

PENGARUH GAJI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PERPUSTAKAAN DAN ARSIP KOTA SALATIGA MELALUI VARIABEL MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Oleh :

Winarni

Alumni STIE AMA Salatiga

Hardi Utomo

Dosen STIE AMA Salatiga

Abstrak

Untuk menciptakan kinerja yang optimal dalam suatu organisasi termasuk di dalamnya Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga dibutuhkan suatu imbalan yang pantas dalam bentuk gaji bagi setiap pegawai di kantor tersebut guna memotivasi kerja pegawai-pegawai di lingkungan kantor tersebut. Terkait dengan penjelasan tersebut maka judul dalam penelitian ini adalah pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Tujuan penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga, 2) Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga, 3) Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga melalui variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Tipe penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah eksplanatori. Data primer diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada responden, sedang data sekunder diperoleh dari catatan administrasi Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga, serta buku-buku yang menunjang. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang pegawai. Alat analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana dan berganda.

Hasil penelitian menunjukkan : 1) Ada pengaruh signifikan gaji terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga, dibuktikan nilai t -hitung (6,383) > t -tabel (2,048), 2) Ada pengaruh signifikan gaji terhadap kinerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga, dibuktikan nilai t -hitung (2,397) > t -tabel (2,052), 3) Ada pengaruh signifikan gaji terhadap kinerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga melalui variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening, dibuktikan nilai pengaruh tidak langsung variabel gaji terhadap variabel kinerja pegawai melalui variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening (0,475) > dibandingkan nilai pengaruh langsung variabel gaji terhadap variabel kinerja pegawai (0,326).

Simpulan dalam penelitian : Pernyataan hipotesis I, II, dapat diterima, dibuktikan nilai t -hitung masing-masing variabel > t -tabel, 2) Pernyataan hipotesis III, dapat diterima, dibuktikan nilai pengaruh tidak langsung variabel gaji terhadap variabel kinerja pegawai melalui variabel motivasi kerja sebagai

variabel intervening (0,475) > dibandingkan nilai pengaruh langsung variabel gaji terhadap variabel kinerja pegawai (0,326).

Saran dalam penelitian ini adalah 1) Meningkatkan besarnya gaji, hal tersebut dapat ditempuh dengan memberikan usulan kepada pemerintah Kota Salatiga agar pihak pemerintah daerah menjadikan sebuah catatan laporan kepada pemerintah pusat, 2) Memperbaiki motivasi kerja pegawai, yaitu dengan meningkatkan perasaan bahagia pegawai dalam menjalankan tugas. Hal tersebut dapat ditempuh dengan melakukan rotasi pegawai setiap bulan sekali yang bertugas menjaga perpustakaan, maupun petugas yang bertugas menangani perpustakaan keliling.

Kata Kunci : Gaji, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

A. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula (Mangkunegara, 2007 : 68).

Seperti telah diketahui bahwa karyawan adalah manusia biasa yang memiliki berbagai keinginan tertentu yang diharapkan akan dipenuhi oleh organisasi atau instansi tempat mereka bekerja. Menurut Malthis (2006 : 114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Munandar (2001), mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Bila kebutuhan telah terpenuhi maka akan dicapai suatu kepuasan. Sekelompok kebutuhan yang belum terpuaskan akan menimbulkan ketegangan, sehingga perlu dilakukan serangkaian kegiatan untuk mencari pencapaian tujuan khusus yang dapat memuaskan sekelompok kebutuhan tadi, agar ketegangan menjadi berkurang (Analisa, 2011 : 13). Tidak jauh berbeda Maslow (dalam Malthis, 2006 : 114), juga menjelaskan hal yang sama, bahwa kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan. Karyawan akan berusaha untuk menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktivitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan melakukan aktivitas yang lebih banyak dan lebih baik karyawan akan memperoleh hasil yang lebih baik pula sehingga keinginannya dapat terpenuhi. Keinginan yang timbul dalam diri karyawan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik yang berasal dari lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya.

Zainun (2002) menyatakan bahwa pada dasarnya motivasi menampakkan diri dalam dua segi yang berbeda, yaitu dari segi aktif atau dinamis, dalam arti motivasi tampak sebagai usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan daya dan potensi tenaga kerja secara

produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sebaliknya kalau dilihat dari segi positif atau statis, maka motivasi akan tampak sebagai suatu kebutuhan dan juga sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut searah yang diinginkan (Megawati, 2010 : 16).

Dari uraian tersebut di atas, jelas bahwa motivasi bukanlah sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya. Dalam teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal, Taylor (dalam Hasibuan, 2002 : 153) menyatakan bahwa seseorang akan bekerja dengan baik apabila orang tersebut berkeyakinan akan memperoleh imbalan yang langsung berkaitan dengan kerjanya. Teori ini menunjukkan bahwa motivasi berkaitan dengan upah tenaga kerja artinya bahwa besar kecilnya dorong (motif) seseorang dalam melakukan karyawanan sangat dipengaruhi oleh besar kecilnya imbalan yang secara langsung akan diterima. Semakin besar imbalan langsung yang akan diterima oleh karyawan maka akan semakin besar dorong atau motivasi seseorang tersebut dalam melakukan karyawanan. Pendapat Taylor sejalan dengan teori keadilan (*Equity Theory*) yang menyatakan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan yang diterima. Artinya, apabila seorang karyawan mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi, yaitu : seorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar, atau mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Umar, 2003 : 40).

Gaji merupakan salah satu bentuk atau jenis imbalan yang diterima oleh karyawan. Gaji juga merupakan salah satu faktor yang penting untuk diperhatikan organisasi sebab bagaimanapun juga seorang karyawan dalam bekerja pasti akan mengharapkan suatu imbalan atas pengorbanannya, apakah pengorbanan itu dalam bentuk kerja, jasa, kinerja, biaya, dan jerih payah (Soehardi, 2001 : 91). Bagi seorang karyawan gaji mempunyai arti yang mendalam, yakni sesuatu yang dapat mempengaruhi tingkat kehidupan karyawan yang bersangkutan bersama keluarganya (Arep, 2003 : 51). Untuk itu dalam pemberian gaji yang penting adalah bahwa gaji yang diterima oleh karyawan dapat memberikan dorongan atau motivasi untuk bekerja keras, dan motivasi untuk hidup. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi. Sedangkan konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam organisasi dibandingkan dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi. Tidak jauh berbeda, Simamora (2006 : 541) juga menyatakan bahwa kompensasi finansial mempengaruhi keseluruhan strategi organisasi karena kompensasi mempunyai pengaruh kuat atas kepuasan kerja, motivasi kerja, produktivitas, perputaran karyawan dan proses-proses lainnya di dalam sebuah organisasi.

