

**PENGARUH GAJI TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. OLEOCHEM AND
SOAP INDUSTRY KIM II MABAR**

SKRIPSI

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

Oleh :

MUHAMMAD AFRIDHO
188600152



FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN
2023

SKRIPSI
PENGARUH GAJI TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. OLEOCHEM AND
SOAP INDUSTRY KIM II MABAR

dipersiapkan dan disusun oleh
Muhammad Afridho
188600152

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal 26 April 2023

Susunan Dewan Penguji

Ketua Sidang

(Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi)

Sekretaris

(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Dewan Penguji I

(Dra. Mustika Tarigan, M.Psi)

Dewan Penguji II

(Dr. Syarifuddin, S.Psi, M.Psi)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu
persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
Pada tanggal 26 April 2023

Kepala Bagian

(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Mengetahui
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

(Syarifuddin, Ph.D)

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Afridho

NPM : 188600152

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga pendidikan tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang penuh ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah skripsi ini dikemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 26 April 2023



Peneliti

(Muhammad Afridho)

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area saya yang bertanda tangan
dibawah ini :

Nama : Muhammad Afridho

NPM : 188600152

Program Studi : Psikologi

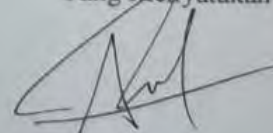
Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Tugas Akhir

Demi pengembangan ilmu pengetahuan menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah yang berjudul : **Pengaruh Gaji Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Oleochem and Soap Industry KIM II Mabar.**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan), dengan Hak Bebas Royalti Non-esklusif Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/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 : 26 April 2023
Yang Menyatakan



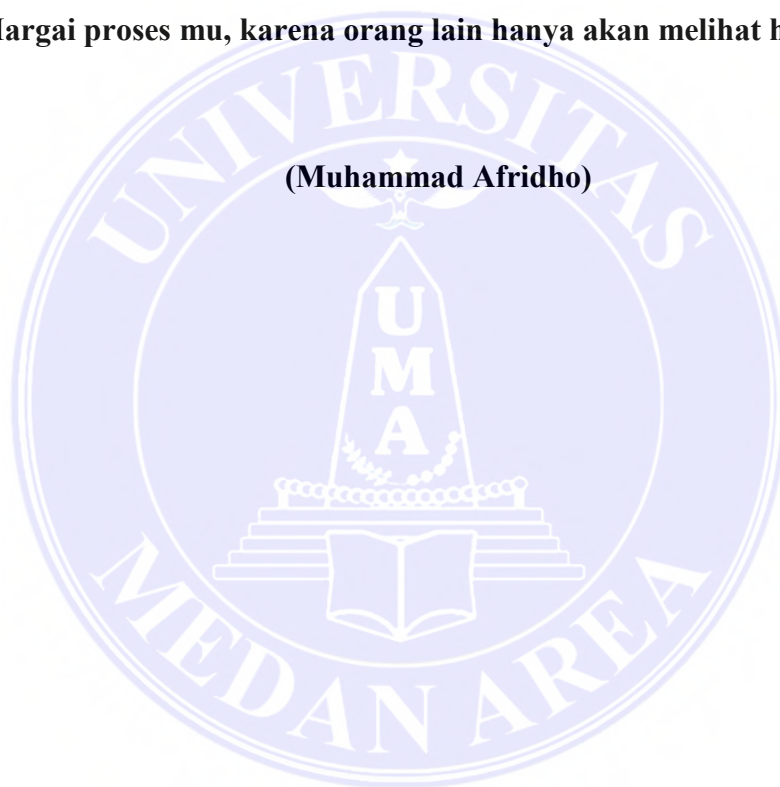
(Muhammad Afridho)

MOTO

”Proses adalah bagian penting dari keberhasilan. Tanpa proses yang benar, keberhasilan hanyalah mimpi semata. Jangan menyerah ketika menghadapi kegagalan dalam proses. Terus bergerak maju dan keberhasilan akan tercapai.”

“Hargai proses mu, karena orang lain hanya akan melihat hasil saja”

(Muhammad Afridho)



PERSEMBAHAN

Sujud syukur kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Agung dan Maha Tinggi. Atas takdirmu saya bisa menjadi hamba yang berpikir, berilmu, beriman dan bersabar. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal untuk masa depanku, dalam meraih cita-cita saya.

Dengan ini saya persembahkan karya ini yang mungkin selama ini banyak yang menanti. Kepada kedua orang tua saya, Bapak Mukhlis dan Ibu Rosni Hamid yang telah bersabar dan senantiasa baik dalam mendidik saya, yang selalu mendoakan saya kepada Allah SWT sepanjang hari disetiap sujudnya, sehingga sebagai anak saya dapat menyelesaikan kewajiban saya sampai detik ini menyelesaikan penelitian skripsi ini dengan baik.

Saya juga mempersembahkan karya ini untuk seluruh orang yang mendukung saya dan seluruh orang yang saya sayangi

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas berkat, rahmat, hidayah dan karunianya sehingga akhirnya saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan lancar. Kemudian, shalawat serta salam-Nya, mudah-mudahan terlimpah curah ke pangkuan baginda Rasulullah SAW, beserta keluarganya, sahabatnya, dan umatnya yang masih turut dengan ajarannya. Aamiin.

Berkat rahmat dan karunia-Nya, saya dapat menyelesaikan tugas penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaji Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Oleochem and Soap Industry KIM II Mabar”

Skripsi ini tidak akan selesai tanpa dukungan serta bantuan dari berbagai pihak, dan segala kerendahan hati saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng. Selaku Rektor Universitas Medan Area
3. Bapak Hassanudin, Ph.D. Selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
4. Ibu Dra. Mustika Tarigan, M.Psi selaku pembimbing saya, atas segala kebaikan dan kesabaran selama membimbing, serta memberikan kepercayaan dan dorongan yang sangat kuat kepada saya dalam menyelesaikan tugas akhir.
5. Bapak Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi selaku ketua sidang saya, atas segala kebaikan dan kesabaran selama ujian skripsi berlangsung, serta memberikan saran-saran yang sangat baik dalam menyelesaikan tugas akhir.

6. Bapak Dr. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi selaku dewan penguji. Terima kasih atas kesediaan waktu dan saran-saran yang telah bapak berikan kepada saya.
7. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi. selaku sekretaris sidang meja hijau. Terima kasih atas kesediaan waktu dan saran-saran yang telah bapak berikan.
8. Seluruh bapak dan ibu dosen Universitas Medan Area atas bekal ilmu yang diajarkan selama ini, serta memberikan nasehat dan motivasi kepada saya
9. Seluruh staf tata usaha dan perpustakaan atas segala bantuan dalam mengurus administrasi serta referensi buku, dari awal kuliah hingga selesai.
10. Terima kasih banyak untuk seluruh jajaran Akademik Fakultas Psikologi yang sudah membantu saya dalam melengkapi segala administrasi, dorongan semangat yang dibutuhkan selama perkuliahan berlangsung hingga saat-saat genting di masa skripsian.
11. Kedua orang tua yang saya sayangi, Bapak Mukhlis dan Ibu Rosni Hamid. Terima kasih banyak untuk doa, kasih sayang, perhatian, motivasi dan dukungan yang sudah diberikan. Tanpa itu semua saya tidak bisa menyelesaikan skripsi saya.
12. Kak Depi, Bang Amru, Bang Yeye, Kak Tetty, Bang Dedek, Ucu, dan Uak terima kasih banyak untuk doa, kasih sayang, perhatian, motivasi dan dukungan yang sudah diberikan. Tanpa itu semua saya tidak bisa menyelesaikan skripsi saya.
13. Teman-teman dekat saya, Angga Bakso, Anggik, Desy, Michael, Mirjak terimakasih banyak sudah menemani, membantu, dan memberikan motivasi selama pengerjaan skripsi saya.

14. Teman-teman kuliah saya, Yamet Kudasi yang sudah kebersamai saya semasa kuliah, M. Kahfi, Harry Gusramli, Rizki Bayu Krn, Jessica Klaudia, Chairunnisa Aris, Meilinda Wati, Nurul Artika, Josua Andreas, dll, terima kasih untuk dorongan dan semangatnya selama ini
15. Teman-teman band saya, Attic Music yang sudah kebersamai selama kuliah maupun bermusik, Harry, Bang De, Ma'ruf, Fani, dan Tanjung terimakasih banyak sudah menemani dan memberikan warna baru melalui musik semasa kuliah.
16. Terima kasih kepada PT. Olochem and Soap Industry KIM II Mabar yang sudah memberikan saya izin untuk melakukan penelitian ini serta membantu saya dalam penyusunan tugas akhir ini.
17. Terima kasih kepada Bapak Marwan dan Ibu Winda yang membantu saya melaksanakan penelitian di PT. Oleochem and Soap Industry KIM II Mabar.
18. Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu, terima kasih atas bantuan yang telah diberikan kepada saya dalam penyusunan tugas akhir ini.

Akhir kata saya menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan. Untuk itulah, kritik dan saran yang sifatnya mendidik dan dukungan yang membangun, senantiasa peneliti terima.

Medan, 26 April 2023

Muhammad Afridho

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi

Nama : Muhammad Afridho
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat & Tanggal Lahir : Medan, 30 April 2000
Alamat : Dusun III PT. Ira Blok. B No. 25 H. Perak
Email : arabridhoo@gmail.com

B. Jenjang Pendidikan Formal

1. Universitas Medan Area Fakultas Psikologi (Sumatera Utara)
2018-2023
2. SMA Swasta Pertiwi Medan (Medan, Sumatera Utara) 2015-2018
3. SMP Swasta Brigjend Katamso II Medan (Medan, Sumatera Utara)
2012-2015
4. SD Swasta Wahidin Sudiro Husodo (Medan, Sumatera Utara) 2006-
2012

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena dengan rahmat, karunia, serta taufik dan hidayah-Nya lah saya dapat menyelesaikan Skripsi saya yang berjudul: Pengaruh Gaji Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Oleochem and Soap Industry KIM II Mabar. Skripsi ini saya buat untuk memenuhi syarat guna mendapatkan gelar sarjana. Saya mengucapkan terima kasih kepada Ibu Dra. Mustika Tarigan., M.Psi.Psikolog selaku Dosen Pembimbing saya dalam penyusunan skripsi inidan saya juga mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang terkait dalam penyusunan skripsi ini. Saya berharap penelitian ini dapat berguna dalam rangkamenambah wawasan serta pengetahuan. Saya juga menyadari bahwa di dalam penyusunan skripsi ini terdapat kekurangan-kekurangan dan jauh dari apa yang diharapkan. Untuk itu, saya berharap adanya kritik, saran dan usul yang membangun demi perbaikan di masa yang akan datang, mengingat tidak ada sesuatu yang sempurna tanpa sarana yang membangun. Semoga skripsi ini dapat dipahami bagi siapapun yang membacanya. Sekiranya skripsi yang telah disusun ini dapat berguna bagi saya sendiri maupun orang yang membacanya.

Medan, 26 April 2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
HALAMAN MOTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
UCAPAN TERIMAKASIH	vii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
ABSTRAK	xix
ABSTRACT	xx
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1. Latar belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.5. Manfaat Penelitian	7
1.5.1 Manfaat Teoritis.....	7
1.5.2 Manfaat Praktis	8

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Pengertian Motivasi	9
2.2. Teori Motivasi.....	10
2.3. Motivasi Kerja.....	14
2.4. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	16
2.5. Aspek-Aspek Motivasi Kerja.....	17
2.6. Ciri-Ciri Motivasi Kerja.....	20
2.7. Pengertian Gaji.....	21
2.8. Aspek-Aspek Gaji.....	23
2.9. Tujuan Pemberian Gaji	24
2.10. Fungsi Gaji.....	26
2.11. Sistem Pemberian Gaji (Payroll).....	26
2.12. Pengertian Karyawan	30
2.13. Pengaruh Gaji Terhadap Motivasi Kerja Karyawan	31
2.14. Kerangka Konseptual	34
BAB III : METODE PENELITIAN.....	35
3.1. Waktu dan Tempat Penelitian.....	35
3.2. Bahan dan Alat.....	35
3.8. Metodologi Penelitian	37
3.4. Teknik Analisis Data.....	37
3.5. Identifikasi Variabel Penelitian.....	39

3.6.	Definisi Operasional Variabel Penelitian	40
3.7.	Populasi dan Sampel	40
3.8.	Prosedur Kerja	41
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN		43
4.1.	Orientasi Kanchah Penelitian	43
4.2.	Persiapan Penelitian.....	45
4.3.	Analisis Data dan Hasil Penelitian	45
4.3.1.	Uji Validitas.....	45
4.3.2.	Uji Reliabilitas.....	47
4.3.3.	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	47
4.3.3.1.	Hasil Uji Normalitas.....	47
4.3.3.2.	Hasil Uji Linearitas Hubungan.....	48
4.3.3.3.	Uji Heteroskedastisitas	48
4.3.3.4.	Hasil Uji Hipotesis	49
4.3.4.	Analisis Deskriptif.....	50
4.3.4.1	Mean Hipotetik.....	50
4.3.4.2.	Mean Empirik.....	50
4.3.4.3.	Kriteria.....	50
4.4.	Pembahasan	52
BAB V : SIMPULAN DAN SARAN		57
5.1.	Kesimpulan.....	57

5.2. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA.....	59
LAMPIRAN.....	62



DAFTAR TABEL

Tabel 1 Tabel Pelaksanaan Penelitian	35
Tabel 2 Distribusi Skala Sebelum Uji Coba	36
Tabel 3 Distribusi Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Coba.....	46
Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas	47
Tabel 5 Hasil Uji Normalitas	47
Tabel 6 Hasil Uji Linearitas Hubungan.....	48
Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas	49
Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis.....	49
Tabel 9 Hasil BE%	49
Tabel 10 Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik	51

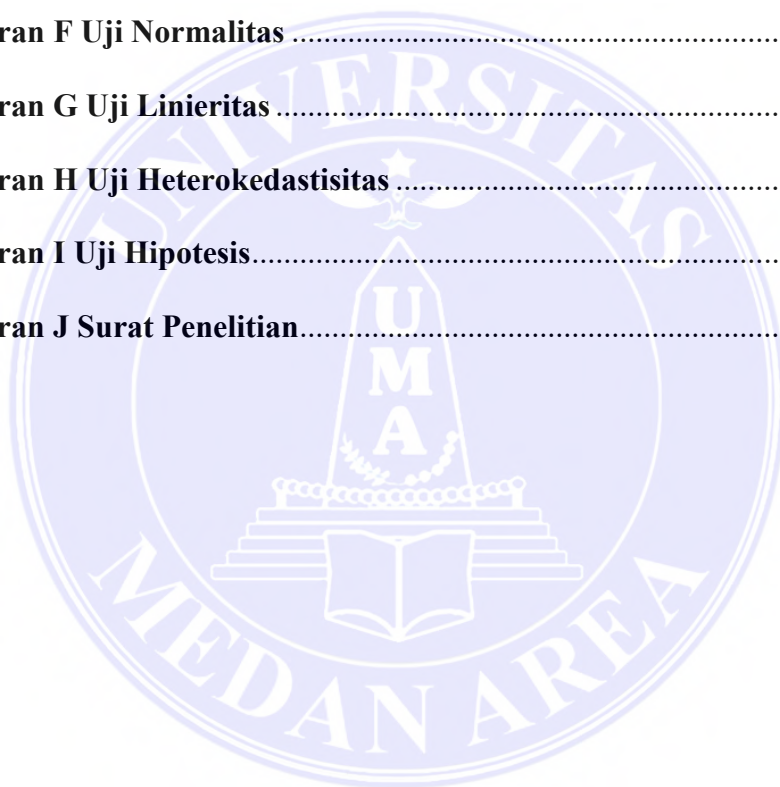
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Teori Hirarki Maslow	10
Gambar 2 Kerangka Konseptual	34
Gambar 3 Profil Responden Per Level	44
Gambar 4 Grafik Motivasi.....	52



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Alat Ukur Penelitian	62
Lampiran B Sebaran Data Penelitian	65
Lampiran C Data Gaji Karyawan Bagian Produksi	71
Lampiran D Uji Validitas	75
Lampiran E Uji Deskriptif Gaji	80
Lampiran F Uji Normalitas	80
Lampiran G Uji Linieritas	81
Lampiran H Uji Heterokedastisitas	85
Lampiran I Uji Hipotesis	87
Lampiran J Surat Penelitian	90



**PENGARUH GAJI TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. OLEOCHEM AND
SOAP INDUSTRY KIM II MABAR**

MUHAMMAD AFRIDHO

188600152

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh gaji terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi PT. Oleochem and Soap Industry KIM II Mabbar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling, yaitu semua populasi karyawan tetap yang bekerja pada bagian produksi PT. Oleochem and Soap Industry KIM II Mabbar yang berjumlah 183 orang. Hasil penelitian memaparkan bahwa: (1) Ada pengaruh positif gaji terhadap motivasi kerja karyawan yang berdasarkan sumbangan efektif dari hasil penelitian yaitu sebesar 88,60%, sedangkan sisanya 11,40% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. (2) Para karyawan bagian produksi PT. Oleochem and Soap Industry KIM II Mabbar memiliki gaji dan motivasi kerja yang rendah (mean empirik = 116.486 > mean hipotetik = 130.000) dengan SD 8.238.

