

HUBUNGAN PERSEPSI GAJI DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. MIDI UTAMA INDONESIA Tbk MEDAN

SKRIPSI

Disusun Oleh :

RIBKA YANTI NAINGGOLAN

208600173



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 19/3/25

Access From (repository.uma.ac.id)19/3/25

HUBUNGAN PERSEPSI GAJI DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. MIDI UTAMA INDONESIA Tbk MEDAN

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area*



HALAMAN PENGESAHAN


Judul Skripsi : Hubungan Persepsi Gaji Dengan Motivasi Kerja Karyawan

PT.MIDI UTAMA INDONESIA Tbk MEDAN


Nama : Ribka Yanti nainggolan

NPM : 208600173

Fakultas : Psikologi



Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Dekan



Faadhil S. Psi, M.Psi, Psikolog
Ka. Prodi

HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Ribka Yanti Nainggolan

NPM : 208600173

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas dengan norma, kaidah dan etika penulisan karya ilmiah.

Dengan demikian, Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 08 Januari 2025

Ribka Yanti Nainggolan

208600173

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

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

Nama : Ribka Yanti Nainggolan

NPM : 208600173

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“Hubungan Persepsi Gaji Dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. MIDI UTAMA INDONESIA Tbk MEDAN”

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 08 Januari 2025

Peneliti



Ribka Yanti Nainggolan

HUBUNGAN PERSEPSI GAJI DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. MIDI UTAMA INDONESIA Tbk MEDAN

Oleh:

RIBKA YANTI NAINGGOLAN

NPM: 208600173

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan persepsi gaji dengan motivasi kerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Medan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan uji korelasi. Populasi dalam penelitian ini adalah 134 orang karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Medan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah quota Sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan model skala likert. Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi Product moment dari Pearson, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi gaji dengan motivasi kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,784$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,614$. Ini menunjukkan bahwa persepsi gaji berdistribusi sebesar 61,4%% terhadap motivasi kerja.

Kata kunci: Persepsi Gaji, Motivasi Kerja, Karyawan

ABSTRACT

**THE CORRELATION BETWEEN SALARY PERCEPTION AND
EMPLOYEE WORK MOTIVATION AT PT. MIDI UTAMA INDONESIA TBK
MEDAN**

BY:
RIBKA YANTI NAINGGOLAN
NPM: 208600173

This research aimed to examine the correlation between salary perception and employee work motivation at PT. Midi Utama Indonesia Tbk Medan. The population in this research consisted of 134 employees of PT. Midi Utama Indonesia Tbk Medan. The sampling technique used in this research was quota sampling. The data collection method used was a questionnaire with a Likert scale model. Based on the normality and linearity assumption tests, it was concluded that variables X and Y met the normality and linearity assumptions; therefore, the analysis used was Pearson's Product-Moment correlation analysis. Based on the calculation results of Pearson's Product-Moment correlation analysis, it was found that there was a positive correlation between salary perception and work motivation. This result was evidenced by the correlation coefficient $r_{xy} = 0.784$, with a significance of $p = 0.000 < 0.05$. The determination coefficient (r^2) for the correlation between the independent and dependent variables was $r^2 = 0.614$, indicating that salary perception contributed 61.4% to work motivation.