Merujuk uraian-uraian sebelumnya dan mengingat pentingnya kinerja sebuah organisasi, maka Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga sebagai organisasi yang membantu kepala daerah dalam melaksanakan tugas harus mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Namun demikian untuk meningkatkan kinerja, karyawan membutuhkan sesuatu yang dapat memberikan dorongan atau motivasi sehingga mereka mau dan mampu

bekerja secara optimal. Adapun salah satu faktor yang dapat memotivasi kerja karyawan tersebut adalah gaji. Bagi seorang karyawan gaji mempunyai arti yang mendalam, yakni sesuatu yang dapat mempengaruhi tingkat kehidupan karyawan yang bersangkutan bersama keluarganya. Dengan demikian jelas bahwa untuk menciptakan kinerja yang optimal dalam suatu organisasi termasuk di dalamnya Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga dibutuhkan suatu imbalan yang pantas dalam bentuk gaji bagi setiap pegawai di kantor tersebut guna memotivasi kerja pegawai-pegawai di lingkungan kantor tersebut. Terkait dengan penjelasan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.

B. Rumusan Masalah

Persoalan penelitian dirumuskan berdasarkan masalah penelitian dan digunakan untuk mencapai tujuan penelitian, maka dapat dirumuskan persoalan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh gaji terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga ?.
2. Apakah ada pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga ?.
3. Apakah ada pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga melalui variabel motivasi kerja sebagai variabel *intervening* ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga.
- b. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga.
- c. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga melalui variabel motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Dengan melakukan penelitian ini, penulis berkesempatan memperdalam dan menerapkan teori melalui praktek lapangan, melatih untuk berfikir secara ilmiah dalam mengidentifikasi, menganalisa suatu masalah dengan dasar mengolah data yang diperoleh, khususnya terkait dengan bidang sumber daya manusia khususnya terkait dengan masalah "Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan Dan Arsip Kota Salatiga Melalui Variabel Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening*".

b. Bagi Pihak Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga

Hasil penelitian ini sebagai masukan bagi pihak pimpinan Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga dalam menentukan kebijakan strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia yang berorientasi

pada peningkatan kinerja pegawai terkait dengan faktor gaji, dan motivasi kerja pegawai.

c. Bagi STIE “AMA” Salatiga

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk memperkaya kasanah penelitian-penelitian yang pernah dilakukan oleh mahasiswa terdahulu, dan dapat digunakan sebagai salah acuan bagi mahasiswa-mahasiswa lain yang mengambil judul sejenis untuk menyempurnakan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini.

D.PAPARAN TEORITIS

1. Landasan Teori

a. Gaji

Gaji menurut Soehardi (2001 : 91) adalah salah satu bentuk atau jenis imbalan yang diterima oleh karyawan. Gaji menurut Sitohang (2007 : 235) adalah suatu imbalan yang diterima pekerja dari pengusaha atas pekerjaan dan jasa yang telah dilakukan atau yang akan dilakukan pada kegiatan usaha yang dinilai dalam bentuk uang menurut persetujuan dan peraturan perundangan yang berlaku. Sedang menurut Mutiara Sibarani Panggabean (2002 : 77) yang dimaksud dengan gaji adalah imbalan financial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan, atau mingguan. Kemudian menurut Simamora (2006:539), gaji merupakan apa yang diterima oleh karyawan dalam bentuk finansial sebagai ganti kontribusi kepada organisasi. Selain itu Mangkunegara (2007 : 85) menyatakan bahwa gaji adalah uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan. Dari beberapa pengertian gaji tersebut dapat disimpulkan bahwa gaji pada dasarnya diberikan sebagai tanda jasa organisasi atau perusahaan kepada pegawai atau karyawannya dalam bentuk uang.

Lebih kongkrit Hill, Bergma, dan Scarpello (dalam Panggabean, 2002 : 77), bahwa pada dasarnya gaji diberikan untuk : 1) Menarik karyawan dalam jumlah dan kualitas yang diinginkan, 2) Mendorong karyawan atau pegawai untuk lebih berprestasi, dan 3) Menarik karyawan untuk tetap bekerja dengan perusahaan. Beberapa hasil penelitian mengungkapkan bahwa penghargaan apapun bentuknya termasuk dalam bentuk gaji dapat mempengaruhi, tingkat motivasi karyawan, budaya dan iklim organisasi secara menyeluruh, struktur dan biaya operasional organisasi (Lawler, dan Vroom dalam Panggabean, 2002 : 78). Lebih lanjut Cascio (dalam Panggabean, 2002 : 78) mengungkapkan, bahwa gaji mampu menjembatani kesenjangan antara tujuan organisasi dengan aspirasi serta pengharapan karyawan.

