

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI UNDANG – UNDANG  
CIPTA KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA DI PT PABRIK  
ES PEMATANG SIANTAR**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian  
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar  
Sarjana Psikologi  
Universitas Medan Area

**ODNIEL PURBA**

**17.860.0230**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2022**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/6/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)23/6/22

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI UNDANG – UNDANG  
CIPTA KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA DI PT PABRIK  
ES PEMATANG SIANTAR**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian  
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar

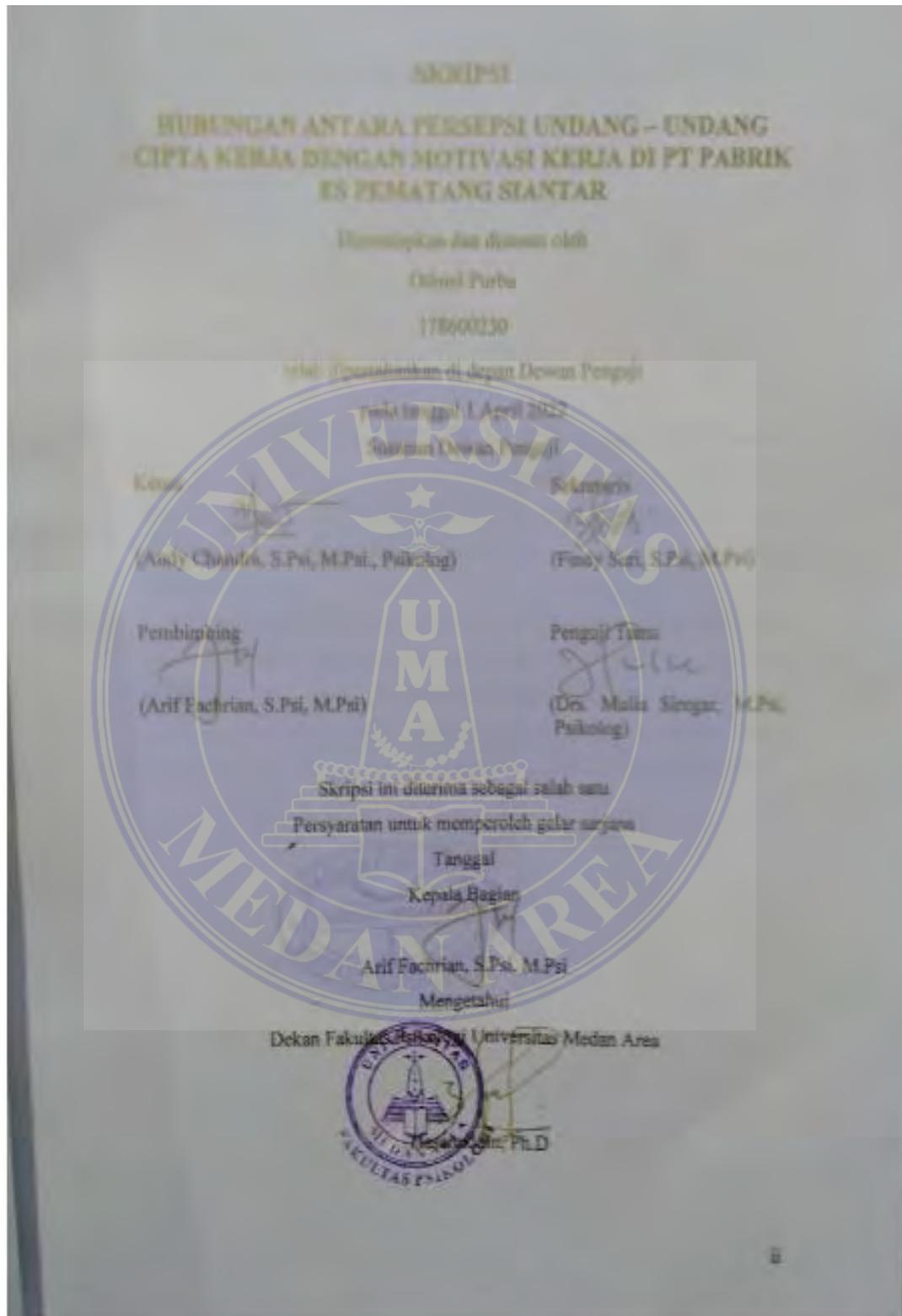
Sarjana Psikologi  
Universitas Medan Area

**ODNIEL PURBA**

**17.860.0230**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2022**





**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Selama aktivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	Odnial Purba
NPM	(178600230)
Program Studi	: Psikologi
Fakultas	: Psikologi
Jenis Karya	: Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: Hubungan Antara Persepsi Undang - Undang Cipta Kerja Dengan motivasi kerja di PT Pabrik ES Pematang Siantar Beserta perangkat yang ada (jika di perlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), menyalin dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Medan  
Pada Tanggal : 10 Desember 2021  
Yang menyatakan

  
(Odnial Purba)

## MOTTO

**“ Bekerja dan Berdoa ”**



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Odnier Purba

Nomor Pokok Mahasiswa : 17.860.0230

Jurusan : Psikologi

Jenis Kelamin : Laki - laki

Tempat, Tanggal Lahir : Jayapura, 16 September 1999

Agama : Kristen

Anak ke- : 1 dari 3 bersaudara

Status Dalam Keluarga : Anak Kandung

Alamat : Jalan Pdt J Wismar Saragih, P Siantar

E-mail : [odnier77@gmail.com](mailto:odnier77@gmail.com)

No. Telp/Hp : 081362900075

Nama

1. Ayah : P. Purba
2. Ibu : B. Pasaribu

Pendidikan

1. TK : TK Kartika Persit Jayapura
2. Sekolah Dasar : SD Swasta Taman Asuhan P. Siantar
3. Sekolah Menengah Pertama : SMP Negeri 1 P. Siantar
4. Sekolah Menengah Atas : SMA Swasta Sultan Agung P. Siantar

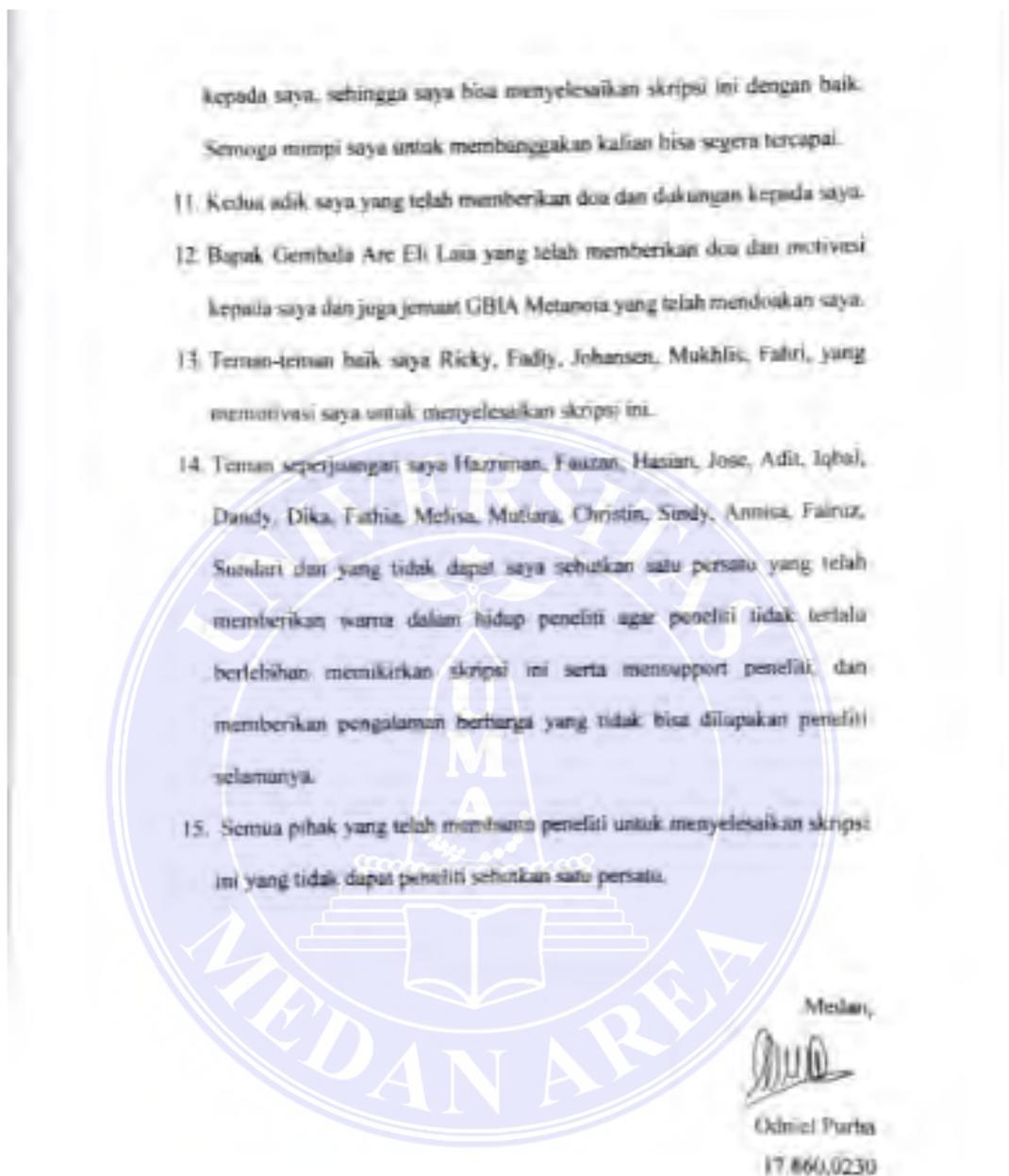
## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur peneliti ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkatNYA, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Hubungan Antara Persepsi Undang – Undang Cipta Kerja Dengan motivasi kerja di PT Pabrik ES Pematang Siantar”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata 1 Psikologi pada Program Studi Sarjana Psikologi Program Sarjana Universitas Medan Area.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, peneliti membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif dan membangun dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah pengetahuan dan nilai dari skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia pendidikan. Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tidak akan dapat berjalan dengan baik tanpa dukungan dan bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak. Untuk kesempatan itu peneliti ingin mengucapkan terima kasih setelusya dengan segala kerendahan hati kepada :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk menempuh studi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

3. Bapak Dr. Hassanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi M.Psi Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area periode 2019 - 2021 yang telah memberikan izin penelitian dan kelancaran, serta masukkan di dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Rahma Afwina, S.Psi, M.Psi beserta Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing yang dengan baik hati telah meluangkan waktu, memberikan motivasi, arahan, dan masukkan serta sangat sabar dalam membimbing peneliti sehingga skripsi ini selesai.
6. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti sehingga peneliti bisa sampai di tahap ini.
7. Seluruh staf Tata Usaha dan staf biro Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
8. Bapak M. Matondang selaku Pimpinan PT. Pabrik Es Pematang Siantar yang telah memberikan izin dan membantu peneliti dalam proses pengambilan data dengan lancar.
9. Seluruh karyawan PT. Pabrik Es Pematang Siantar yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu dalam mengisi angket penelitian.
10. Kedua orang tua saya, Kepada Papa saya P Purba dan Mama saya B Pasaribu terima kasih atas doa, semangat, kasih sayang dan dukungan



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	9
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah .....	10
E. Tujuan Penelitian .....	10
F. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>12</b>
A. Motivasi kerja.....	12
1. Pengertian Motivasi kerja .....	12
2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi kerja.....	14
3. Aspek – aspek Motivasi kerja .....	18
4. Teori Motivasi kerja .....	20
5. Ciri-Ciri karyawan yang memiliki motivasi kerja .....	23
B. Persepsi terhadap Undang – Undang Cipta Kerja.....	25
1. Pengertian Persepsi .....	25
2. Faktor-Faktor Persepsi .....	26
3. Aspek aspek persepsi .....	28
4. Ciri Ciri Persepsi .....	29
5. Pengertian Undang – Undang Cipta Kerja.....	30
6. Pengertian Omnibus Law .....	30

7. Faktor - faktor Omnibus Law.....	31
8. Aspek – Aspek Omnibus Law .....	33
C. Hubungan Presepsi Undang – Undang Cipta Kerja dengan Motivasi Kerja.....	33
D. Kerangka Konseptual .....	36
E. Hipotesis.....	37
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
A. Tipe Penelitian .....	38
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	38
C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian .....	38
D. Populasi dan Sampel Penelitian .....	40
E. Metode Pengumpulan Data .....	41
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	42
G. Metode Analisis Data .....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>45</b>
A. Orientasi Kancha Penelitian.....	45
B. Persiapan Penelitian .....	49
C. Pelaksanaan Penelitian .....	53
1. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	55
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	58
1. Uji Asumsi .....	58
a. Uji Normalitas .....	58
b. Uji Linearitas.....	59
c. Hasil Analisis Korelasional.....	60
E. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	61
1. Mean Hipotetik.....	61
2. Mean Empirik.....	62
F. Pembahasan.....	62
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>66</b>
A. Kesimpulan .....	66
B. Saran.....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>69</b>

## DAFTAR TABEL

<b>TABEL 4.1</b> Distribusi Skala Persepsi Undang – Undang Cipta Kerja Sebelum Penelitian .....	<b>51</b>
<b>TABEL 4.2</b> Distribusi Skala Motivasi Kerja Sebelum Penelitian .....	<b>53</b>
<b>TABEL 4.3</b> Distribusi Penyebaran Butir – butir Pernyataan Skala Persepsi Undang –undang Cipta Kerja .....	<b>56</b>
<b>TABEL 4.4</b> Distribusi Penyebaran Butir – butir Pernyataan Skala Motivasi Kerja.....	<b>57</b>
<b>TABEL 4.5</b> Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	<b>59</b>
<b>TABEL 4.6</b> Rangkuman Hasil Perhitungan Uji linearitas.....	<b>60</b>
<b>TABEL 4.7</b> Rangkuman Hasil Perhitungan r Product Moment .....	<b>61</b>
<b>TABEL 4.8</b> Rangkuman Hasil Perhitungan r Product Moment .....	<b>62</b>

## DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Konseptual .....	36
4.1 Logo Perusahaan .....	47
4.2 Struktur Organisasi .....	49



## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran A</b> Skala Penelitian.....	<b>73</b>
<b>Lampiran B</b> Data Penelitian .....	<b>79</b>
<b>Lampiran C</b> Uji Validitas dan Reliabilitas .....	<b>84</b>
<b>Lampiran D</b> Uji Asumsi .....	<b>94</b>
<b>Lampiran E</b> Surat Keterangan Penelitian.....	<b>99</b>



## ABSTRAK

### HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI UNDANG – UNDANG CIPTA KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA DI PT PABRIK ES PEMATANG SIANTAR

Oleh:

**Odniel Purba**

**17.860.0230**

Motivasi kerja adalah suatu penggerak yang berada dalam diri individu atau karyawan yang dapat menggerakkan perilaku untuk dapat mencapai sesuatu dengan mengerahkan seluruh sumber daya yang ada dan dimiliki oleh individu atau karyawan tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris dan mengetahui hubungan antara persepsi undang – undang cipta kerja dengan motivasi kerja di PT Pabrik ES Pematang Siantar. Hipotesis dari penelitian ini yakni ada hubungan positif antara persepsi undang – undang cipta kerja dengan motivasi kerja di PT Pabrik ES Pematang Siantar. Populasi karyawan pabrik sebanyak 63 orang dan sampel yang digunakan sebanyak 41 orang. Sedangkan pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah skala yang terdiri dari skala persepsi undang-undang cipta kerja dan skala motivasi kerja yang nantinya diolah dengan bantuan program SPSS *versi 21 for windows*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa hipotesis penelitian yang diterima ( $r_{xy} = 0,933$  ;  $p = 0,000 < 0,05$ ) yang artinya semakin positif persepsi karyawan terhadap undang – undang cipta kerja maka semakin tinggi motivasi kerja yang akan didapatkan oleh karyawan PT Pabrik ES Pematang Siantar. Hal ini dibuktikan melalui perhitungan koefisien determinan ( $r^2$ ) = 0,871 menunjukkan persepsi undang – undang cipta kerja mempengaruhi motivasi kerja sebesar 87,1% sedangkan sisanya (12,9%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara antara persepsi undang – undang cipta kerja dengan motivasi kerja di PT Pabrik ES Pematang Siantar.

