DOI: 10.34007/ebmsj.v3i2.421

Economics, Business and Management Science Journal

Available online: https://journal.mahesacenter.org/index.php/ebmsj

Diterima: 17 September 2023; Disetujui: 18 September 2023; Diterima: 29 Oktober 2023

Pengaruh Kompensasi Gaji dan Tunjangan Terhadap Motivasi Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang

The Influence of Salary Compensation and Benefits on Employee Motivation at PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa, Deli Serdang Regency

Widya Sari Putri Sitanggang

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Gaji merupakan bentuk imbalan atau penghargaan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja sebagai pengakuan atas jasa atau hasil kerjanya. Penerima gaji biasanya terikat secara kuat dengan suatu organisasi. Komponen gaji meliputi gaji pokok, uang makan, uang transportasi, tunjangan, dan komponen lainnya yang disesuaikan dengan kebijakan masing-masing perusahaan. Tunjangan merupakan jenis kompensasi lain yang hampir semua organisasi memberikannya; hal ini sangat luas dan penting. Tunjangan juga termasuk peningkatan kesejahteraan bagi karyawan yang pemberiannya tidak hanya didasarkan pada kinerja pegawai, tetapi lebih didasarkan pada keanggotaan mereka sebagai bagian dari organisasi. Karyawan dipandang sebagai manusia yang memiliki beragam kebutuhan agar dapat menjalani kehidupan normal dan bekerja lebih baik. Ini meliputi rasa aman dari kemungkinan pemutusan hubungan kerja, masalah kesehatan, kebutuhan akan istirahat dari pekerjaan, serta keinginan untuk berinteraksi dengan orang lain secara akrab, dan lain sebagainya.

Kata Kunci: Pengaruh; Gaji Dan Tunjangan; Motivasi Karyawan

Abstract

Salary is a form of appreciation or remuneration from the employer provided periodically to workers for their services or work results. A person receives a salary if their work relationship is strong with an organization. Salary comprises various components, including basic salary, meal allowances, transportation allowances, other benefits, all contingent upon the company's policies. Allowances are an additional type of compensation provided by almost all organizations. These allowances are vast and essential, especially in enhancing the welfare of employees. They are not based on employee performance but on their membership within the organization, recognizing employees as individuals with numerous needs to lead a normal life and perform optimally, ensuring security from potential job termination risks, addressing health issues, allowing breaks from work, and fostering comfortable interactions with others

***Keywords**: Influence; Salaries and Allowances; Employee Motivation*

***How to Cite**:* Sitanggang, W.S.P. (2023). Pengaruh Kompensasi Gaji dan Tunjangan Terhadap Motivasi Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang. *Economics, Business and Management Science Journal, 3(2) 2023: 83-94*

**E-mail: widyasp12@gmail.com* *ISSN 1234-5678 (Online)*

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0.

PENDAHULUAN

Gaji merupakan suatu bentuk balas jasa atau penghargaan dari pemberi kerja. Di berikan secara periodik kepada pekerja atas jasa atau hasil kerjanya. Seseorang yang menerima gaji apabila ikatan kerjanya kuat dengan suatu organisasi, gaji terdiri dari beberapa rician, diantara nya adalah gaji pokok, uang makan, uang transportasi, tunjangan dan lainya tergantung kebijakan masing-masing Perusahaan (Anastacia et al., 2021). Tunjangan merupakan bagian integral dari paket kompensasi yang diberikan kepada karyawan dalam organisasi. Dalam struktur kompensasi yang disusun, tunjangan memiliki peran yang signifikan. Tunjangan termasuk dalam bentuk kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan di samping gaji pokok mereka. Pentingnya tunjangan bukan hanya terkait dengan pemberian imbalan atas kinerja individu, tetapi juga sebagai upaya untuk memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawan sebagai individu yang menjadi bagian dari organisasi. Meskipun kompensasi tersebut tidak langsung berkaitan dengan kinerja, namun penghargaan ini diberikan kepada karyawan sebagai anggota tim yang berkontribusi pada keseluruhan tujuan perusahaan. Lebih jauh, tunjangan dianggap sebagai upaya perusahaan untuk memberikan rasa nyaman, keamanan, dan kesejahteraan bagi karyawan (Haeba et al., 2021; Latief et al., 2019; Willis et al., 2022; Windy et al., 2023).