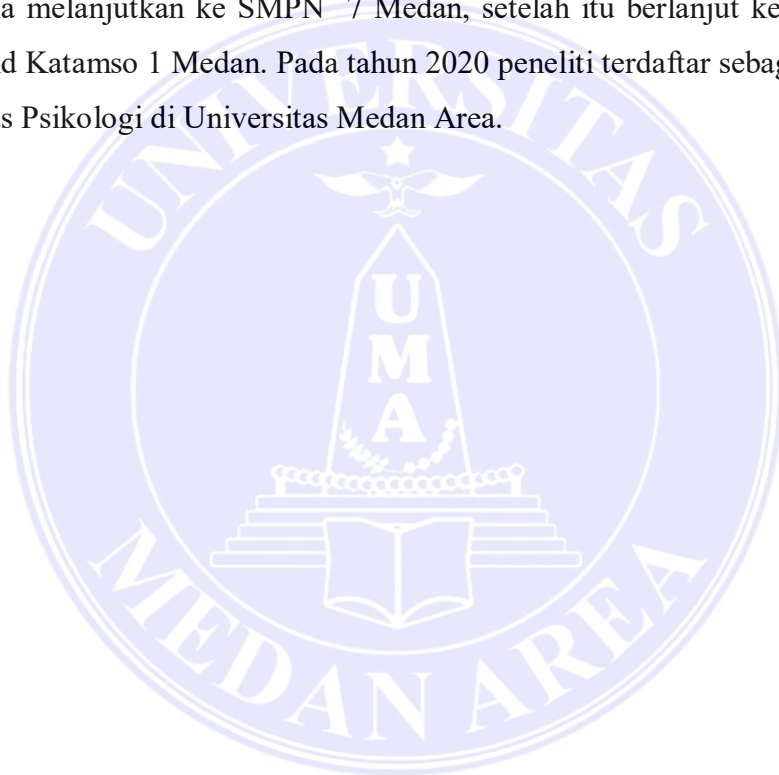
Keywords: Salary Perception, Work Motivation, Employees



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di kota Medan pada tanggal 21 maret 2002. Peneliti merupakan putri dari pasangan Bapak Ediman Nainggolan dan Ibu Larismarsida Tobing. Peneliti merupakan anak pertama dari tiga bersaudara, peneliti memiliki dua adik laki-laki saat ini.

Peneliti menempuh pendidikan formal di SD Free Methodist 1 Medan, kemudia melanjutkan ke SMPN 7 Medan, setelah itu berlanjut ke SMA Swasta Brigjend Katamso 1 Medan. Pada tahun 2020 peneliti terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi di Universitas Medan Area.



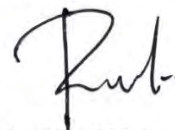
KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa yang selalu senantiasa melimpahkan berkat-Nya sehingga penelitian skripsi ini dapat di selesaikan sebagaimana yang di harapkan. Adapun maksud dan tujuan dari peneliti ini adalah untuk mengetahui “Hubungan Persepsi Gaji Dengan Motivasi Kerja Karyawan PT Midi Utama Indonesia Tbk Medan” sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada Bapak Dr. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan dan saran kepada peneliti dalam mengerjakan skripsi ini. Disamping itu peneliti mengucapkan terimakasih kepada Ibu Endang Haryati, S.Psi, M.Psi, Psikolog, kepada Ibu Anggi Tri Lestari Purba, S.Psi, M.Psi, dan kepada Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si yang telah banyak memberikan saran dan masukan kepada peneliti pada saat ujian skripsi.

Ungkapan terimakasih juga peneliti ucapkan kepada Bapak Ediman Nainggolan dan Ibu Larismarisda Tobing selaku orang tua peneliti yang telah berjasa dengan penuh kasih sayang dan ikut serta dalam mendoakan peneliti dan untuk seluruh karyawan PT. MIDI UTAMA INDONESIA Tbk MEDAN yang telah berkontribusi baik tenaga, waktu serta memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.

