

PENGARUH GAJI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. SINAR FAJAR CAHAYA ABADI MEDAN

Denny¹, Thomas Sumarsan Goh² dan Errie Margery³

¹Alumni STIE Professional Manajemen College Indonesia
email: denlie79@yahoo.com

²Dosen Universitas Methodist Indonesia
email: gotho@gmail.com

³Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia
email: erriemargery@gmail.com

Abstract. *PT. Sinar Fajar Cahaya Abadi Medan is a company engaged in the trading of large machinery and spare parts. One form of decline in employee work productivity in the company can be seen from the decreased number of sales and service activities. The population in this study were all employees at the company, amounting to 30 people. Samples were taken with a saturated sampling technique in which all members of the population were used as samples. Thus, the sample in this study amounted to 30 people. The simultaneous hypothesis test results show that salary and work motivation have a positive and significant effect on work productivity at PT. Sinar Fajar Cahaya Abadi Medan. The partial hypothesis test results show that each variable salary and work motivation have a positive and significant effect on work productivity at PT. Sinar Fajar Cahaya Abadi Medan.*

Keywords: *Salary, Work Motivation, Work Productivity.*

I. PENDAHULUAN

PT. Sinar Fajar Cahaya Abadi Medan adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan mesin besar dan *sparepart*. Perusahaan membeli barang dari pabrikan dan menyimpannya dalam gudang perusahaan, kemudian menjualnya sesuai dengan pesanan dari pembeli. Perusahaan juga menyediakan jasa tempahan sesuai dengan pesanan dari pelanggan. Perusahaan berusaha untuk memperluas jaringan usahanya agar dapat menjangkau lebih banyak daerah pemasaran, seperti Binjai, Tanjung Morawa, Tanjung Balai, Kisaran, dan beberapa wilayah di luar Sumatera Utara seperti Pekanbaru dan Jambi.

Produktivitas kerja dapat memberikan manfaat baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Menurut Sisca, dkk (2020:58), "Produktivitas kerja adalah sikap mental maupun upaya tertentu yang dilakukan seseorang untuk meningkatkan hasil kerja dalam bentuk barang atau jasa sebanyak mungkin

dengan menggunakan sumber-sumber daya yang tersedia pada suatu periode tertentu." Produktivitas karyawan menentukan kemampuan karyawan untuk mencapai tujuannya. Semakin baik produktivitas karyawan, semakin cepat pula perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Fenomena yang terjadi pada perusahaan adalah terjadinya penurunan produktivitas kerja. Salah satu bentuk penurunan produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut dapat terlihat dari jumlah penjualan yang menurun dan aktivitas jasa yang dilakukan juga menurun. Karyawan sering salah dalam melakukan pengiriman barang yang terkait dengan kuantitas dan ketepatan waktu pengiriman. Karyawan sering melakukan kesalahan dalam pencatatan dan pengecekan ketersediaan stok sehingga menyulitkan bagian penjualan untuk memastikan ketersediaan barang kepada pelanggan. Sebaliknya, bagian penjualan melakukan kesepakatan penjualan dengan

pelanggan tanpa terlebih dahulu melakukan koordinasi dengan bagian lain sehingga ada kalanya barang tidak dapat tersedia sesuai dengan waktu yang dijanjikan.

Masalah penurunan produktivitas lainnya dapat dilihat dari kurangnya upaya karyawan untuk mengefisienkan biaya perusahaan, seperti pengiriman dua barang yang seharusnya dapat dilakukan dalam satu rute pengiriman, justru dijalankan dua kali, sehingga merugikan perusahaan. Biaya transportasi untuk mengirim barang menjadi lebih besar, waktu yang diperlukan menjadi lebih banyak, dan pekerjaan yang dapat diselesaikan menjadi lebih sedikit.

Marjuni (2015:110) menyebutkan bahwa, "Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik, kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti." Gaji merupakan hak bagi karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.

