

## PENGARUH GAJI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ISTANA MOBILINDO KANTOR CABANG BANDAR LAMPUNG

Rina Loli Yana<sup>1</sup>, Rini Loli Yani<sup>2</sup>, Senna Enzovani<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen Universitas Mitra Indonesia<sup>1,3</sup>

Program Studi Kewirausahaan Universitas Mitra Indonesia<sup>2</sup>

Email : [rinaloly@umitra.ac.id](mailto:rinaloly@umitra.ac.id), [rinioly@umitra.ac.id](mailto:rinioly@umitra.ac.id), [senna@umitra.ac.id](mailto:senna@umitra.ac.id)

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of salary and work motivation on employee performance at PT. Istana Mobilindo, Bandar Lampung branch office. The population in this study are employees who work at PT. Istana Mobilindo Bandar Lampung Branch Office, with the selection of samples using saturated samples with the number of samples used in this study as many as 56 respondents. The data analysis techniques used include validity and reliability tests, classical assumption tests, data analysis using multiple linear regression analysis. The results showed that the F test asking for the variable salary (X1) and work motivation (X2) had an Fcount of 50,592 > Fcount of 3.16. In the T-test on the salary variable, the T-count has a value of 2.188 with a significant level of 0.033, the T-test for the work motivation variable has a T-value of 6383 with a significant level of 0.000.*

**Keywords:** *Salary and work motivation*

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Istana Mobilindo kantor cabang bandar lampung. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Istana Mobilindo Kantor Cabang Bandar Lampung, dengan pemilihan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 56 responden. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, data analisis menggunakan analisis regresi liner berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada uji F menyakan variabel gaji (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $50.592 > F_{hitung}$  sebesar 3,16. Pada uji T pada variabel gaji memiliki nilai  $T_{hitung}$  sebesar 2.188 dengan tingkat signifikan 0,033, uji T untuk variabel motivasi kerja memiliki nilai  $T_{hitung}$  sebesar 6.383 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

**Kata Kunci :** *Gaji dan Motivasi Kerja*

## 1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan seringkali berhadapan dengan masalah kinerja karyawannya. Setiap pimpinan dalam perusahaan akan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan mencapai hasil yang maksimal dan dilakukan secara efektif dan efesiensi. Agar tercapai tingkat efektifitas dan efesiensi yang diinginkan, maka dalam perusahaan tersebut harus memiliki sistem kerja yang baik atau memiliki kinerja yang baik. Kinerja menurut Mulyadi (2015:63), kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas

dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah gaji. Dalam kehidupan sehari-hari sering dikenal dengan istilah gaji dan upah sehingga ada sebagian masyarakat yang menganggap sama kedua istilah tersebut, tetapi ada pula yang membedakannya. Menurut Mulyadi (2015:309), mengemukakan bahwa gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer.

Berdasarkan survei penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan-karyawan di PT. Istana Mobilindo Kantor Cabang Bandar Lampung memberikan informasi mengenai gaji yang mereka dapat adalah diatas UMP (upah minimum provinsi ). UMP Lampung yaitu Rp.2.432.001, Sedangkan insentif yang diberikan kepada karyawan adalah setiap setahun sekali dan besarnya insentif yang diberikan sesuai dengan kinerja karyawan, begitu juga dengan tunjangan yang diberikan setiap bulan, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan lembur, tunjangan transportasi dan tunjangan lainnya. Besarnya tunjangan juga disesuaikan dengan kinerja karyawan. Bahwa didalam menjalankan pekerjaannya tersebut setiap karyawan di PT. Istana Mobilindo di fasilitasi dengan beberapa fasilitas diantaranya komputer, wifi, dan lain-lain. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Thomas Imlawal (2016) Hasil analisis bahwa secara simultan variabel bebas gaji dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Selain gaji, yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja yang dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam melakukan aktivitasnya. Adanya motivasi kerja yang baik akan mendorong karyawan tersebut untuk lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:145), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau berkerja sama, berkerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Semakin meningkatnya tuntutan perusahaan terhadap karyawannya maka peran seorang pemimpin akan semakin terlihat dalam memberikan dorongan motivasi pada karyawannya agar bisa bekerja sesuai yang diharapkan. Sehingga seorang pemimpin harus mempunyai pengetahuan tentang bagaimana memotivasi pekerjanya agar bekerja sesuai dengan yang diharapkan.

