentuan tingkat kompensasi.

3. Produktivitas

Perusahaan harus memperoleh laba untuk menjaga kelangsungan hidup dan perkembangan usahanya. Tanpa hal itu, perusahaan tidak akan bisa lagi bersaing. Oleh karenanya, perusahaan tidak dapat membayar para

karyawannya melebihi kontribusi mereka pada perusahaan melalui produktivitas kerja.

#### 4. Ketersediaan untuk membayar

Perusahaan sebenarnya ingin membayar kompensasi secara adil dan layak, oleh karenanya perusahaan juga merasa bahwa para karyawan seharusnya melakukan pekerjaan sesuai dengan upah yang mereka terima. Manajemen perlu mendorong para karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka agar kompensasi yang lebih tinggi dibayarkan.

#### 5. Biaya hidup

Bagi para karyawan biaya hidup merupakan batas penerimaan gaji seperti di kota-kota besar, dimana biaya hidup tinggi, gaji cenderung tinggi.

#### 6. Pemerintahan

Pemerintahan dengan peraturan-peraturan juga mempengaruhi tinggi rendahnya gaji. Peraturan rendah gaji minimum merupakan batas bawah dari tingkat upah yang akan diberikan. Di Indonesia kita kenal sebagai upah minimum regional (UMR).

### 5. Indikator gaji

Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Dalam hal ini yang dijadikan indikator terhadap pemberian gaji dalam hubungannya dengan kepuasan kerja adalah:

### 1. Kelayakan gaji

Pembayaran gaji untuk bidang tertentu dalam organisasi dimana prestasinya dapat diukur dengan mengaitkan secara langsung antara gaji dengan prestasi masing-masing pekerja.

### 2. Gaji yang diperoleh tiap bulan

Pembayaran gaji dilakukan setiap satu bulan sekali dimana karyawan menerima gaji berdasarkan tingkat jabatan, golongan, dan kontribusinya bagi perusahaan.

### 3. Pemenuhan kebutuhan primer

Kesesuaian gaji yang diterima dengan pemenuhan kebutuhan hidup utama.

### 4. Pemenuhan kebutuhan sekunder

Kesesuaian gaji yang diterima dengan pemenuhan kebutuhan hidup tambahan.

### 5. Kepuasan terhadap gaji

Pembayaran gaji yang merupakan wujud kompensasi langsung yang diharapkan mampu mewujudkan usaha dalam mempertahankan dan memotivasi karyawan agar bersemangat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan tercapai.

## **B. Produktivitas**

### **1. Pengertian Produktivitas Kerja**

Produktivitas merupakan suatu unsur yang sangat penting untuk melihat sejauh mana hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam pelaksanaan kerjanya yang telah ditetapkan oleh pemimpin dengan mengetahui produktivitas

karyawan pimpinan tentunya akan menganalisa serta akan mengevaluasi perkembangan kegiatan kerja karyawan apakah mengalami peningkatan atau penurunan. Begitu pentingnya produktivitas ini sehingga pimpinannya haruslah mampu memberikan alternatif yang terbaik bagi karyawannya.

Di bawah ini akan di kemukakan beberapa pendapat ahli mengenai pengertian produktivitas antara lain: Ernie Tisnawati dan Kurniawan saefullah (2004:369) menyatakan: "Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan maupun mencapai target kuantitas yang telah ditetapkan."

Menurut Pandji anoraga (2004:175) menyatakan: "Produktivitas adalah konsep universal, yang dimaksud yaitu menyediakan banyak barang dan jasa untuk kebutuhan". Menurut H.Umar, (2002: 09) menyatakan: Untuk definisi kerja, produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang telah didapat dicapai output dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan persatuan waktu atau input. Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (2003:126) menyatakan: "Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu,bahan,tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya".

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa, Hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. produktivitas kerja menunjukkan adanya perbandingan antara hasil yang di peroleh dengan pengorbanan yang telah diberikan dengan mempertimbangkan biaya dari sumber yang digunakan oleh karyawan.