Masalah gaji di perusahaan yaitu ketidakpuasan karyawan terhadap gaji yang diterimanya dari perusahaan. Karyawan merasa bahwa gaji yang diterimanya tidak sesuai dengan beban kerjanya. Selain itu, masih ada karyawan yang menerima gaji di bawah UMR seperti gaji kernet, supir dan bagian gudang. Karyawan dijanjikan untuk mendapatkan tambahan gaji apabila dapat memenuhi target yang ditetapkan perusahaan, tetapi pada kenyataannya tambahan gaji tersebut tidak pernah didapatkan oleh karyawan. Selain itu, kenaikan gaji yang diberikan juga tidak sesuai dengan harapan karyawan. Perusahaan menjanjikan akan memberikan kenaikan gaji setiap tahun, tetapi kenaikan gaji sering kali tidak diberikan sesuai dengan waktu yang dijanjikan.

Busro (2018:51) menyebutkan bahwa, "Motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan." Motivasi dapat juga diartikan sebagai dorongan dari dalam dan luar individu yang menggerakkan individu untuk melakukan suatu pekerjaan.

Masalah motivasi kerja di perusahaan adalah terjadinya penurunan motivasi kerja karyawan. Karyawan tidak mendapatkan dorongan dari perusahaan untuk melakukan pekerjaan. Karyawan terjebak dalam rutinitas kerja, tetapi tidak ada tantangan dalam

pekerjaan. Perusahaan juga tidak melakukan upaya untuk memberikan tambahan pengetahuan kepada karyawan seperti mengikuti seminar atau pelatihan. Karyawan kurang dilibatkan dengan permasalahan di perusahaan, sehingga karyawan tidak mempunyai kesempatan untuk memberikan masukan sehingga karyawan merasa tidak ada tantangan dalam menghadapi pekerjaan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Gaji

Sinambela (2016:237) menyebutkan bahwa, "Gaji merupakan suatu kompensasi yang dibayarkan oleh organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan terhadap organisasi."

Soegoto (2015:327) menyebutkan bahwa, "Gaji (salary) adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan secara periodik, seperti perbulan atau per tahun karena seseorang melaksanakan tanggung jawab pekerjaan."

Kasmir (2016:241) menyebutkan bahwa, "Pemberian gaji bersifat tetap, artinya jumlahnya diberikan setiap bulan yang besarnya bervariasi sesuai golongan atau kepangkatan yang diembannya."

Sutrisno (2015:189) menyebutkan bahwa, Pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat mempengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak layak akan meresahkan gairah kerja, sehingga prestasi kerja akan merosot. Oleh karena itu, untuk meningkatkan prestasi kerja perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak kepada para karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan sendiri.

Dimensi Gaji

Mubarok (2017:97-102) menyebutkan bahwa, Pengembangan sistem gaji pokok terdiri dari:

1. Evaluasi pekerjaan

Dalam evaluasi pekerjaan, setiap pekerjaan dalam organisasi diteliti dan kemudian diberi harga menurut bentuk-bentuk berikut:

- a. Kepentingan relatif dari suatu pekerjaan.
 - b. Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan.
 - c. Kesulitan dari suatu pekerjaan
1. Survei gaji
Bagian lain dari system gaji adalah mengadakan survei atas gaji yang diberikan organisasi lain untuk pekerjaan yang sama. Survei gaji merupakan kumpulan data mengenai tingkat kompensasi untuk para pegawai yang diadakan oleh organisasi lain atau bisa dikerjakan oleh organisasi itu sendiri.
 2. Struktur gaji
Dalam suatu organisasi terdapat sejumlah pekerjaan yang berbeda-beda. Data survei gaji mungkin akan menunjukkan adanya tingkat gaji sehubungan dengan faktor pasar, sehingga mengarahkan perusahaan untuk menggunakan satu struktur.
 3. Gaji individual
Setelah manajemen menetapkan skala gaji, maka selanjutnya mereka dapat menetapkan gaji spesifik untuk setiap individu. Menetapkan sebuah skala untuk masing-masing jenjang gaji, bukannya harus berpindah lagi ke jenjang gaji yang baru setiap kali mereka menerima kenaikan. Skala gaji juga memungkinkan manajemen memberikan imbalan kepada pegawai yang berkinerja lebih baik dengan tetap mempertahankan integritas sistem gaji.