Ditambahkan oleh Mangkunegara (2007 : 84), bahwa gaji yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja pegawai atau karyawan. Begitu pentingnya gaji bagi karyawan maka hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan atau instansi dalam memberikan gaji kepada karyawannya menurut Simamora (2006 : 540) adalah sebagai berikut :

1. Gaji harus dapat memenuhi kebutuhan minimal, Gaji yang diterima oleh karyawan berkeinginan dapat memenuhi kebutuhan secara minimal, misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian dan perumahan. Oleh karena itu, dalam menetapkan gaji bagi karyawannya setiap perusahaan harus mengusahakan sedemikian rupa sehingga gaji terendah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan minimal. Gaji harus dapat mengikat, Besarnya gaji harus diusahakan sedemikian rupa sehingga mampu mengikat karyawan.
2. Gaji harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, Gaji yang mampu mengikat karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan belum tentu dapat meningkatkan semangat dan kegairahan karyawan. Gaji harus adil, Adil disini tidak berarti sama, tetapi adil adalah sesuai dengan haknya.
3. Gaji tidak boleh bersifat statis, Statis disini tidak terbatas hanya karena perusahaan tersebut tidak mengikuti dan menyesuaikan dengan perubahan nilai uang, tetapi statis disini adalah dalam artian yang sangat luas. Pendapat Simamora tersebut juga didukung oleh Cascio (1995) yang dikutip oleh Panggabean (2002 : 78) supaya efektif, gaji seharusnya dapat :
 1. Memenuhi kebutuhan dasar
 2. Mempertimbangkan adanya keadilan eksternal
 3. Mempertimbangkan adanya keadilan internal
 4. Pemberiannya disesuaikan dengan kebutuhan individu.

Dari uraian tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa sistem penggajian atau pengupahan dapat dikatakan efektif jika memenuhi kebutuhan minimal karyawan, meningkat, menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, mempertimbangkan keadilan internal, dan mempertimbangkan keadilan eksternal, serta tidak statis.

b. Motivasi Kerja

Kegairahan dan semangat kerja yang tinggi ini akan tercipta apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Menurut Malthis (2006 : 114), motivasi kerja adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Sedang menurut Hasibuan (2002 : 143), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Kemudian menurut Siagian (dalam Manulang et al, 2004 : 193) motivasi kerja adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Menurut Hasibuan (2002 : 146) tujuan dari pemberian motivasi kerja pada pegawai (karyawan) adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.

- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat bahan baku.

Ada dua metode motivasi yaitu : (Hasibuan, 2002 : 149)

1) Motivasi langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi materiil dan non materiil yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

2) Motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan semangat melakukan pekerjaan. Seperti kursi kerja yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

Motivasi pada dasarnya menampakkan diri dalam dua segi yang berbeda, yaitu: (Zainun, 2002; dikutip dari Megawati, 2010 : 16)

- 1) Dari segi aktif atau dinamis, dalam arti motivasi tampak sebagai usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan daya dan potensi tenaga kerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.
- 2) Dari segi positif/statis, motivasi tampak sebagai suatu kebutuhan dan juga sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut searah yang diinginkan.

Menurut Frederik Winslow Taylor (dalam Hasibuan, 2002 : 153) dalam teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal, pekerja akan bekerja giat bilamana pekerja mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan-kaitan dengan tugas-tugasnya. Sehingga semakin banyak mereka berproduksi, semakin besar penghasilan mereka. Untuk itu menurut Taylor pekerja hanya dapat dimotivasi dengan memberikan imbalan materi dan jika balas jasanya ditingkatkan maka dengan sendirinya gairah bekerjanya meningkat.

Pendapat Taylor sejalan dengan teori keadilan (*Equity Theory*) yang menyatakan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan yang diterima. Artinya, apabila seorang pekerja mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi, yaitu : seorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar, atau mengurangi intensitas

usaha yang dibuat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam menumbuhkan persepsi tertentu, seorang pekerja biasanya menggunakan empat hal sebagai pembanding, yaitu :

- 1) Harapannya tentang jumlah imbalan yang dianggapnya layak diterima berdasarkan kualifikasi pribadi, seperti pendidikan, keterampilan, sifat pekerjaan dan pengalamannya;
- 2) Imbalan yang diterima oleh orang lain dalam organisasi yang kualifikasi dan sifat pekerjaannya relatif sama dengan yang bersangkutan sendiri;
- 3) Imbalan yang diterima oleh pekerja lain di organisasi lain di kawasan yang sama serta melakukan kegiatan sejenis;
- 4) Peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai jumlah dan jenis imbalan yang merupakan hak para pegawai

Pemeliharaan hubungan dengan pekerja dalam kaitan ini berarti bahwa para pejabat dan petugas di bagian kepegawaian harus selalu waspada jangan sampai persepsi ketidakadilan timbul, apalagi meluas di kalangan para pekerja. Apabila sampai terjadi maka akan timbul berbagai dampak negatif bagi organisasi, seperti ketidakpuasan, tingkat kemangkiran yang tinggi, sering terjadinya kecelakaan dalam penyelesaian tugas, seringnya para pekerja berbuat kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan masing-masing, pemogokan atau bahkan perpindahan pekerja ke organisasi lain (Umar, Husein, 2003).

Adapun menurut Taylor (dalam Hasibuan, 2002:153), ciri dari pekerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi adalah :

- 1) Miliki pandangan yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan saat ini
- 2) Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
- 3) Mampu bekerja di bawah tekanan.
- 4) Memiliki sikap yang disiplin dalam bekerja.
- 5) Memiliki komitmen yang baik terhadap pekerjaan.

c. Kinerja Pegawai

Menurut Bernandin dan Russell (dalam Gomes, 2003 : 133), kinerja adalah cacatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Sedangkan Veithzal Rivai (2006:309) mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Adapun Robbins (2001) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil dari interaksi antara motivasi (*motivation*), Kemampuan (*abilities*), dan Peluang (*apportunity*). Sedangkan Hicks (dalam Winardi, 2001) menyatakan bahwa *performance* merupakan sebuah fungsi dari motivasi ditambah disiplin dan sejumlah faktor-faktor lain yang mungkin terdapat dalam situasi- situasi khusus (Subroto, 2011 : 7).

Jadi prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Usaha merupakan hasil motivasi yang

menunjukkan jumlah energi (fisik atau mental) yang digunakan oleh individu dalam menjalankan suatu tugas. Sedangkan kemampuan merupakan karakteristik individu yang digunakan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan biasanya tidak dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka pendek. Persepsi tugas merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam pekerjaan.