Kata Kunci: persepsi undang – undang cipta kerja dan motivasi kerja

**ABSTRACT**  
**THE CORRELATION BETWEEN PERCEPTION OF JOB CREATION**  
**ACT AND WORK MOTIVATION AT PT PABRIK ES PEMATANG**  
**SIANTAR**

**By:**  
**Odnial Purba**  
**17.860.0230**

Work motivation is a driving force that is within the individual or employee who can move behavior to be able to achieve something by mobilizing all available resources and owned by the individual or employee. The purpose of this study was to empirically test and determine the correlation between perceptions of job creation act and work motivation at PT Pabrik ES Pematang Siantar. The population of factory employees is 63 people and the sample used is 41 people. While the sampling was done by purposive sampling technique. The method used in data collection is a scale consisting of a perception scale of the job creation act and a work motivation scale which will be processed with the help of the SPSS version 21 program for windows. The data analysis method used in this research is the product moment correlation technique from Karl Pearson. From the results of the analysis, it can be seen that the accepted research hypothesis ( $r_{xy} = 0,933$  ;  $p = 0,000 < 0,05$ ) which means that the more positive the employee's perception of the job creation act is, the higher the work motivation that will be obtained by employees of PT Pabrik ES Pematang Siantar. This is proved by the calculation of the determinant coefficient ( $r^2$ ) = 0.871 showing the perception of the job creation act affects work motivation by 87.1% while the rest (12.9%) is influenced by other factors not examined in this study. So it can be concluded that there is a significant relationship

Keywords : perceptions of job creation act and work motivation

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Perusahaan adalah sebuah organisasi yang terdiri dari orang-orang yang mempunyai tujuan sama yang disebut dengan pekerja atau karyawan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yang sama yaitu memaksimalkan keuntungan perusahaan. Sumber daya manusia dalam organisasi memainkan peran yang sangat penting sebab keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak dapat dilepaskan dari peran karyawannya. Karyawan dalam suatu perusahaan bukan hanya sebagai objek dalam pencapaian tujuan saja tetapi lebih dari itu, karyawan sekaligus sebagai objek pelaku, karena itu penting bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan kondisi mental karyawannya.

Salah satu faktor utama yang menentukan kondisi mental karyawan adalah motivasi dari karyawan itu sendiri. Motivasi adalah keadaan yang mendorong ataupun menjadi penyebab seseorang melakukan perbuatan dan juga kegiatan, yang terjadi secara sadar (Hadari Nawawi, 2005). Dari pengertian motivasi tersebut, Luthans dalam (Salem dkk, 2010) Selanjutnya berpendapat bahwa motivasi kerja sebuah proses membangkitkan, mengaktifkan energi, mendorong, dan mempertahankan perilaku kinerja. Sedangkan menurut (Munandar, 2001) motivasi kerja merupakan proses dimana kebutuhan atau keinginan mendorong seseorang agar melakukan serangkaian kegiatan yang memiliki arah ke terciptanya tujuan tertentu. Menurut (Manullang, 1981) motivasi kerja merupakan

suatu hal yang mengakibatkan adanya dorongan atau semangat ketika melakukan pekerjaan sehingga menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung karyawan agar mau melakukan pekerjaannya dengan tekun dan juga antusias agar mendapatkan hasil yang optimal. Dikarenakan perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang memiliki kemampuan, cakap, terampil, tetapi juga mau dengan bekerja giat dan memiliki keinginan untuk mencapai hasil yang terbaik. Motivasi kerja mendorong seseorang untuk melakukan tindakan dan membantu tercapainya efektifitas tugas kerja dengan memotivasi seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga motivasi kerja dapat menjadikan seseorang berdedikasi terhadap pekerjaan. Jika mau meningkatkan motivasi dari karyawan, perlu dipahami dan diperhatikan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan di dalam perusahaan.

Menurut (Saydam, 2006) Motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor eksternal contohnya antara lain lingkungan kerja yang menyenangkan, kompensasi yang memadai, pengawasan yang baik, penghargaan terhadap prestasi, status atas perkawinan, serta peraturan atau kebijakan yang berlaku. Selain itu, faktor internal memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan yaitu seperti kematangan pribadi, tingkat pendidikan, aspirasi yang didengar oleh perusahaan, kebutuhan akan aktualisasi diri, kelelahan, dan terakhir kebosanan. Menurut (Siagian, 2001) motivasi Kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik faktor yang bersifat internal maupun faktor yang bersifat eksternal. Faktor - faktor internal contohnya seperti persepsi dari diri sendiri, harga diri, harapan, kebutuhan, keinginan, kepuasan dalam bekerja, prestasi

dalam pekerjaan yang dihasilkan. sedangkan faktor - faktor eksternal yang juga memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja seseorang yaitu jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana orang tersebut bergabung, perubahan didalam organisasi tempat seseorang bekerja, situasi lingkungan pada umumnya, sistem pengupahan yang berlaku di perusahaan dan penerapannya.

Perlu kita ketahui bahwa kuat atau tidaknya motivasi kerja seorang karyawan ikut menentukan besar atau kecilnya prestasi karyawan tersebut di perusahaan. Seseorang memiliki motivasi kerja yang tinggi menurut (Sardiman, 2000) Ciri-cirinya yaitu jujur dalam menyelesaikan tugas, teguh dalam menghadapi kesulitan, antusias terhadap berbagai masalah yang dihadapi, mudah bosan dengan tugas yang berulang-ulang, dan mampu berpegang teguh pada pendirian. Dengan kata lain, jika seseorang memiliki motivasi untuk bekerja, maka orang tersebut dapat bekerja untuk waktu yang lama tanpa gangguan, tidak akan berhenti sebelum pekerjaan selesai, tidak akan mudah putus asa, dan tidak langsung puas dengan yang telah dicapainya, dapat bekerja secara mandiri dan senang memecahkan berbagai masalah, menghindari tugas mekanis atau kurang kreatif, dan ketika yakin akan sesuatu, melepaskan bukanlah hal yang mudah.

Demikian pula dengan apa yang terjadi terhadap karyawan yang bekerja di PT Pabrik ES P Siantar dimana beberapa karyawan yang bekerja disana mengalami penurunan motivasi kerja. PT Pabrik ES merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan es batu dan minuman bersoda. Tujuan pokok PT Pabrik ES yaitu untuk memproduksi minuman botol dan juga untuk mengembangkan perekonomian di kota Pematang Siantar, serta meningkatkan

pendapatan daerah dan juga mengurangi pengangguran di kota P Siantar. Di dalam PT Pabrik ES status karyawan terbagi atas karyawan tetap dan karyawan kontrak (*outsourcing*). Karyawan tetap di PT Pabrik ES memiliki tugas sebagai administrasi, kepala departemen serta mandor. Departemen di PT Pabrik Es meliputi departemen produksi, departemen personalia, departemen keuangan, departemen pengadaan, departemen penjualan, departemen teknik. Karena itu PT Pabrik ES membutuhkan karyawan yang memberikan performa lebih atau *extra job-role* agar mampu bekerja dengan sebaik-baiknya.

Namun kenyataannya performa yang dimiliki beberapa karyawan PT Pabrik ES masih belum cukup baik, hal ini berdasarkan fenomena yang terjadi dilapangan dimana ada beberapa karyawan yang mengalami penurunan motivasi kerja. Berikut merupakan hasil kutipan wawancara interpersonal pada seorang karyawan :

“...Motivasi kerja menurun ada, beberapa karyawan kadang jadi sering terlambat, kadang juga sering tidak fokus atau tidak semangat saat bekerja, jadi harus ditegur dulu agar fokus kembali” (wawancara interpersonal, Senin 9 Agustus 2021 pukul 10.00 WIB)

Kutipan dalam wawancara pada tanggal 10 Agustus 2021 pada seorang karyawan wanita :

“...ya ada, kadang karyawan ini jadi kelihatan sering malas - malasan, jadi harus kena tegur dulu biar

semangat lagi” (wawancara interpersonal, Selasa 10 Agustus 2021 pukul 10.00 WIB)

Dari hasil wawancara peneliti terhadap HRD PT Pabrik ES beberapa karyawan motivasi kerjanya menurun setelah UU cipta kerja (ciptaker) disahkan. Hal tersebut dapat dilihat pada tingkah laku atau kebiasaan beberapa karyawan yang berbeda dari sebelum UU ciptaker disahkan. PT Pabrik ES sendiri memiliki komitmen untuk mengikuti apapun kebijakan yang ditetapkan pemerintah dan taat terhadap UU yang ada. Mengenai UU ciptaker PT Pabrik ES menerapkan setiap butir pasal yang ada didalam UU tersebut, bahkan pasal yang menjadi polemik bagi karyawan. Tetapi PT Pabrik ES menegaskan kembali bahwa pentingnya setiap karyawan untuk mencari tahu lebih mengenai UU ciptaker agar tidak terpengaruh dengan berita yang belum pasti kebenarannya.

Menurut karyawan PT Pabrik ES, UU ciptaker memiliki dampak terhadap kelangsungan hidup mereka di perusahaan tersebut. Dari hasil wawancara yang sudah dilakukan peneliti, penyebab karyawan merasa terdampak karena adanya beberapa pasal yang merubah kebijakan lama, dan kebijakan yang baru tidak sejalan dengan mereka sehingga memiliki dampak merugikan bagi karyawan – karyawan tersebut. Dari hasil wawancara pasal - pasal yang merugikan tersebut seperti Pasal 88 Ayat (3) mengenai pengupahan yang dianggap merugikan karyawan karena adanya beberapa pemotongan upah maupun pesangon karyawan. Kemudian pasal 59 UU ciptaker yang menghapus aturan mengenai jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang merugikan karyawan outsourcing. Dengan disahkannya aturan pasal 59 UU ciptaker maka perusahaan memiliki

kekuasaan penuh dalam menentukan PKWT. Lalu ada pasal 81 UU ketenagakerjaan yang berisi tentang penghapusan cuti hamil dan cuti haid yang merugikan karyawan perempuan. Menurut karyawan PT Pabrik ES polemik mengenai *omnibus law* sendiri mulai diketahui karyawan setelah pemerintah mengajukan UU tersebut pada bulan february tahun 2020, dan menuai kritik dari berbagai elemen masyarakat.

Selanjutnya fenomena yang didapatkan peneliti dilapangan, yaitu ada beberapa orang karyawan yang motivasi kerjanya menurun dan hal ini berdampak kurang baik bagi perusahaan. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil observasi yang dilakukan kepada karyawan yaitu bahwa karyawan tidak percaya terhadap perusahaan karena perusahaan tempatnya bekerja sekarang tidak akan selalu memenuhi seluruh tuntutan para karyawan. Hal ini dilihat dari hasil wawancara peneliti terhadap karyawan kontrak dimana karyawan kontrak tersebut mencoba mencari pekerjaan lain walaupun saat ini sedang bekerja di PT. Pabrik ES. Berdasarkan hasil observasi selanjutnya yang ditemukan peneliti ada beberapa karyawan yang tidak bekerja dengan maksimal. Hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan terlihat sering mengobrol, bahkan ketika bekerja juga kadang terlihat mengobrol yang tidak bersangkutan mengenai pekerjaan mereka. Observasi selanjutnya yang didapatkan oleh peneliti yaitu mengenai kinerja para karyawan dimana ada karyawan yang kurang produktif dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dilihat ketika waktunya pulang beberapa karyawan ada yang tidak menyelesaikan pekerjaan mereka, lalu beberapa karyawan sering kena tegur karena melakukan kesalahan dalam pekerjaan atau kurang teliti, bahkan ada yang sampai

mengulur waktu saat istirahat. Menurut hasil wawancara peneliti hal diatas terjadi pada karyawan PT Pabrik ES setelah UU Ciptaker (*omnibus law*) disahkan oleh pemerintah. Setelah UU tersebut disahkan karyawan memiliki persepsi bahwa UU baru tersebut memiliki beberapa pasal yang akan merugikan mereka sehingga mereka mengalami penurunan motivasi kerja.