Medan, 08 Januari 2025



Ribka Yanti Nainggolan

208600173

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINIL	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
ABSTRAK.....	v
RIWAYAT HIDUP.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xi
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4.. Hipotesis Penelitian	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
1.5.2 Manfaat Praktis.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Motivasi Kerja.....	9
2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	9
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	11
2.1.3 Aspek-Aspek Motivasi Kerja	19
2.1.4 Ciri-Ciri Motivasi Kerja.....	22
2.2 Persepsi Gaji.....	23
2.2.1 Pengertian persepsi	23
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi	25
2.2.3 Aspek-aspek persepsi	28
2.2.4 Dinamika Persepsi.....	29
2.2.4 Gaji.....	30
2.2.6 Persepsi Gaji.....	31
2.3 Hubungan Persepsi Gaji Dengan Motivasi Kerja.....	34
2.4 Kerangka Konseptual.....	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	38
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	38

3.1.1 Waktu Penelitian	38
3.1.2 Tempat Penelitian.....	39
3.2 Bahan dan Alat Penelitian.....	39
3.3. Metodologi Penelitian.....	40
3.3.1 Validitas	40
3.3.2 Reabilitas.....	40
3.3.3 Normalitas	40
3.3.4 Linearitas.....	41
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	41
3.4.1 Populasi.....	41
3.4.2 Sampel	42
3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel	42
3.5 Prosedur Penelitian	42
3.5.1 Tahap Persiapan Administrasi.....	42
3.5.2 Persiapan alat ukur	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1 Hasil.....	46
4.4.2 Uji Reliabilitas	46
4.4.3 Uji Normalitas	46
4.4.4 Uji Linieritas Hubungan.....	47
4.2 Pembahasan.....	50
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	54
5.1. Simpulan	54
5.2 SARAN.....	54
DAFTAR PUSTAKA	49

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	36
Tabel 3.2 Distribusi Skala Persepsi Gaji	41
Tabel 3.3 Distribusi Skala Motivasi Kerja	42
Tabel 4.1 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	44
Tabel 4.2 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan Sebaran.....	44
Tabel 4.3 Hasil Perhitungan Korelasi <i>Product Moment</i> Koefisien Determinan	45
Tabel 4.4 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik	46



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di tengah sengitnya persaingan di era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk senantiasa bekerja keras tidak hanya dalam mencapai efisiensi dan efektivitas dalam kegiatan operasional perusahaan tetapi juga dalam hal sumber daya manusia Dessler, Manajemen SDM (2009). Hal ini terutama karena perusahaan saat ini sudah menyadari bahwa karyawan merupakan bagian yang paling penting dan memiliki peranan besar dalam mencapai keberhasilan perusahaan Stephen (2022). Karyawan di dalam suatu perusahaan tidak hanya menjadi bagian dalam melaksanakan fungsi perusahaan, akan tetapi menjadi aset berharga dalam keberhasilan perusahaan tersebut.

Pemenuhan kebutuhan karyawan adalah faktor yang penting untuk menciptakan dorongan atau motivasi terhadap karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai. Kesuksesan merupakan tujuan dari setiap organisasi dan dalam mencapai tujuan tersebut organisasi harus mempertahankan karyawannya dengan cara organisasi harus memastikan bahwa karyawan merasa puas berada dalam organisasi. Guna mewujudkan keberhasilan perusahaan, maka aset berharga perusahaan yakni para karyawan perlu memiliki motivasi kerja.

Motivasi kerja para karyawan pada dasarnya merupakan dorongan seorang karyawan dalam bekerja di perusahaan. Adapun yang dapat dilakukan oleh seorang manajer dalam menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan yang pada akhirnya harus dapat memberikan motivasi kepada karyawan. Motivasi kerja

adalah proses pemberian dorongan dengan memberikan semangat kerja agar seseorang mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya untuk mencapai tujuan organisasi Danang (2018).

Menurut L.N Jewel (Romauly, 2019), ciri-ciri karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi adalah bersaing dalam berprestasi, ingin segera mengetahui hasil dari usaha, berorientasi pada masa akan datang, tidak suka membuang-buang waktu, mempunyai rasa tanggung jawab, percaya diri dan ulet dalam menjalankan tugas.