Kata Kunci : Pengaruh, Gaji , Motivasi Kerja

THE EFFECT OF SALARY ON EMPLOYEE'S MOTIVATION IN PRODUCTION AT PT OLEOCHEM AND SOAP INDUSTRY KIM

II MABAR

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of salary on the work motivation of employees in the production department of PT. Oleochem and Soap Industry KIM II Mabrar. The method used in this research is a quantitative method. The sampling technique in this study was total sampling, namely all the population of permanent employees working in the production department of PT. Oleochem and Soap Industry KIM II Mabrar, totaling 183 people. The results of the study show that: (1) There is a positive effect of salary on employee motivation based on the effective contribution of the research results, namely 88.60%, while the remaining 11.40% is influenced by other factors not examined. (2) Employees of the production division of PT. KIM II Mabrar's Oleochem and Soap Industry has a low salary and work motivation (empirical mean = 116,486 > hypothetical mean = 130,000) with an SD of 8,238.

Keywords : Influence, Salary, Work Motivation

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Setiap perusahaan pasti mempunyai tujuan yang sama yaitu ingin mendapat profit sebanyak mungkin. Tentunya, hal ini sangat tergantung dari produktivitas yang dihasilkan oleh perusahaan. PT. Oleochem and Soap Industry KIM II Mabar bergerak dalam memproduksi sabun yang akan diekspor, semakin banyak produktivitas yang dihasilkan, semakin tinggillah profit yang dihasilkan. Mereka yang bekerja di bagian produksi memiliki pekerjaan dan tantangan yang berbeda-beda, seperti pada divisi *Saponification 1*, melakukan proses pelarutan garam dan minyak sawit pada mesin operator selama 3-4 jam dalam sehari, mengawasi proses pemindahan bahan baku sabun yang akan diekspor, ke tempat penyimpanan bahan baku sabun (*SILO*) selama 4-5 jam dalam sehari.

Pada divisi *Saponification 2*, para karyawan melakukan pekerjaan seperti mengemas/memeriksa sabun yang keluar dari mesin pengemasan (*stamping*), menampung sabun dan menjahit paper bag selama 5-6 jam dalam sehari. Ada juga karyawan yang bekerja untuk memeriksa/membersihkan mesin *khosla* (mesin pengemasan sabun) agar dapat berfungsi dengan baik, mengatur kecepatan mesin, mengatur temperatur pada mesin, mengatur jarak setiap sabun, mengatur keketatan plastik kemasan sabun,serta melakukan perbaikan ringan apabila ada kendala pada mesin, hal ini dilakukan selama 5-6 jam dalam sehari. Pada divisi *glycerin*, karyawan melakukan pekerjaan seperti menjalankan proses pengolahan limbah sabun, mengisi larutan garam dan asam klorida ke dalam tangki, hal ini dilakukan 4-6 jam dalam sehari. Dan yang terakhir pada bagian produksi terdapat divisi TSP

(*Toilet Soap Production*). Sama halnya seperti *Saponification* 1, para karyawan divisi TSP juga melakukan pengemasan/memeriksa sabun yang keluar dari mesin pengemasan (*stamping*) sabun, mengecek/membersihkan mesin, menimbang berat sabun yang dihasilkan per jam, mencatat jumlah pemakaian material, dan memperbaiki mesin ketika ada kendala. Untuk menghasilkan target yang ditentukan perusahaan, maka dibutuhkan karyawan (Sumber Daya Manusia) yang memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Menurut Franken (2002), motivasi kerja adalah dorongan yang berkaitan dengan interaksi biologis dan proses hasil pembelajaran dan proses kognitif yang menyebabkan suatu perilaku bisa terjadi. Sebagai contoh, seorang individu percaya bahwa mencapai suatu prestasi dalam pekerjaan adalah suatu nilai yang patut dijunjung tinggi. Individu tersebut kemudian akan termotivasi untuk memenuhi nilai tersebut (Franken, 2002).

Menurut Harahap & Khair (2019) motivasi kerja merupakan hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

Menurut McClelland (dalam Sutrischastini & Riyanto, 2015) bahwa ciri-ciri karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi, yaitu : menyukai tanggung jawab dalam menangani masalah, akan cukup sering menetapkan target secara detail, memiliki tujuan yang jelas dan masuk akal. memilikirencana kerja yang jauh jangkauannya, lebih mementingkan tentang masukan/saran sehubungan dari prestasinya, dan senang dengan tugas yang dilakukan dan secara konsisten harus menyelesaikannya secara detail. Begitu pula sebaliknya, ciri-ciri karyawan yang

memiliki motivasi kerja yang rendah, adalah sebagai berikut : Ragu dalam mengambil keputusan, tidak memiliki rasa percaya diri, kurang adanya rasa tanggung jawab dalam bekerja, dan fokus yang jelas, setiap aktivitas tidak terarah dan menyimpang dari tujuannya.

Dampak yang ditimbulkan dari rendahnya motivasi kerja adalah bingung dalam memutuskan suatu hal, minder terhadap skill yang dimiliki orang lain, pekerjaan atau area kerja menjadi terbengkalai, ceroboh dalam melakukan suatu pekerjaan.

Fenomena motivasi kerja yang rendah juga terdapat di PT. Oleochem and Soap Industry Bagian Produksi KIM II Mabur. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti pada tanggal 28 Januari 2022, peneliti melihat fenomena kurang rasa tanggung jawab dan fokus yang jelas ketika bekerja, contohnya karyawan tidak mengerjakan pekerjaan dengan baik seperti saat membersihkan mesin operator masih banyak meninggalkan noda pada *shift* 1 dan *shift* 2. Kemudian, peneliti juga melihat di bagian pengemasan sabun fenomena ragu dalam mengambil keputusan ketika karyawan bingung dalam memilih kemasan produk sabun mana yang bagus dan tidak. Beberapa karyawan pada bagian pengemasan sabun juga sering kedapatan bermalas-malasan dan gerakan mengemas sabun yang lambat, sehingga target yang telah ditetapkan oleh perusahaan sering tidak tercapai. Peneliti melihat beberapa karyawan tidak memiliki rasa percaya diri yang tinggi. Sebagai contoh, apabila mereka mendapat pekerjaan yang rumit, seperti beberapa karyawan sering sekali mengoper pekerjaan-pekerjaan yang rumit kepada rekannya dengan alasan takut terjadi kerusakan karena skill yang dimilikinya kurang. Dan

pada bagian *Saponification* 1, peneliti melihat karyawan sering melamun ketika bekerja, terlambat masuk ke kantor, karyawan menunda pekerjaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah gaji. Kepuasan seorang karyawan terhadap gaji yang diterima, itu berbeda satu sama yang lain. Hal itu semua tergantung dari persepsi masing-masing seseorang terhadap gaji yang diterima. Menurut Mangkunegara (2002) persepsi adalah penerimaan stimulasi, dan penafsiran terhadap stimulasi yang telah diproses dengan cara mempengaruhi perilaku dan pembentukan sikap. Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi terhadap gaji menurut Manullang (2005), yaitu : pendidikan, pengalaman, tanggungan, kemampuan perusahaan. Misalnya, seseorang lulusan SMA beranggapan bahwa gaji dengan UMK itu sudah bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari, sementara seseorang lulusan Sarjana beranggapan bahwa dengan gaji UMK tidak bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari. Berdasarkan tanggungan juga demikian, ada seorang karyawan yang belum memiliki anak dan pasangan merasa gaji dengan nominal Rp. 3.300.000 sudah bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari. Sementara, ada seseorang yang mempunyai pasangan dan anak 3 merasa belum bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari. Artinya persepsi gaji menurut seseorang itu sangatlah bersifat individualis. Dalam penelitian ini, peneliti tidak menggunakan persepsi karyawan terhadap gajinya. Tetapi, peneliti menggunakan data sekunder gaji yang diperoleh dari perusahaan.

Karyawan-karyawan PT. Oleochem and Soap Industry KIM II Mabar akan menerima gaji pada setiap akhir bulan. Gaji yang mereka terima sesuai dengan *level*, dan divisi mereka. Menurut Kamal & Widianti (2016) gaji adalah segala sesuatu yang diperoleh karyawan atau pekerja sebagai penghargaan atas pekerjaan

yang telah diselesaikan. Alasan pemberian gaji kepada karyawan antara lain untuk menghargai pekerjaan yang telah diselesaikan karyawan, menjamin keadilan di antara pekerja, mempertahankan pekerja, memperoleh karyawan yang lebih baik, dan pemberian gaji harus bisa memotivasi para karyawan.

Fenomena motivasi kerja yang rendah diperoleh peneliti, berdasarkan wawancara. Berikut merupakan petikan wawancaranya :

“Ya, kalau untuk semangat kerja disini ada bang, cuma yang kadang-kadang lah, karena bisa dibilang aku buruh disini kan, kita liat aja lah, kebutuhan pokok semua naik kan bang, jadi aku butuh pemasukan tambahan kayak gaji kan, menurut aku gaji kami disini kurang cocoklah bang, kaya kurang mencukupi aja gitu, dinaikkan lah entah berapa persen ajalah, atau bonus lemburnya ditambahin, supaya aku pun jadi makin semangat mau kerja shift pagi ataupun malam...” (BS, karyawan bagian produksi Saponification 1, wawancara, 28 Januari 2022)

“Sebetulnya kalo semangat untuk kerja itu sudah hampir hilang ya bang, karena udah ada kurasa hampir 10 tahun dku kerja disini, pahit-pahit ajalah bang ya, gausah munafik, kita kerja pasti tujuannya supaya dapat duit kan?. Jadi apa yang bisa menaikkan motivasi kerja ku lagi ya menurutku gaji yang naik juga bang. Aku liat juga kawan ku yang kerja di divisi R&D gaji nya lebih tinggi daripada aku padahal kami masuknya bareng. Untuk gaji mudah- mudahan segera lah dinaikkan...” (MZ, karyawan bagian produksi Saponification 2, wawancara, 28 Januari 2022)

“Saya sebagai Supervisor di bagian produksi, sering melihat pada bagian pengemasan sabun, mereka bermalasan atau gerakannya lambat saat mengemas sabun sehingga target sering tidak tercapai. Pada saat saya mendapat shift pagi, banyak karyawan yang sering telat masuk kerja. Kemudian, saya sering mendengar kebanyakan dari mereka yang bekerja disini sering mengeluh tentang gaji mereka yang mereka anggap kecil dan membandingkan nominal nya dengan gaji karyawan pada divisi lain.” (SH, atasan karyawan bagian produksi, wawancara, 28 Januari 2022)

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap karyawan bagian produksi, yaitu dengan inisial BS, MZ, dan atasan karyawan yang berinisial SH, diperoleh bahwa karyawan produksi PT. Oleochem and Soap Industry KIM II Mabar. memiliki motivasi kerja yang rendah, yang menurut mereka gaji yang tidak kunjung naik dan bahan-bahan pokok yang semakin mahal harganya, dan mereka

pun sering membandingkan gaji mereka dengan divisi-divisi lain di perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian, observasi dan wawancara yang telah dilakukan maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul “**Pengaruh Gaji Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Oleochem and Soap Industry KIM II Mabar**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diidentifikasi masalah-masalah dalam penelitian ini, yakni :

Pada masa pandemi karyawan memiliki motivasi kerja yang rendah. Para karyawan tidak memiliki fokus yang jelas dan kurang rasa tanggung jawab ketika bekerja, artinya karyawan lebih memilih melakukan hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan mereka, seperti melamun ketika bekerja, terlambat masuk ke kantor, karyawan menunda pekerjaan, tidak mengerjakan pekerjaan dengan baik seperti saat membersihkan mesin operator masih banyak meninggalkan noda, beberapa karyawan pada bagian pengemasan sabun juga sering kedapatan bermalas-malasan dan gerakan mengemas sabun yang lambat, sehingga target yang telah ditetapkan oleh perusahaan sering tidak tercapai. Hal tersebut menunjukkan bahwa mereka memiliki motivasi kerja yang rendah. Mengapa para karyawan memiliki motivasi kerja yang rendah. Ternyata hal yang menyebabkan motivasi kerja karyawan rendah, salah satu faktornya adalah gaji. Karyawan mempunyai persepsi yang beragam mengenai gaji yang mereka terima. Ada yang beranggapan gaji yang mereka terima tidak bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari mereka, ada

yang beranggapan gaji mereka terlalu kecil sampai membanding-bandingkan gaji yang mereka terima dengan divisi lain, ada juga yang beranggapan gaji yang mereka terima sudah mencukupi kebutuhan-kebutuhan mereka. .:

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan apa yang dikemukakan dalam alasan pemilihan judul serta latar belakang masalah, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi PT.Oleochem and Soap Industry KIM II Jabar.

1.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan ulasan latar belakang masalah di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah : Ada pengaruh positif gaji terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi PT. Oleochem and Soap Industry KIM II Jabar. Dengan asumsi, jika gaji meningkat/tinggi, maka motivasi kerja akan meningkat, begitupun sebaliknya.