Tujuan utama pemerintah sendiri dalam merancang UU ini adalah agar dapat meningkatkan daya tarik negara Indonesia untuk memikat investasi dari luar negeri dan juga dalam negeri dengan mengurangi persyaratan peraturan yang ada untuk izin usaha dan pembebasan tanah selain itu untuk membuka ruang - ruang kerja bagi masyarakat Indonesia. Namun pada penerapannya, hal ini justru berbalik dan meresahkan masyarakat. Dampak psikologis dapat terjadi apabila seseorang memiliki persepsi yang buruk, sehingga memikirkan berlebihan undang – undang tersebut, dampak yang timbul adalah stress, maupun menurunnya motivasi kerja pada karyawan atau buruh.

Salah satu penggerak motivasi adalah persepsi, hal ini sesuai dengan faktor motivasi kerja menurut Siagian (2001). Harus kita pahami bahwa motivasi kerja karyawan yang meningkat maupun menurun sangat dipengaruhi oleh persepsi dari karyawan itu sendiri. Menurut (Drever, 2010) Persepsi adalah suatu proses dalam mengenali atau juga melakukan identifikasi terhadap suatu informasi menggunakan panca indera. Proses ini sangat erat kaitannya terhadap kapasitas dan kapabilitas seseorang sehingga satu orang dengan yang lain bisa memiliki persepsi yang berbeda. Menurut (Walgito, 2010) Persepsi adalah proses dimana seseorang menerima suatu stimulus melalui inderanya, disebut juga dengan proses sensorik.

Tetapi proses ini tidak berhenti, stimulus akan berlanjut, dan selanjutnya menjadi persepsi. Oleh karena itu, proses persepsi tidak beda dengan proses penginderaan, yang merupakan persiapan dari proses persepsi. Dari sini dapat kita simpulkan bahwa persepsi adalah proses pemberian makna atau makna terhadap lingkungan melalui individu.

Persepsi terdiri dari tiga aspek atau juga komponen, yaitu komponen kognitif, komponen afektif, dan komponen konatif. Sikap seseorang terhadap objek sikap merupakan ekspresi dari interaksi ketiga komponen tersebut untuk memahami, merasakan dan bertindak atas objek sikap tersebut. Ketiga komponen ini saling berinteraksi dan konsisten satu sama lain. Jadi, ada organisasi internal di antara ketiga komponen. Menurut (Bimo Walgito, 1991) ada tiga aspek utama persepsi, yaitu kognisi, aspek ini berkaitan dengan komponen pengetahuan, pandangan seseorang, harapan, kemampuan atau cara berpikir dan juga mendapatkan pengetahuan, dan pengalaman yang telah terjadi atau masa lalu, juga segala sesuatu yang didapatkan dari hasil pikiran seorang pelaku persepsi. Selanjutnya, ada afeksi, aspek ini menyangkut segala sesuatu komponen perasaan dengan menilai faktor keadaan emosional individu untuk objek tertentu, dan apakah itu baik atau buruk berdasarkan faktor emosional seseorang. Dan terakhir, ada konasi atau psikomotorik. Aspek ini berkaitan dengan motivasi, sikap, perilaku, atau aktivitas individu dalam menanggapi persepsi individu terhadap objek atau situasi tertentu.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “hubungan antara persepsi undang – undang cipta kerja dengan motivasi kerja di PT Pabrik ES Pematang Siantar”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Persepsi yaitu suatu proses dalam memberikan arti serta makna terhadap lingkungan sekitar oleh individu itu sendiri. Sedangkan motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menyebabkan individu bekerja sebaik mungkin dan juga antusias supaya mencapai hasil yang baik. Berdasarkan uraian latar belakang masalah peneliti melihat adanya motivasi kerja yang kurang baik pada karyawan, hal ini dilihat dari observasi yang dilakukan peneliti dimana masih banyaknya karyawan yang kurang disiplin seperti beberapa karyawan lebih sering mengobrol ketika bekerja, kemudian beberapa karyawan ada yang tidak menyelesaikan pekerjaan mereka sampai selesai, dan juga masih ada beberapa karyawan yang sering kena tegur oleh atasan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang ada pada beberapa karyawan yang ada diperusahaan menurun, penggerak motivasi kerja adalah persepsi.

## **C. Batasan Masalah**

Penelitian ini ingin melihat hubungan antara persepsi undang – undang cipta kerja dengan motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja sendiri merupakan suatu dorongan atau semangat sehingga menyebabkan individu bekerja sebaik mungkin dan juga antusias untuk mencapai hasil yang maksimal. Sedangkan persepsi sebagai pemberi arti tentang lingkungan tempat individu bekerja terhadap

diri mereka sendiri. Agar pembahasan tidak keluar dari masalah yang ingin diteliti maka peneliti melakukan batasan masalah.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dikemukakan maka dapat dirumuskan bahwa masalah yang akan diteliti oleh peneliti adalah “Apakah ada hubungan antara persepsi undang – undang cipta kerja dengan motivasi kerja di PT Pabrik ES Pematang Siantar ?”

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan permasalahan, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara persepsi undang – undang cipta kerja dengan motivasi kerja di PT Pabrik ES Pematang Siantar.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Sebagai masukan bagi para ilmuwan dalam usaha mengembangkan ilmu psikologi dalam dunia industri dan organisasi, khususnya hubungan antara persepsi undang – undang cipta kerja dengan motivasi kerja di PT Pabrik ES Pematang Siantar.

##### **2. Manfaat Praktis**

Peneliti berharap agar penelitian ini dapat memberi suatu gambaran ataupun juga informasi kepada perusahaan dan pimpinan cara untuk mempertahankan agar tidak terjadi penurunan motivasi kerja walaupun UU ciptaker telah disetujui. Cara tersebut antara lain seperti memperhatikan kondisi kerja, gaji, kebijakan perusahaan dan juga menjamin status pekerjaan karyawan seperti karyawan kontrak (*outsourcing*) agar perusahaan bisa mencapai tujuannya dengan maksimal.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan juga memberikan wawasan kepada pembaca, atau sebagai sebuah acuan kepada peneliti selanjutnya sehingga diharapkan dapat diperoleh hasil yang lebih lengkap dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Motivasi Kerja**

##### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

Konsep motivasi telah didefinisikan dan diukur dengan berbagai cara yang berbeda. Istilah "motivasi" berasal dari istilah Latin *movere*, yang berarti "bergerak" (Roos & Edden 2008). Banyak definisi tentang motivasi telah didalilkan selama beberapa dekade di mana Konsep beragam ini telah diteliti. Campbell & Pritchard dalam (Roos & Edden 2008) mendefinisikan motivasi sebagai "label" penentu pilihan untuk memulai kegiatan pada tugas tertentu, pilihan tersebut merupakan pilihan untuk mengeluarkan sejumlah upaya, dan pilihan untuk bertahan dalam usaha selama periode waktu tertentu dalam pekerjaan. Menurut (Robbins 1998) motivasi adalah akibat dari intrekasi dari individu dan situasi. Lebih spesifik Robbins berpendapat bahwa motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Dari pengertian motivasi tersebut, Luthans dalam (Salem dkk 2010) kemudian menegaskan pengertian motivasi kerja sebagai proses yang membangkitkan, memberikan energi, mengarahkan, dan memelihara perilaku terhadap kinerja. Motivasi kerja mendorong seseorang terhadap tindakan yang membantu untuk mencapai efektivitas tugas pekerjaan dengan cara menginspirasi seseorang melakukan tugasnya, dengan demikian motivasi kerja dapat membawa seseorang untuk berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Menurut (Manullang,

1981) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung karyawan supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal. Karena perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, terampil, tetapi juga mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Menurut Uno (2008) motivasi kerja suatu penggerak yang ada dalam diri individu atau pegawai yang dapat menggerakkan perilaku untuk dapat mencapai sesuatu dengan mengerahkan seluruh sumber daya yang ada dan dimiliki oleh individu atau pegawai tersebut. Motivasi ini terkait dengan need (kebutuhan) individu atau pegawai yang kemudian bisa menjadikan seseorang berubah atau mengubah perilaku atau respon terhadap sesuatu. Singh & Tiwari, (2011) memberikan pengertian motivasi kerja yang bisa dipahami sebagai suatu upaya yang diperlukan untuk mendorong atau yang menarik pekerja dalam melakukan pekerjaannya sehingga memenuhi keinginannya dalam kebutuhan mereka.

Menurut Munandar, (2001) motivasi kerja merupakan proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke terciptanya tujuan tertentu. (Wijono 2010) menjelaskan bahwa motivasi kerja ialah suatu kesungguhan atau usaha dari individu untuk melakukan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi disamping tujuan itu sendiri.

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi kerja tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu kesungguhan dari upaya individu dalam membangkitkan, memberikan energi, mengarahkan dan memelihara perilaku

dalam melakukan pekerjaannya untuk kepentingan tertentu baik bagi organisasi maupun bagi individu itu sendiri

## 2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2001) motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal, faktor - faktor internal yaitu :

- a. Persepsi seseorang dari diri sendiri
- b. Harga diri
- c. Harapan pribadi
- d. kebutuhan
- e. keinginan
- f. kepuasan kerja
- g. prestasi kerja yang dihasilkan.

Sedangkan faktor - faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain :

- a. jenis dan sifat pekerjaan
- b. kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- c. perubahan dalam organisasi tempat bekerja
- d. situasi lingkungan pada umumnya
- e. sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Saydam dalam Kadarisman (2012) menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan

faktor eksternal yang berasal dari luar diri (environment factors). Faktor internal yaitu seperti :

a. Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut, sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

b. Tingkat Pendidikan

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja.

c. Keinginan dan Harapan

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

d. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan biasanya berbanding seajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.

e. Kelelahan dan Kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

Sedangkan faktor - faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain :

a. Kondisi Lingkungan kerja

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b. Kompensasi Yang Memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja.

c. Supervisi Yang Baik

Seorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya.

Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberi karyawan

umpan balik yang mengakui usaha dan kinerja karyawan dan mendukung perencanaan dan pengembangan karier untuk para karyawan.

d. Ada Jaminan Karier

Karier adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karier untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Seseorang akan berusaha bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.

e. Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi di tempatnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.

Menurut Fuad Dkk (2006) faktor – faktor penting yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah :

a. Kebutuhan pribadi

- b. Tujuan dan persepsi individu atau kelompok
- c. Cara untuk mewujudkan kebutuhan, tujuan, dan persepsi tersebut.

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terdiri dari faktor internal dan eksternal, faktor internal yaitu Persepsi seseorang dari diri sendiri Harga diri, Harapan pribadi, Kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor - faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, perubahan dalam organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya, sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

### 3. Aspek - aspek Motivasi Kerja

Pada sebuah kesempatan Vance & Moudgil (dalam Mas'ud 2004) melihat aspek motivasi kerja yang dikembangkan berdasarkan teori motivasi dari hierarki kebutuhan Maslow terhadap dunia organisasi dalam lima aspek. Aspek-aspek motivasi kerja tersebut antara lain :

- a. Kebutuhan keamanan, mencakup penerimaan terhadap ketidak pastiaan, seberapa banyak pekerjaan mencampuri urusan pribadi, seberapa jauh posisi atau kedudukan dapat diprediksi untuk masa depan, sejauhmana perubahan mengakibatkan ketrampilan atau pengetahuan dan sejauh mana seseorang merasa tidak aman berkaitan dengan posisinya.
- b. Kebutuhan sosial, mencakup peluang untuk memberikan bantuan kepada orang lain, kesempatan untuk bertukar pikiran dengan rekan sekerja,

kesempatan untuk bertemu dengan orang lain di luar kelompok dan peluang untuk mengembangkan hubungan dekat dengan rekan-rekan.

- c. Kebutuhan harga diri, mencakup perasaan harga diri dari kedudukan atau posisi sekarang, prestise yang diterima baik dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi, pengakuan dan penghargaan dari rekan sekerja ketika seseorang berhasil melakukan pekerjaannya dengan baik.
- d. Kebutuhan otonomi, mencakup kesempatan untuk berpikir dan bertindak mandiri, peluang berpartisipasi dalam penentuan metode dan prosedur dalam organisasi, wewenang yang dimiliki dalam posisi atau kedudukan sekarang dan peluang untuk berpartisipasi dalam penentuan tujuan
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, mencakup kesempatan untuk pengembangan dan pertumbuhan pribadi, perasaan bangga dan berguna berkaitan dengan pekerjaan (kedudukan sekarang), kesempatan untuk melakukan kerja kreatif atau pengembangan gagasan-gagasan yang orisinal dan perasaan pemenuhan diri (tercapainya apa-apa yang diharapkan) yang diperoleh dari pekerjaan (posisi) atau kedudukan sekarang.

Sedangkan Greenberg & Baron (2003) menyatakan bahwa motivasi seorang individu untuk bekerja terdiri atas tiga aspek. Aspek-aspek tersebut adalah:

- a. Pendorong (*arousal*), Aspek ini berkaitan dengan dorongan, energi yang mendasari perilaku bekerja. Ketertarikan untuk memenuhi dorongan ini membawa individu terikat dalam suatu perilaku untuk memenuhi dorongan tersebut.

- b. Perilaku secara langsung (*direct behavior*). Aspek ini berkaitan dengan pilihan yang dibuat seorang individu dan berbagai pilihan cara yang akan ditempuh sebagai jalan mencapai tujuan yang ingin diraih. Aspek ini ditunjukkan dengan perilaku yang secara langsung maupun tidak langsung mengarah pada tujuan yang ingin dicapai oleh individu.
- c. Perilaku mempertahankan (*maintaining behavior*). Maksudnya adalah seberapa lama seorang individu mampu mempertahankan perilakunya dalam bekerja sehingga tujuan mereka dapat tercapai. Seorang individu yang menyerah dalam mencapai tujuan mereka, serta orang yang tidak tahan berusaha dalam mempertahankan usaha mencapai tujuan disebut sebagai individu yang motivasi kerjanya kurang atau rendah.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa aspek – aspek dari motivasi kerja yaitu kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, kebutuhan otonomi dan kebutuhan aktualisasi diri.