Indikator Gaji

Kasmir (2016:251-252) menyebutkan bahwa, Berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi penentuan jumlah komponen kompensasi dan besarnya kompensasi yang diterima karyawan per bulan, yaitu:

1. Pendidikan
Pendidikan merupakan faktor utama dalam menentukan besarnya jumlah kompensasi yang diterima. Artinya dasar utama permulaan dan selanjutnya besarnya kompensasi yang diterima setelah karyawan bekerja adalah pendidikan. Misalnya pada saat pertama

- kali karyawan bekerja dengan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA), Diploma III, Sarjana (S1), tentu kompensasi yang diterima berbeda. Besarnya gaji pokok dan hak-hak lainnya jelas berbeda. Karena dengan jenjang pendidikan yang berbeda, maka kompensasi gaji yang diterima juga berbeda. Jadi, makin tinggi jenjang pendidikan seseorang, maka kompensasi yang diterimanya lebih tinggi, jika pertimbangannya pendidikan.
2. Pengalaman
Pengalaman artinya jangka waktu dan keahlian seseorang dalam bekerja. Seseorang yang telah bekerja selama 15 tahun tentu berbeda dengan karyawan yang baru bekerja 5 tahun atau 10 tahun. Pertimbangan adalah dengan waktu kerja yang makin lama, maka jasa yang diberikan ke perusahaan juga lebih lama. Hal lainnya adalah mereka yang bekerja lama maka kemungkinan kenaikan pangkat atau jabatan tertentu sehingga kompensasi yang diterima lebih tinggi dari yang dibawahnya. Demikian pula dengan keahlian yang dimilikinya pasti akan menjadi pertimbangan untuk pemberian kompensasi yang lebih baik atau lebih tinggi jika dibandingkan dengan mereka yang tidak atau kurang memiliki keahlian tertentu.
 3. Beban pekerjaan dan tanggungjawab
Beban kerja dan tanggungjawab yang diemban oleh seseorang menjadi pertimbangan untuk menentukan besar kecilnya kompensasi yang diterimanya. Artinya karyawan yang memiliki beban kerja dan tanggungjawab yang lebih besar dari yang lain memiliki kompensasi yang lebih besar pula. Demikian pula sebaliknya bagi mereka yang memiliki beban kerja dan tanggungjawab yang lebih kecil, maka kompensasinya juga relatif lebih rendah.
 4. Jabatan
Kenaikan jabatan tentu akan mampu meningkatkan kompensasinya. Karyawan yang memperoleh jabatan baru, misalnya seorang karyawan memperoleh kenaikan jabatan yang

sebelumnya belum memiliki jabatan sekarang diangkat atau memperoleh jabatan sebagai *supervisor*, maka akan ada tambahan uang jabatandi komponen penggajiannya. Makin tinggi jabatan seseorang, maka makin tinggi tunjangan jabatannya. Hal ini disebabkan makin tinggi suatu jabatan, maka beban kerja dan tanggungjawab yang diembannya semakin besar dan makin berat, sehingga perlu dihargai dengan kompensasi yang layak sesuai dengan beban dan tanggungjawab yang diembannya.

5. Jenjang kepangkatan / golongan
Jenjang kepangkatan atau golongan juga menjadi faktor pertimbangan untuk menambah kompensasi yang diterima seseorang. Misalnya karyawan yang semula memiliki kepangkatan III B dengan gaji pokok Rp 3.000.000,- (tiga juta rupiah), jika keangkatannya naik menjadi III C, maka gaji pokoknya akan naik sesuai dengan aturan perusahaan.
6. Prestasi kerja Kinerja merupakan prestasi kerja yang diperoleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh kompensasi yang baik.