Uchjana (2017) menyatakan bahwa motivasi berhubungan erat dengan kebutuhan. Satu atau lebih kebutuhan harus dipenuhi untuk dapat termotivasi. Pernyataan ini memberi arti bahwa seseorang akan melakukan sesuatu apabila ada yang ingin diperolehnya. Motivasi mengandung tiga unsur pokok yaitu kebutuhan, dorongan dan tujuan. Menurut Siagian (2017) motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang rela mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Misalnya saja dalam perusahaan, ketika seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang rendah, maka performansi kerjanya akan rendah pula, meskipun kemampuan yang dimiliki baik dan peluang tersedia Robbins (2008).

Fenomena yang terjadi di perusahaan ini terlihat karyawan yang kurang bersemangat untuk bekerja dan ada juga sebagian karyawan yang hanya datang untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai waktunya saja, perilaku karyawan yang tampak berdasarkan hasil observasi seperti: kondisi pekerjaan yang terasa

membosankan bagi karyawan, karyawan kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya, berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa karyawan di kantor merasa pekerjaan yang diberikan kepada mereka tanpa ada pengarahan sebelumnya sehingga mereka malas untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Selain itu motivasi kerja yang cenderung rendah terdapat dari sikap kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cara terburu-buru karena tidak diselesaikan dari awal.

Berdasarkan hasil observasi sementara karyawan yang kurang bersungguh-sungguh menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, karyawan juga terkadang mengundur- undurkan waktu dalam mengerjakan tugasnya, seringkali karyawan harus di ingatkan agar pekerjaannya di selesaikan lebih cepat, kemudian ada beberapa karyawan yang sering melakukan pekerjaan lain diluar dari tugas kantor seperti bermain game dan bermain tiktok saat jam kerja berlangsung. Atasan juga tidak memberi kebebasan dalam pengambilan keputusan dan terdapat ketidakeleluasaan bertindak bagi karyawan serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Karyawan juga dinilai memiliki tingkat aspirasi rendah, suka membuang-buang waktu sehingga waktu kerja yang harusnya selesai pada saat jam operasional namun kenyataannya karyawan membutuhkan waktu tambahan untuk menyelesaikan pekerjaan sampai selesai dan pulang hingga larut malam. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan yang motivasi kerjanya rendah, dalam bekerja dia tidak mampu menghasilkan pekerjaan yang baik karena, dia tidak sungguh-sungguh dan merasatidak mampu dalam bekerja. Sehingga hal tersebut, menimbulkan hasil kerja yang kurang maksimal. Permasalahannya adalah

karyawan ada yang mengeluh dan merasa bahwa kurang memiliki motivasi dalam bekerja.

Kurangnya motivasi rendah pada karyawan terjadi dikarenakan kurangnya persepsi gaji yang baik menurut karyawan. Hal ini diketahui dari hasil wawancara bahwa karyawan mengakui adanya pemberian gaji yang kurang sesuai dengan apa yang sudah mereka kerjakan, selain itu segala tanggung jawab dalam bekerja. Hal-hal seperti ini menjadi pengaruh pada persepsi gaji karyawan.

Berkaitan dengan gaji, masing-masing karyawan memiliki persepsi yang berbeda-beda terhadap gaji yang mereka terima dari perusahaan tempat mereka bekerja. Karyawan mengatakan bahwa gaji yang mereka terima tidak mencukupi kebutuhan-kebutuhan mereka dan ada juga karyawan yang mengatakan bahwa gaji yang mereka terima sudah dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan mereka. Dengan pemberian gaji yang sama dan jumlah beban kerja yang sama, ternyata terdapat perbedaan mengenai persepsi karyawan terhadap gaji yang diterima.

Dan dari hasil wawancara sementara alasan mengapa karyawan tetap bertahan dalam pekerjaan meskipun motivasi mereka rendah karena adanya hubungan persepsi gaji yang kecil ,yaitu :

1. Kebutuhan ekonomi : meskipun gaji kecil, pekerjaan tersebut masih menjadi sumber penghasilan yang penting untuk memenuhi kebutuhan dasar.
2. Kurangnya Alternatif : Dalam situasi dimana peluang kerja lain sulit Di dapatkan, karyawan mungkin merasa tidak ada pilihan lain selain Bertahan.