#### 4. Teori Motivasi Kerja

##### a. Teori Maslow

Seperti yang dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan (2010), teori ini menitikberatkan pada faktor-faktor dalam diri orang, yang menggerakkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku. Maslow mengelompokkan lima tingkat kebutuhan manusia, yaitu:

- a) Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)
- b) Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*)

- c) Kebutuhan sosial, atau afiliasi (*affiliation or acceptance Needs*)
  - d) Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*Esteem or Status Needs*)
  - e) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*)
- b. Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Herzberg dalam Hasibuan (2004) menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor sehingga teori yang dikembangkannya dikenal dengan “Model Dua Faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan. Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Termasuk dalam faktor motivasional adalah:

- a) Prestasi (*Achievement*)
- b) Pengakuan (*Recognition*)
- c) Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)
- d) Tanggung jawab (*Responsibility*)
- e) Pengembangan potensial individu (*Advancement*)

Rangkaian ini melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya (*job-content*) yakni kandungan kerja pada tugasnya. Sedangkan faktor-faktor *hygiene* atau pemeliharaan mencakup adalah :

- a) Gaji atau upah (*Wages or salaries*)

- b) Kondisi kerja (*Working Condition*)
- c) Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*)
- d) Hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*)
- e) Kualitas supervisi (*Quality supervisor*)

Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan seseorang, apakah yang bersifat intrinsik atautkah yang bersifat ekstrinsik. Teori ini memandang, bahwa pegawai mau bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan biologisnya, untuk mempertahankan hidup saja. Kebutuhan ini dapat dicukupi melalui upah, gaji berupa uang atau barang sebagai imbalan kerjanya.

c. Teori Victor H. Vroom (Teori Harapan)

Victor H. Vroom, dalam bukunya yang berjudul “*Work And Motivation*” mengetengahkan suatu teori yang disebutnya sebagai “Teori Harapan” (Winardi, 2008). Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan tampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya. Terdapat tiga konsep penting berkaitan dengan teori ini seperti dikutip oleh Hasibuan (2004: 234-235), yaitu:

- a) Nilai (*Valence*) : Setiap bentuk insentif punya nilai positif (*favourable*) atau negatif (*unfavourable*) bagi seseorang. Juga apakah nilai itu besar atau kecil bagi seseorang.
- b) Instrumentalitas : Adanya hubungan antara pekerjaan yang harus dilakukan dengan harapan yang dimiliki. Jadi jika pekerjaan dilihat bisa merupakan alat untuk mendapatkan apa yang diharapkan timbullah motivasi kerja.
- c) Ekspektansi : Persepsi tentang besarnya kemungkinan keberhasilan mencapai tujuan atau hasil kerja.

Dari teori - teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa teori motivasi kerja terdiri dari teori Maslow, teori dua faktor, dan teori harapan.

### 5. Ciri-ciri karyawan yang Memiliki Motivasi Kerja

Sardiman (2000) mengemukakan ciri-ciri individu yang memiliki motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- a. Tekun menghadapi tugas  
Dapat bekerja terus menerus dalam waktu yang lama dan tidak pernah berhenti sebelum selesai.
- b. Ulet menghadapi kesulitan (tidak mudah putus asa)  
Tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi sebaik mungkin atau tidak cepat puas dengan prestasi yang dicapainya.
- c. Mewujudkan niat terhadap bermacam-macam masalah  
Senang memecahkan masalah dan lebih senang bekerja mandiri.
- d. Dapat mempertahankan pendapatnya

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, kalau sudah yakin akan sesuatu maka tidak mudah melepaskan hal yang diyakininya.

Sedangkan, menurut (Tiffin dan Mc Cormick, 2002) ciri-ciri orang yang memiliki motivasi kerja meliputi :

- a. Keuletan, yaitu segenap pengarahan daya upaya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan giat dan ulet bekerja.
- b. Tingkat absensi, yaitu frekuensi kehadiran seseorang dalam bekerja. Orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka tinggi pula frekuensi kehadirannya.
- c. Kemajuan, yaitu tingkat perkembangan yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Motivasi kerja yang tinggi membuat para pekerja berusaha untuk maju dalam bekerja.
- d. Pencapaian prestasi, merupakan pencapaian target yang telah ditentukan perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi membuat pekerja dapat mencapai target bahkan melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan dengan hasil kerja yang berkualitas.

Berdasarkan pendapat ahli, dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri orang yang memiliki motivasi kerja tinggi adalah tekun menghadapi tugas, ulet menghadapi kesulitan, mewujudkan niat terhadap bermacam-macam masalah, dan dapat mempertahankan pendapatnya. Sedangkan ciri-ciri orang yang memiliki motivasi kerja rendah merupakan kebalikan dari ciri-ciri diatas.

## **B. Persepsi Terhadap Undang – Undang Cipta Kerja**

### **1. Pengertian Persepsi**

Setiap orang mempunyai persepsi sendiri mengenai apa yang dipikirkan, dilihat, dan dirasakan. Hal tersebut sekaligus berarti bahwa persepsi menentukan apa yang akan diperbuat seseorang untuk memenuhi berbagai kepentingan baik untuk diri sendiri, keluarga, maupun lingkungan masyarakat tempat berinteraksi. Persepsi inilah yang membedakan seseorang dengan yang lain. Persepsi dihasilkan dari kongkritisasi pemikiran, kemudian melahirkan konsep atau ide yang berbeda-beda dari masing-masing orang meskipun obyek yang dilihat sama. Berikut pengertian persepsi menurut beberapa ahli (Rahmadani, 2015).

Definisi mengenai persepsi yang sejatinya cenderung lebih bersifat psikologis daripada hanya merupakan proses penginderaan saja, maka ada beberapa faktor yang mempengaruhi, seperti perhatian yang selektif, individu memusatkan perhatiannya pada rangsang-rangsang tertentu saja. Kemudian ciri-ciri rangsang, rangsang yang bergerak diantara rangsang yang diam akan lebih menarik perhatian. Selanjutnya adalah nilai dan kebutuhan individu, dan yang terakhir pengalaman dahulu. Pengalaman terdahulu sangat mempengaruhi bagaimana seseorang mempersepsikan dunianya (Shaleh, 2009). Persepsi merupakan suatu proses penginderaan, yaitu proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indera atau juga disebut proses sensoris. Namun proses ini tidak berhenti begitu saja, melainkan stimulus tersebut diteruskan dan proses selanjutnya merupakan proses persepsi. Karena itu proses persepsi tidak dapat lepas dari proses penginderaan yang merupakan proses pendahuluan dari proses persepsi (Walgito, 2010).

Persepsi adalah suatu proses pengenalan atau identifikasi sesuatu dengan menggunakan panca indera (Drever, 2010). persepsi merupakan inti komunikasi. Persepsi memiliki peran yang sangat penting dalam keberhasilan komunikasi. Artinya, kecermatan dalam mempersepsikan stimuli inderawi mengantarkan kepada keberhasilan komunikasi. Sebaliknya, kegagalan dalam mempersepsi stimulus, menyebabkan mis-komunikasi (Suranto, 2011).

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan suatu proses psikologi yang didahului oleh penginderaan berupa pengamatan, mengingat dan pengidentifikasian suatu objek. Agar setiap individu dapat menyadari dan mengadakan persepsi, maka ada beberapa syarat yang harus dipenuhi, yaitu: a) adanya obyek atau stimulus yang dipersepsikan. b) adanya alat indera/reseptor. c) adanya perhatian, hal ini berkaitan dengan UU ciptaker dimana UU ciptaker sebagai obyek atau stimulus yang dipersepsikan, lalu karyawan menggunakan inderanya untuk menerima stimulus tersebut, kemudian karyawan memberikan perhatiannya terhadap stimulus tersebut yaitu UU ciptaker.

## 2. Faktor-Faktor Persepsi

Gifford dalam Ariyanti, juga menyebutkan bahwa persepsi manusia dipengaruhi oleh beberapa hal sebagai berikut :

- a. *Personal Effect*. Dalam hal ini disebutkan bahwa karakteristik dari individu akan dihubungkan dengan perbedaan persepsi terhadap lingkungan. Hal tersebut, sudah jelas akan melibatkan beberapa faktor antara lain kemampuan perseptual dan pengalaman atau pengenalan terhadap kondisi lingkungan. Kemampuan perseptual masing-masing individu akan berbeda-

beda dan melibatkan banyak hal yang berpengaruh sebagai latar belakang persepsi yang keluar.

Proses pengalaman atau pengenalan individu terhadap kondisi lingkungan lain yang dihadapi, pada umumnya mempunyai orientasi pada kondisi lingkungan lain yang telah dikenal sebelumnya dan secara otomatis akan menghasilkan proses perbandingan yang menjadi dasar persepsi yang dihasilkan. Pembahasan terhadap hal-hal yang berpengaruh sebagai latar belakang terbentuknya persepsi dan mencakup pembahasan yang sangat luas dan kompleks.

- b. *Cultural Effect*. Giffrod memandang bahwa konteks kebudayaan yang dimaksud berhubungan dengan tempat asal atau tempat tinggal seseorang. Budaya yang dibawa dari tempat asal dan tinggal seseorang akan membentuk cara yang berbeda bagi setiap orang tersebut dalam “melihat dunia”. Selain itu, Gifford menyebutkan bahwa faktor pendidikan juga dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap lingkungan dalam konteks kebudayaan.
- c. *Physical Effect*. Kondisi alamiah dari suatu lingkungan akan mempengaruhi persepsi seseorang yang mengamati, mengenal dan berada dalam lingkungan tersebut. Lingkungan dengan atribut dan elemen pembentuknya yang menghasilkan karakter atau tipikal tertentu akan menciptakan identitas bagi lingkungan tersebut. Misalnya ruang kelas secara otomatis akan dikenal bila dalam ruang tersebut terdapat meja yang diatur berderet, dan terdapat podium atau mimbar dan papan tulis di bagian depannya.

Shaleh (2009) menjelaskan presepsi lebih bersifat psikologis dari pada merupakan proses penginderaan saja maka ada beberapa faktor yang mempengaruhi:

- a. Perhatian yang selektif. Dalam kehidupan manusia setiap saat akan menerima banyak sekali rangsangan dari lingkungannya, meskipun demikian seseorang tidak harus menghadapi semua rangsangan yang diterimanya, untuk itu individu harus memusatkan perhatiannya pada rangsang tertentu saja.
- b. Ciri-ciri rangsang. Rangsang yang bergerak di antara rangsang yang diam akan lebih menarik perhatian, demikian juga rangsang yang paling besar di antara yang kecil, yang latar belakangnya kontras dan intensitas rangsangnya paling kuat yang akan menarik perhatian.
- c. Nilai dan kebutuhan individu. Setiap orang mempunyai pola dan cita rasa yang berbeda dalam mengamati sesuatu. Dalam suatu penelitian menunjukkan bahwa anak-anak dari golongan ekonomi rendah melihat uang koin lebih besar daripada anak-anak dari golongan ekonomi tinggi.
- d. Pengalaman dahulu. pengalaman terdahulu yang dimiliki individu sangat mempengaruhi bagaimana seseorang mempersepsi sesuatu.

### 3. Aspek-Aspek Persepsi

Pada dasarnya, persepsi mengandung tiga aspek atau komponen, yaitu komponen afektif, komponen konatif dan komponen kognitif. Sikap seseorang pada suatu objek sikap merupakan manifestasi dari ketiga komponen tersebut yang saling berinteraksi untuk memahami, merasakan dan berperilaku

terhadap objek sikap. Ketiga komponen tersebut saling berinteraksi dan konsisten satu dengan yang lainnya. Jadi, terdapat pengorganisasian secara internal diantara ketiga komponen tersebut.

Menurut Bimo Walgito (1991) ada tiga aspek utama persepsi, yaitu:

- a. Kognisi, aspek ini menyangkut komponen pengetahuan, pandangan, pengharapan, cara berpikir atau mendapatkan pengetahuan, dan pengalaman masa lalu, serta segala sesuatu yang diperoleh dari hasil pikiran individu pelaku persepsi.
- b. Afeksi, aspek ini menyangkut komponen perasaan dan keadaan emosi individu terhadap objek tertentu serta segala sesuatu yang menyangkut evaluasi baik buruk berdasarkan faktor emosional seseorang.
- c. Konasi atau psikomotor, aspek ini menyangkut motivasi, sikap, perilaku atau aktivitas individu sesuai dengan persepsinya terhadap suatu objek atau keadaan tertentu.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa aspek persepsi terdiri dari Kognisi, Afeksi, Konasi atau psikomotor.

#### **4. Ciri-Ciri Persepsi**

Sunaryo ( 2004 ) menjelaskan persepsi memiliki ciri-ciri yaitu sebagai berikut :

- a. Proses pengorganisasian berbagai pengalaman.
- b. Proses menghubungkan-hubungkan antara pengalaman masa lalu dengan yang baru.
- c. Proses pemilihan informasi.
- d. Proses teorisasi dan rasionalisasi.

- e. Proses penafsiran atau pemaknaan pesan verbal dan nonverbal.
- f. Proses interaksi dan komunikasi berbagai pengalaman internal dan eksternal.
- g. Melakukan penyimpulan atau keputusan-keputusan, pengertian-pengertian dan yang membentuk wujud persepsi individu.
- h. *External perception*, yaitu persepsi yang terjadi karena adanya rangsangan yang datang dari luar diri individu.
- i. *Self-perception*, yaitu persepsi yang terjadi karena adanya rangsang yang berasal dari dalam individu. Dalam hal ini yang menjadi objek adalah dirinya sendiri.

#### 5. Pengertian Undang – Undang Cipta Kerja

Undang – undang cipta kerja merupakan UU yang telah disahkan pada tanggal 5 oktober 2020 oleh Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia dengan tujuan untuk menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan investasi asing dan dalam negeri dengan mengurangi persyaratan peraturan untuk izin usaha dan pembebasan tanah. Karena memiliki panjang 1.187 halaman dan mencakup banyak sektor, UU ini disebut juga sebagai omnibus law.

#### 6. Pengertian Omnibus Law

Bryan A Garner (2009) dalam buku *black law dictionary ninth edition* menjelaskan bahwa *omnibus* berkaitan atau berurusan dengan berbagai objek atau hal sekaligus, dan memiliki berbagai tujuan. Jadi skema regulasi yang sudah dikenal sejak 1840 ini, merupakan aturan yang bersifat menyeluruh, komperhensif, dan tidak terikat pada satu rezim pengaturan saja. Menurut O'Brien (2009) *omnibus law* merupakan suatu rancangan UU yang mencakup lebih dari satu

aspek yang digabung menjadi satu UU. Sementara bagi Barbara Sinclair (2012) *omnibus law* merupakan proses pembuatan peraturan yang bersifat kompleks dan penyelesaiannya memakan waktu lama karena mengandung banyak materi meskipun subjek, isu, dan programnya tidak selalu terkait.