Motivasi kerja serta gaji memang sangat penting dalam peningkatan kinerja karna gaji bisa menjadi pendorong pegawai melakukan kegiatan akan mendapat hasil terbaik, begitu pula dengan motivasi. Jika motivasi kerja dibangun maka pasti karyawan bisa memiliki kinerja yang jauh lebih baik didalam perusahaan. Guna menghindari ketidak tanggungjawaban pegawai maka mereka haruslah punya skill yang baik. Motivasi kerja sangat diperlukan karna sebagai manusia kita butuh yang namanya pancingan, dorongan yang bisa membuat kita menjadi lebih baik. Sehingga bekerja pun akan menjadi menyenangkan dan berjalan dengan baik. Apa lagi jika pimpinan bisa menjadi teman dan motivator dari bawahannya.

PT. Istana Mobilindo adalah perusahaan yang bergerak di bidang jual beli kendaraan roda empat, baik mobil baru maupun mobil bekas yang beralamat kan di Jl. Zainal Abidin Pagar Alam No. 35 Rajabasa-Bandar Lampung 3514.

Selama tiga tahun terakhir target perusahaan PT. Istana Mobilindo tidak pernah tercapai, berikut data tabel target dan pencapaian PT.Istana Mobilindo

Tabel 1.1 Target dan Realisasi PT. Istana Mobilindo

Tahun	Target	Realisasi
-------	--------	-----------

2021	1000.000.000	870.000.000
2020	1500.000.000	920.000.000
2019	1.700.000.000	1.200.000.000

Berdasarkan uraian di atas dapat di lihat bahwa setiap tahun target dan realisasi PT. Istana Mobilindo selalu mengalami Fluktuatif. Hal ini di sebab kan oleh kurang nya Motivasi dan gaji yang memadai bagi karyawan yang berprestasi, semua karyawan memiliki angka gaji yang sama sedangkan karyawan yang berprestasi menjadi tidak termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi demi mencapai target perusahaan sesuai yang telah di tentukan.

Selain itu karyawan tidak di beri Motivasi yang cukup untuk bersemangat kerja , baik di bagian marketing maupun di bagian Staff Administrasi, Kasir dan Accounting. Sering kali Staff Administrasi dan pegawai Lainnya lalai dalam melaksanakan pekerjaannya, pekerjaan yang seharusnya bisa di selesaikan dalam satu hari namun selalu tidak pernah tepat waktu sehingga hampir semua staff membutuhkan waktu lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Hal ini di sebabkan oleh kurang nya motivasi kepada seluruh karyawan pada PT. Istana Mobilindo, banyak staff yang sudah terbiasa dengan budaya mengulur peerjaan karena di anggap tidak termotivasi. hal tersebut menyebabkan kan PT. Istana Mobilindo selalu terlambat dalam mengirimkan data ke pusat dan untuk target pencapaian nya dalam tiga tahun terakhir mengalami penurunan.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul tentang "Pengaruh Gaji Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Istana Mobilindo Kantor Cabang Bandar Lampung"

#### **PERUMUSAN MASALAH**

- Apakah gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Istana Mobilindo Kantor Cabang Bandar Lampung
- Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Istana Mobilindo Kantor Cabang Bandar Lampung
- Apakah gaji dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Istana Mobilindo Kantor Cabang Bandar Lampung

## **2. METODOLOGI PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Desain penelitian adalah semua proses diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Menurut Sugiyono (2015:176), Jenis data pada penelitian ini merupakan data kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandasan terhadap filsafat positivisme, diunakan dalam meneliti terhadap sampel dan populasi laporan. Teknik pengabilan sampel umumnya dilakukan dengan acak, sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan cara memanfaatkan instrumen laporan yang dipakai, jenis data yang bersifat kuantitatif bisa diukur dengan tujuan untuk hipotesis yang ditetapkan sebelumnya.