Tunjangan memainkan peran penting dalam memberikan perlindungan kepada karyawan dari berbagai risiko yang mungkin terjadi selama masa kerja mereka. Hal ini mencakup perlindungan terhadap potensi pemutusan hubungan kerja yang tidak terduga, gangguan kesehatan, perlunya waktu istirahat dari tugas, kebutuhan untuk berinteraksi secara sosial dengan sesama karyawan, dan aspek lainnya yang memengaruhi kehidupan sehari-hari karyawan. Penyediaan tunjangan ini memberikan rasa aman dan kenyamanan bagi karyawan, sehingga mereka dapat fokus pada pekerjaan mereka tanpa harus terlalu khawatir tentang kebutuhan mendasar mereka yang terpenuhi (Anastacia et al., 2021; Anggraini et al., n.d.; Sumaryo et al., 2023).

Di samping aspek kesejahteraan pribadi, tunjangan juga bertujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan. Karyawan yang merasa dihargai, terlindungi, dan didukung oleh perusahaan cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk memberikan kontribusi maksimal. Tunjangan merupakan salah satu cara bagi organisasi untuk menunjukkan perhatian dan dukungan terhadap karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan rasa keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sebagai hasilnya, hal ini dapat memberikan dampak positif pada produktivitas, kualitas kerja, dan suasana kerja yang harmonis di dalam organisasi (Hariandja, 2002).

Tentunya setiap karyawan akan medapatkan gaji dan tunjangan belum tentu sama dengan karyawan lain. Hal ini bisa terjadi karena beberapa faktor misalnya, masa kerja, beban kerja, tanggung jawab, tingkat pendidikan dan lainnya. Gaji dan tunjangan merupakan hak karyawan yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Dimana hak tersebut apabila terpenuhi maka akan memotivasi karyawan lebih giat dalam menjalakan tugas nya kepada perusahaan.Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Mora et al., 2020).

PT Perkebunan Nusantara II Deli Serdang Tanjung Morawa, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan dan penjualan Baterai. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan swasta yang sudah berkembang pesat. Sehingga dalam pemberian gaji dan tujangan sudah sesuai dengan aturan pemerintah, tetapi karyawan merasa ada permasalahan saat menerima gaji, dimana gaji seharus nya diberikan tepat pada akhir bulan, tidak bagi perusahaan yang memberikan gaji setelah akhir bulan. Begitu juga dengan tunjangan seperti tunjangan lebaran perusahan memberikan tunjangan tersebut seminggu sebelum lebaran. Karyawan merasa kelagapan untuk mempersiapkan lebaran karena tunjangan yang di berikan agak terlambat (Haryati et al., 2019; Sidabutar et al., 2023).

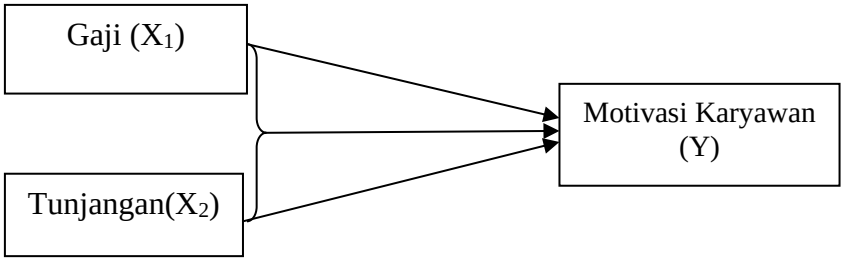
Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah gaji secara parsial berpengaruh terhadap motivasi karyawan; apakah tunjangan secara parsial berpengaruh terhadap motivasi karyawan dan apakah gaji dan tunjangan

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0.

secara simultan berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero) Deli Serdang Tanjung Morawa, Sumatera Utara.

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. Tunjangan adalah pemabayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang terlindungi dan melengkapi gaji pokok, dan organsisasi dapat membayar semua atau sebagaian dari tunjangan tersebut (Latief et al., 2019; Windy et al., 2023). Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, pengertian tunjangan yang disesuaikan dengan topik bahasan ini adalah tamabahan diluar gaji sebagai bantuan atau sokongan

Maka motivasi karyawan sangat berhubungan dengan gaji, dan tunjangan di PT Perkebunan Nusantara II (Persero) pada bagian produksi. Maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran sebagai dasar penentu hipotesis seperti gambar :



Gambar 1: Kerangka konseptual

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif kausal. Menurut (Sugiyono, 2017a) penelitian asosiatif kausal adalah "penelitianyang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variable lainya atau bagaimana suatu variabelmempengaruhi variabel lain". Dengan kata lain desain kausal berguna untuk mengukur hubungan-hubungan antar variabel riset atau berguna untuk menganalisis bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel yang lain.