Pengorbanan itu bukan hanya tenaga kerja tetapi unik faktor produksi lainnya, antara lain modal dan keahlian. Oleh sebab itu peranan karyawan dan pimpinan sangat menentukan produktivitas suatu perusahaan.

## 2. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dengan terlaksananya produktivitas yang tinggi maka perusahaan tersebut akan banyak mendapatkan keuntungan. Dengan kata lain, bilamana semangat dan kegairahan kerja turun, berarti perusahaan tersebut mendapatkan banyak kerugian. Sebenarnya kerugian yang mungkin timbul karena turunnya semangat dan kegairahan kerja.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa produktivitas adalah suatu cara yang terbaik untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari karyawan.

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2005:56-60) menyatakan bahwa:

Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu:

1. Pekerjaan upah yang baik
2. Yang menarik
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
4. Etos kerja
5. Lingkungan atau sarana kerja yang baik
6. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan
7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
8. Pengertian dan simpati atas pesolan-persoalan pribadi

9. Kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja
10. Disiplin kerja yang keras



### 3. Indikator Produktivitas Kerja

Seperti dijelaskan Simamora (2004:612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini:

#### 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 dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

#### 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. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

#### 4. Hubungan Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Kerja

Gaji dan produktivitas kerja karyawan, adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Gaji juga merupakan elemen yang penting bagi para karyawan didalam mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Agar dalam diri karyawan timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. Seseorang karyawan mungkin menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik, mungkin pula tidak. Kalau bawahan telah menjalankan tugas yang diinginkan perusahaan dengan baik, itu adalah yang diinginkan perusahaan.

Tugas yang dibebankan tidak bisa dilaksanakan dengan baik, maka perusahaan perlu mengetahui penyebabnya. Mungkin karyawan itu tidak mampu melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan, tetapi mungkin juga karyawan itu tidak mempunyai dorongan untuk bekerja dengan baik. Hal ini menjadi salah satu tugas pimpinan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan meningkat dengan cara memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Untuk dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dalam memperoleh suatu semangat yang akhirnya dapat memberikan motivasi pada dirinya untuk bekerja dengan baik, efektif dan produktif sehingga produktivitas dapat meningkat.

### C. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berjudul "Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara" dilakukan oleh Evangelia J. Sitorus : dimana dalam hal ini Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Sarana Agro Nusantara. Adapun menurut Evangelia Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan pada organisasi. Besarnya pengaruh yang diberikan oleh sistem kompensasi perusahaan terhadap produktivitas kerja karyawan, yaitu sebesar 46,80%, sedangkan pengaruh dari faktor-faktor lain di luar kompensasi sebesar 53,20%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh dari sistem kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sarana Agro Nusantara tidak mencapai 50% dari pengaruh semua faktor yang ada, walaupun tidak dapat dipungkiri bahwa pengaruh ini ternyata cukup besar, karena komposisinya hampir mencapai setengah dari keseluruhan faktor yang ada.

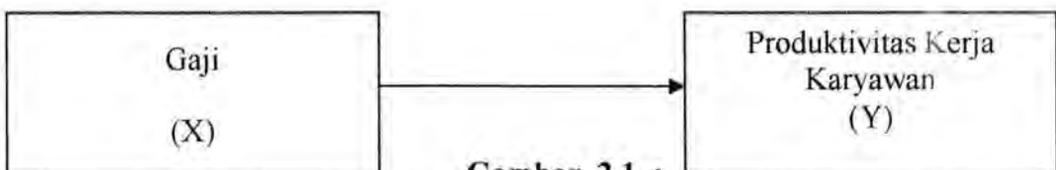
Penelitian yang berjudul "Pengaruh pemberian upah, tingkat pendidikan, fasilitas kerja, jaminan sosial terhadap produktivitas kerja dilakukan oleh Setiadi (2011), dimana hubungan upah dengan produktivitas kerja memiliki hubungan yang rendah dan negatif dimana upah hanya mempengaruhi 2,7 % saja. Jaminan sosial dengan produktivitas tenaga kerja memiliki hubungan yang sangat rendah dan negatif dan angka probabilitas ( $p=0,267$ ). Untuk variabel upah dan fasilitas menunjukkan signifikan terhadap produktivitas kerja