Kinerja setiap individu pegawai pada dasarnya berbeda antara pegawai satu dengan pegawai yang lainnya, menurut Mathis (2001 : 82) secara garis besar dipengaruhi oleh kinerja individu pegawai itu sendiri, yaitu:

- 1) Kemampuan mereka
- 2) Motivasi
- 3) Dukungan yang diterima
- 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- 5) Hubungan mereka dengan organisasi

Untuk mengetahui seberapa baik tingkat kinerja pegawai atau karyawan maka diperlukan suatu bentuk evaluasi dari kinerja pegawai atau karyawan secara periodik dan kontinyu. Pelaksanaan evaluasi kinerja pegawai atau karyawan sangat penting untuk dilaksanakan untuk mendapatkan informasi yang obyektif tentang prestasi atau kinerja pegawai dalam rangka pembinaan dan pengembangan karyawan maupun organisasi. Informasi yang aktual tentang semua pegawai atau karyawan secara individu sangat mendasar dan prinsipil untuk pelaksanaan karier para pegawai atau karyawan (Sitohang, 2007 : 185).

Penilaian kinerja atau prestasi kerja didefinisikan oleh Sitohang (2007 : 186) adalah suatu proses dimana organisasi menilai prestasi kerja para karyawan atau pegawainya. Menurut Vroom (dalam As ad 2001:48), tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut *level of performance*. Biasanya orang yang *level of performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau berpenampilan rendah.

Pengukuran kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan/program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Pengukuran kinerja pegawai sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui pengukuran tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

Pengukuran dari kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Bernadin dan Russel (dalam Gomes, 2003 : 135) adalah sebagai berikut:

- 1) *Quality of work* : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.
- 2) *Job knowledge*: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.

- 3) *Cooperation*: kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain/sesama anggota organisasi.
- 4) *Initiative*: semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
- 5) *Dependability*: kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

2. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai kinerja pernah juga dilakukan oleh Ana Susanti 2007 mahasiswa S1 Manajemen STIE “AMA”. Adapun yang menjadi pokok penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa Sidomulyo.

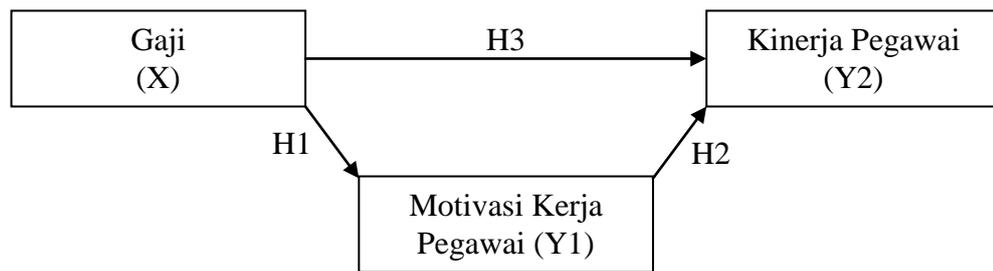
- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa, hal tersebut dibuktikan dari hasil uji regresi kedua variable tersebut diperoleh t-hitung (2,270) > t-tabel (2.028).
- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa, hal tersebut dibuktikan dari hasil uji regresi kedua variable tersebut diperoleh t-hitung (4,050) > t-tabel (2.028).
- c. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa, hal tersebut dibuktikan dari hasil uji regresi kedua variable tersebut diperoleh t-hitung (2,439) > t-tabel (2.028).

3. Kerangka Pemikiran

Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga sebagai organisasi yang membantu kepala daerah dalam melaksanakan tugas harus mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Namun demikian untuk meningkatkan kinerja, karyawan membutuhkan sesuatu yang dapat memberikan dorongan atau motivasi sehingga mereka mau dan mampu bekerja secara optimal.

Motivasi bukanlah merupakan sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya. Menurut Arep (2003 : 51) gaji merupakan salah satu faktor yang mampu memberikan dorongan atau motivasi seseorang dalam bekerja. Sebab bagi seorang pegawai, gaji mempunyai arti yang mendalam, yakni sesuatu yang dapat mempengaruhi tingkat kehidupan pegawai yang bersangkutan bersama keluarganya.

Dengan demikian jelas bahwa untuk menciptakan kinerja yang optimal dalam suatu organisasi termasuk di dalamnya Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga dibutuhkan suatu imbalan yang pantas dalam bentuk gaji bagi setiap pegawai di kantor tersebut guna memotivasi kerja pegawai-pegawai di lingkungan kantor tersebut. Terkait dengan penjelasan tersebut maka model kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1.
Model Kerangka Pemikiran

Keterangan :

Variabel Independen = Gaji (X)

Variabel Intervening = Motivasi Kerja Pegawai (Y1)

Variabel Dependen = Kinerja Pegawai (Y2)

4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Suharsimi, 2002:64). Penerimaan dan penolakan dari hipotesis tergantung dari hasil penelitian atau hasil penyelidikan terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan dari data lapangan (Hasan, 2004 : 140). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh signifikan gaji terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga.
2. Ada pengaruh signifikan gaji terhadap kinerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga.
3. Ada pengaruh signifikan gaji terhadap kinerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga melalui variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening.

E METODE PENELITIAN

1. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian eksplanatori. Adapun yang dimaksud dengan penelitian eksplanatori adalah suatu jenis penelitian yang berusaha untuk menguji hipotesis yang menyatakan hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Dari uraian tersebut jelas bahwa adanya sebab tertentu akan menimbulkan akibat, dan tidak dibenarkan melihat akibatnya baru dicari-cari penyebabnya (Sukandarrumidi, 2006 : 105).

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang ingin diteliti (Sugiarto dan Supramono, 2003 : 2). Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh pegawai di Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga yang berjumlah 30 orang.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang ingin diteliti, yang ciri-ciri dan keberadaannya diharapkan mampu mewakili atau menggambarkan ciri-ciri dan keberadaan populasi yang sebenarnya (Sugiarto dan Supramono, 2003 : 13). Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah pegawai di Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga yang berjumlah 30 orang.

Dasar pengambilan sampel dalam penelitian ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2002 : 36), yaitu teknik sampling jenuh. Adapun yang dimaksud dengan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan jumlah sampel yang digunakan bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan pendapat Sugiyono tersebut maka jumlah sampel 30 orang dalam penelitian ini sudah dapat dikatakan layak.