Menurut (Sugiyono, 2017a) :"Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan ". Berdasarkan pendapat di atas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di bagian produksi pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero), Sumatera Utara yang berjumlah 104 orang karyawan di bagian produksi.

Menurut (Sugiyono, 2017a) sampel adalah suatu himpunan bagian (*subset)* dari unit populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di bagian produksi adapun rumusan mencari sampel menurut (Sugiyono, 2017a) yaitu :

$$n = \frac{\text{N}}{1 + (N(e)^2)}$$

Keterangan :
n= jumlah sampel
N = jumlah populasi
e= taraf kesalahan (standar error 10%)
Maka jumlah sampel yang diperoleh :

$$n = \frac{104}{1 + (104(0{,}01)^2}$$

= 50 responden

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin diatas, maka sampel yang diambil adalah berjumlah 50 orangDalam penelitian ini tekhnik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *random sampling* menurut (Sugiyono, 2017a) adalah teknik pengambilan sampel yang di lakukan secara acak. Sehingga data yang diperoleh lebih representatif dengan melakukan proses

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0.

penelitian yang kompeten dibidangnya. Pelaksanaan *random sampling* dalam penelitian ini diberikan kepada seluruh karyawan di bagian produksi pada PT Perkebunan Nusantara II Deli Serdang Tanjung Morawa, Sumatera Utara.

Menurut (Sugiyono, 2017a) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan di tarik kesimpulannya.Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua macam variabel, yaitu variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat).

Variabel Independen (Variabel Bebas). (Sugiyono, 2017a) mengatakan variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah : Gaji (X_1) dan Tunjangan (X_2)

Variabel Dependen (Variabel Terikat). (Sugiyono, 2017a) mengatakan variabel terikat adalah variabel yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (Variabel Bebas). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah : Motivasi Karyawan (Y).

Sugiyono (Sugiyono, 2017a) bila dilihat dari jenis dan sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan data sekunder, yaitu : Data primer merupakan data yang diperoleh dari responden pada lokasi penelitian. Dengan menggunakanpengisian kuisioner.

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah : Daftar pertanyaan kuisioner, yaitu untuk proses wawancara, penulis membagikan daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya untuk diisi jawaban oleh pelanggan selama masa penelitian.

Pengukuran data dalam penelitian ini adalah skla likert. Menurut (Sugiyono, 2017a) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena social. Untuk keperluan analisa kuantitatif penelitian ini maka peneliti memberikan 5 (lima) alternative jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala 1 samai 5, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Instrumen Skala Likert

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

Sumber: Sugioyono

Teknik Analis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberpa nyata suatu pengajuan mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akuasi dan konsistensi dari pengukurnya.

Dikatakan jika beberpa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto, 2004). Uji validitas dan reliabilitas ini menggunakan alat abntu program SPSS versi 20.00 for windows.

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 20.00, dengan kriteria sebagai berikut :

1) Jika rhitung>rtabel, maka pertanyaan dinyatakan valid
2) Jika rhitung<rtabel, maka pertanyaan dinyatakam tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 20.00. butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas reliabilitas dengan criteria sebagai berikut :

1) Jika ralphapositif lebih besar dari rtabelmaka pertanyaan reliabel.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0.

2) jika ralphanegatif atau lebih kecil dari rtabelmaka pertanyaan tidak reliable

2. Uji Statistik

Uji statistik yang digunakan adalah model regresi linier berganda denagn menggunakan bantuan SPSS for windows 20.00 dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \ldots\ldots\ldots\ldots \text{ (Sugiyono, 2017b)}$$

Dimana :

Y = Variabel Terikat (Motivasi Karyawan)

X_1 = Variabel bebas (Gaji)

X_2 = Vvariabel bebas (Tunjangan)

o = Konstanta

$\beta_{1,2}$= Korfisien Regresi

e = error (Tingkat Kesalahan) yaitu 0.05 (5%)

3. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel ebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% (α = 0.05). Kriteria pengujian

Dimana : $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_a$diterima

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara antara variabel bebas dan variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, denagn tingkat keyakinan 95% (α = 0)Kriteria pengujian

$t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak

$t_{hitung} < t_{tabel} = H_a$ diterima

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi adjusted R^2 yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 (0 < adjusted R^2< 1), dimana nilai keofisien harus < 1, menjelaskan hubungan variabel bebas X_1, X_2,terhadap variabel Y dimana nilai tersebut menjelaskan hubungan tersebut.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalammodel regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal (Ghozali, 2016). Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakandengan melihat normal probability plot yangmembandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal.

Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah Ghozali (Ghozali, 2016). Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Spearman

Menurut (Ghozali, 2016) Koefisien kolerasi spearman merupakan statistik nonparametik. Statistik ini merupakan suatu ukuran asosiasi atau hubunganyang dapat digunakan pada kondisi satu atau kedua variabel yang diukur adalah skala ordinal (berbentuk ranking) atau kedua variabel adalah kuantitatif namun kondisi normal tidak dipenuhi.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabelitas

a. Uji Validitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen adalah program komputer *Statistical Program For Social Science* (SPSS) versi 20,0 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari 15 respoonden yang menjawab pertanyaan (*Questioner*) dan dikembalikan kepada peneliti, maka peneliti menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Menurut (Sugiyono, 2017a) korelasi angket item dengan skor total ≥ r tabel, butir pertanyaan tersebut mempunyai korelasi yang signifikan.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Gaji (X_1)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r table	Status
1.	0,873	0,235	Valid
2.	0,775	0, 235	Valid
3.	0,755	0, 235	Valid
4.	0,937	0, 235	Valid
5.	0,755	0, 235	Valid

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2015)

Berdasarkan pengujian dari butir pertanyaan untuk Gaji ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid di lihat dari nilai koefisien korelasi dari setiap pertanyaan lebih besar dari r tabel sehingga dinyatakan bahwa instrumen layak digunakan.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Tunjangan (X_2)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r table	Status
1.	0,911	0, 235	Valid
2.	0,865	0, 235	Valid
3.	0,743	0, 235	Valid
4.	0,858	0, 235	Valid
5.	0,865	0, 235	Valid

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2015)

Berdasarkan pengujian dari butir pertanyaan untuk variabel Tunjangan ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid di lihat dari nilai koefisien korelasi dari setiap pertanyaan lebih besar dari r tabel sehingga dinyatakan bahwa instrumen layak digunakan.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Karyawan (Y)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r table	Status
1.	0,662	0, 235	Valid
2.	0,780	0, 235	Valid
3.	0,917	0, 235	Valid
4.	0,871	0, 235	Valid
5.	0,719	0, 235	Valid

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2015)

Berdasarkan pengujian dari butir pertanyaan untuk variabel Motivasi Karyawan ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid dilihat dari nilai koefisien korelasi dari setiap pertanyaan lebih besar dari r tabel sehingga dinyatakan bahwa instrumen layak digunakan

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0.

b. Reliabilitas

Setelah butir instrumen yang telah di uji nyatakan valid, maka di lakukan pengujian lanjutan dengan menggunakan uji reliabilitas dengan teknik *cronbuch alpha* yakni membandingkan nilai-nilai instrumen. Berikut ini di sajikan nilai reliabilitas untuk ketiga variabel (Gaji, Tunjangan, Motivasi Karyawan) yaitu:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1, X_2 dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Gaji (X_1)	0,931	Reliabel
Tunjangan (X_2)	0,944	Reliabel
Motivasi Karyawan(Y)	0,917	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2015)

Jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 (> 0,60).

2. Uji Statistik

Uji statistik menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu aplikasi Software SPSS 20.00 for Windows.

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,467	2,274		2,844	,000
	Gaji	,131	,133	,112	3,986	,000
	tunjangan	,546	,087	,709	6,257	,000

a. Dependent Variable: motvasikartawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2015)

Berdasarkan data persamaan regresi di atas maka dapat dinyatakan dengan persamaan:

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Adapun hasil dari pada persamaan tersebut adalah :

$Y = 6,467 + 0,131\ X_1 + 0,546\ X_2$

Dari hasil persamaan regresi tersebut, maka terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 6,467 yang artinya jika tidak ada Gaji dan Tunjangan maka Motivasi Karyawandi anggap konstan atau tetap sebesar 6,467 . Sedangkan untuk variabel gaji peroleh hasil β_1 sebesar 0,131, berdasarkan hasil ini maka dapat di simpulkan setiap kenaikan variabel gaji sebesar satu satuan maka Motivasi karyawan akan meningkat sebesar 0,131 Dan begitu juga dengan variabel Tunjangan di peroleh hasil β_2 sebesar 0,546, berdasarkan hasil ini maka dapat di simpulkan setiap kenaikan variabel tunjangan sebesar satu satuan maka Motivasi karyawan akan meningkat sebesar 0,546.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh dari setiap variabel independent terhadap variabel dependent. Pengujian pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0.