### **Tempat Penelitian**

Tempat penelitian dilakukan di PT. Istana Mobilindo Kantor Cabang Bandar Lampung yang beralamat di Jl. Zainal Abidin Pagar Alam No. 35 Rajabasa-Bandar Lampung 3514

### **Populasi**

Menurut Sugiyono (2016:117), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang jadi populasi adalah pegawai pada PT. Istana Mobilindo Kantor Cabang Bandar Lampung yang digunakan sebanyak 56 orang.

### **Sampel**

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2016:73), adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Dalam pemilihan menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut Fenti Hikmawati (2018:69), sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, yakni semua anggota populasi dijadikan sampel. Dan sampel yang dipilih yaitu karyawan PT. Istana Mobilindo Kantor Cabang Bandar Lampung yang berjumlah 56 orang.

### **Jenis Data**

1. Menurut Sugiyono (2016:16), penelitian kuantitatif merupakan penelitian untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis.
2. Menurut Supardi (2015:57) metode deskriptif yaitu analisis data yang lebih banyak hendak menggambarkan fakta sebagaimana adanya. Teknik deskriptif ini dilakukan dengan cara memberi gambaran, penjelasan, pengolahan data atau memilah-milah data kemudian dibandingkan dengan teori yang digunakan untuk memecahkan masalah yang kemudian ditarik kesimpulan.

### **Sumber Data**

Menurut Sugiyono (2016:244), sumber data penelitian dibedakan menjadi 2, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah primer dan sekunder.

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

Menurut Sugiyono (2016:244), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh dari menyebar kuesioner ke karyawan PT. ISTANA MOBILINDO Kantor Cabang Bandar Lampung yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner.

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

Menurut Sugiyono (2016:244), pengertian data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Studi Pustaka**

Studi pustaka adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan studi penelaah

terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan. Teknik ini digunakan untuk memperoleh dasar-dasar dan pendapat secara tertulis yang dilakukan dengan cara mempelajari berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

## 2. Kuesioner

Kuesioner adalah sebuah set pertanyaan sistematis dan secara logis berhubungan dengan masalah penelitian yang diajukan oleh peneliti. Kuesioner ini akan diberikan kepada responden di Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS), untuk kemudian dijawab oleh para responden.

**Instrumen Skala Likert**

Penilaian	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2015)

## 3. Wawancara

Wawancara merupakan suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu dan merupakan proses tanya jawab lisan dimana dua orang atau lebih berhadapan secara fisik.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaji, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Istana Mobilindo Kantor Cabang Bandar Lampung. Pada bagian ini akan diuraikan mengenai pembahasan hasil penelitian dari data yang diperoleh yaitu sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Gaji terhadap kinerja karyawan

Variabel Gaji yang ada di PT. Istana Mobilindo Kantor Cabang Bandar Lampung memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dari hasil perhitungan uji T. Variabel gaji memiliki nilai sebesar  $2,188 > 2,005$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Artinya variabel gaji memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan di PT. Istana Mobilindo Kantor Cabang Bandar Lampung. Penelitian ini terdapat signifikan sesuai dengan penelitian terdahulu Leni Wahyuni (2020). Dimana dalam penelitian tersebut gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Di Pt. Riau Agri Desa Panglihan Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir.