3. Definisi Konsep dan Definisi Operasional

a. Definisi Konsep

Definisi konsep disusun agar terdapat kesamaan pengertian antara pembaca dalam mendefinisikan variabel yang ada. Definisi konsep yang digunakan adalah :

1. Gaji

Gaji menurut Simamora (2006:539) merupakan apa yang diterima oleh karyawan dalam bentuk finansial sebagai ganti kontribusi kepada organisasi.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Hasibuan (2002 : 143) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja menurut Bernandin dan Russell (dalam Gomes, 2003 : 133), kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

b. Definisi Operasional

Dalam penelitian suatu konsep harus dihubungkan dengan realita, untuk itu peneliti harus mampu melakukan suatu pengukuran dengan cara memberikan angka pada obyek atau kejadian yang sedang diamati menurut aturan tertentu (Singarimbun, 2003 : 96). Dalam penelitian ini untuk mengukur konsep gaji, motivasi kerja, dan kinerja pegawai digunakan skala *Likert*.

Dimana masing-masing konsep di atas diterjemahkan dalam beberapa pernyataan dan tiap-tiap pernyataan diterjemahkan dalam empat pilihan jawaban dengan ketentuan sebagai berikut :

Setuju (SS) mendapat skor	= 4
Ragu-Ragu (S) mendapat skor	= 3
Tidak Setuju (KS) mendapat skor	= 2
Sangat Tidak Setuju (TS) mendapat skor	= 1

Adapun indikator masing-masing konsep dalam penelitian dapat dilihat pada penjelasan di bawah ini :

a. Gaji (X)

- 1) Memenuhi kebutuhan minimal
 - 2) Mengikat
 - 3) Menimbulkan semangat dan kegairahan kerja
 - 4) Mempertimbangkan keadilan internal
 - 5) Mempertimbangkan keadilan eksternal
- Simamora (2006 : 540)
- b. Motivasi Kerja (Y1)
 - 1) Sikap Terhadap Pekerjaan
 - 2) Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan
 - 3) Sikap Terhadap Tekanan Kerja
 - 4) Disiplin Dalam Kerja
 - 5) Komitmen Terhadap Pekerjaan

Taylor (dalam Hasibuan, 2002:153)
 - c. Kinerja Pegawai (Y2)
 - 1) *Quality of work*
 - 2) *Job Knowledge*
 - 3) *Cooperation.*
 - 4) *Initiative*
 - 5) *Personal Qualities*

(Bernadian dan Russel, dalam Gomes, 2003 : 135)

4. Metode Pengumpulan Data

Dalam rangka memperoleh data yang penulis kumpulkan dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

a. Metode Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pernyataan atau pertanyaan yang sudah tersusun dengan baik, sudah matang, dimana responden (dalam hal angket) dan *interviewer* (dalam hal wawancara) tinggal memberikan jawaban atau dengan memberikan tanda-tanda tertentu (Notoatmodjo, 2002 : 116). Dengan metode tersebut maka akan diperoleh tanggapan responden atas daftar pertanyaan dalam kuesioner yang berkenaan dengan Gaji (X_1), Motivasi Kerja Pegawai (Y1), dan Kinerja Pegawai (Y2).

b. Metode Observasi

Observasi adalah proses pencatatan pola perilaku sebyek, obyek, atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti (Indriantoro dan Supomo, 2002 : 157).

Adapun penelitian ini peneliti melakukan observasi partisipan, dimana peneliti menjadi bagian dari lingkungan social atau organisasi yang diamati dalam hal ini Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga.

c. Metode Studi Kepustakaan

Metode studi kepustakaan merupakan data sekunder yang diperoleh dari berbagai bahan pustaka baik berupa buku jurnal-jurnal, data sekunder

dan dokumen lainnya dengan materi kajian ini (Indriantoro dan Supomo, 2002 : 46).

Dalam hal ini peneliti mencari sumber-sumber dari buku-buku teori, skripsi, dan tesis untuk memperkuat teori-teori yang menunjang dalam penelitian ini.

5. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis dan Sumber Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari obyek yang diteliti dan kemudian diolah sendiri oleh peneliti, sehingga dapat diambil kesimpulan (Sugiarto dan Sugiarto, 2003:11). Dalam penelitian ini sumber data primer diperoleh dengan melakukan pembagian kuesioner kepada pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga yang berjumlah 30 orang.

b. Jenis dan Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumber penelitian dengan mempelajari dokumen, buku-buku yang ada kaitannya dengan penelitian ini atau data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, yaitu diolah dan disajikan oleh pihak lain (Supramono dan Sugiarto, 2003:11).

6. Metode Analisa Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2001 : 45). Untuk menentukan kevalidan dari masing-masing item dalam angket dapat dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* sebagai berikut (Iqbal, Hasan, 2004 :108):

$$r = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{(n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)(n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi antar variabel

X = variabel bebas

Y = variabel tidak bebas

n = sampel

Kesimpulan :

Jika r hitung dan nilainya positif (+) serta > r tabel maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2001 : 45).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran itu tetap konsisten atau tetap sama bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama (Notoatmojo, 2002 : 133). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan dalam kuesioner adalah konsisten atau stabil (Ghozali, 2001 : 41).

Untuk melakukan uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Secara matematis uji statistik *Cronbach Alpha* (α) dapat dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left\{ 1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right\}$$

Keterangan :

- α = Koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha*
- k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
- $\sum Si^2$ = Jumlah varians butir
- St^2 = Varians total

Kesimpulan :

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Nunnally dalam Ghazali, 2001 : 42).

7. Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk melakukan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana dan berganda, berikut persamaannya:

$$Y_1 = bX + e_1 \dots\dots\dots (1)$$

$$Y_2 = b_1Y_1 + b_2X + e_2 \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan :

- Y_1 = Motivasi Kerja Pegawai
- Y_2 = Kinerja Pegawai
- X = Gaji
- b_i = Bilangan Koefisien
- e_i = Jumlah *variance* yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen yang diperoleh melalui rumus (Ghozali, 2004 : 211) :

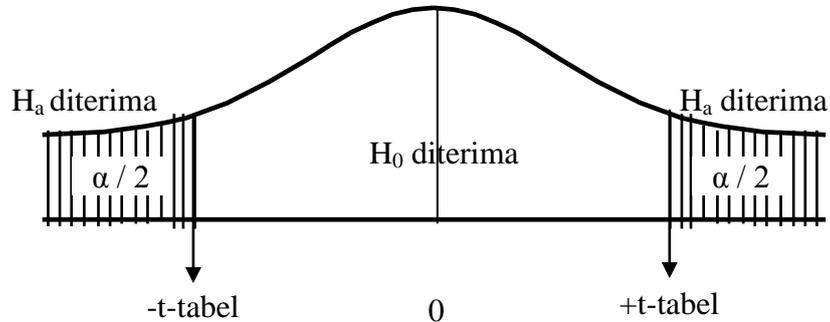
$$e_i = \sqrt{1 - R^2}$$

Selanjutnya untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis I, II yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut :

- Ho : $b_1 = 0$ Tidak ada pengaruh signifikan gaji terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga
- H1 : $b_1 \neq 0$ Ada pengaruh signifikan gaji terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga.
- Ho : $b = 0$ Tidak ada pengaruh signifikan gaji terhadap kinerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga.
- H2 : $b \neq 0$ Ada pengaruh signifikan gaji terhadap kinerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga.

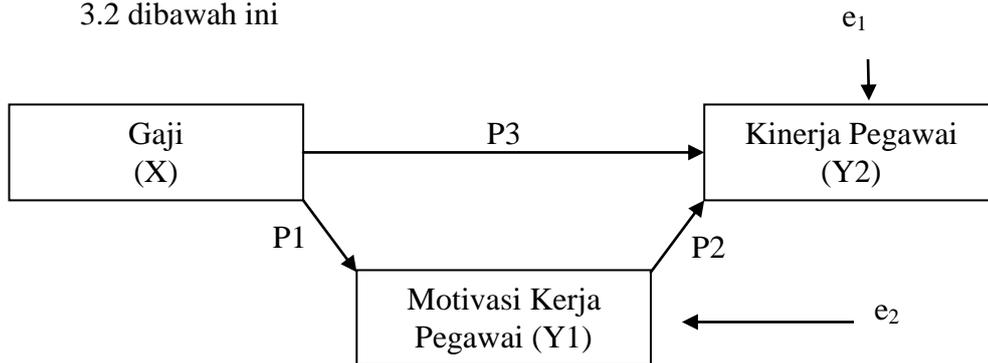
Pengujian ini dilakukan melalui uji dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel pada tingkat signifikansi 5 %, berarti Ho ditolak dan Ha diterima apabila hasil pengujian menunjukkan :

- Jika nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh antara dua variabel yang diuji.
- Jika nilai $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh antara dua variabel yang diuji.



Gambar 3.1.
Kurva Normal Distribusi t

Kemudian analisis jalurnya (*path analysis*) nampak pada gambar 3.2 dibawah ini



Gambar 3.2
Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Kemudian untuk melihat besarnya pengaruh tidak langsung, yaitu antara variabel gaji terhadap kinerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga melalui variabel motivasi kerja sebagai variabel *intervening* dengan menggunakan koefisien regresi dengan ketentuan sebagai berikut : (Setyawan, 2008 : 57)

- Jika nilai $P_3 < P_1 \times P_2$, berarti ada pengaruh signifikan gaji terhadap kinerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga melalui variabel motivasi kerja sebagai variabel *intervening*, berarti hipotesis III penelitian diterima.
- Jika nilai $P_3 > P_1 \times P_2$, berarti tidak ada pengaruh signifikan gaji terhadap kinerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga melalui variabel motivasi kerja sebagai variabel *intervening*, berarti hipotesis III penelitian ditolak.

F. ANALISIS DATA

1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan satu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen dikatakan valid apabila memiliki nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Dari hasil analisis korelasi *spearman* dengan menggunakan alat bantu program SPSS 11.5, diperoleh nilai r_{hitung} sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1. Gaji (X)	1	0,673	0,361	Valid
	2	0,727	0,361	Valid
	3	0,810	0,361	Valid
	4	0,810	0,361	Valid
	5	0,810	0,361	Valid
2. Motivasi Kerja (Y1)	6	0,691	0,361	Valid
	7	0,798	0,361	Valid
	8	0,799	0,361	Valid
	9	0,582	0,361	Valid
	10	0,741	0,361	Valid
3. Kinerja Pegawai (Y2)	11	0,763	0,361	Valid
	12	0,805	0,361	Valid
	13	0,568	0,361	Valid
	14	0,562	0,361	Valid
	15	0,658	0,361	Valid

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2012

Melihat nilai r_{hitung} masing-masing butir pernyataan (0,562 s/d 0,810) lebih besar dibanding nilai r_{tabel} (0,361), maka instrument-instrumen dalam penelitian ini dikatakan valid sehingga dapat mengukur apa yang diinginkan dan mampu mengungkap data yang diteliti secara tepat.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji seberapa konsisten alat pengukuran mengukur suatu konsep yang diukur. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan program komputer SPSS versi 11.5. Suatu instrumen dikatakan realibel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$.

Hasil uji reliabilitas diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Pembanding	Ket
1. Gaji (X)	0,8003	0,600	Reliabel
2. Motivasi Kerja (Y1)	0,7465	0,600	Reliabel
3. Kinerja Pegawai (Y2)	0,6834	0,600	Reliabel

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2012

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai cronbach alpha masing-masing variabel > 0,6 untuk itu instrumen kuesioner penelitian dapat dikatakan *reliabel*.

2. Hasil Analisis Regresi

Analisis ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut

Tabel 4.9
Hasil Analisis Regresi
Pengaruh Gaji (X) Terhadap Motivasi Kerja (Y₁)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,568	2,074		2,684	,012
Gaji (X)	,727	,114	,770	6,383	,000

a Dependent Variable: Motivasi (Y₁)

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2012

Dari tabel 4.9 tersebut di atas maka persamaan regresi pada penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

$$Y_1 = 0,770X + 0,638$$

Pada persamaan pertama dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Koefisien regresi variabel gaji (b) adalah 0,770 dan bertanda positif, artinya setiap peningkatan jumlah gaji sebesar satu-satuan akan meningkatkan motivasi kerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga sebesar 0,770 satuan dengan asumsi variable lainnya dianggap tetap.
- e_1 = Jumlah *variance* motivasi kerja (X) yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel gaji (X) adalah sebesar 0,638.

