

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kacah Penelitian

Penelitian mengenai motivasi kerja karyawan ditinjau dari persepsi terhadap gaji yang diperoleh dilakukan di PT. Anugrah Pradipta yang bertempat di Jl. Suari No. 2 Semarang. Ada beberapa pertimbangan yang mendasari sehingga PT. Anugrah Pradipta dijadikan sebagai tempat penelitian, antara lain :

- a. PT. Anugrah Pradipta belum pernah diadakan penelitian tentang motivasi kerja karyawan ditinjau dari persepsi terhadap gaji yang diperoleh.
- b. PT. Anugrah Pradipta tidak berkeberatan untuk menerima permohonan penelitian yang peneliti ajukan.

PT. Anugrah Pradipta adalah suatu perusahaan yang pada mulanya bergerak di bidang makanan bayi, makanan ikan, pembalut wanita dan kaca. Perusahaan ini berdiri sejak tanggal 22 Februari 1983, tetapi dengan adanya krisis moneter, perusahaan tersebut memperkecil usahanya yaitu hanya di bidang kaca saja, di mana hasil produksi kaca tersebut dipasarkan ke daerah Jawa Tengah, Jakarta dan Jawa Timur.

PT. Anugrah Pradipta mempunyai jumlah karyawan sebanyak 56 orang. Dari 56 orang tersebut hanya 48 orang yang diambil untuk dijadikan subyek penelitian.

2. Persiapan Penelitian

Dalam mempersiapkan penelitian ini, ada beberapa tahap persiapan yang telah dilakukan penulis. Tahap-tahap tersebut adalah :

a. Perijinan Penelitian

Salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk dapat melakukan suatu penelitian adalah mendapat ijin dari pihak-pihak atau instansi-instansi terkait. Pada penelitian ini pertama-tama penulis mengajukan permohonan kepada Dekan Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang untuk mengajukan permohonan ijin penelitian kepada PT. Anugrah Pradipta Semarang. Berdasarkan permohonan tersebut Dekan Fakultas Psikologi mengajukan permohonan ijin penelitian dengan surat Nomor : B.2.01/081/UKS.07/IX/2002 yang ditujukan kepada PT. Anugrah Pradipta Semarang. Peneliti menyampaikan surat ijin tersebut beserta proposal penelitian kepada PT. Anugrah Pradipta Semarang melalui Personalia perusahaan tersebut. Setelah pihak PT. Anugrah Pradipta Semarang memberikan ijin kemudian peneliti melaksanakan penelitian.

b. Penyusunan Angket

Penyusunan angket ini meliputi pembuatan angket, jumlah item dan variasi item pernyataan. Prosedur pembuatan angket ini dimulai dari pemilihan definisi yang tepat, kemudian dibuat definisi variabel. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja karyawan ditinjau dari persepsi terhadap gaji yang diperolehnya, dengan menggunakan angket sebagai alat pengumpul data.

1) Angket Motivasi kerja

Angket ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja pada karyawan PT. Anugrah Pradipta Semarang. Hal ini dapat dilihat dari karakteristik motivasi kerja yang meliputi : intensitas kerja, tahan menghadapi kegagalan, tanggung jawab, orientasi waktu ke depan, dan pengembangan ide baru. Angket ini peneliti buat sendiri berdasarkan karakteristik dari variabel yang ada sehingga angket ini masih harus diuji validitas dan reliabilitasnya. Angket motivasi kerja berjumlah 50 item yang terdiri dari 25 item *favorable* dan 25 item *unfavorable*. Sebaran nomor item angket motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 3 berikut :

Tabel 3
Sebaran Nomor Item Angket Motivasi Kerja

Aspek-aspek	Nomor Item		Jumlah
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
Intensitas kerja	1, 11, 21, 32, 41	2, 12, 22, 32, 42	10
Tahan menghadapi kegagalan	3, 13, 23, 33, 43	4, 14, 24, 34, 44	10
Tanggung jawab	5, 15, 25, 35, 45	6, 16, 26, 36, 46	10
Orientasi waktu kedepan	7, 17, 27, 37, 47	8, 18, 28, 38, 48	10
Pengembangan ide baru	9, 19, 29, 39, 49	10, 20, 30, 40, 50	10
Jumlah	25	25	50