1.5. Manfaat Penelitian

Ada dua manfaat dalam penelitian ini yaitu :

1.5.1 Manfaat Teoritis

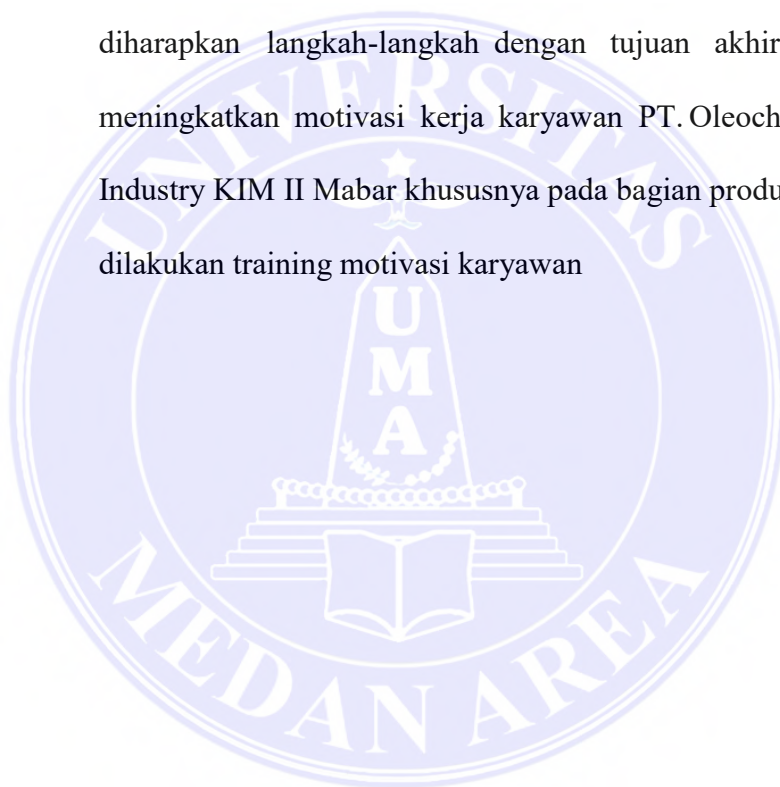
Secara teoritis, penelitian ini akan bermanfaat bagi kemajuan di bidang ilmu Psikologi, khususnya di bidang ilmu Psikologi Industri.

Selain itu, melalui penelitian ini juga akan bermanfaat bagi peneliti

selanjutnya untuk lebih berkonsentrasi terkait masalah rendahnya motivasi kerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Melalui penelitian ini, akan sangat berguna dan menjadi informasi dan data tambahan yang berharga bagi organisasi yang terkait dengan pemberian gaji pada bagian produksi di PT. Oleochem and Soap Industry KIM II Mabar. Kemudian, dari hasil penelitian ini sangat diharapkan langkah-langkah dengan tujuan akhir untuk lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Oleochem and Soap Industry KIM II Mabar khususnya pada bagian produksi. Misalnya, dilakukan training motivasi karyawan



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan dan Silvya (2019) motivasi adalah pendorong seseorang untuk bekerja, misalnya, gaji yang tinggi, atasan yang mengayomi, fasilitas yang tersedia, lingkungan kerja yang menyenangkan dan rekan kerja yang baik dan lain-lain. Hasibuan (dalam Mubaroq & Zulkarnaen, 2017) mengatakan motivasi merupakan suatu pendorong yang menciptakan semangat seseorang dalam bekerja sehingga mau bekerja sama, rajin dan terkoordinasi dengan setiap usahanya untuk melakukan suatu pekerjaan.

Menurut Manullang (dalam Meidita, 2019) motivasi merupakan kekuatan dari dalam atau luar diri seseorang untuk mendorong semangat untuk mengejar keinginan dan tujuan tertentu. Mustakim dkk (2017) berpendapat bahwa motivasi merupakan sugesti atau dukungan yang muncul diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau diri sendiri.

Dukungan tersebut diharapkan agar orang tersebut menjadi lebih baik dari sebelumnya. Motivasi dasar kebanyakan orang untuk menjadi karyawan bagi perusahaan tertentu adalah untuk mencari nafkah. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang didukung untuk memanfaatkan wawasan, kemampuan, energi, dan waktu mereka untuk bekerja dalam suatu perusahaan untuk mengharapkan imbalan atau gaji.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu pendorong, sugesti, dan semangat untuk bekerja yang muncul dari diri sendiri ataupun dari dukungan orang lain.

2.2. Teori Motivasi

Terdapat beberapa teori model motivasi yang dikemukakan oleh para ahli.

Beberapa teori motivasi menurut para ahli sebagai berikut :

2.2.1. Teori Motivasi Maslow

Teori motivasi Maslow sering disebut sebagai hirarki kebutuhan.

Menurut Maslow, terdapat lima hirarki kebutuhan manusia, yakni :

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)
- b. Kebutuhan akan rasa aman (*safety needs*)
- c. Kebutuhan akan memiliki dan kasih sayang (*social needs*)
- d. Kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*)
- e. Kebutuhan akan aktualisasi diri (*self-actualization*)

Menurut Maslow, hirarki kebutuhan manusia di atas dapat digambarkan pada Gambar dibawah ini :



Gambar 1 Teori Hirarki Maslow

Sumber : Kadji (2012).

Berdasarkan Gambar di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*) adalah kebutuhan paling dasar dan utama yang wajib dipenuhi oleh setiap manusia. Yang termasuk dalam tingkatan ini, yaitu : oksigen, pangan, minuman, istirahat, dan lain-lain.

2. Kebutuhan akan rasa aman (*Safety Needs*).

Kebutuhan akan rasa aman (*Safety Needs*) menunjukkan bahwa tiap individu menginginkan rasa aman bagi dirinya. setelah kebutuhan pertama (kebutuhan fisiologis) terpenuhi, kemudian timbul perasaan perlunya pemenuhan kebutuhan rasa aman. Yang termasuk dalam tingkatan ini, yaitu : kesehatan, keselamatan, menabung untuk masa depan, membayar asuransi, dan lain sebagainya.

3. Kebutuhan kasih sayang/sosial (*Social Needs*)

Kebutuhan ini menunjukkan tiap manusia juga memerlukan bantuan dari orang lain. Kebutuhan ini didasari oleh hubungan sosial, hubungankan cinta dan penerimaan dari orang lain, yang dapat memenuhi kebutuhan ini biasanya keluarga, teman, pasangan hidup, komunitas, dan sebagainya.

4. Kebutuhan akan penghargaan (*Self Esteem*)

Kebutuhan akan penghargaan (*Self Esteem*) merupakan kebutuhan akan harga diri, dan pengakuan. Yang termasuk dalam tingkat kebutuhan ini,yaitu : melakukan beberapa hal yang bisa menaikkan

harga diri, mendapat penghargaan di kantor, jabatan yang tinggi, dan lain sebagainya.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization*)

Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization*) merupakan kebutuhan yang dikendalikan dengan perasaan dimana manusia ingin hidup sesuai potensinya yang dimilikinya dan akan berbeda-beda pada setiap individu. Contoh dari aktualisasi diri adalah : berhasil merawat dan membesarkan anak hingga memiliki pendidikan yang bagus dan tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, menurut Maslow (dalam Kristanti & Lestari, 2019) motivasi berdasarkan hirarki kebutuhan Maslow adalah sebagai berikut : kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan akan rasa aman (*safety needs*), kebutuhan akan memiliki dan kasih sayang (*social needs*), kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*), kebutuhan akan aktualisasi diri (*self-actualization*)

2.2.2. Teori Motivasi Herzberg

Menurut Herzberg (dalam Andjarwati, 2015) mengatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan tidak berada pada kontinum yang sama oleh karena itu bukanlah hal yang saling bertentangan. Lebih lanjut dia mengatakan bahwa lawan dari kepuasan adalah bukan ketidakpuasan, sebagaimana yang diyakini sejak dulu. Menghapus karakteristik ketidakpuasan dari pekerjaan tidak lantas membuat pekerjaan menjadi memuaskan.

Herzberg mengkategorikan kondisi seperti mutu pengawasan, gaji, kebijakan perusahaan, kondisi fisik kerja, hubungan dengan orang lain dan

keamanan pekerjaan sebagai faktor murni (hygiene factor). Ketika faktor-faktor itu memadai, orang tidak akan tidak puas, tetapi mereka juga tidak akan dipuaskan. Jika kita ingin memotivasi orang atas pekerjaan mereka Herzberg menyarankan penekanan pada faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, atau dengan hasil yang secara langsung dapat diperoleh dari pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, teori motivasi dari Herzberg ini sering dikenal dengan istilah Two-Factor View. Terdapat dua faktor dalam teori ini, yaitu : Motivator (kepuasan kerja/kepuasan positif) dan Hygiene (ketidakpuasan kerja/perasaan negatif).

2.2.3. Teori Motivasi ERG

Clyton P Alderfer adalah orang yang mengemukakan teori ini. Menurut Alderfer (dalam Putri & Rosa, 2015) maksud dari teori ini adalah, manusia menjadi berprestasi dan memiliki motivasi yang besar jika kebutuhan-kebutuhannya sudah terpenuhi. Berikut adalah kebutuhan-kebutuhannya :

i. *Existence Needs (E)*

Existence Needs (E) merupakan kebutuhan akan eksistensi.

Contoh dari kebutuhan tersebut misalnya :

kebutuhan fisik dan material

ii. *Related Needs (R)*

Related Needs (R) merupakan kebutuhan-kebutuhan akan

berhubungan sosial seperti dengan teman, keluarga, dan

orang lain.

iii. *Growth Needs (G)*

Growth Needs (E) merupakan kebutuhan - kebutuhan perkembangan/ pertumbuhan. Inti dari kebutuhan tersebut adalah manusia berkembang sebagai manusia yang kuat, memanfaatkan keahlian-keahlian pribadi untuk mencapai potensi/tujuan yang maksimal.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa definisi motivasi menurut Alderfer (dalam Andjarwati, 2015) adalah manusia yang menjadi berprestasi apabila kebutuhan-kebutuhannya sudah terpenuhi, kebutuhan tersebut meliputi : (*existence needs*) kebutuhan akan eksistensi, (*related needs*) kebutuhan bersosial, (*growth needs*) kebutuhan perkembangan.

2.3. Motivasi Kerja

Menurut Franken (2002), motivasi kerja adalah dorongan yang berkaitan dengan interaksi biologis dan proses hasil pembelajaran dan proses kognitif yang menyebabkan suatu perilaku bisa terjadi.

Ada bagian dari otak manusia yang mengatur motivasi. Bagian otak ini mengatur tinggi rendahnya motivasi kerja yang muncul dari seseorang. Sementara itu, proses pembelajaran juga mempengaruhi munculnya motivasi kerja seseorang. Adanya imbalan berupa pemenuhan kebutuhan ketika kita melakukan sesuatu menjadi inti dari proses pembelajaran tersebut. Pemenuhan kebutuhan ini berhubungan dengan interaksi antara manusia dengan lingkungan.

Berbagai kebutuhan akan muncul ketika seseorang berinteraksi dengan lingkungannya. Dorongan untuk memenuhi kebutuhan tersebut yang kemudian

disebut juga dengan motivasi kerja. Kepercayaan- kepercayaan, sikap, dan nilai-nilai merupakan proses kognitif dari munculnya motivasi kerja. Sebagai contoh, seorang individu percaya bahwa mencapai suatu prestasi dalam pekerjaan adalah suatu nilai yang patut dijunjung tinggi. Individu tersebut kemudian akan termotivasi untuk memenuhi nilai tersebut (Franken, 2002).

Berdasarkan uraian di atas, menurut Franken (2002) motivasi kerja adalah dorongan yang berkaitan dengan interaksi biologis dan proses hasil pembelajaran dan proses kognitif yang mengatur tinggi rendahnya motivasi kerja yang muncul dari seseorang.

Menurut Anoraga (1992) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja ialah suatu model yang menggerakkan karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, keagairahan, dan bertanggung jawab. Kuat lemahnya motivasi kerja karyawan ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Motivasi kerja merupakan hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan karyawan/pekerja memilih untuk bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku yang akan diarahkan pada pencapaian/target, dan tujuan suatu perusahaan (Harahap & Khair, 2019)

Berdasarkan uraian di atas, motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menimbulkan semangat dan dorongan kerja yang menyebabkan karyawan/pekerja memilih untuk bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku yang akan diarahkan pada pencapaian/target, dan tujuan suatu perusahaan.

Menurut McClelland (dalam Ramadhan, 2017) motivasi kerja dapat dibedakan dalam 3 kebutuhan, yaitu :

- i. *Theory Needs For Achievement (nAch)* adalah kebutuhan untuk berprestasi, ingin mencapai tujuan yang menantang dengan usaha mereka sendiri.
- ii. *Needs For Affiliation (nAff)* adalah kebutuhan yang bergantung kepada penerimaan orang lain, sesuai dengan keinginan, dan menghindari konflik dan konfrontasi terhadap orang lain ditempat kerja atau orang yang menjunjung tinggi pertemanan dan kerjasama.
- iii. *Need For Power (nPow)* adalah orang dengan kebutuhan kekuasaan yang besar, mengontrol orang lain, serta menggunakan kekuasaannya untuk kepentingan pribadi.

Berdasarkan uraian di atas, menurut McClelland (dalam Ramadhan, 2017) motivasi kerja dibedakan menjadi 3 kebutuhan, yaitu : (*Theory Needs For Achievement*) kebutuhan untuk berprestasi, (*Needs For Affiliation*) kebutuhan sosial, (*Needs For Power*) kebutuhan kekuasaan/kekuatan.

2.4. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Sebagaimana dikemukakan oleh Khairani dkk (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, khususnya:

- 1) Kebijakan perusahaan dan administrasi
- 2) Hubungan interpersonal
- 3) Gaji
- 4) Keamanan kerja

5) Kondisi Lingkungan kerja.

Selain itu, Menurut Saydam (dalam Sarinadi, 2014) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yaitu faktor intern dan faktor ekstern. Faktor intern merupakan faktor yang bersumber dari dalam diri karyawan, sedangkan faktor ekstern merupakan faktor yang bersumber dari luar diri karyawan.

Faktor intern meliputi :

- 1) tingkat pendidikan
- 2) Kebutuhan, dan kepuasan kerja Sedangkan faktor ekstern meliputi :
 - a. Kondisi kerja
 - b. Gaji
 - c. Penghargaan atas prestasi kerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu : kebijakan perusahaan dan administrasi, hubungan interpersonal, gaji, keamanan kerja, kondisi lingkungan kerja (Khairani dkk, 2016). Selain itu menurut Saydam(dalam Sarinadi, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu : faktor internal (tingkat pendidikan, kebutuhan, dan kepuasan kerja), faktor eksternal (kondisi kerja, gaji, penghargaan atas prestasi kerja).

2.5. Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Menurut Franken (2002), ada tiga aspek pembentuk motivasi kerja yaitu:

2.5.1. Aspek Kognitif

Aspek kognitif meliputi bagian dari proses-proses kognitif yang membentuk motivasi, indikator dari aspek ini antara lain:

1) Adanya tujuan dalam bekerja

Motivasi tidak terlepas dari aspek tujuan. Dengan melihat kemauan seseorang karyawan dalam mencapai tujuan di dalam bekerja, harapannya akan terlihat motivasi seorang karyawan tersebut.