*Omnibus law* juga merupakan sebuah istilah untuk menyebut UU yang bersentuhan dengan berbagai macam topik dan dimaksudkan untuk mengamandemen, memangkas atau mencabut sejumlah UU lain. Konsep UU itu biasanya ditemukan dalam sistem hukum seperti di Amerika Serikat, dan jarang ditemui dalam sistem hukum sipil seperti di Indonesia. Karena ukuran dan cakupan yang luas, perdebatan dan pengawasan terhadap perancangan *omnibus law* umumnya dibatasi. Dalam sejarahnya, *omnibus law* ada kalanya digunakan untuk melahirkan amandemen yang kontroversial. Oleh sebab itu, beberapa kalangan menilai *omnibus law* bertentangan dengan demokrasi.

## 7. Faktor – Faktor *Omnibus Law*

Menurut Bivisyani Questibrilia (2020) ada 2 faktor mendasar *omnibus law*, yaitu :

### a. Banyaknya Regulasi

Pembuatan aturan atau kebijakan *omnibus law* pada dasarnya dilakukan karena adanya regulasi yang telah dibuat dan jumlahnya sudah terlalu banyak. Bahkan tak jarang beberapa aturan yang ada di negara ini saling tumpang tindih dengan lainnya. Hal ini justru membuat akses pelayanan publik menjadi semakin terhambat.

Tentu saja aturan yang saling tumpang tindih ini pada akhirnya akan membuat kesejahteraan masyarakat semakin sulit untuk

dicapai. Banyaknya hukum atau peraturan perundangan yang ada di negara ini memang seringkali membuat masyarakat semakin sulit dalam memahami hukum yang berlaku.

Tidak hanya itu saja tetapi banyaknya regulasi yang ada sekarang ini dapat mengurangi simpati masyarakat terhadap pemerintah karena banyaknya peraturan yang dianggap tidak disosialisasikan pada masyarakat. Banyaknya peraturan yang ada di negara ini pada akhirnya tidak dapat dipahami oleh seluruh lapisan masyarakat.

b. Rendahnya indeks kualitas regulasi suatu negara

Hukum yang mencakup segala isu dan topik ini juga dimunculkan salah satunya karena indeks regulasi Indonesia yang cenderung rendah. Jika ditelusuri lebih lanjut rupanya banyaknya regulasi yang ada di negara ini berdampak pada banyak hal. Oleh karena itu untuk mengatasi hal ini maka pemerintah bermaksud untuk melakukan revisi terhadap berbagai aturan perundangan yang ada.

Revisi ini terutama dilakukan untuk hukum atau peraturan perundangan yang saling berbenturan. Revisi ini jika dilakukan secara satu persatu maka akan membutuhkan waktu yang tentu saja sangat lama dan sampai bertahun-tahun. Dengan melihat berbagai macam dampak tersebut maka pemerintah beranggapan bahwa skema *omnibus law* merupakan satu-satunya jalan yang dapat membuat berbagai regulasi menjadi lebih sederhana. Proses penyederhaan ini juga tentu saja menjadi lebih cepat sehingga dianggap lebih efektif dan efisien.

## 8. Aspek –Aspek *Omnibus Law*

Menurut Wicipto Setiadi (2020) ada tiga aspek yang mempengaruhi *Omnibus Law* yaitu aspek legalitas, aspek kebutuhan dan aspek kemudahan prosedur (friendly).

- a. Aspek legalitas, ditujukan untuk meninjau apakah suatu regulasi dalam pengaturannya tidak ditemui adanya potensi multitafsir dalam perumusan normanya ataupun potensi konflik, duplikasi, inkonsistensi atau bahkan tidak operasional.
- b. Aspek kebutuhan, ditujukan untuk meninjau apakah suatu regulasi mempunyai kejelasan tujuan dan didasarkan oleh kebutuhan yang mendasar bagi masyarakat maupun bagi penyelenggara negara.
- c. Aspek kemudahan prosedur (friendly), ditujukan untuk meninjau apakah sebuah regulasi mudah dipahami dan dipatuhi serta tidak memberikan beban yang berlebihan kepada pihak-pihak yang terkena dampak langsung. Dengan kata lain, tujuan regulasi dapat dicapai tanpa memberikan beban yang tidak perlu bagi kelompok yang terkena dampak pengaturan regulasi tersebut.

## C. Hubungan Presepsi Undang – Undang Cipta Kerja dengan Dengan Motivasi Kerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah persepsi. Tingkah laku seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh persepsi yang dimilikinya yang selanjutnya akan menentukan tinggi rendahnya motivasi kerja para karyawan.

Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menyebabkan individu bekerja giat serta antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Manullang, (1981) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung karyawan supaya mau bekerja untuk mencapai hasil yang optimal. Karena perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, terampil, tetapi juga mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal.

Kadarisman (2012) menjelaskan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk mau bekerja dengan giat dan baik. Kuat lemahnya motivasi kerja sangat ditentukan oleh terpenuhinya harapan-harapan, keinginan dan kebutuhan karyawan.

Persepsi adalah proses dimana kita mengorganisasikan dan menafsirkan pola stimulus di dalam lingkungan. Kartono dan Gulo (1997) menjelaskan persepsi adalah proses dimana seseorang menjadi sadar akan sesuatu di dalam lingkungannya melalui indera yang dimilikinya, pengetahuan lingkungan yang diperoleh melalui interpretasi data indera. Dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap UU ciptaker akan membawa pengaruh kepada karyawan. Artinya karyawan yang memiliki persepsi positif, cenderung menunjukkan motivasi kerja yang baik, Karyawan akan lebih disiplin dalam bekerja. Sebaliknya bagi karyawan yang memiliki persepsi negatif, maka hal ini akan berdampak kepada menurunnya motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti dilapangan, ditemukan bahwa Karyawan PT Pabrik ES memiliki motivasi kerja yang rendah, dimana masih banyaknya karyawan yang kurang disiplin seperti beberapa karyawan lebih sering mengobrol ketika bekerja, kemudian beberapa karyawan ada yang tidak menyelesaikan pekerjaan mereka sampai selesai, dan juga masih ada beberapa karyawan yang sering kena tegur oleh atasan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pada karyawan yang berada diperusahaan rendah. Menurunnya motivasi kerja karyawan berhubungan dengan persepsi, berdasarkan hasil wawancara persepsi terhadap UU ciptaker yang dimiliki oleh karyawan menyebabkan motivasi kerja menurun.

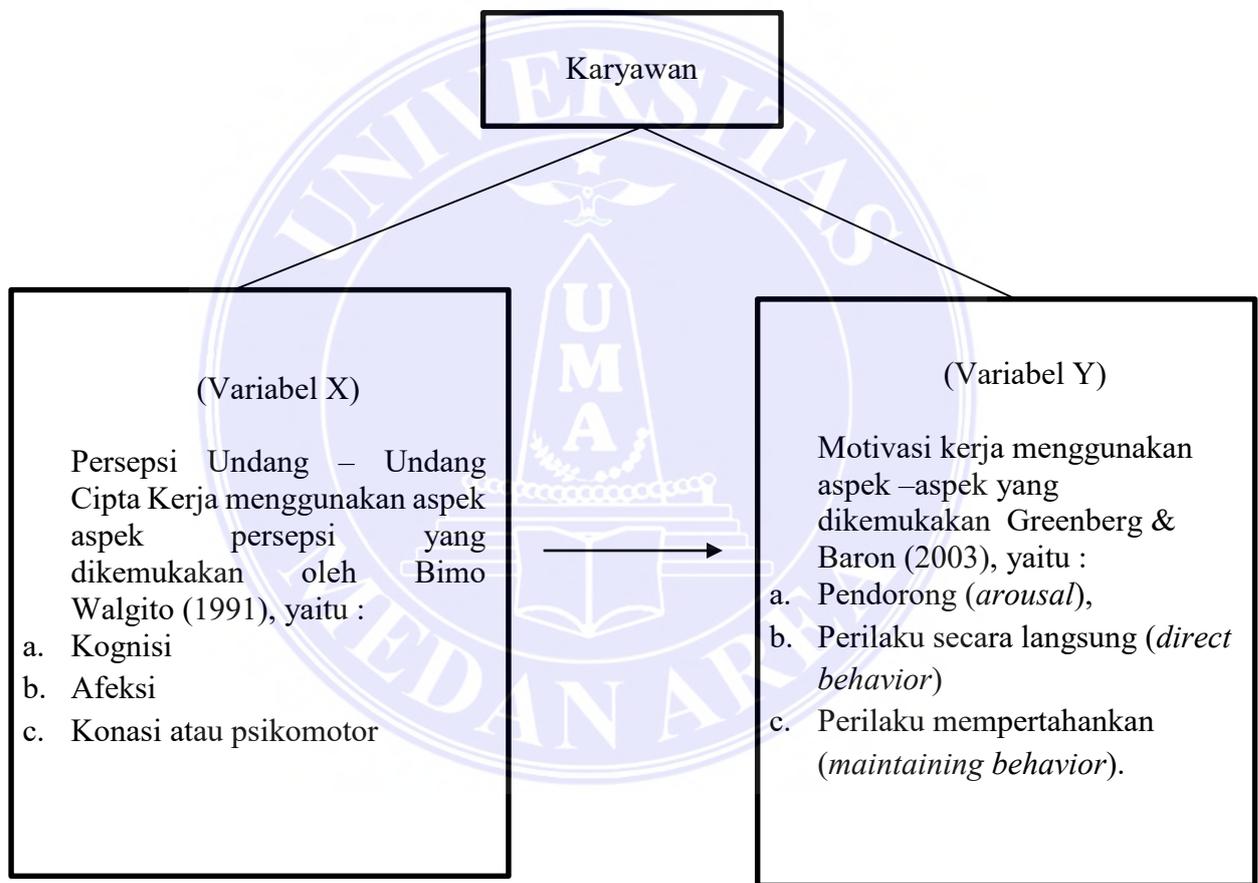
Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting bagi karyawan.

Persepsi adalah proses mental yang digunakan seseorang untuk mengenali rangsangan atau memahami informasi tentang lingkungan, baik lewat penglihatan, pendengaran, penciuman dan penghayatan perasaan sehingga menghasilkan berbagai makna yang mengarahkan pada kesan, pengertian dan pemahaman tertentu.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fathurokhman dan Hardani Widhiastuti pada tahun 2019 dengan judul Pengaruh Persepsi Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja di PLN UP2D Jateng DIY dengan asumsi bahwa Semakin positif persepsi tentang keselamatan dan

kesehatan kerja (K3) maka semakin tinggi pula motivasi kerjanya. Karyawan yang memiliki persepsi yang baik akan memberikan dampak baik pada tingkat motivasi kerja karyawan yang juga meningkat tinggi.

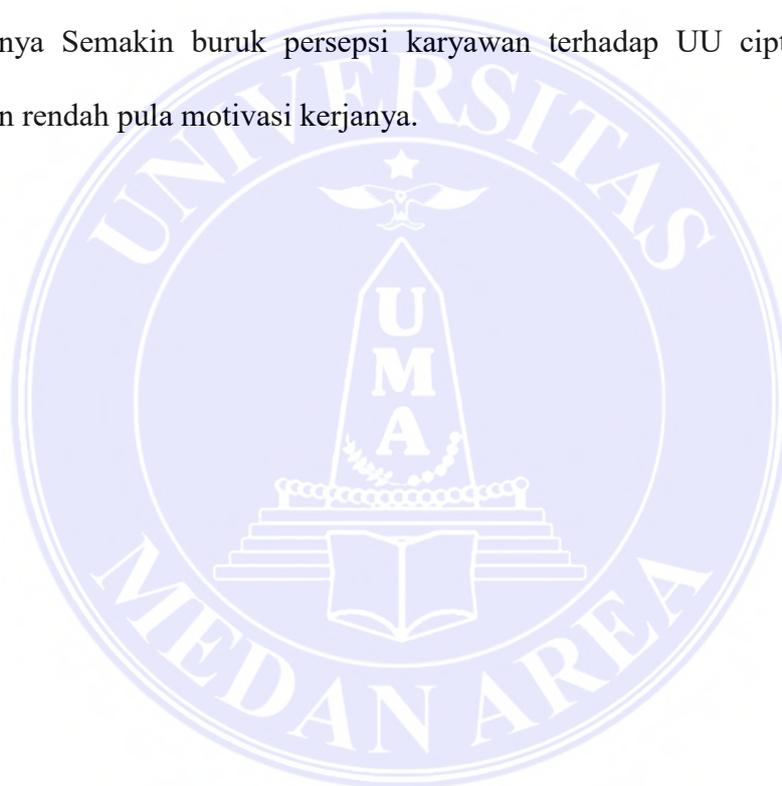
**D. Kerangka Konseptual**



**Gambar 2.1**

### E. Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan penulis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara persepsi UU cipta kerja dengan motivasi kerja pada Karyawan di PT. Pabrik ES Pematang Siantar. Artinya bahwa Semakin baik persepsi karyawan terhadap UU cipta kerja maka semakin tinggi pula motivasi kerjanya, atau sebaliknya Semakin buruk persepsi karyawan terhadap UU cipta kerja maka semakin rendah pula motivasi kerjanya.



## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Tipe Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tipe penelitian kuantitatif. Metode ini disebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka (Sugiyono, 2015). Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif korelasional. Penelitian korelasional adalah jenis penelitian dengan metode penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan hubungan dari satu gejala atau peristiwa dengan peristiwa lainnya.

### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian merupakan konsep mengenai atribut atau sifat yang terdapat pada subjek penelitian yang dapat bervariasi secara kuantitatif maupun kualitatif (Azwar, 2005). Identifikasi variabel penelitian merupakan langkah penetapan variabel - variabel utama dalam penelitian dan penentuan fungsi-fungsinya masing-masing (Azwar, 2003). Variabel dalam penelitian ini ada 2 yaitu:

1. Variabel bebas (Independent) : Persepsi Terhadap Undang – Undang Cipta Kerja (X)
2. Variabel terikat (Dependent) : Motivasi Kerja (Y)

### **C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian**

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan karakteristik-karakteristik variabel yang diamati. Suatu penelitian harus memilih dan menentukan definisi operasional yang paling relevan terhadap

variabel penelitiannya (Azwar, 2005). Adapun definisi operasional pada penelitian ini adalah:

### 1. Persepsi Undang – Undang Cipta Kerja

Persepsi merupakan suatu proses psikologi yang didahului oleh penginderaan berupa pengamatan, mengingat dan pengidentifikasian suatu objek sedangkan, undang – undang cipta kerja merupakan peraturan ketenagakerjaan yang bertujuan menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan investasi asing dan dalam negeri dengan mengurangi persyaratan peraturan. Oleh karena itu persepsi undang – undang cipta kerja merupakan cara pandang karyawan terhadap suatu kebijakan atau peraturan baru pemerintah yang isinya mencakup tentang peraturan – peraturan mengenai ketenagakerjaan di Indonesia. Persepsi undang – undang cipta kerja diukur melalui skala yang dibuat peneliti berdasarkan aspek-aspek persepsi dari Bimo Walgito (1991), yaitu ; kognisi, afeksi, konasi atau psikomotor. Dimana jika semakin tinggi skor persepsi maka semakin baik persepsi terhadap undang – undang cipta kerja, begitupun sebaliknya jika semakin rendah skor persepsi maka semakin buruk persepsi terhadap undang – undang cipta kerja.

### 2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu kesungguhan dari upaya individu atau karyawan dalam membangkitkan, memberikan energi, mengarahkan serta memelihara perilaku dalam melakukan pekerjaannya untuk kepentingan tertentu baik bagi organisasi maupun bagi individu atau karyawan itu sendiri. Motivasi kerja diukur melalui skala yang dibuat peneliti berdasarkan aspek-aspek dari teori Greenberg & Baron (2003), yaitu ; pendorong (*arousal*), perilaku secara langsung

(*direct behavior*), perilaku mempertahankan (*maintaining behavior*). Dimana jika semakin tinggi skor motivasi kerja maka semakin baik motivasi kerja , begitupun sebaliknya jika semakin rendah skor motivasi kerja maka semakin buruk motivasi kerja.

#### **D. Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik sifat yang sama (Sugiono, 2014). Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah karyawan PT Pabrik ES yang berjumlah 63 orang.

##### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono dalam (dalam Sugiarto, 2016) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Dengan kata lain bahwa sampel merupakan bagian yang di ambil dari populasi tempat penelitian di lakukan. Sampel pada penelitian ini berjumlah 41 orang.

##### **3. Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Populasi yang akan di gunakan sebagai sampel adalah berdasarkan karakteristik. Menurut Sugiyono (2016) bahwa *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Karakteristik sampel penelitin yaitu hanya karyawan yang bekerja di departemen produksi.

### E. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu angket dan kuisioner. Angket atau kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014). Metode pengambilan data ini digunakan untuk memperoleh data secara langsung pada penelitian Hubungan antara persepsi UU Cipta Kerja dengan motivasi kerja pada Karyawan di PT. Pabrik ES Pematang Siantar.

Skala digunakan untuk mengingat pengungkapan atribut yang konsepsinya abstrak, sebagaimana aspek-aspek kepribadian, tidak dapat dilakukan secara langsung melainkan harus melalui indikator-indikator perilaku yang diidentifikasi secara jelas. Hanya dengan instrumen yang validlah kita dapat memiliki keyakinan bahwa data penelitian kita adalah valid dan pada gilirannya kita dapat percaya pada hasil penelitian yang bersangkutan (Azwar, 2010).

Model skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala sikap model Likert. Skala sikap disusun untuk mengungkapkan sikap pro dan kontra, positif dan negatif, setuju dan tidak setuju terhadap suatu objek sosial. Dalam skala sikap, objek sosial tersebut berlaku sebagai objek sikap. Menurut Azwar (2010) skala sikap berisi pernyataan-pernyataan sikap (*attitude statements*), yaitu suatu pernyataan mengenai objek sikap. Pernyataan sikap terdiri atas dua macam, yaitu pernyataan yang *favourable* (mendukung atau memihak pada objek sikap) dan pernyataan yang *unfavourable* (tidak mendukung objek sikap) (Azwar, 2011).

## F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Skala dapat digunakan jika memenuhi reliabilitas dan validitas. Reliabilitas dan validitas berfungsi untuk melihat skala konsisten dan dapat mengukur apa yang ingin diukur atau tidak. Jika skala memenuhi keduanya, maka skala dapat digunakan.

### 1. Uji Validitas Alat Ukur

Validitas adalah sejauh mana ketepatan suatu skala psikologi dalam mengukur apa yang hendak diukurnya (Azwar, 2013). Alat ukur dapat dikatakan valid apabila kemampuan alat ukur itu mampu mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur, dalam hal ini angket diuji validitasnya dengan menggunakan teknik analisa Product Moment rumus angka kasar dari pearson, yaitu mencari koefisien korelasi antar tiap butir dengan skor total (Azwar, 2012). Dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{N} \div \left\{ \sqrt{\Sigma x^2 - \frac{(\Sigma x)^2}{N}} \right\} \left\{ \Sigma y^2 - \frac{(\Sigma y)^2}{N} \right\}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek setiap item) dengan variabel y (total skor dari seluruh item)

$\Sigma xy$  : Jumlah dari hasil perkalian antara  $V_x$  dan  $V_y$

$\Sigma x$  : Jumlah skor keseluruhan subjek setiap item

$\Sigma y$  : Jumlah skor keseluruhan item pada subjek

$\Sigma x^2$  : Jumlah kuadrat skor

$\Sigma y^2$  : Jumlah skor kuadrat Y

N : Jumlah Subjek

## 2. Uji Reliabilitas Alat Ukur

Reliabel dapat juga dikatakan keterpercayaan, keterandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama, diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek dalam diri subjek yang diukur belum berubah (Azwar, 2008). Dalam penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan teknik Alpha Cronbach dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS (Statistic Packages For Social Science) Versi 20.00 for Windows. Dengan rumus sebagai berikut:

$$\sigma = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum S^2_j}{S^2_x} \right)$$

Keterangan:

$\alpha$  = koefisien reliabilitas alpha

k = jumlah item

$S_j$  = varians responden untuk item l

$S_x$  = jumlah varians skor total

## G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi product moment dari karl pearson. Alasan digunakanya teknik korelasi ini

disebabkan karena pada penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas (persepsi UU cipta kerja) dengan satu variabel tergantung (motivasi kerja). Formula dari teknik product moment yang dimaksud adalah sebagai berikut (Sugiyono,2009) :

$$r_{xy} = \frac{\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{N} \div \left\{ \sqrt{\Sigma x^2 - \frac{(\Sigma x)^2}{N}} \right\} \left\{ \sqrt{\Sigma y^2 - \frac{(\Sigma y)^2}{N}} \right\}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek setiap item) dengan variabel y (total skor dari seluruh item)

$\Sigma xy$  : Jumlah dari hasil perkalian antara  $V_x$  dan  $V_y$

$\Sigma x$  : Jumlah skor keseluruhan subjek setiap item

$\Sigma y$  : Jumlah skor keseluruhan item pada subjek

$\Sigma x^2$  : Jumlah kuadrat skor

$\Sigma y^2$  : Jumlah skor kuadrat Y

N : Jumlah Subjek

Sebelum data dianalisis dengan teknik analisis Product Moment, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi:

- a. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- b. Uji Linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

Dalam simpulan dan saran, peneliti akan menguraikan simpulan dan saran yang berhubungan dengan hasil penelitian yang telah diperoleh. Pertama peneliti akan menjabarkan simpulan dari penelitian dan selanjutnya akan di kemukakan saran yang diharapkan dapat digunakan oleh pihak terkait.

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilaksanakan peneliti didalam penelitian ini, maka berikut merupakan hasil simpulan penelitian:

1. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan korelasi product moment terdapat hubungan positif antara persepsi undang – undang cipta kerja dengan motivasi kerja pada karyawan PT Pabrik Es Pematang Siantar  $r_{xy} = 0,933$  dengan  $p = 0,000 < 0,05$  yang memiliki arti semakin baik persepsi undang – undang cipta kerja maka semakin tinggi Motivasi Kerja pada karyawan PT Pabrik ES Pematang Siantar. Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka hipotesis yang telah diajukan peneliti maka dapat di terima.
2. Pada penelitian ini persepsi undang – undang cipta kerja pada karyawan PT Pabrik ES Pematang Siantar dikategorikan tinggi, dilihat dari nilai rata – rata empirik yang diperoleh (88,51) kemudian motivasi kerja pada karyawan PT Pabrik ES Pematang Siantar juga dikategorikan tinggi, dilihat dari nilai rata – rata empirik (101,41)

3. Kontribusi yang diberikan persepsi undang – undang cipta kerja terhadap motivasi kerja adalah sebesar 87,1%. Hal ini dibuktikan melalui perhitungan koefisien determinan ( $r^2$ ) = 0,871 menunjukkan persepsi undang – undang cipta kerja mempengaruhi motivasi kerja sebesar 87,1% sedangkan sisanya (12,9%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara antara persepsi undang – undang cipta kerja dengan motivasi kerja di PT Pabrik ES Pematang Siantar.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil simpulan yang telah diuraikan, maka dapat diberi beberapa saran antara lain:

##### 1. Bagi Pihak Perusahaan

Berpedoman pada hasil dari penelitian yang telah diuraikan di atas yang menyatakan yakni karyawan PT Pabrik ES Pematang Siantar memiliki persepsi terhadap undang – undang cipta kerja dan motivasi kerja yang dikategorikan tinggi. Oleh sebab itu, diharapkan kepada pihak perusahaan agar mampu memberikan penjelasan dengan baik serta transparan, dan mempertahankan persepsi yang baik terhadap undang undang cipta kerja supaya mendapat motivasi kerja yang tinggi. Dimana persepsi yang yang tinggi akan membuat karyawan tersebut memiliki motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya dan berdedikasi untuk perusahaan sehingga pihak perusahaan dapat mencapai visi dan misinya.

Adapun hal yang perlu dilakukan oleh pihak perusahaan dan pimpinan untuk mempertahankan agar tidak terjadi penurunan motivasi kerja walaupun UU ciptaker telah disetujui. Cara tersebut antara lain seperti memperhatikan kondisi kerja, gaji, kebijakan perusahaan dan juga menjamin status pekerjaan karyawan seperti karyawan kontrak (*outsourcing*) agar perusahaan bisa mencapai tujuannya dengan maksimal.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan agar melakukan penelitian di perusahaan berbeda atau bisa juga diperusahaan yang sama tetapi dengan karakteristik subjek yang berbeda agar bisa mengetahui bagaimana hubungan antara persepsi undang – undang cipta kerja dengan motivasi kerja di perusahaan.

Peneliti selanjutnya diharapkan agar melakukan uji coba terlebih dahulu pada skala yang ingin digunakan. Karena skala adalah bagian yang penting dalam sebuah penelitian kuantitatif sehingga perlu dilakukan sebuah uji coba terlebih dahulu sebelum melakukan penyebaran kepada subjek asli.

Peneliti selanjutnya diharapkan juga agar melakukan penyebaran skala secara langsung, sekaligus peneliti dapat melakukan observasi terhadap karyawan, sehingga peneliti akan mengetahui apakah subjek mengisi skalanya dengan sungguh-sungguh atau tidak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aini, Y. (2013). Pengaruh Motivasi Internal, Eksternal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Pasir Pengaraian. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*.
- Anonim. (2019). *Undang - undang Cipta kerja atau Omnibus law*. Retrieved from Wikipedia : [https://id.m.Wikipedia.org/wiki/Undang-undang\\_sapu\\_jagat](https://id.m.Wikipedia.org/wiki/Undang-undang_sapu_jagat)
- Anonim. (2019). *Undang - Undang Cipta Kerja atau Omnibus Law*. Retrieved from Wikipedia: [https://id.m.Wikipedia.org/wiki/Undang-undang\\_sapu\\_jagat](https://id.m.Wikipedia.org/wiki/Undang-undang_sapu_jagat)
- Anoraga. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka cipta.
- Anoraga. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka cipta.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rinek Cipta.
- Arikunto, S. (2013). *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka cipta.
- As'ad, M. (2000). *Psikologi Industri; Edisi Revisi*. Yogyakarta: Liberti.
- As'ad, M. (2000). *Psikologi Industri; Edisi Revisi*. Yogyakarta: Liberti.
- Asteria. (2012). *Perusahaan Buruk Karyawan Tidak Bahagia*. Retrieved from <http://m.inilah.com/read/detail/1893307/perusahaan-buruk-karyawan-tidak-bahagia>
- Asteria. (2012). *Perusahaan Buruk Karyawan Tidak Bahagia*. Retrieved from [m.inilah.com: http://m.inilah.com/read/detail/1893307/perusahaan-buruk-karyawan-tidak-bahagia](http://m.inilah.com/read/detail/1893307/perusahaan-buruk-karyawan-tidak-bahagia)
- Azwar, S. (2002). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Sigma Alpha.
- Azwar, S. (2002). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Sigma Alpha.
- Badri, M. &. (2011). Pengaruh Locus Of Control Dan Harga Diri Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan. *Juranl Analitika (Vol,3)*, 29 - 26.
- BimoWalgito. (2004). Pengantar Psikologi Umum. In A. Offset. Yogyakarta,.
- BimoWalgito. (2004). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta,,: In A Offset.
- Burchell, B. .. (1999). The unequal distribution of job insecurity. *International Review of Applied Economics*.
- Busro, D. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Busroh, F. F. (2017). konseptualisasi Omnibus Law Dalam Menyelesaikan Permasalahan Regulasi Pertanahan . *Jurnal Arena Hukum*.
- Busroh, F. F. (2017). konseptualisasi Omnibus Law Dalam Menyelesaikan Permasalahan Regulasi Pertanahan. *Jurnal Arena Hukum*.
- Christiana, M. &. (2008). “Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh identifikasi organisasional. *Jurnal manajemen*.
- Davy, J. K. (1997). A Test of Job Insecurity’s Direct and Mediated Effects on Withdrawal Cognitions, . *Journal of Organizational Behavior*.