### 2. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel Motivasi kerja yang ada di PT. Istana Mobilindo Kantor Cabang Bandar Lampung memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dari hasil perhitungan uji T variabel motivasi kerja memiliki nilai sebesar  $6,383 > 2,005$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Artinya variabel gaji memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan di PT. Istana Mobilindo Kantor Cabang Bandar Lampung. Penelitian ini terdapat signifikan sesuai dengan penelitian terdahulu Rangga Mahardhika Djamhur Hamid dan Ika Ruhana (2015). Dimana dalam penelitian tersebut motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Istana Mobilindo Cabang Bandar Lampung.

### 3. Pengaru Gaji dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh gaji dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dari hasil analisis bahwa secara simultan variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat dikarenakan  $f_{hitung} > f_{tabel}$   $50,592 < 3,16$  artinya secara simultan variabel gaji dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Istana Mobilindo Kantor Cabang Bandar Lampung.

## 5. KESIMPULAN

Dari hasil penilaian tentang gaji dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Istana Mobilindo Kantor Cabang Bandar Lampung maka diperoleh kesimpulan.

1. Gaji berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Istana Mobilindo Kantor Cabang Bandar Lampung, hal ini terbukti dari perhitungan uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,188 > 2,005$ .
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Istana Mobilindo Kantor Cabang Bandar Lampung, hal ini terbukti dari perhitungan uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $6,383 > 2,005$ .
3. Gaji dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Istana Mobilindo Kantor Cabang Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dari perhitungan uji F memperoleh hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $50,592 > 3,16$  pada taraf signifikan 0,05 dengan 56 responden.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian pembahas dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan adalah :

1. PT. Istana Mobilindo Kantor Cabang Bandar Lampung diharapkan mampu meningkatkan gaji, hal ini juga dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan serta memberikan insentif atau tunjangan yang lebih sesuai, karna jika gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan dan sesuai dengan yang mereka kerjakan maka kinerja juga akan mengalami peningkatan. Sebaliknya jika perusahaan tidak memberikan gaji sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan maka akan mempengaruhi terhadap kualitas dan kuantitas kerja karyawan.
2. PT. Istana Mobilindo Kantor Cabang Bandar Lampung diharapkan mampu memberikan motivasi untuk karyawan seperti, mempunyai hubungan sosial yang baik, beri insentif atau bonus yang adil dan berikan perhatian atau kepedulian terhadap karyawan, karena akan membangun semangat dalam bekerja dan sebagai pimpinan harus memberikan suatu masukan agar karyawan selalu termotivasi untuk lebih meningkatkan mutu atau kualitasnya.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Aswaja Pressindo, 2014.
- Ahmadi, Rulam. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta : Ar-Riz Media, 2014.
- Arikunto, Suharmisi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta, 2013.
- Busro, Muhammad. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia, 2018.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- Hasibuan, Melayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara, 2016.

- Hikmawati, Fenti. *Metodologi Penelitian*. Depok : Rajawali Pers, 2018
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya, 2015
- Mulyadi. *Akuntansi Manajemen*. Jakarta : Salemba Empat, 2015.
- Poltak, Sinambela Lijan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Priansa, Donni Juni. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta, 2014.
- Rangga Mahardhika, Djahur Hamid dan Ika Ruhana. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada Pt.Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). Vol/4. No. 2/2013.
- Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Murai Kencana, 2014.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : PT Bumi Aksara, 2019.
- Sadirman. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : Rajagrafindo Persada, 2014.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet, 2016.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet, 2017.
- Sudaryono. *Metode Penelitian*. Jakarta : Rajawali pers, 2017.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara, 2016.
- Sutrisno Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group, 2016.
- Sadirman. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : Rajawali Pers, 2014.
- Thomas Imlawal. Pengaruh Gaji Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Players Pool N Lounge. Vol/5. No. 2/Februari/2016.
- Umar. *Metodelogi Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis*. Jakarta : Rajawali, 2013.
- Wahjono, Sentot Imam. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Depok: Rajawali Pers, 2017.