2) Nilai-nilai dan kepercayaan dalam pekerjaan

Nilai dan kepercayaan seseorang terhadap sebuah pekerjaan memiliki andil dalam membentuk motivasi seseorang di dalam bekerja. Nilai dan kepercayaan akan membentuk motivasi yang berbeda-beda bagi setiap orang karena nilai dan kepercayaan yang dianut juga berbeda.

2.5.2. Aspek pembelajaran

Melalui aspek pembelajaran, motivasi seseorang terbentuk dengan cara yang berbeda-beda. Hal tersebut dikarenakan proses pembelajaran setiap orang yang berbeda-beda pula, pembelajaran yang dimaksud adalah pembelajaran seseorang dalam memahami lingkungan kerjanya, baik teman, maupun lingkungan yang di kantornya. Indikator dari aspek ini yaitu:

1) Adanya kebutuhan yang muncul dari interaksi dengan rekan kerja

Interaksi antara manusia dengan lingkungannya akan memunculkan kebutuhan-kebutuhan manusia yang selanjutnya akan membentuk motivasi. Interaksi disini maksudnya adalah interaksi antara manusia dengan rekan kerjanya.

- 2) Adanya kebutuhan yang muncul dari interaksi dengan lingkungan kerja

Aspek pembelajaran dapat dilihat dari ada atau tidak dan terpenuhinya atau tidak kebutuhan-kebutuhan sebagai hasil dari interaksi manusia dengan lingkungan tempat kerjanya. Kebutuhan dalam hal ini meliputi kebutuhan akan gaji yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidup, kebutuhan akan jaminan kelangsungan pekerjaan, kebutuhan untuk dicintai atau diterima oleh rekan-rekan kerja, dan juga kebutuhan untuk mencapai prestasi kerja.

2.5.3. Aspek Biologis

Aspek biologis mencakup organ-organ tubuh manusia, yaitu otak yang turut menentukan dalam proses pembentukan motivasi seseorang. Dalam hal ini, secara khusus aspek biologis menjelaskan mengenai proses bagaimana motivasi seseorang dapat terjadi dengan melibatkan organ-organ biologis manusia. Indikator dari aspek ini adalah :

- 1) Pemenuhan dalam fisiologis

Aspek biologis dapat dilihat dari pemenuhan fisiologis yang diberikan oleh perusahaan, seperti karyawan akan mendapat jatah makan dari kantor, snack, ataupun hal yang menyehatkan seperti senam.

- 2) Pemenuhan dalam lingkungan kerja

Pemenuhan dalam lingkungan kerja yang dimaksud adalah seperti menggunakan baju kerja yang sesuai, menggunakan

alat diri yang sesuai, serta akomodasi yang disediakan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka disimpulkan bahwa aspek-aspek motivasi kerja terdiri dari tiga aspek yaitu aspek kognitif, aspek pembelajaran dan aspek biologis.

2.6. Ciri-Ciri Motivasi Kerja

Menurut McClelland (dalam Sutrischastini & Riyanto, 2015) bahwa ciri-ciri karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi, yaitu:

- 1) Menyukai tanggung jawab dalam menangani masalah.
- 2) Akan cukup sering menetapkan target secara detail, memiliki tujuan yang jelas dan masuk akal.
- 3) Memiliki rencana kerja yang jauh jangkauannya
- 4) Lebih mementingkan tentang masukan/saran sehubungan dari prestasinya
- 5) Senang dengan tugas yang dilakukan dan secara konsisten harus menyelesaikannya secara detail.

Begitu pula sebaliknya, ciri-ciri karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah, adalah sebagai berikut :

- 1) Ragu dalam mengambil keputusan.
- 2) Tidak memiliki rasa percaya diri
- 3) Kurang adanya rasa tanggung jawab dalam bekerja, dan fokus yang jelas
- 4) Setiap aktivitas tidak terarah dan menyimpang dari tujuannya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri motivasi kerja menurut McCallend (dalam Sutrischastini & Riyanti, 2015), ciri-ciri karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi, yaitu: menyukai tanggung jawab dalam menangani masalah, akan cukup sering menetapkan target secara detail, memiliki tujuan yang jelas dan masuk akal. memiliki rencana kerja yang jauh jangkauannya, lebih mementingkan tentang masukan/saran sehubungan dari prestasinya, dan senang dengan tugas yang dilakukan dan secara konsisten harus menyelesaikannya secara detail. Begitu pula sebaliknya, ciri-ciri karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah, adalah sebagai berikut : Ragu dalam mengambil keputusan, tidak memiliki rasa percaya diri, kurang adanya rasa tanggung jawab dalam bekerja, dan fokus yang jelas, setiap aktivitas tidak terarah dan menyimpang dari tujuannya.

2.7. Pengertian Gaji

Menurut Sears (1998) Imbalan berupa upah atau gaji merupakan salah satu diantara imbalan ekstrinsik yang dapat dicapai seseorang memulai kegiatan bekerja. Ia dapat membantu organisasi-organisasi mencapai pekerja-pekerja tersebut untuk bekerja keras dalam upaya meraih kinerja tinggi. Tetapi, andaikata timbul ketidakpuasan dengannya, maka imbalan yang diberikan dapat menyebabkan timbulnya pemogokan-pemogokan, keluhan-keluhan, tidak masuknya para pekerja, berhentinya pekerja bekerja, dan ada kalanya timbul gejala berupa memburuknya kesehatan mental dan fisik. Memang harus diakui bahwa imbalan merupakan sebuah hal yang sangat kompleks yang benar-benar perlu diperhatikan.

Menurut Kamal & Widianti (2016) Gaji adalah segala sesuatu yang diperoleh karyawan atau pekerja sebagai penghargaan atas pekerjaan yang telah diselesaikan. Alasan pemberian gaji kepada karyawan antara lain untuk menghargai pekerjaan yang telah diselesaikan karyawan, menjamin keadilan di antara pekerja, mempertahankan pekerja, memperoleh karyawan yang lebih baik, dan pemberian gaji harus bisa memotivasi para karyawan. Kamal & Widianti (2016) juga berpendapat bahwa pemberian gaji kepada karyawan harus adil, yang berarti bahwa adil untuk karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaan yang mereka lakukan dan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya agar tercukupi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan melakukan berbagai cara, seperti pendidikan, pelatihan, pemberian gaji yang adil, lingkungan kerja yang positif dan pemberian motivasi. Melalui tahap-tahap ini, para karyawan diharapkan untuk lebih meningkatkan tanggung jawab mereka tentang pekerjaan yang mereka lakukan, karena karyawan telah diberikan instruksi dan persiapan khusus terkait dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Sementara itu, pemberian gaji, lingkungan kerja yang positif, dan pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan salah satu tanggung jawab perusahaan untuk membantu kontribusi para karyawannya agar mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan. Gaji merupakan salah satu komponen penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena gaji merupakan alat untuk memenuhi beragam kebutuhan karyawan, sehingga dengan gaji yang diberikan, karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih tekun.

Menurut Wungu & Brotoharsojo (dalam Sampurno dkk, 2020) bahwa gaji adalah komponen pendapatan utama yang langsung berhubungan dengan jabatan

atau *direct compensation* dan untuk menentukan berat ringannya tugas dan jabatan dalam suatu perusahaan diperlukan evaluasi yang mendalam melalui kegiatan evaluasi pekerjaan (*job evaluation*). Seperti yang dikemukakan oleh Mulyadi (dalam Sampurno dkk, 2020) gaji merupakan salah satu wujud nyata dari pemberian kompensasi oleh perusahaan. Gaji pada umumnya merupakan pembayaran atas jasa yang telah diselesaikan oleh karyawan dan secara umum gaji dibayarkan secara tetap perbulan. Menurut Simamora (dalam Sampurno dkk, 2020) gaji pokok adalah bentuk kompensasi yang layak dan diperoleh karyawan secara bulanan atau tahunan. Pada umumnya yang mendapatkan gaji pokok adalah karyawan tetap atau staf ahli. Gaji pokok adalah bagian utama dari program pemberian kompensasi dengan alasan bahwa besaran gaji yang diberikan oleh perusahaan adalah salah satu faktor yang diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk lebih giat lagi dalam melakukan pekerjaannya.

2.8. Aspek-Aspek Gaji

Menurut Sears (1998) gaji memiliki beberapa aspek, diantaranya yaitu:

2.8.1 Aspek Kognitif

Melibatkan kemampuan untuk memberi keyakinan terhadap suatu stimulus dengan menggunakan inderanya yang melalui proses melihat, meraba, merasa dan mencium yang dapat terjadi secara terpisah-pisah atau serentak. Otak akan melakukan persepsi berdasarkan informasi yang diterima oleh panca indera. Sebagai contoh, seorang karyawan memiliki keyakinan-keyakinan atau kepercayaan dalam dirinya terhadap gaji yang mereka terima

2.8.2. Aspek Afektif

Melibatkan emosi atau perasaan terhadap suatu imbalan dan memberi makna terhadap stimulus sehingga menjadi memiliki arti bagi dirinya. Misalnya seorang karyawan merasa gaji yang diterima memberikan kepuasan dalam dirinya, yaitu sebagai pemenuh kebutuhannya

2.8.3. Aspek Konatif

Melibatkan perhatian dan kesadaran individu untuk memfokuskan seluruh aktivitas individu yang ditujukan kepada sesuatu atau sekumpulan objek atau stimulus. Contohnya, gaji yang diberikan memberikan dorongan dari dalam diri sendiri untuk fokus dan tanggungjawab terhadap apa yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek gaji meliputi : aspek kognitif, aspek afektif, aspek konatif.

2.9. Tujuan Pemberian Gaji

Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (dalam Sampurno dkk,2020) tujuan pemberian gaji adalah sebagai berikut :

- Terikat kerjasama

Melalui pemberian gaji, akan terikat kerjasama antara karyawan dengan perusahaan. Karyawan harus menyelesaikan tanggung jawab mereka dengan baik, sementara manajer atau bos diharapkan membayarkan gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

- Kepuasan kerja melalui pemberian gaji

Karyawan ingin memenuhi berbagai kebutuhan fisik, ekonomi mereka untuk mendapatkan kepuasan kerja dari gaji yang mereka dapatkan.

- Proses rekrutmen

Apabila program yang ditetapkan cukup besar, proses rekrutmen yang memenuhi syarat untuk suatu perusahaan akan lebih mudah.

- Motivasi

Jika gaji yang diberikan oleh perusahaan cukup besar, manajer akan lebih mudah untuk memotivasi bawahannya.

- Kestabilan Karyawan

Dengan pemberian gaji yang memenuhi standar dan adil, maka kesehatan karyawan akan lebih terjamin dengan alasan bahwa turnover/stress kerja relatif kecil.

- Disiplin

Dengan pemberian gaji yang cukup besar maka kedisiplinan pekerja akan lebih baik. Karyawan akan mengetahui dan mematuhi peraturan ketika bekerja di dalam suatu perusahaan.

- Dampak serikat pekerja

Dengan pemberian gaji yang layak, dampak serikat pekerja dapat dihindari dan karyawan akan fokus pada pekerjaan mereka. Dampak pemerintah menganggap pemberian gaji harus sesuai dengan peraturan undang-undang, (misalnya, batas gaji minimum) maka, pada saat itu, campur tangan pemerintah dapat dihindarkan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian gaji, yaitu : terikat kerjasama, kepuasan kerja melalui pemberian gaji, proses rekrutmen, motivasi, kestabilan karyawan, disiplin, dampak serikat pekerja.

2.10. Fungsi Gaji

Menurut Komarudin (dalam Sampurno dkk, 2020) ada beberapa fungsi dalam penggajian, yaitu :

- Untuk menarik karyawan yang mempunyai potensi/keahlian di dalam suatu perusahaan.
- Untuk memotivasi karyawan agar menunjukkan pencapaian yang tinggi.
- Untuk mempertahankan kinerja karyawan dalam jangka waktu yang panjang

Berdasarkan uraian di atas, gaji memiliki beberapa fungsi, yaitu : untuk menarik karyawan yang mempunyai potensi/keahlian di dalam suatu perusahaan, untuk memotivasi karyawan agar menunjukkan pencapaian yang tinggi, untuk mempertahankan kinerja karyawan dalam jangka waktu yang panjang.

2.11. Sistem Pemberian Gaji (Payroll)

Menurut Syam, dkk (2022) Sistem penggajian (payroll) adalah mengembangkan sekumpulan prosedur yang memungkinkan perusahaan untuk menarik, menahan, dan memotivasi staf serta untuk mengendalikan biaya pembayaran gaji. Dengan prosedur yang disesuaikan dengan kebijakan gaji tiap – tiap organisasi, dan merupakan kebijakan yang dianggap adil. Sistem penggajian

dan pengupahan adalah jaringan prosedur yang terdiri dari prosedur pembuatan daftar gaji, prosedur distribusi biaya gaji, dan prosedur pembayaran gaji.

Menurut Syam, dkk (2022) ada beberapa komponen pembayaran gaji karyawan yang dapat di hitung secara otomatis melalui sistem payroll tersebut, yaitu :

1. Gaji pokok

Gaji pokok merupakan komponen utama yang perlu mendapatkan perhatian khusus ketika Anda mulai menghitung upah tenaga kerja. Gaji pokok setiap karyawan punya perhitungan nilai yang berbeda-beda sesuai dengan jabatan dan juga tanggung jawab pekerjaan yang diamanahkan. Dengan nilai yang berbeda-beda untuk diterima oleh setiap pekerja, sistem administrasi yang tepat dan otomatis akan memberi kemudahan untuk melakukan perhitungan gaji bersih karyawan berdasarkan gaji pokok sebagai komponen utama.

2. Tunjangan

Tunjangan merupakan komponen tetap lain yang perlu dimasukkan ke dalam sistem *payroll*. Tunjangan punya berbagai macam jenis dan tidak selalu diberikan setiap bulan, seperti tunjangan hari raya. Namun ada juga tunjangan yang sifatnya terhitung dalam hitungan hari kerja, seperti tunjangan absensi dan transport sesuai kebijakan perusahaan Anda. Agar mempermudah pembayaran maka komponen tunjangan pun perlu dimasukkan ke dalam sistem.

3. Pajak penghasilan

Di luar perhitungan gaji dan tunjangan, sistem *payroll* yang tepat juga bisa mempermudah perhitungan potongan pajak dari penghasilan bulanan karyawan. Hal ini menjadi komponen yang penting karena ketentuan pembayaran pajak penghasilan atau Pph 21 ini sudah diatur oleh pemerintah melalui Peraturan Direktur Jenderal Pajak Nomor PER-16/PJ/2016. Oleh karena itu, sistem ini yang tepat dapat membantu agar perusahaan dan juga karyawan di dalamnya bisa dengan tenang memenuhi kewajiban membayar pajak.