#### D. Kerangka Konseptual

Gaji salah satu hal yang terpenting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya karena dengan gaji yang diperoleh seseorang itu penting untuk mendapatkan gaji, karena salah satu yang memperkuat keinginan karyawan bekerja itu untuk digaji seorang karyawan akan menerima sejumlah uang yang disebut gaji. Menjelaskan kerangka konseptual merupakan model tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Produktivitas kerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. produktivitas kerja menunjukkan adanya perbandingan antara hasil yang di peroleh dengan pengorbanan yang telah diberikan dengan mempertimbangkan biaya dari sumber yang digunakan oleh karyawan. Pengorbanan itu bukan hanya tenaga kerja tetapi unik faktor produksi lainnya, antara lain modal dan keahlian. Oleh sebab itu peranan karyawan dan pimpinan sangat menentukan produktivitas suatu perusahaan

Berdasarkan kajian teori yang diatas maka lebih jelasnya dapat ditunjukkan kerangka konseptual pada gambar dibawah ini :



**Gambar 2.1. :**  
**Kerangka Konseptual**

## E. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka hipotesis dari penelitian ini adalah “Gaji berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Andal Sejati



### BAB III

#### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian, Lokasi dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian ini dapat digolongkan penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2008:11) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapakah eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu.

Lokasi penelitian ini di PT. Mitra Andal Sejati jalan Sriwijaya Ujung No : 12 b.

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah 12 bulan yaitu bulan Desember 2014 sampai dengan November 2015. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

**Tabel 3.1.**  
**Rincian Waktu Penelitian**

| No | Kegiatan                    | Des-Jan |   |   |   | Feb-Mar |   |   |   | Apr-Mei |   |   |   | Jun-Jul |   |   |   | Agus-Sep |   |   |   | Okt-Nop |   |   |   |
|----|-----------------------------|---------|---|---|---|---------|---|---|---|---------|---|---|---|---------|---|---|---|----------|---|---|---|---------|---|---|---|
|    |                             | 1       | 2 | 3 | 4 | 1       | 2 | 3 | 4 | 1       | 2 | 3 | 4 | 1       | 2 | 3 | 4 | 1        | 2 | 3 | 4 | 1       | 2 | 3 | 4 |
| 1  | Penyusunan Proposal         | ■       | ■ | ■ | ■ |         |   |   |   |         |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |
| 2  | Seminar Proposal            |         |   |   | ■ |         |   |   |   |         |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |
| 3  | Pengumpulan & analisis data |         |   |   |   | ■       | ■ | ■ | ■ |         |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |
| 4  | Penulisan Skripsi           |         |   |   |   |         |   |   |   | ■       | ■ | ■ | ■ | ■       | ■ | ■ | ■ |          |   |   |   |         |   |   |   |
| 5  | Bimbingan Skripsi           |         |   |   |   |         |   |   |   |         |   |   |   |         |   |   |   | ■        |   |   |   |         |   |   |   |
| 6  | Seminar Hasil               |         |   |   |   |         |   |   |   |         |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   | ■ |         |   |   |   |
| 7  | Sidang Meja Hijau           |         |   |   |   |         |   |   |   |         |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   | ■       | ■ | ■ | ■ |

Sumber : Dikembangkan penulis untuk penelitian tahun 2015

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 19/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

## **B. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2010:15) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mitra Andal Sejati Medan yang berjumlah 38 orang.

### **2. Sampel**

Menurut Arikonto (2006:131) Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti". Dihat dari unit jumlah populasi (Total sampling) terbatas jumlahnya, sehingga tidak dilakukan pengambilan sampel. Hal ini sesuai dengan pertimbangan penentuan sampel seperti yang dikemukakan oleh Arikonto (2006:134) yaitu "Apabila subyeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sampel pada penelitian ini adalah keseluruhan sobyek populasi sensus yang berjumlah 38 orang.