Pengertian Motivasi Kerja

Sedarmayanti (2016:257) menyebutkan bahwa, "Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual."

Suparyadi (2015:417) menyebutkan bahwa, "Motivasi adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (karsa) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu."

Wibowo (2015:111) menyebutkan bahwa, "Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan."

Soegoto (2015:367) menyebutkan bahwa, Motivasi adalah serangkaian kekuatan yang menyebabkan orang

berperilaku dalam cara tertentu. Motivasi karyawan merupakan faktor penting bagi kemajuan perusahaan. Karyawan dengan motivasi tinggi akan menghasilkan kinerja terbaik dan produktif, sebaiknya karyawan dengan motivasi rendah akan rendah kinerja dan produktivitasnya.

Hamali (2016:133) menyebutkan bahwa, Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seorang manusia yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, yang tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Dimensi Motivasi Kerja

Feriyanto dan Triana (2015:80) menyebutkan bahwa, Bentuk-bentuk motivasi yang sering dilakukan suatu organisasi atau perusahaan diantaranya:

1. Kompensasi bentuk uang
Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan biasanya berwujud uang.
2. Pengarahan dan pengendalian
Pengarahan dimaksudkan menentukan bagi karyawan
Bagian ini berisi tentang rangkuman kajian teoritik, kerangka berpikir, dan hipotesis (bila ada) yang berkaitan dengan masalah yang diteliti mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang tidak harus mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan.
3. Penetapan pola kerja yang efektif
Penyesuaian yang efektif dari pola kerja pada kebutuhan karyawan yang meningkat tidak mungkin terjadi, minimum pada ukuran yang besar, tanpa perubahan besar dalam budaya intern perusahaan. Perubahan yang demikian lamban sifatnya dan cenderung ketinggalan di belakang kebutuhan perubahan tersebut. Untuk jangka waktu

yang cukup lama, mungkin akan terus tampak suatu pola kerja yang tidak rata.

Indikator Motivasi Kerja

Feriyanto dan Triana (2015:86-87) menyebutkan bahwa, Beberapa elemen yang dapat menggerakkan motivasi para karyawan diantaranya:

1. Kinerja (*achievement*)
Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan (*needs*) dapat mendorongnya mencapai sasaran.
2. Penghargaan (*recognition*)
Penghargaan, pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai oleh seseorang merupakan stimulus yang kuat.
3. Tantangan (*challenge*)
4. Adanya tantangan yang dihadapi merupakan stimulus kuat bagi manusia untuk mengatasinya.
5. Tanggungjawab (*responsibility*)
Adanya rasa ikut serta memiliki (*sense of belonging*) akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggungjawab.
6. Pengembangan (*development*)
Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat menjadi stimulus kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah.
7. Keterlibatan (*involvement*)
Adanya rasa keterlibatan (*involvement*) bukan saja merupakan rasa memiliki dan rasa turut bertanggungjawab, tetapi juga menimbulkan rasa takut mawas diri untuk bekerja lebih baik dan menghasilkan produk yang lebih bermutu.
8. Kesempatan (*opportunity*)
Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan stimulus yang cukup kuat bagi karyawan.

Pengertian Produktivitas Kerja

Mahanggoro (2018:116) menyebutkan bahwa, “Produktivitas kerja sebagai bentuk dari sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan

yang berkelanjutan (*continuous improvement*).”