4. Potongan Jaminan Sosial dan Kesehatan

Setiap perusahaan wajib mendaftarkan setiap karyawan yang terdaftar secara resmi untuk mendapatkan jaminan sosial dan kesehatan, baik itu dalam bentuk BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan, serta asuransi kesehatan dari penyedia badan usaha swasta. Agar setiap tenaga kerja bisa mendapatkan manfaat yang berhak mereka terima melalui layanan tersebut, maka perusahaan perlu melakukan pemotongan dalam membayar iuran layanan jaminan sosial dan kesehatan yang diberikan. Hadirnya sistem administrasi keuangan ini memudahkan proses pemotongan tersebut jadi otomatis, sehingga setiap bulannya karyawan akan mendapatkan nilai gaji bersih sesuai dengan kesepakatan yang dilakukan oleh perusahaan dan tenaga kerja.

Adapun manfaat dan fungsi payroll menurut Syam, dkk (2022), yaitu :

1. Laporan gaji bulanan

Manfaat yang pertama mengenai *payroll* ini tidak hanya bisa dirasakan oleh Anda sebagai pemilik perusahaan, tapi juga kepada setiap karyawan yang bekerja. Dengan sistem administrasi keuangan yang tepat dan otomatis, para tenaga kerja yang bekerja di dalam perusahaan Anda akan mendapatkan laporan gaji bulanan yang tertata rapi dan rinci setiap bulannya. Laporan gaji ini juga membuktikan mengenai transparansi tentang besaran upah yang diterima oleh karyawan setelah mendapatkan detail tunjangan dan potongan BPJS maupun asuransi sesuai dengan peraturan perusahaan.

2. Penataan data secara otomatis dan aman

Sistem *payroll* memungkinkan untuk membuat penyimpanan data terkait informasi gaji karyawan secara otomatis. Jika perusahaan Anda masih menggunakan sistem administrasi manual, tentu Anda memahami betapa banyak waktu, kertas, dan sistem penyimpanan yang perlu dipersiapkan setiap waktunya. Hal tersebut tentu memberikan risiko untuk kerugian dalam jangka waktu yang panjang. Sedangkan dengan sistem *payroll*, semua data bisa ditata secara otomatis dan tersimpan dalam sebuah server khusus dengan keamanan yang terjaga.

3. Hemat waktu

Dengan administrasi data yang dilakukan secara otomatis, tentu saja sistem *payroll* dapat menghemat waktu operasional kerja jadi lebih optimal. Pihak terkait yang mengurus pembayaran gaji karyawan hanya

perlu memasukkan data mengenai gaji yang akan diterima setiap bulan maupun per tahun untuk karyawan baru dan akan diperbaharui secara berkala sesuai dengan ketentuan yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan. Dengan sistem administrasi yang dilakukan secara otomatis ini, tentu divisi keuangan di dalam perusahaan Anda bisa lebih fokus untuk mengerjakan aspek krusial lainnya terkait pengembangan dan transaksi yang dilakukan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas sistem penggajian (payroll) adalah jaringan prosedur yang terdiri dari prosedur pembuatan daftar gaji, prosedur distribusi biaya gaji, dan prosedur pembayaran gaji. Manfaat dan Fungsi payroll ada 3 yakni : sebagai laporan gaji bulanan, penataan data secara otomatis dan aman, dan hemat waktu.

2.12. Pengertian Karyawan

Menurut Jatmiko, dkk (2015) Karyawan adalah aset terpenting di dalam suatu perusahaan yang memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan, yaitu sebagai pemikir, pembuat rencana, dan mengontrol aktivitas perusahaan. Untuk mencapai tujuan suatu perusahaan, karyawan membutuhkan motivasi untuk bekerja lebih semangat dan lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam suatu perusahaan, perlu untuk lebih fokus pada tugas yang dilakukan oleh karyawan agar tujuan perusahaan tersebut tercapai.

Menurut Manullang (2002) berdasarkan undang-undang tahun 1969 tentang pengaturan prinsip terkait penyediaan tenaga kerja dalam pasal 1, bahwa karyawan adalah orang yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil pekerjaan mereka

untuk suatu organisasi menggunakan kemampuan dan keahlian sebagai mata pencahariannya. Sesuai dengan itu sebagaimana ditunjukkan oleh Peraturan No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketenagakerjaan, pekerja adalah setiap orang yang dapat melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa.

Karyawan adalah sumber daya utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya mereka, aktivitas pada suatu perusahaan tidak akan selesai. Beberapa definisi karyawan menurut para ahli. Menurut Hasibuan (dalam Manullang, 2002) karyawan adalah orang-orang yang menjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat bayaran yang jumlahnya sesuai kesepakatan pekerja dengan perusahaan. Menurut Subri (dalam Manullang, 2002) karyawan adalah orang-orang dalam usia kerja (berumur 15-64 tahun) atau orang-orang yang dapat menghasilkan barang dan jasa berdasarkan keahlian dan kemampuan yang mereka miliki.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan merupakan orang yang melakukan suatu pekerjaan yang berusia 15-64 tahun dan mendapat bayaran sesuai kesepakatan karyawan dengan perusahaan berdasarkan dengan keahlian dan kemampuan yang mereka miliki

2.13. Pengaruh Gaji Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Gaji sangatlah berarti bagi para karyawan. Dengan menerima gaji, karyawan bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari, dan juga kebutuhan sekunder seperti makan di luar bersama keluarga. Selain itu, dengan gaji yang diterima, karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dengan motivasi kerja yang tinggi, diharapkan karyawan memiliki kinerja yang baik, agar tujuan/target

perusahaan bisa tercapai. Tentu saja akan terjadi perbedaan pemberian gaji sesuai dengan divisi, level pendidikan, jabatan, lama bekerja, dan skill yang dimiliki.

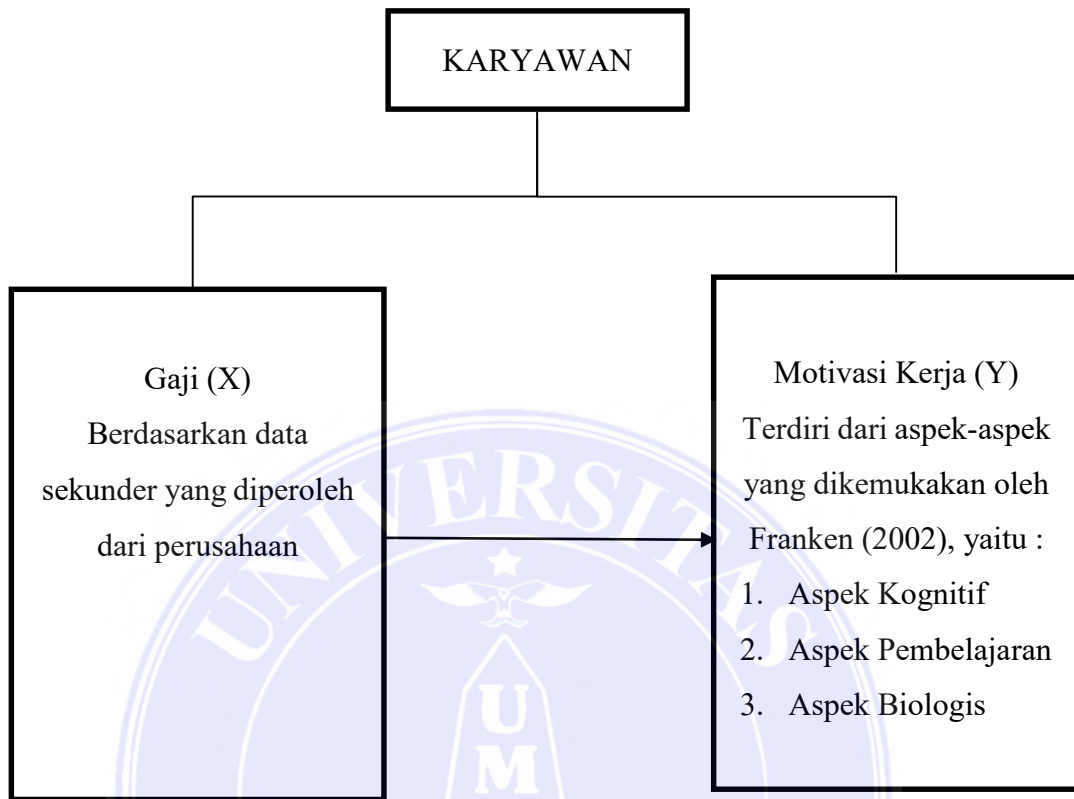
Menurut Hasibuan (dalam Manullang, 2005) faktor yang mempengaruhi perbedaan gaji adalah : Jenis profesi, gaji seorang *engineer* (teknis) akan berbeda dengan seorang *lawyer* (hukum). Dalam suatu perusahaan minyak, sesama *fresh graduate* bisa jadi gaji *engineer* akan berbeda dengan gajinya orang *finance*. Kemudian, posisi dalam perusahaan, dalam banyak perusahaan posisi manajer biasanya mendapatkan porsi gaji benefit yang lebih karena keputusan dianggap lebih mempengaruhi jalan untung rugi perusahaan. Jenis industry, setiap industry juga memiliki struktur pengajian yang berbeda, hal ini akan sesuai dengan skala pekerjaannya, waktu yang diperlukan, tanggung jawab, dan besarnya pengaruh keputusan hasil kerjanya. Lama kerja, semakin lama pengalaman kerja akan semakin tinggi nilai jual seseorang. Lokasi bekerja, bekerja diluar kantor seringkali terkesan bekerja fisik yang keras dan sedikit memerlukan otak. Dimana akhir sering terlibat pekerja di luar kantor posisinya lebih rendah dari yang duduk manis di kantor. Dengan demikian pekerja kantor akan memiliki gaji lebih besar ketimbang pekerja diluar kantor. Dan yang terakhir adalah status pekerja, ini dapat sebagai pegawai tetap, pegawai kontrak waktu tertentu (PKWT) ada pula pegawai dari kontraktor. Pegawai kontrakan *level* bawah non- staff ini biasanya gajinya lebih kecil dibanding pegawai tetapnya. Pada umumnya semakin tinggi *level* jabatan seseorang maka akan semakin tinggi pula gaji yang diperoleh, tentunya mereka juga akan meningkatkan kinerja mereka serta semakin bersemangat untuk meraih *level/jabatan* yang lebih tinggi. Oleh karena itu, pemberian gaji mempunyai

pengaruh yang sangat besar untuk mempertahankan serta meningkatkan motivasi kerja karyawan pada suatu perusahaan.

Karyawan-karyawan PT. Oleochem and Soap Industry KIM II Marar akan menerima gaji pada setiap akhir bulan. Gaji yang mereka terima sesuai dengan *level*, dan divisi mereka. *Level* pada karyawan ini adalah perbedaan tingkatan para karyawan, semakin tinggi *level* karyawan, maka semakin tinggi gaji dan tanggung jawab karyawan tersebut, begitupun sebaliknya.

Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Kamal & Widiarti (2016) yang berjudul “Pengaruh Gaji Terhadap Motivasi Kerja Karyawan SPBN (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan)”. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS dan melalui beberapa tahap, yaitu : analisis data responden, analisis jawaban variabel gaji, analisis jawaban variabel motivasi, uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana, uji analisis korelasi, uji statistik t. Hasil yang didapat menunjukkan bahwa gaji berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini berdasarkan hasil Uji Regresi Linier Sederhana didapat persamaan $Y = 2,356 + 0,890 X$ terdapat pengaruh yang positif variabel gaji terhadap motivasi kerja, ini berarti jika gaji naik maka motivasi kerja karyawan juga akan naik. Hal ini dapat ditunjukkan dari hasil Uji t didapatkan Variabel gajimempunyai t hitung sebesar 12,176 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,306, Karena $12.176 > 2,306$ maka H_a diterima. Dengan demikian bahwa variabel gaji berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.

2.14. Kerangka Konseptual



Gambar 2 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan selama hampir satu bulan yang dimulai dari 8 September 2022 sampai 21 September. Mengenai agenda pelaksanaan penelitian sebagai berikut :

Tabel 1 Tabel Pelaksanaan Penelitian

No.	Tanggal	Pelaksanaan Penelitian	Penjelasan
1.	Kamis, 8 September 2022 s/d Senin, 19 September 2022	Pembagian skala Motivasi kerja.	Skala dibagikan secara langsung kepada 183 responden melalui kertas skala yang diberikan oleh peneliti
2.	Selasa, 20 September 2022	Pengolahan data skala motivasi kerja	Setelah memperoleh jawaban hasil skala motivasi kerja sebanyak 183 responden, penulis menganalisis data yang diperoleh.
3.	21 September	Peneliti memperoleh data sekunder dari perusahaan	Peneliti memperoleh data- data gaji karyawan pada bagian produksi yang diberikan oleh perusahaan

3.2. Bahan dan Alat

Hal ini dilaksanakan memakai pengolahan alat ukur yang hendak dipakai saat pengambilan data penelitian. Pada penelitian ini adapun alat ukur yang dipakai adalah skala psikologis likert terhadap variabel motivasi sejumlah 66 aitem dengan berbagai aspek menurut Franken (2002), yaitu: aspek kognitif, aspek pembelajaran, dan aspek biologis.

Tabel 2 Distribusi Skala Sebelum Uji Coba

No.	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favourable	Unfavourable	
1.	Aspek Kognitif	Adanya tujuan dalam bekerja	1, 5, 11, 24, 32	10, 13, 16, 26, 35	10
		Nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut mengenai kepercayaan	38, 52, 54, 59, 63	15, 43, 50, 58, 62	10
2	Aspek Pembelajaran	Adanya pemenuhan kebutuhan yang muncul dari interaksi dengan rekan kerja	3, 8, 14, 17, 38, 46, 47, 66	7, 23, 34, 42, 44, 45, 52, 60	16
		Adanya kebutuhan yang muncul dari interaksi dengan lingkungan kerja	2, 20, 27, 41, 61	9, 18, 30, 36, 40	10
3	Aspek Biologis	Pemenuhan dalam fisiologis	4, 25, 33, 48, 65	12, 21, 29, 39, 53	10
		Pemenuhan dalam lingkungan kerja	22, 28, 37, 49, 56	6, 19, 31, 55, 64	10
Jumlah			33	33	66

Keterangan

Aitem Favorable : 33 aitem

Aitem Unfavorable : 33 aitem

Total Aitem : 66 aitem

Skala di atas disusun berdasarkan skala Likert dengan 4 Pilihan Jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penelitian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS)

diberi nilai 1, jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

3.3. Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Morissan (dalam Zaluchu, 2021), metode penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan sesuatu dan berusaha untuk menjawab pertanyaan ‘mengapa’ dan alasan terjadinya suatu fenomena dalam bentuk hubungan sebab akibat. Penjelasan di dalam metode ini harus lengkap meliputi variabel yang terlibat, hubungan antar variabel, desain penelitian, pemenuhan persyaratan analisis seperti laporan uji validitas dan reliabilitas, laporan uji regresi dengan asumsi : uji normalitas, uji linearitas, uji heterokedastisitas, serta dengan langkah-langkah di dalam melakukan uji hipotesis dan analisis data.