2) Angket Persepsi Karyawan Terhadap Gaji yang Diperoleh

Angket ini merupakan angket yang mengungkapkan persepsi karyawan terhadap gaji yang diperoleh. Angket ini memuat tiga aspek yaitu : Aspek kognisi, yaitu : menyangkut penghargaan, cara mendapatkan pengetahuan atau cara berfikir

atau pengalaman masa lalu. Pandangan individu terhadap sesuatu berdasarkan pengalaman dari yang pernah di dengar atau dilihanya dalam kehidupansehari-hari. Aspek konasi, yaitu : menyangkut sikap, perilaku, aktivitas dan motivasi. Pandangan individu terhadap sesuatu yang berhubungan dengan motiv atau tujuan timbulnya suatu perilaku yang terjadi di sekitarnya yang diwujudkan dalam sikap atau perilaku individu tersebut dalam sehari-hari. Aspek afeksi, yaitu : menyangkut emasi dari idividu. Hal ini muncul karena pendidikan moral dan etika yang didapatkannya sejak kecil, yang akhirnya menjadi landasan individu tersebut dalam memandang sesuatu yang terjadi di sekitarnya.

Masing-masing aspek dikaitkan dengan komponen gaji yang terdiri dari : gaji pokok yang terdiri dari uang lembur, bonus atau komisi, tunjangan sosial atau kesejahteraan termasuk di dalamnya yaitu pakaian dinas, kendaraan dinas, pemberian hadiah, pemberian sumbangan, tunjangan keluarga termasuk di dalamnya yaitu tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, tunjangan prestasi kerja trmasuk di dalamnya yaitu pemeliharaan promosi jabatan.

Angket ini terdiri dari 72 item yang terbagi dalam dua kelompok item yaitu 36 item item yang berbentuk pernyataan positif (*favourable*) dan 36 item item yang berbentuk penytaan negatif (*unfavourable*). Sebaran nomor item angket persepsi karyawan terhadap gaji yang diperoleh dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4
Sebaran Nomor Item Angket Persepsi Karyawan terhadap
Gaji yang Diperoleh

Aspek-aspek	Gaji Pokok		Tunjangan Sosial		Tunjangan Keluarga		Tunjangan Prestasi		Jumlah
	<i>F</i>	<i>U</i>	<i>F</i>	<i>U</i>	<i>F</i>	<i>U</i>	<i>F</i>	<i>U</i>	
1. Kognisi	1, 25, 49	2, 26, 50	7, 31, 55	8, 32, 56	13, 37, 61	14, 38, 62	19, 43, 67	20, 44, 68	24
2. Afeksi	3, 27, 51	4, 28, 52	9, 33, 57	10, 34, 58	15, 39, 63	16, 40, 64	21, 45, 69	22, 46, 70	24
3. Konasi	5, 29, 53	6, 30, 54	11, 31, 59	12, 36, 60	17, 41, 65	18, 42, 66	23, 47, 71	24, 48, 72	24
Jumlah	9	9	9	9	9	9	9	9	72

Keterangan :

F = *Favourable*

U = *Unfavourable*

c) Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pengujian validitas dan reabilitas dari dua angket yang digunakan dalam penelitian ini dianalisis dengan bantuan komputer *Statistical Packages for Social Sciences (SPSS) for Windows Release 10.0*.

1) Angket Motivasi Kerja

Perhitungan validitas angket motivasi dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*, hasilnya kemudian dikoreksi dengan teknik *Part Whole*. Pengujian validitas angket intensi perilaku seksual ekstramarital yang semula 50 item, ternyata gugur 5 item dengan menggunakan taraf signifikansi 5%.

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas ini, maka angket motivasi kerja terdapat valid sebanyak 45 item dengan koefisien validitas 0,2279 sampai dengan 0,7790, sedangkan koefisien reliabilitasnya dihitung dengan menggunakan teknik

koefisien alpha, dan diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,9342. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran C-1. Rincian item yang valid dan yang gugur dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5
Sebaran Nomor Item Valid dan Gugur Angket Motivasi Kerja

Aspek-aspek	Nomor Item		Jumlah item valid
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
Intensitas kerja	1, 11, 21, 32, 41	2, 12, 22, 32, 42	10
Tahan menghadapi kegagalan	3, 13, 23, 33, 43	(4), 14, 24, 34, 44	9
Tanggung jawab	5, 15, 25, 35, (45)	6, 16, 26, (36), 46	8
Orientasi waktu kedepan	7, 17, 27, 37, 47	8, (18), 28, 38, (48)	8
Pengembangan ide baru	9, 19, 29, 39, 49	10, 20, 30, 40, 50	10
Jumlah item valid	24	41	45