Mulyapradana, dkk (2020:251) menyebutkan bahwa, Produktivitas kerja bisa diartikan sebagai kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan yang bertujuan menghasilkan dan meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Dimensi Produktivitas Kerja

Busro (2018:352) menyebutkan bahwa, Dalam praktiknya banyak sekali faktor-faktor penentu (*enablers factors*) yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Faktor penentu mencerminkan mekanisme yang terjadi di balik kinerja proses, diantaranya:

1. Kemampuan karyawan dalam menerjemahkan kebijakan-kebijakan teknis, taktis, dan strategis ke dalam suatu bentuk yang lebih aplikatif untuk mencapai tujuan (*purpose*) sebagai landasan yang menentukan arah yang hendak dituju oleh perusahaan.
2. Manajemen personalia harus mampu merumuskan dan menyediakan kerangka kerja dalam membuat keputusan serta menyediakan sumber data pendorong dalam bentuk motivasi kerja.
3. Dorongan atau motivasi kerja dari manajer. Hal itu untuk memaksimalkan produktivitas. Perusahaan perlu memperhatikan karyawannya untuk dapat menjaga keseimbangan motivasinya agar produktivitasnya dapat meningkat dan tidak mengalami penurunan.
4. Perlakuan yang sama antara karyawan yang satu dengan yang lain. Mereka perlu dipersamakan pandangannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini diperlukan apabila perusahaan menghendaki karyawan bekerja dalam *team* atau kelompok.

Indikator Produktivitas Kerja

Shaleh (2018:8) menyebutkan bahwa, Faktor lain yang juga mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

1. Sikap mental yang meliputi motivasi, disiplin dan etika.
2. Pendidikan yang terdiri dari pendidikan formal maupun non formal.
3. Ketrampilan yang terdiri dari kecakapan dan pengalaman.
4. Manajemen merupakan sistem diterapkan oleh pemimpin untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya.
5. Hubungan kerja yang harmonis yang berarti menciptakan lingkungan kerja, keserasian hubungan yang dapat memberikan motivasi.
6. Tingkat penghasilan sangat menentukan dalam meningkatkan motivasi untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik, jaminan sosial, yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawai akan berpengaruh kepada peningkatan pengabdian yang pada akhirnya akan menghasilkan produktivitas kerja.
7. Lingkungan dan iklim kerja yang baik mendorong pegawai senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggungjawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik.
8. Kesempatan berprestasi merupakan harapan pegawai.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT. Sinar Fajar Cahaya Abadi Medan. Waktu penelitian adalah September 2020 sampai dengan Desember 2020.

Teknik Pengumpulan Data

Yulianto, dkk (2018:56) menyebutkan bahwa, "Kuesioner merupakan kumpulan dari pertanyaan-pertanyaan tertulis untuk mendapatkan informasi dari para responden."

Untari (2018:40) menyebutkan bahwa, "Kuesioner adalah alat pengumpulan data yang identik dengan penelitian kuantitatif karena data yang diberikan kepada informan adalah data yang ada jawaban terbuka dan tertutup."

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik kuesioner untuk

mendapatkan jawaban responden atas masalah penelitian. Peneliti juga mengumpulkan sumber tertulis berupa studi kepustakaan untuk mendukung penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Yulianto, dkk (2018:35) menyebutkan bahwa, "Data kuantitatif adalah: data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka)."

Soebardhy, dkk (2020:118) menyebutkan bahwa, "Data kuantitatif adalah data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung."

Suryani dan Hendryadi (2016:171) menyebutkan bahwa, Data menurut cara memperolehnya yaitu:

1. Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi.

Soebardhy, dkk (2020:118) menyebutkan bahwa, "Sumber data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber utamanya, sedangkan sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua."