3.4. Teknik Analisis Data

3.4.1. Uji Validitas dan Reabilitas

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

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data

karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga Suharsimi Arikunto (dalam Hatmoko, 2015). Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk pengukuran reabilitas alat ukur menggunakan uji statistik Cronbach Alpha, menggunakan bantuan SPSS (Statistic Packages For Social Science)

3.4.2. Uji Regresi Linear Sederhana

Pengujian ini berfungsi untuk menganalisa pengaruh gaji terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi PT. Oleochem and Soap Industry KIM II Mabar dilakukan dengan menggunakan regresi sederhana. Berdasarkan dari hasil analisis dengan menggunakan program SPSS yang dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = b_0 + bX$$

Keterangan :

Y : Variabel Terikat (Motivasi Kerja)

X : Variabel Bebas (Gaji)

b_0 : Besar nilai Y jika $X = 0$

b : Besarnya pengaruh X terhadap Y

Sebelum dilakukan analisis data dengan Uji Regresi Linier Sederhana, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi : Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Heterokedastisitas

3.4.3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi dari penelitian, yang variabel bebas dan terikat telah menyebar secara normal

3.4.4. Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian, yaitu variabel terikat dan bebas memiliki hubungan linear.

3.4.5. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2018).

3.5. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

a) Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas (Independen) merupakan variabel berperan memberi pengaruh kepada variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaji.

b) Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat (Dependen) merupakan variabel yang dijadikan sebagai faktor yang dipengaruhi oleh sebuah atau sejumlah variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah motivasi karyawan.

3.6. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Adapun definisi operasional dari variabel-variabel penelitian tersebut dirumuskan sebagai berikut :

1) Gaji Sebagai Variabel Bebas (X)

Gaji merupakan segala sesuatu yang diperoleh karyawan atau pekerja sebagai penghargaan atas pekerjaan yang telah diselesaikan.

Data mengenai gaji diperoleh melalui data dari perusahaan dalam bentuk dokumen gaji karyawan perbulan.

2) Motivasi Kerja Sebagai Variabel Terikat (Y)

Motivasi Kerja merupakan suatu pendorong yang menciptakan semangat seseorang dalam bekerja sehingga mau bekerja sama, rajin dan terkoordinasi dengan setiap usahanya untuk melakukan suatu pekerjaan. Data mengenai motivasi diperoleh melalui skala motivasi dengan aspek motivasi kerja, yaitu : aspek kognitif, aspek pembelajaran, aspek biologis.

3.7. Populasi dan Sampel

3.7.1. Populasi Penelitian

Populasi adalah kumpulan dari suatu objek yang menjadi perhatian peneliti, objek penelitian dapat berupa makhluk hidup, benda-benda, sistem dan prosedur, fenomena dan lain-lain Arikunto (dalam Hatmoko, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Oleochem and Soap Industry KIM II Mabar. Untuk menentukan populasi dalam penelitian ini, peneliti menentukan jumlah karyawan-karyawan tetap

pada bagian produksi. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 183 karyawan bagian produksi.

3.7.2. Sampel Penelitian

Secara harfiah sampel berarti contoh, sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian. (Syahrur, 2012). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja pada bagian produksi di PT. Oleochem and Soap Industry KIM II Mabbar.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling, yaitu semua populasi karyawan tetap yang bekerja pada bagian produksi PT. Oleochem and Soap Industry KIM II Mabbar yang berjumlah 183 orang karyawan bagian produksi.

3.8. Prosedur Kerja

Teknik pengumpulan data yaitu cara-cara yang ditempuh peneliti untuk mengumpulkan data secara objektif (Syahrur, 2012). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu pada variabel gaji (X) menggunakan data sekunder yang diperoleh dari perusahaan berupa daftar gaji karyawan tetap bagian produksi dengan acuan standar UMK Kota Medan tahun 2022, sedangkan variabel motivasi (Y) menggunakan metode skala yang merupakan kesepakatan sebagai acuan dalam menentukan panjang pendeknya interval yang ada pada alat ukur, sehingga jika alat ukur tersebut digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala ini akan

memberikan suatu nilai skala untuk tiap alternatif jawaban yang berjumlah empat kategori (Sugiyono, 2017) yaitu :

- a. Sangat Setuju (SS)
- b. Setuju (S)
- c. Tidak Setuju (TS)
- d. Sangat Tidak Setuju (STS)

Pemberian skor yang dilakukan pada skala ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk pernyataan positif (favourable) ,Sangat Setuju (SS) diberi skor 4, Setuju (S) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.
- 2) Untuk pernyataan yang negatif (unfavourable), Sangat Setuju (SS) diberikan skor 1, Setuju (S) diberikan skor 2, Tidak Setuju (TS) diberikan skor 3 dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberikan skor 4.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian mengenai pembahasan, penulis dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil uji regresi melalui uji t ditemukan adanya pengaruh positif gaji terhadap karyawan bagian produksi PT. Oleochem and Soap Industry KIM II Mabar dengan asumsi semakin tinggi/meningkat gaji akan semakin tinggi motivasi kerja, begitupun sebaliknya.
2. Berdasarkan hasil olah data yang diperoleh dari perusahaan bahwa karyawan bagian produksi memiliki gaji rata-rata sebesar Rp. 3.296.612. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian produksi memiliki gaji yang rendah, karena masih berada dibawah UMK Kota Medan.
3. Para karyawan bagian produksi PT. Oleochem and Soap Industry KIM II Mabar memiliki motivasi kerja yang rendah (mean empirik = 116.486 > mean hipotetik = 130.000) dengan SD 8.238.

5.2. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Bagi Subjek Penelitian

Para karyawan perlu mengetahui hal-hal apa saja yang menyebabkan dirinya memiliki motivasi kerja yang rendah, sehingga mereka dapat

mengatasi hal tersebut dengan sendirinya. Seperti, mengikuti training ataupun seminar motivasi kerja baik dari perusahaan ataupun dari luar perusahaan. Seharusnya para karyawan menyadari bahwa mereka mempunyai sistem payroll yang sudah baku yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, karyawan harus mempunyai persepsi yang positif mengenai gaji yang diterima, dan bersyukur. Dan serta memberikan apresiasi kepada diri sendiri, dan menghargai pekerjaan yang sudah ada, karena mencari kerja di jaman sekarang sulit dan banyak yang terkena PHK akibat pandemi.

2. Bagi Pihak Perusahaan

Diharapkan pihak perusahaan dapat menanggulangi masalah motivasi kerja karyawan yang rendah seperti, seperti mengadakan training motivasi kerja, menghargai para karyawan tanpa ada pengecualian. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan. Apabila memungkinkan, perlu di pertimbangkan untuk memberikan bonus insentif, memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, serta tunjangan diluar gaji karyawan.

3. Bagi Penulis Berikutnya

Disadari bahwa penulis masih mempunyai kekurangan. Maka dari itu, disarankan kepada penulis berikutnya yang akan melanjutkan penelitian ini agar menambahkan variabel-variabel lain dalam menangani motivasi kerja yang rendah seperti kedisiplinan karyawan, kepercayaan diri, lingkungan kerja, loyalitas, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen. Vol. 1 (1)*, 45-54.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis. Vol. 18 (1)*, 9-15.
- Franken, R. E. (2002). *Human Motivation*. California: Cole Publishing Company.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25. Edisi 9*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, J. S., & Beby, S. (2019, Desember 14). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi Industri 4.0*, pp. 134-147.
- Hatmoko, J. H. (2015). Suervei Minat dan Motivasi Siswa Putri Terhadap Mata Pelajaran Penjasorkes di SMK Se-Kota Salatiga Tahun 2013. *Journal of Physical Education, Sport, Health, and Recreation. Vol 4 (4)*, 1729-1736.
- Jatmiko, E. D., Swasto, B., & N, G. E. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisaional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 21 (1)*, 1-8.
- Kadji, Y. (2012)). Tentang Teori Motivasi. *Jurnal INOVASI. Vol. 9 (1)*, 1-15.
- Kamal, B., & Widiarti, H. (2016). Pengaruh Gaji Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada SPBN (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan) Karya Mina Kota Tegal. *Journal Research Accounting Politeknik Tegal. Vol. 5 (2)*, 177-184.
- Khairani, N. R., Wahyuni, I., & Jayanti, S. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pada Satpam Universitas Diponegoro Kampus Tembalang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal). Vol. 4 (3)*, 528-536.
- Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal NUSAMBA Vol. 4 (2)*, 107-116.
- Mangkunegara, A. A. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Manullang, M. (2002). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Manullang, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama Cetakan Pertama*. Bandung: PT. BPFE.
- Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 2 (2), 226-237.
- Mustakim, A., Utomo, S. W., & Marwani, J. (2017). Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMK PGRI Mejayan Tahun 2017. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*. Vol. 5 (2), 19-34.
- Ni'am, M. D., Suryadi, B., & Ani, H. M. (2018). Pengaruh Upah Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 12, 192-198.
- Permana, I. S., Sedjati, R. S., & Kusniasih, N. (2017). Pengaruh Faktor Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Perawat di RSUD 45 Kabupaten Kuningan. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 6 (1), 130-148.
- Putri, I. R., & Rosa, E. M. (2015). Analisis Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II. *Jurnal Ners dan Kebidanan Indonesia*. Vol. 3 (2), 82-90.
- Ramadhan, T. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*. Vol. 2 (3), 353-362.
- Safitri, W. R. (2016). Analisis Korelasi Pearson Dalam Menentukan Hubungan Antara Kejadian Demam Berdarah Dengue Dengan Kepadatan Penduduk Kota Surabaya Tahun 2012-2014. *Jurnal Ilmiah Keperawatan*. Vol. 2 (2), 75-168.
- Sampurno, B., Sumadi, & Herlambang, T. (2020). Pengaruh Gaji, Tunjangan, dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. BPD Jawa Timur Jember. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*. Vol. 10 (2), 194-205.
- Sarinadi, N. N. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada UD Surya Logam Desa Termukus Tahun 2014. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi Undiksha*. Vol. 4 (1), 1-13.
- Sears, D. O. (1998). *Psikologi Sosial Edisi Kelima Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabert.
- Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul. *Jurnal Kajian Bisnis*. Vol. 23 (2), 121-137.

Syahrum, S. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media.

Syam, A., & dkk. (2022). Rancang Bangun Sistem Informasi Penggajian Karyawan (Payroll) Berbasis Web. *Jurnal Informatika*, 11, 81-89.

Zaluchu, S. E. (2021). Metode Penelitian didalam Manuskrip Jurnal Ilmiah Keagamaan. *Jurnal Teologi Berita Hidup*. Vol. 3 (2), 249-266.



LAMPIRAN

Lampiran A Alat Ukur Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

*Pengaruh Gaji Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi
PT. Oleochem and Soap Industry KIM II Mabar*

Berikut ini adalah kuesioner yang berkaitan dengan penelitian tentang Pengaruh Gaji Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Oleochem and Soap Industry KIM II Mabar. Oleh karena itu, di sela-sela kesibukan Anda, peneliti memohon dengan hormat kesediaan Anda untuk dapat mengisi kuesioner berikut ini. Atas kesediaan dan partisipasi Anda sekalian untuk mengisi kuesioner yang ada, saya ucapkan banyak terimakasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Jenis Kelamin :
Jabatan :
Level :

DAFTAR KUESIONER :

Mohon untuk memberikan tanda ceklis (✓) pada setiap pernyataan yang Anda pilih.

Keterangan :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No	PERNYATAAN	PENILAIAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya senang bekerja di perusahaan ini karena adanya pengembangan bagi karir saya				
2	Untuk menghindari kerusakan pada kemasan sabun, saya selalu mengecek ulang kemasannya				
3	Saya dan rekan-rekan kerja selalu mengingat hari ulang tahun satu sama lain dan merayakannya bersama diluar jam kerja				
4	Saya senang bekerja diperusahaan ini karena mendapat asupan vitamin yang diberikan oleh perusahaan				
5	Saya senang bekerja di perusahaan ini karena satu-persatu tujuan dan keinginan saya tercapai				
6	Di kantor tempat saya bekerja, saya mendapat jadwal kerja yang terlalu kaku dan tidak fleksibel				
7	Saya tidak punya waktu untuk berdiskusi dengan rekan kerja saya diluar jam kerja terkait hobi, kegiatan diluar pekerjaan, dll				
8	Untuk membangun kerjasama tim, saya menyempatkan diri untuk menyapa rekan-rekan kerja saya pada saat waktu luang				
9	Saya jarang menyimpan peralatan kerja dan meletakkannya sembarangan				

10	Menurut saya, selama saya bekerja di perusahaan ini belum ada pengembangan bagi karir saya				
11	Saya senang bekerja di perusahaan ini karena mendapat banyak pengalaman dan pengetahuan yang baru				
12	Perusahaan tempat saya bekerja tidak memberikan gaji yang sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab saya				
13	Selama saya bekerja di perusahaan ini belum ada satupun tujuan dan keinginan saya yang tercapai				
14	Untuk menghindari kecelakaan kerja, saya selalu mengingatkan rekan saya untuk selalu memakai APD saat bekerja				
15	Saya suka menunda tugas-tugas pekerjaan yang diberikan				
16	Saya belum mendapatkan ilmu dan pengalaman selama saya bekerja di perusahaan ini				
17	Saya dan rekan kerja selalu berbagi pendapat dan solusi terkait kesulitan yang di hadapi ketika bekerja				
18	Saya jarang mengecek ulang kemasan pada sabun yang akan diproduksi				
19	Perusahaan tempat saya bekerja tidak memberikan fasilitas tempat tinggal				
20	Untuk menciptakan area kerja yang nyaman, saya selalu membuang sampah yang berada di area kerja				
21	Perusahaan tempat saya bekerja tidak memberikan fasilitas kebugaran dan kesehatan berupa gym dan medical check up				
22	Saya senang bekerja di perusahaan ini karena mendapat sponsor beasiswa untuk karyawan yang berprestasi untuk pendidikan maupun kebutuhan sehari-hari				
23	Saya tidak pernah mengingatkan rekan saya untuk selalu memakai APD saat bekerja				
24	Saya senang bekerja di perusahaan ini karena memiliki visi dan misi yang sepaham dengan saya				
25	Saya senang bekerja di perusahaan ini karena mendapat fasilitas kebugaran dan kesehatan berupa gym dan medical check up				
26	Saya tidak suka dengan visi, misi perusahaan ini karena tidak sepaham dengan saya				
27	Untuk menghindari mesin error saat produksi, saya selalu membersihkan mesin sebelum menghidupkannya				
28	Saya senang bekerja di perusahaan ini karena mendapat pembaharuan peralatan kerja setiap tahun, seperti komputer baru, APD baru, sparepart mesin produksi, dll				
29	Perusahaan tempat saya bekerja tidak memberikan uang makan siang				
30	Saya jarang memarkirkan kendaraan yang saya kendarai sesuai tata letak dan tidak sesuai dengan arahnya				
31	Perusahaan tempat saya bekerja tidak memberikan pembiayaan transportasi				
32	Saya senang bekerja di perusahaan ini karena perusahaan ini termasuk perusahaan yang saya minati dari dulu				