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi
Pengaruh Gaji (X) dan Motivasi Kerja (Y₁) Terhadap Kinerja
Pegawai (Y₂)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,818	1,560		1,806	,082
	Gaji (X)	,287	,120	,326	2,397	,024
	Motivasi (Y ₁)	,576	,127	,617	4,544	,000

a Dependent Variable: Kinerja (Y₂)

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2012

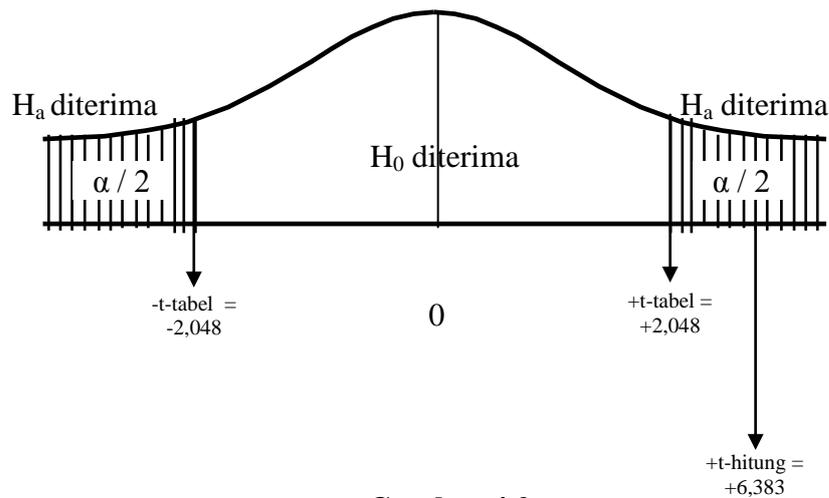
Berdasarkan perhitungan regresi pada tabel 4.10 di atas, hasilnya dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$\mathbf{Y_2 = 0,326X + 0,617 Y_1 + 0,451}$$

Pada persamaan kedua dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai koefisien regresi variabel gaji (b₁) adalah 0,326 dan bertanda positif, artinya setiap peningkatan gaji sebesar satu-satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,326 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap.
 - b. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (b₂) adalah 0,617 dan bertanda positif, artinya setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu-satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,617 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap.
 - c. e² = Jumlah *variance* kinerja (Y₂) yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel gaji (X) dan motivasi kerja (Y₁) adalah sebesar 0,451.
- 3. Pengujian Hipotesis I Penelitian :** "Ada pengaruh signifikan gaji terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga".

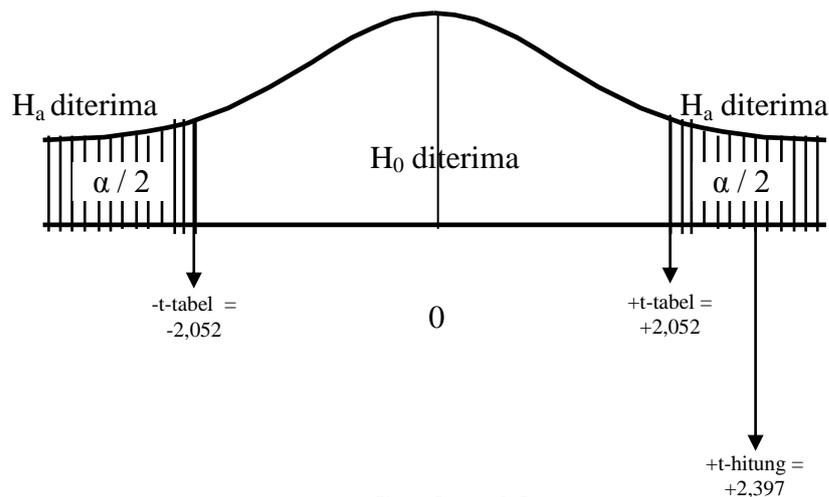
Hasil pengujian pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai pada tabel 4.9 diketahui bahwa nilai t-hitung variabel gaji adalah sebesar 6,383 dan nilai t-tabel pada tingkat signifikansi 5% pada taraf uji dua sisi ($\alpha = 0,05/2$), dan *degree of freedom* ($n-k-1=30-1-1$) = 28 diperoleh t-tabel sebesar 2,048. Keputusannya adalah nilai t-hitung (6,383) > t-tabel (2,048), sehingga menolak Ho atau menerima Ha, berarti pernyataan hipotesis I penelitian " Ada pengaruh signifikan gaji terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga", **dapat diterima**. Dengan demikian kurvanya dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.2.
Kurva Normal Distribusi t untuk Uji Hipotesis I

4. Pengujian Hipotesis II Penelitian : "Ada pengaruh signifikan gaji terhadap kinerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga".

Hasil pengujian pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai pada tabel 4.10 diketahui bahwa nilai t-hitung variabel gaji adalah sebesar 2,397 dan nilai t-tabel pada tingkat signifikansi 5% pada taraf uji dua sisi ($\alpha = 0,05/2$), dan *degree of freedom* ($n-k-1=30-2-1$) = 27 diperoleh t-tabel sebesar 2,052. Keputusannya adalah nilai t-hitung (2,397) > t-tabel (2,052), sehingga menolak H_0 atau menerima H_a , berarti pernyataan hipotesis II penelitian "Ada pengaruh signifikan gaji terhadap kinerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga", **dapat diterima**. Dengan demikian kurvanya dapat digambarkan sebagai berikut :



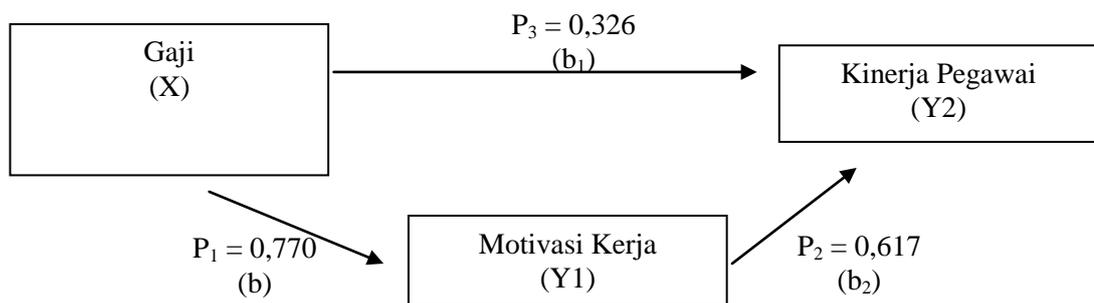
Gambar 4.3.
Kurva Normal Distribusi t untuk Uji Hipotesis II

5. Uji Hipotesis III Penelitian : "Ada pengaruh signifikan gaji terhadap kinerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga melalui variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening".