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas yaitu gaji dan motivasi kerja, serta variabel terikat yaitu produktivitas kerja.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil uji analisis regresi linier berganda yaitu:

Tabel 1
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1. (constant)	4,505	8,573
gaji	,757	,295
Motivasi _ Kerja	,481	,164

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah), 2021

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 4.505 + 0.757 X_1 + 0.481 X_2$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 4.505 artinya apabila gaji dan motivasi bernilai 0, maka produktivitas kerja akan bernilai 4.505.
2. Nilai koefisien variabel gaji 0.757 artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel gaji sebesar 0.757 satuan, maka variabel produktivitas kerja akan mengalami peningkatan 0.757 satuan.
3. Nilai koefisien variabel motivasi kerja 0.481 artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel motivasi kerja sebesar 0.481 satuan, maka variabel produktivitas kerja akan mengalami peningkatan 0.481 satuan.

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Hasil uji hipotesis parsial yaitu:

Tabel 2
Hasil Uji Hipotesis Parsial

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	,525	,604
	Gaji	2,565	,016
	Motivasi_Kerja	2,934	,007

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah), 2021

Hasil uji hipotesis parsial yaitu sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} variabel gaji 2.565 dan signifikansi 0.016. Karena nilai t_{hitung} 2.565 > t_{tabel} 2.05183 dan signifikansi 0.016 < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa, secara parsial variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Sinar Fajar Cahaya Abadi Medan.
2. Nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja 2.934 dan signifikansi 0.007. Karena nilai t_{hitung} 2.934 > t_{tabel} 2.05183 dan signifikansi 0.007 < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa, secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Sinar Fajar Cahaya Abadi Medan.

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Hasil uji hipotesis simultan yaitu:

Tabel 3

Hasil Uji Hipotesis Simultan

	Model	F	Sig.
1	Regression	16,418	,000 ^b
	Residual		
	Total		

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah), 2021

Dengan jumlah responden sebanyak 30 responden, jumlah variabel bebas dan terikat sebanyak 3 variabel, maka nilai F_{tabel} adalah 3.35. Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} 16.418 dan signifikansi 0.000. Karena nilai F_{hitung} 16.418 > F_{tabel} 3.35 dan signifikansi 0.000 < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa, secara simultan variabel gaji dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Sinar Fajar Cahaya Abadi Medan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Beberapa kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Sinar Fajar Cahaya Abadi Medan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Sinar Fajar Cahaya Abadi Medan.
3. Gaji dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Sinar Fajar Cahaya Abadi Medan.

Beberapa saran dari penelitian ini adalah:

1. Peneliti menyarankan agar perusahaan membuat kebijakan tertulis pada perubahan gaji karyawan agar karyawan tidak lagi menerima gaji di bawah UMR. Perusahaan dalam membuat kebijakan tertulis sebaiknya mempertimbangkan beberapa faktor seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja, beban kerja, dan prestasi kerja. Struktur gaji tersebut dapat digunakan sebagai pedoman pada saat penerima karyawan baru dan untuk karyawan lama.
2. Peneliti menyarankan agar perusahaan memperhatikan karyawan yang memiliki

kinerja yang lebih baik dengan cara memberikan *reward* berupa pujian dan apresiasi atas hasil kerja karyawan tersebut. Karyawan sebaiknya diberikan pelatihan untuk pengembangan kemampuan kerja misalnya tiga bulan sekali dan pelatihan pengembangan karier setahun sekali. Kemudian perusahaan sebaiknya melibatkan karyawan dalam proyek penting perusahaan.