33	Saya senang bekerja di perusahaan ini karena mendapat jaminan asuransi untuk anggota keluarga karyawan, seperti anak dan pasangan				
34	Saya terlalu sibuk sehingga saya tidak mempunyai waktu untuk menyapa rekan-rekan kerja saya				
35	Saya tidak minat bekerja di perusahaan ini, dan saya terpaksa bekerja disini				
36	Saya jarang membersihkan mesin sebelum menghidupkannya				
37	Saya senang bekerja di perusahaan ini karena diberikan pembiayaan transportasi dari kantor				
38	Setiap ada teman saya yang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya, saya selalu memberikan solusi dan membantunya				
39	Perusahaan tempat saya bekerja tidak memberikan asupan vitamin				
40	Saya membiarkan sampah yang berada di area kerja dan jarang membersihkannya				
41	Untuk menghindari kehilangan peralatan kerja, saya selalu menyimpannya dan meletakkannya dengan rapi				
42	Saat rekan kerja tidak hadir, saya tidak mau menggantikan posisi rekan saya, karena saya tidak mengerti pada bidang lain				
43	Setiap ada teman saya yang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya, saya malas memberikan solusi dan tidak menghiraukannya				
44	Saya tidak pernah mengingat hari ulang tahun sesama rekan kerja dan jarang merayakannya bersama diluar jam kerja				
45	Saya dan tim satu divisi tidak pernah melakukan briefing dan berdoa bersama				
46	Untuk menghindari kesalahpahaman saat bekerja, setiap hari selalu dilakukan briefing dan berdoa bersama				
47	Agar produksi tetap berjalan lancar, penting untuk mengetahui bidang kerja yang lain, supaya bisa memback-up rekan kerja yang tidak hadir				
48	Saya senang bekerja di perusahaan ini karena mendapat uang makan siang dari kantor				
49	Saya senang bekerja di perusahaan ini karena mendapat jadwal kerja yang fleksibel				
50	Atasan tidak pernah memberikan pujian ketika saya menyelesaikan tugas dengan baik				
51	Saya jarang berbagi pendapat dan solusi dengan rekan kerja terkait kesulitan yang di hadapi ketika bekerja				
52	Saya senang bekerja di perusahaan ini karena memiliki rekan yang jujur dan saling tolong menolong				
53	Perusahaan tempat saya bekerja tidak memberikan jaminan asuransi untuk anggota keluarga karyawan, seperti anak dan pasangan				

54	Atasan memberikan pujian ketika saya menyelesaikan tugas dengan baik				
55	Perusahaan tempat saya bekerja tidak memberikan sponsor beasiswa bagi karyawan yang berprestasi untuk pendidikan maupun kebutuhan sehari-hari				
56	Saya senang bekerja di perusahaan ini karena mendapat fasilitas tempat tinggal yang diberikan oleh perusahaan				
57	Agar tidak melakukan kesalahan fatal, atasan mengarahkan saya dan memberikan solusi serta saran yang sangat membantu				
58	Saya sering melalaikan tugas yang diberikan kepada saya walaupun diluar tugas harian saya				
59	Saya selalu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan lebih awal				
60	Saat melakukan kesalahan, atasan jarang mengarahkan saya dan jarang memberikan solusi				
61	Untuk menciptakan parkir kantor menjadi rapi, saya selalu memarkirkan kendaraan yang saya kendarai sesuai tata letak dan sesuai dengan arahnya				
62	Saya tidak suka dengan rekan kerja saya karena tidak jujur dan tidak peduli dengan sekitar				
63	Saya selalu bertanggung jawab penuh dengan tugas yang diberikan kepada saya walaupun diluar tugas harian saya				
64	Perusahaan tempat saya bekerja tidak melakukan pembaharuan peralatan kerja setiap tahun, seperti komputer baru, APD baru, sparepart mesin produksi, dll				
65	Saya senang bekerja di perusahaan ini karena mendapat gaji yang sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab saya				
66	Saya selalu meluangkan waktu untuk berdiskusi dengan rekan kerja saya diluar jam kerja terkait hobi, kegiatan diluar pekerjaan, dll				

Lampiran B Sebaran Data Penelitian

HASIL SKOR KUESIONER MOTIVASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI LEVEL 2																																																																		
NO	AITEM																																																																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66
1	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3
2	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3
3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	3	3	4	3		
4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	3	3	4			
5	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3		
6	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3
7	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3		
8	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3			
9	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	4	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3		
10	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3		
11	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	
12	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	
13	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	
14	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	
15	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	
16	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	
17	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	
18	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	
19	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	
20	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	
21	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3
22	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	
23	1	1	1	2	2	1	3	4	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	2	1	2	2	1	1	4	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3	1	3	2	2	2	2	4	1	2	3	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	4	2	1	1		
24	1	1	1	2	2	1	3	4	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	2	1	1	4	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	3	2	3	2	4	2	2	3	2	1	4	1	1	1	1	1	1	2	1	3	2	1	2	1	2	2	4	1	
25	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	3	1	3	3	3	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	3			
26	1	1	1	2	2	1	3	4	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	3	2	1	1	2	1	1	2	3	1	3	1	2	4	1	3	1	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1			
27	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	2	2	3	2	1	2	2	1	1	1	1	3	2	3	2	3	4	2	3	2	2	4	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	3	1	1	2	1	2		
28	1	1	1	2	1	2	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	4	1	1	3	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1		
29	1	1	1	2	2	1	1	2	1	4	3	1	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	3	1	2	3	3	2	2	1	1	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1			
30	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2																																				

HASIL SKOR KUESIONER MOTIVASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI LEVEL 3																																																																			
NO	AITEM																																																																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	
1	3	4	2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	3	3	2	2	3	2	4	3	4	4	4	4	3	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3		
2	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	
3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3			
4	3	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3				
5	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3				
6	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3				
7	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3			
8	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3		
9	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3			
10	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3			
11	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3				
12	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3		
13	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3			
14	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3			
15	1	1	1	2	2	2	1	3	4	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	2	2	1	1	4	2	1	1	1	1	1	2	3	3	1	3	2	2	2	2	4	1	2	3	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	4	2	1	1			
16	1	1	1	2	2	2	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	1	1	1	3	2	1	3	2	2	2	3	1	4	3	3	3	3	1	2	1	3	2	1	2	3	2	2	2	3	1	2	1	1			
17	1	1	1	2	2	2	1	3	4	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	2	1	4	1	1	1	1	2	1	1	3	2	3	2	4	2	2	3	2	1	4	1	1	1	1	1	1	2	1	3	2	1	2	1	2	2	4	1					
18	1	1	1	2	2	2	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	3	2	1	1	4	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	3	1	4	1	2	3	2	1	3	1	1	1	2	1	2	3	2	1	2	3	1	2	1	1					
19	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	3	2	4	2	1	1	2	3	2	2	3	2	1	2	3	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2		
20	1	1	1	2	2	2	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	2	2	1	4	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	3	1	4	1	4	4	2	1	4	1	3	4	1	1	1	1	2	3	3	1	1	1	1	2	1	1		
21	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	2	3	1	1	2	2	1	2	1	3	1	1	3	2	2	3	1	2	1	2	3	2	1	3	1	1	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1		
22	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	3	1	3	2	3	1	4	1	4	1	2	1	1	2	3	2	1	2	2	2	1	1
23	1	1	1	2	2	2	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	3	2	1	1	3	2	2	1	2	1	2	3	2	3	1	3	4	1	2	2	2	3	2	1	3	1	3	3	1	1	1	1	2	2	3	1	4	1	2	2	1	1		
24	1	1	1	2	2	2	1	2	4	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2	2	1	1	3	2	2	3	1	3	1	3	1	2	4	1	3	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1		
25	1	2	2	1	1	2	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	3	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	3			
26	1	1	1	2	2	2	1	3	4	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	2	1	1	2	3	1	1	3	1	2	4	1	3	1	2	3	1	3	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1			
27	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	4	1	1	1	2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	3	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	
28	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	4	1	2	4	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	3	3	2	4	2	2	1	2	2	1	
29	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	2	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	2	3	4	2	4	3	2	3	2	3	3	3	1	1	3	1	3	1	3	1	1	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1		
30	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1																																

HASIL SKOR KUESIONER MOTIVASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI LEVEL 5																																																																			
NO	AITEM																																																																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	
1	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	4	3	
2	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3
3	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3				
4	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3			
5	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3				
6	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3					
7	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3				
8	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3					
9	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3				
10	2	2	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	4	2	4	2	3	2	3	2	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	1	4	4	4	4	4	3	1	3	3	1	2	1	3	3	3	4	2	4	4	4	3			

Lampiran C Data Gaji Karyawan Bagian Produksi

LIST GAJI KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI LEVEL 1 PT. OLEOCHEM AND SOAP INDUSTRY KIM II MABAR								
No	Emp. No	Level	Join Date	Education	Employee Status	Department	Section	Basic Salary
1	00574	1	03-01-2013	SMA	Permanent	Production	Saponification 1	Rp. 3.070.000
2	00605	1	03-01-2013	SMA	Permanent	Production	Saponification 1	Rp. 3.070.000
3	00551	1	03-01-2013	SMK	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
4	00552	1	03-01-2013	SMP	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
5	00553	1	03-01-2013	SMP	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
6	00554	1	03-01-2013	SMA	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
7	00556	1	03-01-2013	SMA	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
8	00557	1	03-01-2013	SMK	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
9	00562	1	03-01-2013	SMA	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
10	00563	1	03-01-2013	SMP	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
11	00565	1	03-01-2013	SMK	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
12	00566	1	03-01-2013	SMP	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
13	00567	1	03-01-2013	SMK	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
14	00568	1	03-01-2013	SMA	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
15	00569	1	03-01-2013	SMK	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
16	00573	1	03-01-2013	SMA	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
17	00575	1	03-01-2013	SMK	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
18	00578	1	03-01-2013	SMP	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
19	00579	1	03-01-2013	SMK	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
20	00582	1	03-01-2013	SMK	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
21	00584	1	03-01-2013	SMA	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
22	00585	1	03-01-2013	SMA	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
23	00591	1	03-01-2013	SMK	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
24	00594	1	03-01-2013	SMA	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
25	00595	1	03-01-2013	SMA	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
26	00596	1	03-01-2013	SMA	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
27	00601	1	03-01-2013	SMK	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
28	00602	1	03-01-2013	SMP	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
29	00604	1	03-01-2013	SMK	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
30	00606	1	03-01-2013	SMA	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
31	00607	1	03-01-2013	SMA	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
32	00608	1	03-01-2013	SMA	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
33	00609	1	03-01-2013	SMK	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
34	00612	1	03-01-2013	SMP	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
35	00617	1	03-01-2013	SMA	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
36	00618	1	03-01-2013	SMA	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
37	00619	1	03-01-2013	SMP	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
38	00623	1	03-01-2013	SMA	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
39	00628	1	03-01-2013	SMK	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
40	00629	1	03-01-2013	SMA	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
41	00631	1	03-01-2013	SMP	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
42	00632	1	03-01-2013	SMP	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
43	00634	1	03-01-2013	SMA	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
44	00635	1	03-01-2013	SMA	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
45	00642	1	03-01-2013	SMA	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
46	00643	1	03-01-2013	SMK	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
47	00644	1	03-01-2013	SMA	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
48	00645	1	03-01-2013	SMA	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
49	00651	1	03-01-2013	SMK	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
50	00657	1	03-01-2013	SMA	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
51	00660	1	03-01-2013	SMA	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
52	00670	1	03-01-2013	SMP	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
53	00671	1	03-01-2013	SMK	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
54	00673	1	03-01-2013	SMA	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
55	00675	1	03-01-2013	SMA	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
56	00681	1	03-01-2013	SMK	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
57	00682	1	03-01-2013	STM	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
58	00693	1	03-01-2013	SMA	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
59	00695	1	03-01-2013	STM	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
60	00701	1	03-01-2013	SMA	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
61	00702	1	03-01-2013	SMP	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
62	00707	1	03-01-2013	SMA	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
63	00708	1	03-01-2013	SMA	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
64	00712	1	03-01-2013	SMK	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
65	00713	1	03-01-2013	SMK	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
66	00714	1	03-01-2013	SMA	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
67	00721	1	03-01-2013	SMP	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
68	00986	1	03-01-2013	S1	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
69	00987	1	03-01-2013	SMA	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
70	10070	1	10-11-2018	SMA	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.070.000
71	00307	1	08-01-2006	SMA	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.070.000
72	00555	1	03-01-2013	SMK	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.070.000
73	00558	1	03-01-2013	SMK	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.070.000
74	00559	1	03-01-2013	SMA	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.070.000
75	00560	1	03-01-2013	SMA	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.070.000
76	00561	1	03-01-2013	SMA	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.070.000
77	00564	1	03-01-2013	SMK	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.070.000
78	00576	1	03-01-2013	SMK	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.070.000
79	00580	1	03-01-2013	SMK	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.070.000
80	00586	1	03-01-2013	SMK	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.070.000
81	00587	1	03-01-2013	SMA	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.070.000
82	00611	1	03-01-2013	SMP	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.070.000
83	00621	1	03-01-2013	SMA	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.070.000
84	00624	1	03-01-2013	SMA	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.070.000
85	00625	1	03-01-2013	SMK	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.070.000
86	00626	1	03-01-2013	SMU	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.070.000
87	00627	1	03-01-2013	SMP	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.070.000
88	00647	1	03-01-2013	S1	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.070.000
89	00648	1	03-01-2013	SMU	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.070.000
90	00655	1	03-01-2013	SMK	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.070.000
91	00668	1	03-01-2013	SMK	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.070.000
92	00669	1	03-01-2013	SMA	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.070.000
93	00687	1	03-01-2013	STM	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.070.000
94	00694	1	03-01-2013	STM	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.070.000
95	00698	1	03-01-2013	SMA	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.070.000
96	00710	1	03-01-2013	SMK	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.070.000
97	00715	1	03-01-2013	SMU	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.070.000
98	00716	1	03-01-2013	SMA	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.070.000
99	00718	1	03-01-2013	SMK	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.070.000

LIST GAJI KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI LEVEL 3 PT. OLEOCHEM AND SOAP INDUSTRY KIM II MABAR

No	Emp. No	Level	Join Date	Education	Employee Status	Department	Section	Basic Salary
1	00247	3	08-01-200	D3	Permanent	Production	Glycerin	Rp. 3.400.000
2	00364	3	03-25-200	S1	Permanent	Production	Saponification 1	Rp. 3.400.000
3	10051	3	08-14-201	D3	Permanent	Production	Saponification 1	Rp. 3.400.000
4	00047	3	04-17-200	SMA	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.400.000
5	00077	3	05-01-200	SMA	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.400.000
6	00136	3	09-11-200	SMA	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.400.000
7	00278	3	02-01-200	SMA	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.400.000
8	00322	3	11-01-200	STM	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.400.000
9	00339	3	06-11-200	STM	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.400.000
10	00425	3	05-25-200	SMA	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.400.000
11	00658	3	03-01-201	SMA	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.400.000
12	10050	3	08-14-201	D3	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.400.000
13	00112	3	07-03-200	SMEA	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.400.000
14	00118	3	07-14-200	SMA	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.400.000
15	00130	3	07-26-200	STM	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.400.000
16	00220	3	08-01-200	SMK	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.400.000
17	00224	3	08-01-200	SMK	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.400.000
18	00239	3	05-02-200	SMU	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.400.000
19	00398	3	02-02-200	STM	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.400.000
20	00400	3	02-02-200	SMK	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.400.000
21	00439	3	11-25-200	SMK	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.400.000
22	00464	3	07-14-201	SMK	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.400.000
23	00466	3	07-14-201	STM	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.400.000
24	00467	3	07-14-201	STM	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.400.000
25	00468	3	07-14-201	SMK	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.400.000
26	00483	3	01-08-201	D3	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.400.000
27	00640	3	03-01-201	SMU	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.400.000
28	00679	3	03-01-201	SMK	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.400.000
29	01020	3	01-12-200	SMA	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.400.000
30	02041	3	03-01-200	SMA	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.400.000
31	02049	3	03-01-200	SMK	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.400.000