Tabel 7. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,467	2,274		2,844	,000
	Gaji	,131	,133	,112	3,986	,000
	tunjangan	,546	,087	,709	6,257	,000

a. Dependent Variable: motvasikartawan

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh hasil untuk variabelgaji dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,986>1,677) dengan tingkat signifikan 0,00<0,05 , dan untuk variabel tunjangan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6,257>1,677) dengan tingkat signifikan 0,000<0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel gaji dan tunjangan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan PT Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa Deli Serdang.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji serentak) dilakukan untuk melihat secara bersama-sama (serentak) pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu gaji ($X_{1)}$ dan tunjangan (X_2) terhadapvariabel terikat yaitu motivasi karyawan (Y).

Tabel 8. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVAa

Model		Sumof Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
11	Regression	134,922	2	67,461	36,571	,000b
	Residual	86,698	47	1,845		
	Total	221,620	49			

a. Dependent Variable: motvasikartawan

b. Predictors: (Constant), tunjangan, gaji

Sumber : Pengolahan Data SPSS (2015)

Berdasarkan persamaan di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (36,571>3,18) dengan hipotesis Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabelgaji dan tunjangan secara bersama-sama berpengaruhpositif dan signifikanterhadapmotivasi karyawan PT Perkebunan Nusantara II (Persero) Deli Serdang Tanjung Morawa

c. koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukurproporsi atau persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya.

Tabel 9. Koefisien Determinasi (R2)

Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,780a	,609	,592	1,35818

a. Predictors: (Constant), tunjangan, gaji

b. Dependent Variable: motvasikartawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2015)

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0.

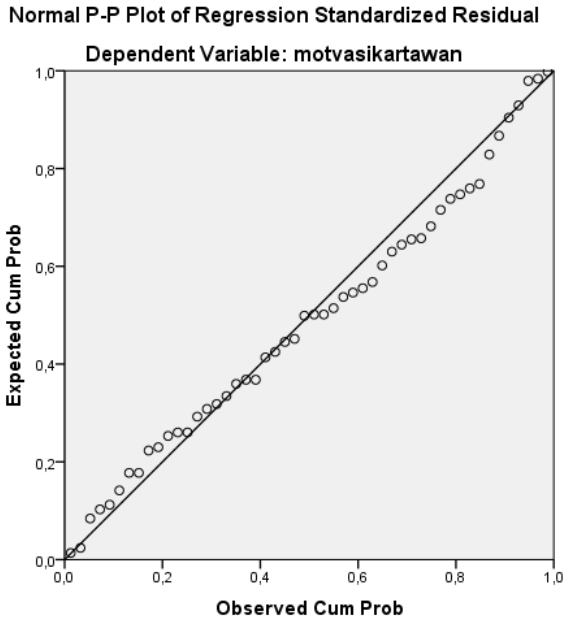
Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Asjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,592 . Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = R^2 x 100%, sehingga diperoleh KD = 59,2%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 59,2 % motivasi karyawan (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel gaji dan tunjangan. Sisanya sebesar 40,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

3. Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak.

a. Uji Normalitas

Tujuan pengujian normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, dapat dilihat pada Gambar 4.2terlihat titik-titik yang mengikuti data di sepanjang garis diagonal, hal ini berarti data berdistribusi normal.



Gambar 2. Kurva PP-Plots

Untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal berdistribusi normal maka dilakukan uji kolmogov smirnov

Tabel 10. Kolmogov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		**50**
Normal Parametersa,b	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,33016980
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,087
	Negative	-,058
Kolmogorov-Smirnov Z		,615
Asymp. Sig. (2-tailed)		,844

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0.

Berdasarkan Tabel 10 dapat disimpulkan bahwa Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,844 dan diatas nilai signifikan (0,05) dengan demikian variabel residual berdistribusi normal

b. Korelasi sperman

Koefisien korelasi sperman merupakan statistik nonparametrik, statistik ini merupakan suatu ukuran asosiasi atau hubungan antara variabel.