- Peneliti menyarankan agar perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya dan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Dengan demikian, maka hasil kerja karyawan akan lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Amir, Taufiq. 2019. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ansory, Al Fadjar dan Meithiana Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Arifin, Johar. 2017. *SPSS untuk Penelitian dan Skripsi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: Refika Aditama.
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: IRDH.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Feriyanto, Andri. dan Endang Shyta Triana. 2015. *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Yogyakarta: Mediatera.
- Gunawan, Ce. 2020. *Mahir Menguasai SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Ismail, Fajri. 2018. *Statistika: Untuk Penelitian Pendidikan dan Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kurniawan, Robert., dan Budi Yuniarto. 2016. *Analisis Regresi: Dasar dan Penerapannya dengan R*. Jakarta: Kencana.
- Lubis, Mayang Sari. 2018. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Morissan. 2016. *Statistik Sosial*. Jakarta: Kencana.
- Mubarok, Saefuddin. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.
- Mulyapradana, Aria, Chichi Andriani, Dewa Gede Satriawan, dkk. 2020. *Pengantar Manajemen Organisasi Kontemporer: Teori, Perspektif, dan Aplikasi*. Yogyakarta: Diandra Kreatif.
- Mulyono. 2018. *Berprestasi Melalui JFP Ayo Kumpulkan Angka Kreditmu*. Yogyakarta: Deepublish.
- Oktavia, Nova. 2015. *Sistematika Penulisan Karya Ilmiah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Pratama, Rheza. 2020. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Qomusuddin, Ivan Fanani. 2019. *Statistik Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Riyanto, Slamet dan Aglis Andhita Hatmawan. 2020. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ruyatnasih, Yaya dan Liya Megawati. 2018. *Pengantar Manajemen, Teori, Fungsi dan Kasus*. Yogyakarta: Absolute Media.
- Santoso, Singgih. 2019. *Mahir Statistik Parametrik*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sarwono, Jonathan. 2017. *Mengenal Prosedur-prosedur Populer dalam SPSS 23*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

- Setiawan, Budi. 2015. *Teknik Praktis Analisis Data Penelitian Sosial dan Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Shaleh, Mahadin. 2018. *Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*. Makassar: Aksara Timur.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistika Terapan untuk Perguruan Tinggi*. Jakarta: Kencana.
- Soebardhy, Muchlas Samani, Muslimin Ibrahim, Ispardjadi, Walujo, Alimufi Arif, Didin Fatihudin dan Iis Holisin. 2020. *Kapita Selekta Metodologi Penelitian*. Pasuruan: Qiara Media.
- Soegoto, Eddy Soeryanto. 2015. *Entrepreneurship: Menjadi Pebisnis Ulung*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sule, Erni Tisnawai., dan Donni Juni Priansa. 2018. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Suryani. dan Hendryadi. 2016. *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Trigunawan, Ajis, Woro Isti Rahayu dan Rony Andarsyah. 2020. *Regresi Linier untuk Prediksi Jumlah Penjualan terhadap Jumlah Permintaan*. Bandung: Informatics Research Center.
- Trijono, Rachmat. 2015. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Depok: Papas Sinar Sinanti.
- Untari, Dhian Tyas. 2018. *Buku Ajar Metodologi Penelitian*. Banyumas: Pena Persada.
- Wibowo. 2015. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yulianto, Nur Achmad Budi. Mohammad Maskan., dan Alifiulahtin Utaminingsih. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Malang: Polinema Press.
- Irawan, Muhammad Rizal Nur. 2018. Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo. *Vol.1 No.1; Januari 2018*. Lamongan: Universitas Islam Lamongan.
- Nugroho, Budi Setyo. 2017. Pengaruh Gaji, Tunjangan Kesejahteraan dan Kompensasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri. *Jurnal*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah.
- Purwanto, Agus Budi dan Octavia Wulandari. 2016. Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (PT.Pelangi). *Vol.2, No.01, Februari 2016*. Semarang: STIE Pelita Nusantara.
- Rampisela, Virginia A. J dan Genita G Lumintang. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Dayana Cipta. *Jurnal EMBA Vol.8 No.1 Januari 2020, Hal.302-311*. Manado: Universitas Sam Ratulangi.
- Santoni, Ni Putu Cindyana Claudia dan I Wayan Suana. 2018. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales di Honda Denpasar Agung. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.7 No.10, 2018:5379-5406*. Bali: Universitas Udayana.
- Yuliannisa, Septeria Noor, Gerilyansyah Basrindu dan Anhar Yani. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja di PT.Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin. *Vol.2 No.1 Januari 2018*. Banjarmasin: STIA Bina Banua.

Bukan Buku