LIST GAJI KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI LEVEL 4 PT. OLEOCHEM AND SOAP INDUSTRY KIM II MABAR

No	Emp. No	Level	Join Date	Education	Employee Status	Department	Section	Basic Salary
1	02042	4	03-01-2001	SMK	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.650.000
2	00064	4	04-24-2001	SMA	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.650.000
3	00065	4	04-20-2001	SMA	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.650.000
4	00409	4	03-23-2001	D3	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.650.000
5	02043	4	03-01-2001	SMK	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.650.000



LIST GAJI KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI LEVEL 5 PT. OLEOCHEM AND SOAP INDUSTRY KIM II MABAR								
No	Emp. No	Level	Join Date	Education	Employee Status	Department	Section	Basic Salary
1	00263	5	02-01-2006	SMA	Permanent	Production	Glycerin	Rp. 3.800.000
2	00386	5	11-25-2008	SMA	Permanent	Production	Glycerin	Rp. 3.800.000
3	00055	5	04-20-2000	S1	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.800.000
4	00113	5	07-03-2000	S1	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.800.000
5	00116	5	07-14-2000	SMA	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.800.000
6	00292	5	06-06-2006	S1	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.800.000
7	00546	5	12-21-2012	D3	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.800.000
8	10100	5	07-09-2020	SMA	Permanent	Production	Saponification 2	Rp. 3.800.000
9	00107	5	07-03-2000	SMA	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.800.000
10	00411	5	03-24-2009	S1	Permanent	Production	Toilet Soap	Rp. 3.800.000



Lampiran D Uji Validitas

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005
VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011
VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017
VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023
VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029
VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035
VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041
VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00047
VAR00048 VAR00049 VAR00050 VAR00051 VAR00052 VAR00053
VAR00054 VAR00055
VAR00056 VAR00057 VAR00058 VAR00059 VAR00060 VAR00061
VAR00062 VAR00063 VAR00064 VAR00065 VAR00066
/SCALE('motivasi kerja') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Notes

Output Created	21-OCT-2022 10:33:29
Comments	
Active Dataset	DataSet0
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	183
Matrix Input	
Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Cases Used	

```

RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002
VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006
VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010
VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014
VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018
VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022
VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026
VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030
VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034
VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038
VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042
VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046
VAR00047 VAR00048 VAR00049 VAR00050
VAR00051 VAR00052 VAR00053 VAR00054
VAR00055
VAR00056 VAR00057 VAR00058 VAR00059
VAR00060 VAR00061 VAR00062 VAR00063
VAR00064 VAR00065 VAR00066
/SCALE('motivasi kerja') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE
/SUMMARY=TOTAL.

Processor Time 00:00:00.02
Elapsed Time 00:00:00.01
    
```

[DataSet0]

Scale: motivasi kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	183	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	183	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	66

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	110.9290	594.495	.530	.953
VAR00002	110.8415	587.046	.608	.952
VAR00003	110.7650	585.829	.629	.952
VAR00004	110.2022	584.778	.769	.952
VAR00005	110.2623	584.557	.723	.952
VAR00006	110.3115	603.084	.290	.953
VAR00007	110.9945	576.951	.880	.951
VAR00008	110.0109	596.209	.292	.953
VAR00009	110.3825	593.435	.289	.954
VAR00010	110.9891	585.857	.761	.952
VAR00011	109.9399	597.354	.270	.954
VAR00012	111.0164	586.950	.804	.952
VAR00013	109.8361	593.687	.331	.953
VAR00014	110.9454	581.305	.805	.951
VAR00015	111.0984	591.836	.657	.952
VAR00016	111.0273	581.543	.883	.951
VAR00017	111.1366	598.174	.565	.953
VAR00018	111.0219	578.285	.914	.951
VAR00019	110.9891	575.494	.884	.951
VAR00020	109.9727	588.807	.468	.953
VAR00021	110.8197	585.621	.685	.952
VAR00022	110.7377	596.019	.433	.953
VAR00023	110.2240	587.900	.458	.953
VAR00024	110.8033	587.939	.591	.952
VAR00025	110.7541	581.637	.719	.952
VAR00026	111.0055	610.214	-.071	.954
VAR00027	110.0164	588.654	.417	.953
VAR00028	110.3607	595.452	.433	.953
VAR00029	110.9180	589.999	.629	.952
VAR00030	110.4426	600.765	.295	.953
VAR00031	110.7814	577.370	.780	.951
VAR00032	110.6776	591.527	.501	.953
VAR00033	110.9508	599.146	.368	.953

VAR00034	110.6721	589.452	.511	.953
VAR00035	110.0765	592.588	.374	.953
VAR00036	110.6448	588.505	.513	.952
VAR00037	110.8306	594.801	.417	.953
VAR00038	109.7650	585.950	.504	.953
VAR00039	110.5847	599.090	.356	.953
VAR00040	110.0656	586.952	.334	.954
VAR00041	110.1038	600.588	.196	.954
VAR00042	110.5683	583.840	.597	.952
VAR00043	109.8251	592.431	.330	.953
VAR00044	110.7213	593.839	.472	.953
VAR00045	109.9891	604.428	.091	.954
VAR00046	109.5519	594.337	.301	.954
VAR00047	110.1257	600.759	.168	.954
VAR00048	110.6995	588.838	.521	.952
VAR00049	110.1639	586.654	.534	.952
VAR00050	110.5137	586.273	.489	.953
VAR00051	110.6066	595.625	.298	.953
VAR00052	110.3607	581.891	.507	.953
VAR00053	110.7814	602.106	.231	.953
VAR00054	110.5191	587.669	.436	.953
VAR00055	110.8907	595.373	.485	.953
VAR00056	110.8852	591.366	.591	.952
VAR00057	110.2842	605.589	.094	.954
VAR00058	109.9672	587.537	.482	.953
VAR00059	110.0437	601.701	.291	.953
VAR00060	110.6011	583.197	.678	.952
VAR00061	110.2787	606.686	.087	.954
VAR00062	110.6667	581.564	.655	.952
VAR00063	110.6776	594.846	.406	.953
VAR00064	110.3169	586.350	.720	.952
VAR00065	110.9016	585.617	.677	.952
VAR00066	110.7158	591.754	.442	.953

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
112.2240	608.889	24.67568	66



Lampiran E Uji Deskriptif Gaji

DESCRIPTIVES VARIABLES=x
/STATISTICS=MEAN STDDEV VARIANCE RANGE MIN MAX.

Descriptives

Notes

Output Created	16-DEC-2022 10:53:07
Comments	
Active Dataset	DataSet0
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	183
Missing Value Handling	User defined missing values are treated as missing. All non-missing data are used.
Syntax	DESCRIPTIVES VARIABLES=x /STATISTICS=MEAN STDDEV VARIANCE RANGE MIN MAX.
Processor Time	00:00:00.02
Elapsed Time	00:00:00.00

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaji	183	1130000	3070000	4200000	3296612.02	323863.180
Valid N (listwise)	183				3296612.02	

Descriptive Statistics

	Variance
Gaji	104887359634.901
Valid N (listwise)	

Lampiran F Uji Normalitas

NPar Tests

Notes

Output Created	16-DEC-2022 10:43:57
Comments	
Active Dataset	DataSet0
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	183
Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Cases Used	NPAR TESTS
Syntax	/K-S(NORMAL)=y RES_1 /MISSING ANALYSIS.
Processor Time	00:00:00.02
Resources Elapsed Time	00:00:00.01
Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.
[DataSet0]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	motivasi	Unstandardized Residual
N	183	183
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.78538748
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.044
Kolmogorov-Smirnov Z	1.312	.940
Asymp. Sig. (2-tailed)	.051	.340

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran G Uji Linieritas

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
MEANS TABLES=y BY x

/CELLS MEAN COUNT STDDEV
/STATISTICS LINEARITY.

**Means
Notes**

Output Created	16-DEC-2022 11:01:42
Comments	
Data	D:\anak bimbingan\afrodi\baru\Untitled1 .sav
Active Dataset	DataSet1
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	183
Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Cases Used	MEANS TABLES=y BY x /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.
Syntax	
Processor Time	00:00:00.02
Resources	Elapsed Time 00:00:00.00

Case Processing Summary

	Cases		
	Included	Excluded	Total

	N	Percent	N	Percent	N	Percent
motivasi * gaji	183	100.0%	0	0.0%	183	100.0%

Report
motivasi

Gaji	Mean	N	Std. Deviation
60.00	102.0000	3	.00000
63.00	101.0000	2	.00000
64.00	111.0000	1	.
67.00	104.0000	2	.00000
68.00	108.0000	3	.00000
69.00	108.2000	5	1.64317
70.00	106.0000	3	1.73205
72.00	108.0000	3	.00000
73.00	106.0000	6	1.09545
75.00	110.0000	2	4.24264
76.00	108.8000	5	1.09545
77.00	109.0000	2	.00000
78.00	112.6250	8	1.40789
79.00	108.0000	3	.00000
80.00	113.1429	7	3.13202
81.00	113.2857	14	5.20988
82.00	114.7500	16	2.90975
83.00	114.7273	11	1.48936
84.00	112.0000	6	1.09545
85.00	115.5000	6	1.22474
86.00	115.0000	4	2.00000
87.00	115.7778	9	2.81859
88.00	118.0000	3	.00000
89.00	118.0000	2	.00000
90.00	118.8571	7	3.18479
94.00	124.0000	3	.00000
97.00	124.2857	7	2.92770
98.00	126.0000	3	.00000
99.00	121.0000	3	.00000
100.00	128.0000	2	.00000
101.00	124.5000	6	1.64317
104.00	125.5000	4	.57735
105.00	129.5000	10	1.35401

109.00	126.0000	3	.00000
111.00	132.6667	3	.57735
114.00	134.0000	3	.00000
117.00	138.0000	3	.00000
Total	116.4863	183	8.23878

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square
motivasi * gaji	(Combined)	11500.337	36	319.454
	Between Groups	10941.690	1	10941.690
	Linearity	558.647	35	15.961
	Deviation from Linearity	853.379	146	5.845
	Within Groups	12353.716	182	
Total				

ANOVA Table

		F	Sig.
motivasi * gaji	(Combined)	54.654	.000
	Between Groups	1871.955	.000
	Linearity	2.731	.000
	Deviation from Linearity		
	Within Groups		
Total			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
motivasi * gaji	.941	.886	.965	.931

Lampiran H Uji Heterokedastisitas

```

COMPUTE Abs_Res=ABS(RES_1).
EXECUTE.
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Abs_Res
/METHOD=ENTER x.
    
```

Regression Notes

	Output Created	16-DEC-2022 10:47:42
	Comments	
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
Input	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	183
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
	Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Abs_Res /METHOD=ENTER x.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.04
	Memory Required	1396 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	gaji ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Abs_Res
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.029 ^a	.001	-.005	1.72398

- a. Predictors: (Constant), gaji

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.452	1	.452	.152	.697 ^b
	Residual	537.949	181	2.972		
	Total	538.401	182			

- a. Dependent Variable: Abs_Res
 b. Predictors: (Constant), gaji

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.525	.880		2.868	.005
	gaji	-.004	.010	-.029	-.390	.697

- a. Dependent Variable: Abs_Res

Lampiran I Uji Hipotesis

```

REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT y
/METHOD=ENTER x.
    
```

Regression

Notes

	Output Created	16-DEC-2022 10:51:03
	Comments	
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
Input	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	183
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
	Syntax	REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT y /METHOD=ENTER x.
	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.03
Resources	Memory Required	1396 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
motivasi	116.4863	8.23878	183
gaji	86.1803	12.64412	183

Correlations

		motivasi	gaji
Pearson Correlation	motivasi	1.000	.941
	gaji	.941	1.000
Sig. (1-tailed)	motivasi	.	.000
	gaji	.000	.
N	motivasi	183	183
	gaji	183	183

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	gaji ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: motivasi
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.941 ^a	.886	.885	2.79307	.886	1402.556	1

Model Summary

Model	Change Statistics	
	df2	Sig. F Change
1	181 ^a	.000

- a. Predictors: (Constant), gaji

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10941.690	1	10941.690	1402.556	.000 ^b
Residual	1412.026	181	7.801		
Total	12353.716	182			

a. Dependent Variable: motivasi

b. Predictors: (Constant), gaji

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations
	B	Std. Error	Beta			Zero-order
1 (Constant)	63.639	1.426		44.623	.000	
Gaji	.613	.016	.941	37.451	.000	.941

Coefficients^a

Model	Correlations		Collinearity Statistics	
	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant) gaji		.941	1.000	1.000

a. Dependent Variable: motivasi

Lampiran J Surat Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225802 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1257/FPSI/01.10/IX/2022
Lampiran : -
Hal : Riset dan Pengambilan Data

7 September 2022

Yth. **Bapak/Ibu HR Manager**
PT Oleochem And Soap Industry KIM II Mabar
di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : **Muhammad Afridho**
NPM : **188600152**
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **PT Oleochem And Soap Industry KIM II Mabar, Jl. Pulau Nias Selatan IV KIM III Desa Saentis, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Gaji Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Oleochem And Soap Industry Kim II Mabar"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
Mansur, Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
Pengabdian Kepada Masyarakat



Laini Afrita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs.
- Arsip





PT. OLEOCHEM & SOAP INDUSTRI

D. Yulian Yuli, Sekretaris KIM (D. Dina Saefudin, Kcs. Pelanti Sari Utami,
Kafidipaten Deli Serdang - Sumatera Utara, Indonesia. Kode Pos. 20371
Telp. : 062-613-6871/2000 Fax. : 062-613-6871/1010 E-mail : osi@oleochemsoap.com

Deli Serdang, 21 September 2022

Kepada Yth
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian dan
Pengabdian Kepada Masyarakat
Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
Di -
Tempat

Dengan hormat,


Sesuai dengan surat permohonan Riset dan pengambilan data No. 1257/FPSI/01.10/IX/2022 untuk Mahasiswa dibawah ini:

Nama	Muhammad Afridho
Tempat/Tgl. Lahir	Medan, 30 April 2000
NPM	188600152
Fakultas	Psikologi

benar telah melakukan riset dan pengambilan data di PT. Oleochem & Soap Industri, guna penyusunan skripsi dengan judul "**Pengaruh Gaji Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Oleochem & Soap Industri**" mulai 8 September 2022 sampai dengan 21 September 2021

Demikian surat ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Deli Serdang, 21 September 2022
PT. Oleochem & Soap Industri


Marwan A. Hasibuan
HR & GA Manager

MANUFACTURER OF WORLD CLASS QUALITY SOAPS, GLYCERIN AND SHAMPOO

ISO 9001, ISO 14001 & GMP Certified Company