## **C. Definisi Operasional Variabel**

Menjelaskan variabel-variabel yang sudah di identifikasi, maka diperlukan definisi operasional dari masing-masing variabel sebagai upaya pemahaman dalam penelitian. Definisi operasional dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Variabel bebas (x) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas (x) dalam penelitian ini adalah gaji.
- 2) Variabel terikat (y) adalah variabel yang dipengaruhi variabel bebas. Variabel terikat (y) dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan.

Tabel 3.2

## Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya

| Variabel                         | Definisi   | Indikator   | Skala  |
|----------------------------------|--|---|--------|
| Gaji (X)                         | Salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kelayakan gaji</li> <li>2. Gaji yang diperoleh tiap bulan</li> <li>3. Pemenuhan kebutuhan primer</li> <li>4. Pemenuhan kebutuhan sekunder</li> <li>5. Kepuasan terhadap Gaji</li> </ol> | Likert |
| Produktivitas kerja karyawan (Y) | Hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas kerja</li> <li>2. Kualitas kerja</li> <li>3. Ketepatan Waktu</li> </ol>   | Likert |

Sumber : Dikembangkan penulis untuk penelitian ini (November 2014)

#### **D. Jenis dan Sumber Data**

Sugiyono (2010:193) bila dilihat dari jenis dan sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan sekunder, yaitu :

##### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang langsung diperoleh oleh peneliti dari responden atau pihak pertama, seperti hasil wawancara dan jawaban kuesioner tentang variabel dan masalah penelitian.

##### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang tidak langsung diperoleh penulis dari responde, melainkan data diperoleh dari pihak lain, seperti sumber pustaka perusahaan mengenai sejarah perusahaan yang penulis teliti.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada karyawan PT. Mitra Andal Sejati Medan dengan prosedur : (1). Membagikan kuesioner, (2). Responden diminta mengisi kuesioner pada lembar jawaban yang telah disediakan sambil ditunggu hasilnya, (3). Kemudian lembar kuesioner dikumpulkan, diseleksi, disortir, diolah, dan kemudian dianalisis.

Dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (Lima) opsi dan menggunakan Skala Likert, sebagaimana terlihat pada table berikut ini :

Tabel 3.3  
Skala Pengukuran Likert

| No | Item Instrumen      | Bobot |
|----|---------------------|-------|
| 1  | Sangat Setuju       | 5     |
| 2  | Setuju              | 4     |
| 3  | Ragu-ragu           | 3     |
| 4  | Tidak Setuju        | 2     |
| 5  | Sangat Tidak Setuju | 1     |

Sumber : Sugiyono (2010:133)

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghozali, 2005 ). Uji validitas dianalisis dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung (pada kolom *Correlated Item-Total Correlation*) dengan  $r$  tabel ( $df = n-k$ ). Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka dinyatakan valid, dan jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka dinyatakan tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2005: 41). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel, jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Nunnally, 1967 dalam Imam Ghozali, 2005).

## 2. Uji Regresi Sederhana

Regresi bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel tergantung atau dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau variabel independen (Nugroho, 2005). Uji Regresi Sederhana :

$$Y = a + b X + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

X = Gaji

b = Koefisien regresi

a = konstanta

e = error

Dalam analisis ini teknik mencari regresi berganda dengan menggunakan out put program SPSS (*statistical package for social sciences*) pada table *coefficients*.

### 3. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Ghozali (2005) mengatakan uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent (bebas) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent (terikat).

Dengan alat bantu SPSS statistic 21.0 for windows, kriteria pengujian melihat tabel One-Sample Test. Melihat nilai t dan nilai sig (2-tailed) untuk mengetahui nilai t hitung dan nilai (sig). Ho diterima jika sig < 0,05 atau Ho ditolak jika sig > 0,05.

### 4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Ghozali (2005) mengatakan koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independent. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent.