- Faiz. (2007). *Ousourcing Dan Tenaga Kerja*. Retrieved from <http://panmohamadfaiz.com/2007/05/19/outsourcing-dan-tenaga-kerja/>
- Gardjito, A. H. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *jurnal Administrasi Bisnis*.
- Garner, A. (2009). *Black Law Dictionary 9th Edition*. west.
- Garner, A. (2009). *Black Law Dictionary 9th Edition*. west; 9th Edition.
- Greenberg, J. d. (1995). *Behavior In Organizations Understanding & Managing The Human Side Of Work*.
- Greenberg, J. d. (1995). *Behavior In Organizations Understanding & Managing The Human Side Of Work*.
- Greenhalgh, L. &. (1984). *Job Insecurity: Toward conceptual clarity*. *Academy of Management Review*,.
- Hadi, S. (2000). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Hadi, S. (2000). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Halungunan, 2. (2015). Pengaruh Job Insecurity terhadap Occupational Self-Efficacy pada Karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang.
- Hartono, N. M. (2020). Konsep Omnibus Law dan Tantangan Penerapannya. *Jurnal Parliamentary Review*, 3.
- Hartono, N. M. (2020). Konsep Omnibus Law dan Tantangan Penerapannya. *Jurnal Parliamentary Review*, 3.
- Indonesia, K. k. (2020). *Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja*. Jakarta.
- Kaswan. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Cimahi: ALFABETA.
- Khairani, N. R. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pada Satpam Universitas Diponegoro Kampus Tembalang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*.
- Mariani, R. (2015). *Psikologi Indsutri dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Munandar, A. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Munandar, A. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Nasional, P. B. (2001). In *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (p. hlm 304). Jakarta: Balai Pustaka.
- Omboe, A. d. (2013). Pengaruh Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT Upaya Kelola Profitama. *Jurnal Ekonomi*, 164-171.
- Robbins, S. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P. (2007). *Prilaku Organisasi, buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosenblatt, 2. d. (1996). A Test Multidimensional Model of Job Insecurity: The Case of Israeli Teachers. *Journal of Organizational Behavior*.
- Rowntree, J. (2005). *Job Insecurity and Work Intensification*. Retrieved from <http://www.jrf.org.u>

- Sandika, W. K. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Volume II No. 1/2020*, 162-172.
- Setiawan, C. K. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. PUSRI PALEMBANG. *Jurnal Psikologi Islami*.
- Setiawan, R. &. (2008). Job Insecurity Dalam Organisasi. *Jurnal Management Universitas Kristen Maranatha Bandung*.
- Sopiah. (2008). Perilaku Organisasi. In A. Offset. Yogyakarta.
- Sumbodo, Y. d. (2014). Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Job Insecurity pada Karyawan Outsourcing. *Jurnal Psikodimensia* .
- Sutrischastini, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul. *Jurnal Kajian Bisnis*, 121 - 137.
- Sverke, M. &. (2002). The nature of job insecurity : understanding employment uncertainty on the brink of a new millenium. *Applied Psychology: An International Review*.
- Walgito. (2010). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi.
- Widhiastuti, F. &. (2019). Pengaruh Persepsi Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi kerja di PLN UP2D Jateng DIY. *Proyeksi, Vol 14 (2) 2019*, 139-150.





### ISI IDENTITAS

Isilah data - data berikut ini sesuai dengan keadaan diri Bapak dan Ibu di

Perusahaan :

Nama (Inisial) :

Usia :

Jenis Kelamin : Pr / Lk :

Bidang pekerjaan :

### PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan ke dalam alat ukur (skala). Bapak dan Ibu diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan - pernyataan yang terdapat dalam skala tersebut dengan cara memilih :

SS = Bila merasa SANGAT SETUJU dengan pernyataan

S = Bila meraa SETUJU dengan pernyataan

TS = Bila merasa TIDAK SETUJU dengan pernyataan

STS = Bila merasa SANGAT TIDAK SETUJU dengan pernyataan

Bapak dan Ibu hanya diperbolehkan memilih salah satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda ceklis (√) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik.		√		

SS    S    TS    STS

Tanda ceklis (√) menunjukkan seseorang itu merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

**SELAMAT BEKERJA**

### Lembar Pengisian Angket

#### Skala 1

	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mengetahui dan memahami undang – undang cipta kerja dengan baik.				
2.	Saya mematuhi kebijakan undang – undang cipta kerja diperusahaan.				
3.	Menurut saya undang – undang cipta kerja membawa perubahan yang dibutuhkan karyawan.				
4.	Menurut saya undang – undang cipta kerja lebih baik dari undang undang ketenagakerjaan yang lama.				
5.	Menurut saya undang – undang cipta kerja merupakan solusi untuk karyawan.				
6.	Dengan undang – undang cipta kerja kehidupan kerja karyawan akan lebih terjamin.				
7.	Kebijakan yang lama lebih baik dibandingkan dengan undang – undang cipta kerja.				
8.	Menurut saya karyawan lebih suka kebijakan yang lama dibandingkan dengan undang – undang cipta kerja.				
9.	Saya merasa nyaman dengan penerapan undang – undang cipta kerja di tempat saya bekerja				
10.	Undang – undang cipta kerja menyediakan perlindungan kerja bagi karyawan				
11.	Kebijakan undang – undang cipta kerja sesuai dengan yang saya harapkan				
12.	Undang – undang cipta kerja di perusahaan memberikan kesempatan kepada saya dalam meningkatkan potensi yang saya miliki				
13.	Undang – undang cipta kerja membuat saya semangat bekerja di perusahaan				
14.	Saya merasa senang dengan kebijakan upah dalam undang – undang cipta kerja				
15.	Undang – undang cipta kerja meningkatkan keinginan untuk bersaing didalam perusahaan				
16.	Saya salah satu orang yang menerima dengan baik undang – undang cipta kerja				
17.	Saya cepat memahami isi dalam kebijakan undang – undang cipta kerja				
18.	Saya bersedia menerima kebijakan undang – undang cipta kerja diterapkan diperusahaan				

19.	Saya kurang memahami undang – undang cipta kerja				
20.	Saya kurang setuju dengan kebijakan undang – undang cipta kerja diperusahaan.				
21.	Tidak ada perubahan di perusahaan setelah undang – undang cipta kerja disahkan				
22.	Karyawan sudah merasa cukup dengan undang undang ketenagakerjaan yang lama				
23.	Undang – undang cipta kerja bukan solusi bagi karyawan				
24.	Menurut saya undang – undang cipta kerja tidak menjamin kehidupan kerja karyawan				
25.	Menurut saya kebijakan yang lama tidak lebih baik dibandingkan dengan undang – undang cipta kerja				
26.	Dibandingkan kebijakan yang lama karyawan lebih suka dengan undang – undang cipta kerja				
27.	Saya kurang nyaman dengan penerapan undang – undang cipta kerja di tempat kerja saya				
28.	Undang – undang cipta kerja tidak menyediakan perlindungan kerja bagi karyawan				
29.	Kebijakan undang – undang cipta kerja tidak memenuhi harapan saya				
30.	Undang – undang cipta kerja di kurang memberikan kesempatan kepada saya dalam meningkatkan potensi yang saya miliki				
31.	Saya tidak semangat bekerja karena Undang – undang cipta kerja				
32.	Saya kurang senang dengan kebijakan upah dalam undang – undang cipta kerja				
33.	Undang – undang cipta kerja belum mampu meningkatkan keinginan untuk bersaing saya				
34.	Saya menolak undang – undang cipta kerja				
35.	Saya kurang cepat memahami isi dalam kebijakan undang – undang cipta kerja				
36.	Saya tidak bersedia menerima kebijakan undang – undang cipta kerja diterapkan diperusahaan				

**Skala 2**

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Upah yang saya terima sesuai dengan apa yang saya kerjakan.				
2.	Saya akan mendapatkan upah tambahan jika saya lembur kerja.				
3.	Saya sering membantu teman saya yang mengalami kesulitan.				
4.	Kami selalu membangun komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja				
5.	Keadaan suasana kerja saya nyaman untuk melakukan pekerjaan.				
6.	Saya merasa nyaman dengan keadaan di tempat saya bekerja.				
7.	Saya selalu mematuhi peraturan yang dibuat oleh perusahaan.				
8.	Saya selalu menyelesaikan administrasi sesuai dengan prosedur perusahaan.				
9.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu.				
10.	Saya mengerjakan sendiri dan yakin dapat menyelesaikan tugas yang diberikan.				
11.	Saya mampu menghadapi masalah di pekerjaan.				
12.	Saya mampu mengambil keputusan dengan baik				
13.	Saya akan selalu berusaha dalam pekerjaan saya				
14.	Saya akan pulang lebih lama jika ada pekerjaan yang belum selesai.				
15.	Dalam pekerjaan saya selalu belajar dari kesalahan.				
16.	Pengalaman kerja yang saya miliki memudahkan saya melakukan pekerjaan saat ini				
17.	Saya mengerjakan tugas dengan mudah.				
18.	Saya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.				
19.	Saya selalu mencari solusi ketika dalam masalah.				
20.	Saya selalu bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan				
21.	Upah yang saya terima tidak sesuai dengan apa yang				

	saya kerjakan.				
22.	Saya tidak mendapatkan upah tambahan jika saya lembur kerja.				
23.	Saya jarang membantu teman saya yang mengalami kesulitan.				
24.	Saya merasa tidak perlu kenal dan akrab dengan para senior.				
25.	Keadaan suasana kerja saya kurang nyaman untuk melakukan pekerjaan.				
26.	Saya merasa kurang nyaman dengan keadaan tempat saya bekerja.				
27.	Saya jarang mematuhi peraturan yang dibuat oleh perusahaan.				
28.	Saya jarang menyelesaikan administrasi sesuai dengan prosedur perusahaan.				
29.	Saya selalu minta bantuan orang lain untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.				
30.	Saya sesekali kesulitan dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja.				
31.	Saya terkadang kurang mampu menghadapi masalah di pekerjaan.				
32.	Saya kurang mampu dalam mengambil keputusan.				
33.	Saya terkadang lalai dengan pekerjaan saya.				
34.	Terkadang saya terlambat menyelesaikan pekerjaan saya.				
35.	Saya takut melakukan kesalahan yang sama.				
36.	Pengalaman kerja yang saya miliki tidak terlalu berpengaruh terhadap pekerjaan saat ini.				
37.	Terkadang saya kesulitan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.				
38.	Saya tidak yakin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.				
39.	Saya jarang mencari solusi ketika dalam masalah.				
40.	Saya terkadang lalai dengan pekerjaan saya.				

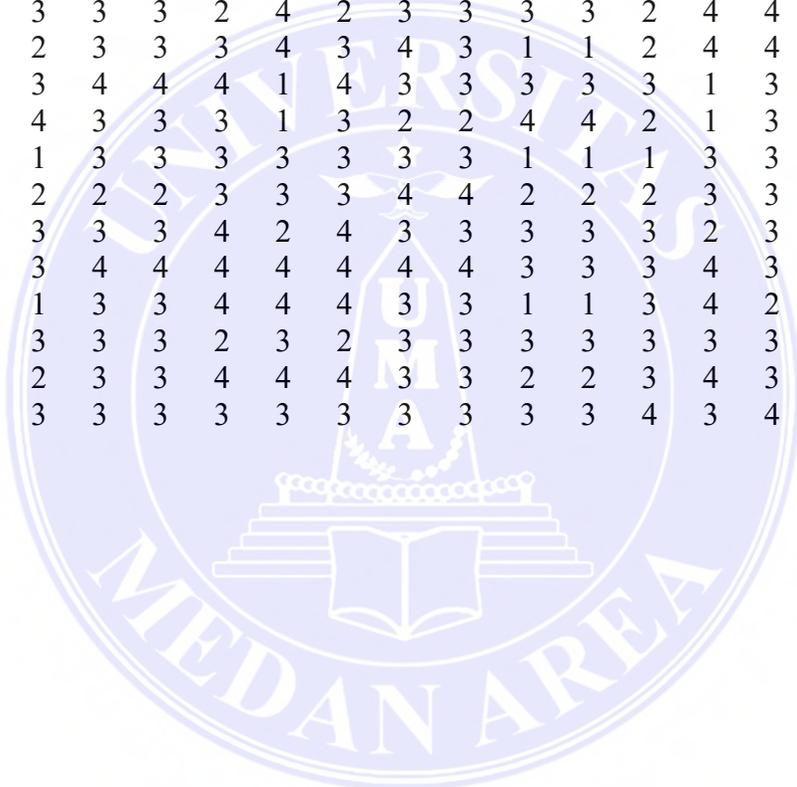
**TERIMA KASIH**



**SKALA PERSEPSI UNDANG – UNDANG CIPTA KERJA**

subjek/item	1	2	3	4	5	6	7	9	10	11	12	13	14	15	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	29	30	32	34	35	36		
1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	
2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3		
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3		
4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	2		
5	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	
6	2	3	2	3	2	3	1	4	2	4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	4	3	2	2	2	2	3	1	
7	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	
8	2	4	2	4	2	3	4	4	2	3	3	3	1	3	4	4	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	4	
9	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3		
10	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
11	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3		
12	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	3	3	2	2	2	1	3	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	
13	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	
14	2	3	2	3	2	4	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	
15	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	
16	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	
17	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3
19	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3		
20	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
21	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	
22	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	1	4	3	3	3		
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3		
24	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	1	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	1	3	3	2	3	2	4		
25	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3		
26	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4		

27	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
28	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	3
29	2	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	4	1	4	3	3	2	2	3	1	3	3	1	3	2	2	2	2	2	3	3
30	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	2	1	3	2	3	3
31	1	3	1	4	2	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	1	1	2	4	4	4	4	4	4	1	1	1	2	3	4
32	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	1	4	3	3	3	3	3	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3
33	4	2	4	2	4	3	3	4	4	3	3	3	1	3	2	2	4	4	2	1	3	3	1	3	4	4	4	4	4	3	3
34	1	3	1	3	1	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	2	3	3	1	1	1	1	2	2	2
35	2	4	2	4	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3
36	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	
37	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	
38	1	3	1	3	1	3	3	4	1	3	3	4	4	4	3	3	1	1	3	4	2	3	4	2	1	1	1	1	3	3	
39	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
40	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	3	2	
41	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	