Keterangan

Dalam tanda kurung (...) = nomor item gugur

2) Angket Persepsi terhadap Gaji yang Diperoleh

Perhitungan validitas angket persepsi terhadap gaji yang diperoleh dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*, hasilnya kemudian dikoreksi dengan teknik *Part Whole*. Pengujian validitas angket persepsi terhadap gaji yang diperoleh yang semula berjumlah 72 item, ternyata gugur 9 item dengan pengujian taraf signifikan 5%.

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas ini, maka angket persepsi terhadap gaji yang diperoleh terdapat valid sebanyak 63 item dengan koefisien korelasi 0,2500 sampai dengan 0,8399. Koefisien reliabilitas dihitung dengan menggunakan korelasi alpha dan diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,9685. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran C-2. Rincian item yang valid dan gugur dapat dilihat pada tabel 6

Tabel 6
Sebaran Nomor Item Valid dan Gugur Angket Persepsi Karyawan terhadap Gaji yang Diperoleh

Aspek-aspek	Gaji Pokok		Tunjangan Sosial		Tunjangan Keluarga		Tunjangan Prestasi		Jumlah item valid
	F	U	F	U	F	U	F	U	
1. Kognisi	1, 25, (49)	2, 26, 50	(7), 31, 55	(8), 32, 56	13, 37, 61	14, 38, 62	19, 43, 67	20, 44, (68)	20
2. Afeksi	3, (27), 51	4, 28, 52	9, 33, 57	10, 34, 58	15, 39, (63)	16, 40, 64	21, 45, (69)	22, 46, 70	21
3. Konasi	5, 29, (53)	6, 30, 54	11, 31, 59	12, 36, 60	17, (41), 65	18, 42, 66	23, 47, 71	24, 48, 72	21
Jumlah item valid	6	9	8	8	7	9	8	8	63

Keterangan :

F = *Favourable*

U = *Unfavourable*

Dalam tanda kurung (...) = nomor item gugur

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode dengan *try out* terpakai yang pelaksanaan penelitiannya dilakukan pada tanggal 5 – 6 November 2002 di PT. Anugrah Pradipta Semarang. Pada penelitian ini digunakan studi populasi, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai subyek penelitian. Dari 56 orang subyek, terdapat 48 orang yang memenuhi kriteria subyek penelitian. Kepada 48 orang subyek dibagikan angket penelitian, dan semuanya yang mengembalikan angket yang sudah diisi. Dari 48 angket yang dikembalikan kemudian diskor dan ditabulasikan. Hasil tabulasi tersebut menjadi data uji coba, data tersebut bisa dilihat pada lampiran B.

Setelah uji coba skor dari item yang gugur disisihkan, kemudian ditabulasi dan skor dari item yang valid ditabulasi ulang sehingga diperoleh total skor item valid.

Hasil tabulasi baru ini menjadi data penelitian untuk dianalisis lebih lanjut, data tersebut dapat dilihat pada lampiran E.

C. Analisis Data

1. Uji Asumsi

Sebelum melakukan analisis data dengan analisis *Product moment*, dilakukan dulu uji asumsi normalitas untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran skor variabel tergantung dan variabel bebas. Selain itu dilakukan pola uji asumsi untuk mengetahui linieritas hubungan antara persepsi terhadap gaji yang diperoleh dengan motivasi kerja. Uji asumsi yang akan dilakukan adalah uji normalitas dan uji linieritas.

a. Uji Normalitas Sebaran

Hasil yang diperoleh setelah dilakukan uji normalitas sebaran dengan menggunakan uji Kolmogorov Simrnov Test dengan program SPSS adalah untuk motivasi kerja diperoleh nilai K-S Z sebesar 1,017 dengan $p > 0,05$ maka sebaran data tersebut normal. Distribusi variabel persepsi tergadap gaji yang diperoleh, nilai KS-Z sebesar 0,422 dengan $p > 0,05$ maka sebaran data tersebut normal. Keterangan lengkap tentang uji normalitas dapat dilihat pada lampiran E-1.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dari hubungan persepsi terhadap gaji yang diperoleh dengan motivasi kerja dengan nilai F_{linier} sebesar 27,98 ; $p < 0,05$. Hal ini berarti hubungan antara persepsi terhadap gaji yang diperoleh dengan motivasi kerja adalah linear. Hasil lengkap tentang uji linearitas dapat dilihat di lampiran E-2.