Dengan alat bantu SPSS statistic 21.0 for windows, kriteria pengujian melihat tabel Model Summary. Melihat nilai R.Square (Koefisien determinasi). Jika nilai  $R^2$  mendekati 1 atau > 0,5 maka variabel-variabel independent dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependent. Bila nilai  $R^2$  jauh dari 1 atau < 0,5 maka variabel-variabel independent dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi dependent.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan hipotesis dan pengujian, terhadap hipotesis tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis dapat diterima. Dari analisis dan pembahasan pada penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan : Gaji berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mitra Andal Sejati.

#### B. Saran

Setelah mengambil kesimpulan, maka penulis memberikan beberapa saran yang mungkin dapat dijadikan suatu masukan dan pertimbangan. Adapun saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Hendaknya perusahaan lebih memperhatikan gaji karyawan karena karyawan juga membutuhkan gaji untuk memenuhi kebutuhan hidup sehingga seimbang antara hasil kerja dan hasil pendapatan.
2. Gaji harus dikembangkan lebih baik mengenai pemberiannya kepada karyawan sesuai dengan kinerja yang mereka miliki dikarenakan hal ini mempunyai pengaruh yang besar terhadap produktivitas karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito ( 2002 ). *Wawasan Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Pustaka Utama Grafiti
- Achmad, Komarudin., Imam Subekti dan Sari Atmini. 2007. **Investigasi Motivasi dan Strategi Manajemen Laba Pada Perusahaan Publik Di Indonesia**. Simposium Nasional Akuntansi X. Makassar
- Anoraga, Pandji. 2004. **Manajemen Bisnis**, Cetakan ketiga, Rineka Cipta, Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2011. **Intisari Manajemen**. Cetakan Kedua. Bandung: Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. 2006. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja dan komitmen Organisasi serta Dampaknya pada Produktivitas Kerja Karyawan (Survei pada Karyawan Industri Tekstil Propinsi Jawa Barat)." **Sosiohumaniora**, Vol. 8, No. 2, Juli 2006, Bandung: Unpad.
- Daft, Richard L. 2007. **Management**, Jakarta: Salemba Empat.
- Dubrin, Andrew J. 2006. **The Complete Ideal's Guide: Leadership**, Jakarta: Prenada.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai**. Jakarta: Grasindo.
- Husein Umar. (2002). **Metode Riset Bisnis**. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2002. **Organisasi dan Motivasi**, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 2002. **Manajemen Personalia**. Yogyakarta: BPFE
- Handoko T. H. (2009), **Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Refisi, Penerbit BPFE Gajah Mada Press, Yogyakarta.
- Muchdarsyah Sinungan. (2005). **Produktivitas, Apa dan Bagaimana** Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara

- Manullang, M dan Marihot Manullang. 2003. **Management Sumber Daya Manusia**. Edisi I, Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Alih bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Buku 2, SalembaEmpat, Jakarta
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan T Hani Handoko. 2001. **Organisasi Perusahaan**, Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P. 2002. **Prinsip - Prinsip Perilaku Organisasi**. Edisi 5, Jakarta: Erlangga.
- Sule, ernie tisnanawati, dan saefullah, kurniawan, 2004 **Pengantar Manajemen**, Edisi Pertama. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Simamora, B. 2004. **Panduan Riset perilaku Konsumen**, Jakarta: PT.
- Siangian, Sondang. 2003. **Teori & Praktek Kepemimpinan**, Jakarta: Rineka Cipta.
- Schuler, Randall S., Susan E. Jackson. 1999. **Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke 21**. Ed. 6 Jilid 1 dan 2. Diterjemahkan oleh Abdul Rosyid dan Peter Remy Yosy Pasla. Jakarta: Erlangga.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. **Produktivitas Apa dan Bagaimana**, Edisi V, Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2012. **Memahami Penelitian Kualitatif**. Bandung : ALFABETA
- T. Hani Handoko. 2000. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Edisi II, Yogyakarta: BPFE-UGM
- Poerwono, Hadi, 2002. **Tata Personalia**, Edisi ke-III, Jakarta: Djambatan
- Pandji Anoraga. 2004. **Manajemen Bisnis**. Edisi III, Jakarta: Rineka Cipta.
- Werther, William B, dan Davis, Keith, 1996, **Human Resources and Personal Management**, Boston Irwin McGraw-Hill.