Tabel 11. Korelasi sperman

Correlations

			gaji	tunjangan	Motivasi karyawan
Spearman's rho	Gaji	Correlation Coefficient	1,000	,657**	,546**
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000
		N	50	50	50
	Tunjangan	Correlation Coefficient	,657**	1,000	,760**
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000
		N	50	50	50
	motivasikaryawan	Correlation Coefficient	,546**	,760**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.
		N	50	50	50

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 11 diketahui bahwa jumlah data didalam penelitian ini adalah 50 responden, kemudian nilai sig.(2-tailed) adalah 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel gaji, tunjangan terhadap moivasi karyawan adalah signifikan karena di bawah 0.05.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah di uraikan pada latar belakang dalam penelitian ini, maka telah di ketahui bahwa peranan gaji dan pemberian tunjangan sangatlah berperan penting untuk memotivasi karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II Deli Serdang Tanjung Morawa Medan. Karena dengan memberikan gaji tepat pada akhir bulan dan memberikan tunjangan seminggu sebelum lebaran akan memberikan motivasi yang sangat penting bagi karyawan PT Perkebunan Nusantara II Deli Serdang Tanjung Morawa lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun beberapa faktor penting yang harus di perhatikan oleh PT Perkebunan Nusantara II Deli Serdang Tanjung Morawa yang berkaitan dengan gaji karyawannya adalah pengalaman kerja, prestasi kerja, pendidikan, upah minimumkabupaten/kota, dan tingkat absensi karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka pihak manajemen PT Perkebunan Nusantara II (Persero) Deli Serdang Tanjung Morawa dapat menetapkan gaji karyawannya sesuai dengan prestasi kerja pada setiap akhir bulan. Dan tidak hanya pada faktor gaji saja, namun pemberian tunjangan seminggu sebelum lebaran juga akan meningkatkan motivasi karyawan, adapun faktor penting yang harus di perhatukan oleh pihak manajemen PT Perkebunan Nusantara II (Persero) Deli Serdang Tanjung Morawa adalah Kerajinan waktuhadir, Kematian, Bonus Tahunan, THR dan BPJS.

Berdasarkan hasil penelitian yang di uji dengan program spss untuk uji instrumen dalam penelitian ini, yaitu uji validitas dan reliabelitas di peroleh hasil yang valid dan reliabel. Berdasarkan hasil tersebut, maka variable terikat dalam penelitian ini yaitu variabel gaji dan tunjangan diperoleh nilai korelasi dengan tingkat hasil yang berbeda terhadap variabel terikat yaitu motivasi karyawan. Berdasarkan hasil tersebut maka uji validitas validitas dalam penelitian ini memberikan arti bahwa kuesioner yang di berikan kepada responden yaitu Motivasi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II nyatakan layak. Sementara itu untuk Uji reliabilitas yang bertujuan untuk mengetahui konsistensi dan kestabilan suatu alat ukur, apakah alat ukur yang di gunakan dapat di andalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut di ulang.

Berdasarkan data persamaan regresi dengan nilai standardized coefficients dengan pertimbangan bahwa penelitian ini bersifat data kuatintatif sehingga dapat dinyatakan dengan persamaan regeresi. Dari hasil persamaan regresi tersebut, maka terlihat bahwa nilai konstanta yang artinya jika tidak ada Gaji dan Tunjangan maka Motivasi Karyawandi anggap konstan.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0.

Sedangkan untuk variabel gaji pada uji regeresi tersebut mengartikan bahwa setiap kenaikan variabel gaji sebesar satu satuan maka Motivasi karyawan akan meningkat. Berdasarkan hala tersebut berarti variabel gaji berpengaruh terhadap variabel motivasi karyawan. Dan begitu juga dengan variabel Tunjangan dapat di simpulkan bahawa setiap kenaikan variabel tunjangan akan meningkatkan Motivasi karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero) Deli Serdang Tanjung Morawa. Adapun pengujian hipotesis (Anova) dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji t dan uji F, yaitu pengujian secara parsial dan simultan pada variabel independent terhadap variabel dependent. Berdasarkan hasil uji t dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel gaji dan tunjangan secara parsial berpengaruh positif dan signifikanterhadapmotivasi karyawan PT Perkebuan Nusantra II (Persero) Deli Serdang Tanjung Morawa. Sementara itu untuk Uji F (uji serentak) dilakukan untuk melihat secara bersama-sama (serentak) pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu gaji (X1) dan tunjangan (X2) terhadap variabel terikat yaitu motivasi karyawan (Y). adapun kesimpulan dari hasil uji F ini dapat disimpulkan bahwa variabelgaji dan tunjangan secara bersama-sama berpengaruhpositif dan signifikanterhadap keputusan pembelian pada motivasi karyawan PT Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa Deli Serdang.