2. Hasil Analisis Data

Setelah dilakukan uji asumsi, maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan teknik korelasi *Product moment*. Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai $r_{xy} = 0,615$; $p < 0,01$. Hal ini berarti ada korelasi positif antara persepsi terhadap gaji yang diperoleh dengan motivasi kerja, berarti bahwa semakin positif persepsi terhadap gaji yang diperoleh maka motivasi kerjanya juga akan semakin tinggi, sebaliknya semakin negatif persepsi terhadap gaji yang diperoleh maka semakin rendah pula motivasi kerjanya.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis penelitian diperoleh hasil bahwa hipotesis yang diajukan diterima, yaitu ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap gaji yang diperoleh dengan motivasi kerja. Hal tersebut dapat terlihat dari uji hipotesis yang menunjukkan $r_{xy} = 0,615$ dengan nilai $p < 0,01$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin positif persepsi terhadap gaji yang diperoleh maka motivasi kerja akan semakin tinggi, sebaliknya semakin ~~positif~~ persepsi terhadap gaji yang diperoleh maka semakin rendah pula motivasi kerjanya

Hasil uji hipotesis ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Untari (1998,h.41) yaitu kebutuhan kerja yang diwujudkan dalam bentuk motivasi kerja antara karyawan yang satu dengan yang lain tidak sama dan tergantung dorongan dalam diri seseorang untuk memperoleh hasil kerja yang lebih tinggi dalam bekerja. Dorongan tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk suatu usaha dari karyawan untuk menghadapi dan menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan sebaik

mungkin. Kerja yang dilakukan seorang karyawan tentu mempunyai hasil yang berbeda-beda tergantung dari pekerjaan yang telah diselesaikannya. Tentu saja hasil yang didapat oleh karyawan antara lain imbalan atas jasa yang mereka lakukan yaitu gaji yang berbeda-beda pula tergantung dari hasil yang telah ditunjukkan mereka.

Menurut Weiner (dikutip Untari,1998,h.40) motivasi kerja yang mereka miliki merupakan salah satu langkah penting bagi mereka untuk bisa menerima sesuatu yang merupakan imbalan hasil kerja mereka. Salah satu tujuan karyawan bekerja adalah untuk mendapatkan upah atau gaji. Upah atau gaji merupakan dorongan utama untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka beserta keluarganya.

Dari perhitungan statistik diperoleh hasil, bahwa sumbangan efektif untuk persepsi terhadap gaji yang diperoleh terhadap motivasi kerja sebesar 37,8%. Nilai tersebut memiliki arti bahwa persepsi terhadap gaji yang diperoleh memberikan sumbangan sebesar 37,8% terhadap motivasi kerja. Sedangkan sebesar 62,2% disebabkan oleh faktor-faktor lain seperti rasa aman, masa depan, jenis pekerjaan, teman sekerja, jam kerja, dan kondisi lingkungan kerja.

Mean empirik untuk variabel motivasi kerja diperoleh 173,02. Jika dibandingkan dengan mean hipotetik yang besarnya 157,5 dengan SDH sebesar 31,5 , berarti bahwa motivasi kerja karyawan di PT. Anugrah Pradipta Semarang tergolong sedang. Sedangkan mean empirik untuk variabel persepsi terhadap gaji yang diperoleh sebesar 133,21. Jika dibandingkan dengan mean hipotetik yang besarnya 112,5 dengan SDH sebesar 22,5 , berarti bahwa persepsi terhadap gaji yang diperoleh pada karyawan di PT. Anugrah Pradipta Semarang tergolong sedang.

Dalam penelitian ini peneliti merasakan adanya kelemahan yang dirasakan oleh peneliti adalah dengan digunakannya *try out* terpakai pada penelitian ini mengakibatkan variabel penelitian agak tercemar. Sedangkan kelemahan-kelemahan yang lain, yaitu : angket persepsi terhadap gaji yang diperoleh masih ada beberapa yang kemasukan variabel motivasi kerja, sehingga hasil korelasinya tinggi.