Untuk melihat besarnya pengaruh tidak langsung antara variabel partisipasi penyusunan anggaran (X) terhadap kinerja pegawai (Y2) melalui variabel komitmen organisasi (Y1) sebagai variabel intervening dengan menggunakan koefisien regresi dengan ketentuan sebagai berikut:

- c. Jika nilai $P_3 < P_1 \times P_2$, berarti ada pengaruh signifikan gaji terhadap kinerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga melalui variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening, berarti hipotesis III penelitian diterima.
- d. Jika nilai $P_3 > P_1 \times P_2$, berarti tidak ada pengaruh signifikan gaji terhadap kinerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga melalui variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening, berarti hipotesis III penelitian ditolak.

Dari hasil analisis regresi linier di atas diketahui besarnya nilai jalur *path 1* = 0,770 (b), nilai jalur *path 2* = 0,617 (b₂), nilai jalur *path 3* = 0,326 (b₁), sehingga jika dilihat dalam bentuk gambar adalah sebagai berikut :



Gambar 4.5
Model Analisis Jalur Untuk Uji Hipotesis III Penelitian

Berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan tersebut di atas maka dilakukan perkalian antara $P_1 \times P_2$ ($0,770 \times 0,617$), dari hasil perkalian tersebut diperoleh nilai sebesar 0,475. Nilai 0,475 tersebut menunjukkan besarnya nilai pengaruh tidak langsung variabel gaji terhadap variabel kinerja pegawai melalui variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening. Dari hasil analisis juga diketahui besarnya nilai pengaruh langsung variabel gaji terhadap variabel kinerja pegawai, yakni 0,326. Kemudian dengan membandingkan kedua nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai pengaruh tidak langsung variabel gaji terhadap variabel kinerja pegawai melalui variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening ($0,475$) > dibandingkan nilai pengaruh langsung variabel gaji terhadap variabel kinerja pegawai ($0,326$). Dengan demikian pernyataan hipotesis III penelitian " Ada pengaruh signifikan gaji terhadap kinerja pegawai

Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga melalui variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening”, *dapat diterima*.

Untuk itu hasil analisis tersebut menjelaskan bahwa gaji memiliki pengaruh tidak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai, sehingga setiap peningkatan gaji akan diikuti dengan peningkatan motivasi kerja. Dengan demikian dimasukkannya variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam penelitian ini dapat dikatakan tepat, karena mampu mengintervening pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai.

G. SIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil pembahasan dan analisis data, peneliti memberikan simpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh signifikan gaji terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga, dibuktikan nilai t-hitung (6,383) > t-tabel (2,048).
2. Ada pengaruh signifikan gaji terhadap kinerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga, dibuktikan nilai t-hitung (2,397) > t-tabel (2,052).
3. Ada pengaruh signifikan gaji terhadap kinerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga melalui variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening, dibuktikan nilai pengaruh tidak langsung variabel gaji terhadap variabel kinerja pegawai melalui variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening (0,475) > dibandingkan nilai pengaruh langsung variabel gaji terhadap variabel kinerja pegawai (0,326).

Saran

Sesuai dengan hasil penelitian ini maka ada beberapa hal yang dapat disarankan oleh peneliti, yaitu :

1. Hal yang perlu dilakukan oleh pihak pimpinan Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga adalah memperbaiki besarnya gaji yang diterima pegawai sehingga lebih dapat mencukupi kebutuhan hidup, sebab dari hasil analisis data terlihat bahwa factor gaji memiliki pengaruh yang lebih rendah jika dibandingkan variable lainnya (motivasi) dalam mempengaruhi kinerja pegawai
2. Untuk variable motivasi, hal yang perlu diperbaiki adalah meningkatkan perasaan senang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan saat ini. Kondisi tersebut dapat dilakukan misalnya dengan melakukan rotasi pegawai setiap bulan sekali yang bertugas menjaga perpustakaan, maupun petugas yang bertugas menangani perpustakaan keliling.

DAFTAR PUSTAKA

Analisa, Lucky Wulan, 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang)*. Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.

- Arep, Ishak & Hendri Tanjung, 2003. *Manajemen motivasi*. Jakarta: Grasindo.
- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. BP Undip, Semarang.
- Hasan, Iqbal, 2004. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S.P., 2002. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. FE UGM, Yogyakarta.
- Malthis, R. L., dkk. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Megawati, Sintara, 2010. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Panca Persada Mulia Magelang Melalui Motivasi Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi Program SI Ekonomika.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2002. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Panggabean, Mutiara Sibarani, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Setyawan, Henri Wahyu, 2008. *Pengaruh Organizational Based Self Esteem dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*. Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Sultan Agung, Semarang.
- Simamora, Henry, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian, 2003. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES, Jakarta.
- Soehardi, Sigit, 2001. *Esensi Teori Perilaku Organisasi*. Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.

- Subroto, Ditanto Aris, 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kualitas Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Salatiga*. Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Sultan Agung, Semarang.
- Sugiarto dan Supramono, 2003. *Statistika*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Sukandarrumidi, 2006. *Metode Penelitian : Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Susanti, Ana, 2007. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Sidomulyo*. STIE "AMA", Salatiga.
- Umar, Husein, 2003. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.