SIMPULAN

Berdasarkan nilai thitungvariabel gaji secara parsial mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel motivasi karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II Deli Serdang Tanjung Morawa. Dengan nilai thitung> ttabel (3,986>1,677) dengan tingkat signifikan 0,00<0,05. Berdasarkan nilai thitungvariabel tunjangansecara parsial mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel motivasi karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II Deli Serdang Tanjung Morawa. Dengan nilai thitung> ttabel (6,257>1,677) dengan tingkat signifikan 0,000<0,05 Berdasarkan hasil uji F untuk variabel gaji dan variabel tunjangan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel-variabel motivasi karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II Deli Serdang Tanjung Morawa. Nilai Fhitung>Ftabel (36,571>3,18) dengan hipotesis Ho ditolak dan Ha diterima.

DAFTAR PUSTAKA

Anastacia, D., Nasution, I., & Suharyanto, A. (2021). Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Berbasis Kebutuhan The Role of Motivation in Improving Employee Performance Based on Requirements. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, *3*(September), 176–184. https://doi.org/10.31289/strukturasi.v3i2.748

Anggraini, D., Sulaiman, F., Hartono, B., & Suharyanto, A. (n.d.). *Analysis of Factors that Influence Employee Performance Dissatisfaction at UD Tito Medan*.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23, Cetakan ke VIII (Edisi 8)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Haeba, A. A., Umar, A., Asis, M., Lisanty, N., Tahir, S. Z. Bin, Suharyanto, A., & Cahyani, H. (2021). The Influence of the Level of Public Awareness and Public Understanding of the Rules on the Achievement of Locally Generated Revenue (PAD) Targets through the Property Tax (PBB) Collection Process. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 3756–3763.

Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Grasindo.

Haryati, E., Suharyanto, A., Hasmayni, B., & Siregar, F. H. (2019). The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT Aneka Gas Industri Tbk. *ICCSIS 2019, October 24-25 , Medan, North Sumatera, Indonesia*. https://doi.org/10.4108/eai.24-10-2019.2290609

Jogiyanto, H. M. (2004). Business research methodology. *Yogyakarta: BPFE*.

Latief, A., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Influence of Knowledge Management , Skills and Attitudes Toward Employee Performance. *JUPIIS : Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, *11*(2), 173–182.

Mora, Z., Fandayani, I., & Suharyanto, A. (2020). Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya di Kecamatan Seruway. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, *3*(2), 487–492. https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.348

Sidabutar, M. S. D., Suharyanto, A., & Kurniaty, E. Y. (2023). *The Effectiveness of the Performance of State Administrative and Population Civil Servants at the Bandar Sub-District Office, Simalungun Regency, North Sumatra-Indonesia*.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0.

Sugiyono. (2017a). *Metode Peneitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
Sugiyono. (2017b). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.
Sumaryo, P., Razali, R., Keumala, A., & Lhokseumawe, I. (2023). *The Influence of Professionalism Competence on Employee Performance Through Education & Training (DIKLAT) in Class I Correctional Center (BAPAS) Makassar*. *Lakip 2019*, 1584–1590. https://doi.org/10.46254/au01.20220359
Willis, A., Barus, R. K. I., & Suharyanto, A. (2022). Pengaruh Voucher Terhadap Minat Kunjung Ulang Pada Pelanggan Srikandi Botanica Medan. *Jurnal Ilmu Pemerintahan, Administrasi Publik, Dan Ilmu Komunikasi (JIPIKOM)*, *4*(1), 52–61. https://doi.org/10.31289/jipikom.v4i1.1151
Windy, D., Manik, A., Suharyanto, A., & Lubis, Y. A. (2023). *Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Serdang Bedagai Performance Analysis of State Civil Servants in the General Section of the Regional Secretariat o*. *5*(1), 46–53.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0.