**SKALA MOTIVASI KERJA**

subjek/item	1	3	4	5	7	8	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
	0	1	2	3	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	8	9	0	1	2	3	4	5	8	9	0	1	3	4	5	6	7	8	9	0	
1	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	2
2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	
3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	
4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3
5	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3
6	3	2	3	2	2	3	1	3	4	2	4	4	3	4	3	4	1	3	1	2	2	4	3	2	2	3	3	2	3	1	3	4	2	3		
7	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	
8	4	2	4	2	2	3	4	3	4	2	3	3	3	1	3	3	4	4	4	2	2	1	4	2	2	4	4	2	3	4	3	4	2	3		
9	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3		
10	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4		
11	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3		
12	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	2	3	2	2	2	1	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2		
13	3	2	3	1	2	3	1	2	2	2	1	3	2	1	2	3	3	1	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2		
14	3	2	3	2	2	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	4	3	2	4		
15	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3		
16	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	1	4	4	1	4	4	3	4	3	3		
17	3	4	3	1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3		
18	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	4	3	3	4		
19	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4		
20	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3		
21	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	1	3	2	3	2		
22	3	3	3	4	3	3	1	3	4	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	





**LAMPIRAN C**  
**UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS**

**Scale: Persepsi**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.78	.791	41
VAR00002	3.20	.459	41
VAR00003	2.76	.799	41
VAR00004	3.20	.459	41
VAR00005	2.76	.734	41
VAR00006	3.00	.548	41
VAR00007	3.00	.707	41
VAR00008	3.07	.755	41
VAR00009	3.56	.594	41
VAR00010	2.76	.734	41
VAR00011	3.20	.601	41
VAR00012	3.22	.613	41
VAR00013	3.10	.768	41
VAR00014	2.93	.985	41
VAR00015	3.12	.714	41
VAR00016	3.10	.625	41
VAR00017	3.15	.527	41
VAR00018	3.20	.459	41
VAR00019	2.76	.799	41
VAR00020	2.76	.767	41
VAR00021	2.68	.687	41
VAR00022	2.93	.985	41
VAR00023	3.07	.519	41
VAR00024	3.07	.469	41
VAR00025	2.83	1.070	41
VAR00026	3.02	.612	41
VAR00027	3.07	.721	41
VAR00028	2.95	.865	41
VAR00029	2.68	.850	41
VAR00030	2.56	.923	41
VAR00031	3.12	.600	41
VAR00032	2.61	.919	41
VAR00033	3.00	.742	41
VAR00034	2.71	.750	41
VAR00035	2.95	.631	41
VAR00036	2.98	.724	41



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	104.05	140.498	.665	.895
VAR00002	103.63	148.838	.406	.900
VAR00003	104.07	140.620	.651	.896
VAR00004	103.63	149.238	.369	.900
VAR00005	104.07	141.320	.672	.895
VAR00006	103.83	147.545	.432	.899
VAR00007	103.83	147.595	.320	.901
<b>VAR00008</b>	<b>103.76</b>	<b>148.089</b>	<b>.269</b>	<b>.902</b>
VAR00009	103.27	148.301	.342	.900
VAR00010	104.07	141.320	.672	.895
VAR00011	103.63	146.588	.457	.899
VAR00012	103.61	146.644	.443	.899
VAR00013	103.73	147.051	.320	.901
VAR00014	103.90	142.040	.451	.899
VAR00015	103.71	147.512	.321	.901
<b>VAR00016</b>	<b>103.73</b>	<b>149.751</b>	<b>.226</b>	<b>.902</b>
VAR00017	103.68	147.922	.421	.900
VAR00018	103.63	148.838	.406	.900
VAR00019	104.07	140.620	.651	.896
VAR00020	104.07	141.270	.643	.896
VAR00021	104.15	143.278	.599	.897
VAR00022	103.90	142.040	.451	.899
VAR00023	103.76	148.439	.386	.900
VAR00024	103.76	149.389	.348	.900
VAR00025	104.00	140.750	.461	.899
VAR00026	103.80	147.461	.388	.900
<b>VAR00027</b>	<b>103.76</b>	<b>149.089</b>	<b>.226</b>	<b>.902</b>
<b>VAR00028</b>	<b>103.88</b>	<b>150.810</b>	<b>.096</b>	<b>.905</b>
VAR00029	104.15	140.778	.600	.896
VAR00030	104.27	140.051	.581	.897
<b>VAR00031</b>	<b>103.71</b>	<b>149.162</b>	<b>.278</b>	<b>.901</b>
VAR00032	104.22	140.576	.559	.897
<b>VAR00033</b>	<b>103.83</b>	<b>151.645</b>	<b>.077</b>	<b>.905</b>
VAR00034	104.12	141.060	.672	.895

VAR00035	103.88	147.260	.388	.900
VAR00036	103.85	147.778	.301	.901

Mean hipotetik :  $(30 \times 4) + (30 \times 1) : 2 = 75$

**Scale: Motivasi Kerja**

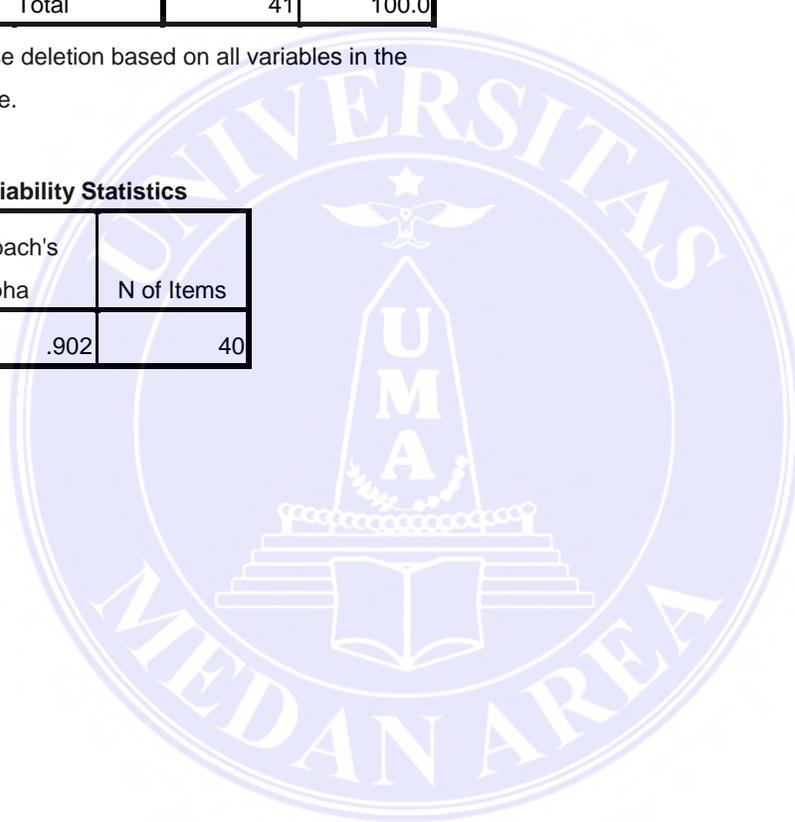
**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	40



Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.22	.475	41
VAR00002	2.46	.897	41
VAR00003	2.78	.791	41
VAR00004	3.20	.459	41
VAR00005	2.66	.855	41
VAR00006	3.00	.806	41
VAR00007	2.76	.734	41
VAR00008	3.00	.548	41
VAR00009	2.85	.882	41
VAR00010	3.07	.755	41
VAR00011	3.56	.594	41
VAR00012	2.76	.734	41
VAR00013	3.15	.691	41
VAR00014	2.80	.843	41
VAR00015	3.22	.613	41
VAR00016	3.10	.768	41
VAR00017	2.90	1.020	41
VAR00018	3.12	.714	41
VAR00019	3.12	.678	41
VAR00020	3.00	.707	41
VAR00021	3.10	.625	41
VAR00022	2.98	.689	41
VAR00023	2.66	.855	41
VAR00024	2.68	.687	41
VAR00025	2.93	.985	41
VAR00026	2.88	.714	41
VAR00027	3.15	.615	41
VAR00028	3.07	.755	41
VAR00029	2.61	.919	41
VAR00030	2.73	.837	41
VAR00031	3.05	.740	41
VAR00032	2.76	.799	41
VAR00033	3.20	.459	41
VAR00034	2.49	.952	41
VAR00035	3.00	.548	41
VAR00036	3.00	.707	41

VAR00037	3.07	.755	41
VAR00038	3.56	.594	41
VAR00039	2.76	.734	41
VAR00040	3.07	.755	41

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	115.24	179.739	.333	.901
VAR00002	116.00	177.650	.240	.903
VAR00003	115.68	170.272	.645	.896
VAR00004	115.27	179.151	.394	.901
VAR00005	115.80	172.211	.502	.899
VAR00006	115.46	178.455	.237	.903
VAR00007	115.71	171.112	.654	.897
VAR00008	115.46	178.105	.397	.900
VAR00009	115.61	173.394	.432	.900
VAR00010	115.39	177.144	.323	.901
VAR00011	114.90	176.790	.447	.900
VAR00012	115.71	171.112	.654	.897
VAR00013	115.32	173.722	.549	.898
VAR00014	115.66	181.580	.084	.905
VAR00015	115.24	176.289	.463	.899
VAR00016	115.37	176.238	.362	.901
VAR00017	115.56	172.102	.413	.900
VAR00018	115.34	176.780	.364	.901
VAR00019	115.34	176.230	.417	.900
VAR00020	115.46	176.655	.375	.900
VAR00021	115.37	175.488	.503	.899
VAR00022	115.49	176.556	.392	.900
VAR00023	115.80	170.611	.576	.897
VAR00024	115.78	173.076	.590	.898
VAR00025	115.54	173.405	.379	.901
VAR00026	115.59	182.849	.044	.905
VAR00027	115.32	179.822	.243	.902
VAR00028	115.39	177.344	.312	.900
VAR00029	115.85	168.528	.622	.896
VAR00030	115.73	171.601	.543	.898

VAR00031	115.41	175.449	.419	.900
VAR00032	115.71	179.712	.215	.997
VAR00033	115.27	179.401	.373	.901
VAR00034	115.98	173.424	.394	.901
VAR00035	115.46	178.105	.397	.900
VAR00036	115.46	176.655	.375	.900
VAR00037	115.39	177.144	.323	.901
VAR00038	114.90	176.790	.447	.900
VAR00039	115.71	171.112	.654	.897
VAR00040	115.39	177.144	.323	.901



Mean hipotetik :  $(34 \times 4) + (34 \times 1) : 2 = 85$





**LAMPIRAN D**  
**UJI ASUMSI**

## UJI NORMALITAS

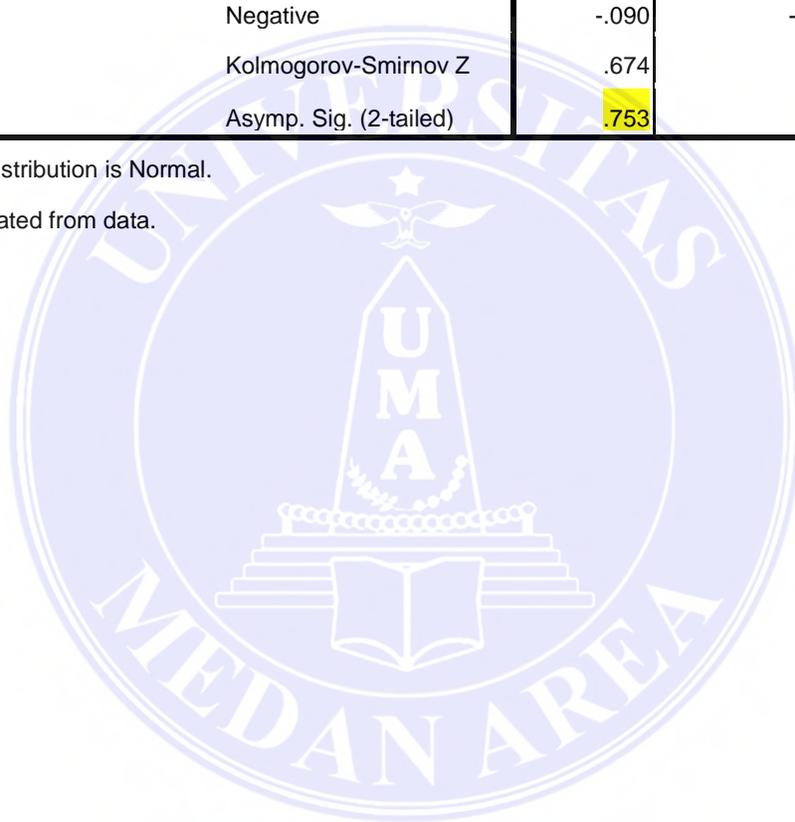
### NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Persepsi	Motivasi Kerja
	N	41	41
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	88.51	101.41
	Std. Deviation	11.585	12.306
	Most Extreme Differences		
	Absolute	.105	.100
	Positive	.105	.100
	Negative	-.090	-.085
	Kolmogorov-Smirnov Z	.674	.639
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.753	.809

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



## Uji Linieritas

### Means

#### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Motivasi Kerja *	41	100.0%	0	0.0%	41	100.0%
Persepsi UUCK						

#### Report

#### Motivasi Kerja

Persepsi UUCK	Mean	N	Std. Deviation
63.00	76.0000	1	.
69.00	79.0000	1	.
71.00	82.0000	1	.
73.00	75.0000	1	.
74.00	93.0000	1	.
77.00	96.0000	1	.
78.00	100.0000	1	.
79.00	92.0000	2	1.41421
81.00	93.0000	2	2.82843
83.00	97.5000	2	2.12132
84.00	93.0000	2	7.07107
85.00	101.0000	1	.
86.00	99.0000	2	5.65685
87.00	103.0000	2	5.65685
88.00	100.0000	4	2.70801
90.00	100.5000	2	2.12132
91.00	107.0000	1	.
92.00	101.5000	2	3.53553
93.00	106.0000	2	4.24264
94.00	105.0000	1	.
99.00	118.0000	1	.

103.00	115.0000	1	.
104.00	121.0000	2	4.24264
105.00	124.0000	1	.
107.00	118.0000	1	.
108.00	115.0000	1	.
111.00	120.5000	2	.70711
<b>Total</b>	<b>101.4146</b>	<b>41</b>	<b>12.30645</b>

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Persepsi UUCK	Between Groups	(Combined)	5853.951	26	225.152	15.452	.000
		Linearity	5278.718	1	5278.718	362.265	.000
		Deviation from Linearity	575.233	25	23.009	1.579	.188
	Within Groups		204.000	14	14.571		
	Total		6057.951	40			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Motivasi Kerja * Persepsi UUCK	.933	.871	.983	.966

## Uji Korelasi

### Correlations

		Persepsi UUCK	Motivasi Kerja
Persepsi UUCK	Pearson Correlation	1	.933**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	41	41
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.933**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	41	41

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