Salah satu bentuk strategi organisasi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah dengan pemberian gaji, tunjangan, jaminan kesehatan, dan pemberian insentif. Hal tersebut merupakan bentuk pemberian gaji yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya. Menurut Hasibuan (2018) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Pedalino dan Gamboa (2008) membuktikan adanya peningkatan motivasi kerja karena baiknya gaji yang diterima. Selanjutnya penelitian Stajkovic dan Luthans (dalam Spector, 2008) juga memberikan hasil pada peningkatan performance kerja karena adanya baiknya gaji. Faktor yang menentukan karyawan merasa kurang termotivasi adalah gaji yang dirasa tidak sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan. Menurut Hasibuan (2018) salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah gaji.

Sistem penggajian pegawai pemerintahan yang disebut dengan pegawai negeri sipil diatur dalam UU No 34 tahun 1999 tentang kepegawaian pemerintah. Penggajian ditetapkan dalam skala tunggal dan skala ganda yang berarti setiap pegawai yang berpangkat sama akan mendapat gaji pokok yang sama, disamping itu akan diberikan tunjangan kepada pegawai berdasarkan prestasi kerja yang dicapai dan beratnya tanggung jawab yang dipikul. Namun pada praktiknya gaji pegawai ditetapkan berdasarkan golongan ataupun pangkat yang dimiliki, sedangkan pangkat tidak mencerminkan beban tugas serta tanggung jawab.

Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi, yang didefinisikan sebagai manfaat jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja dan diberikan kepada

karyawan Wursanto (2019). Pada faktanya perusahaan seringkali tidak memperhatikan gaji sebagai bentuk perwujudan kompensasi bagi karyawan sehingga karyawan merasa kurang dihargai. Dengan kesesuaian gaji yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, maka akan merangsang tumbuhnya motivasi kerja di dalam diri seorang karyawan.

Gaji per jam dan per hari biasanya diberikan satu kali dalam seminggu atau satu kali perbulan, namun gaji pertahun biasanya juga diberikan setiap bulan Samsudin (2019). Gaji yang di terima karyawan dalam setiap devisi yang sama sudah diberikan secara adil akan tetapi karyawan merasa bahwa terkadang pekerjaan yang diberikan kepadanya tidak sama dengan karyawan lain sehingga adanya persepsi gaji yang tidak sama antar karyawan. Beberapa karyawan yang telah lama bekerja namun menerima gaji masih di bawah upah minimum, sehingga dibutuhkan pengkajian khusus mengenai sistem gaji karyawan di PT. Midi Utama Indonesia Tbk Medan. Pada dasarnya ketika membicarakan gaji pekerja pada individu, maka sesungguhnya mereka menentukannya dengan gaji sepadan. Jika mengerjakan suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran gajinya pada waktu berakhirnya pekerjaan.

Ketika karyawan mendapati hasil perbandingan dengan referent sama, maka akan disimpulkan bahwa mereka telah mendapat perlakuan yang adil. Namun jika hasilnya tidak sama, maka karyawan akan menyimpulkan bahwa karyawan telah diperlakukan tidak adil Stalling (2017). Ketika karyawan merasa diperlakukan tidak adil, karyawan akan berusaha untuk merubah kualitas dan kuantitas input karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja perusahaan Ivancevich (2017).

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut permasalahan karyawan mengenai “Hubungan Persepsi Gaji dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Medan”

1.2. Perumusan Masalah

Setelah melakukan pembatasan masalah tersebut, peneliti merumuskan masalah penelitian yaitu : “Apakah ada hubungan persepsi gaji dengan motivasi kerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Medan ?”

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat hubungan persepsi gaji dengan motivasi kerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Medan.

1.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan, maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini yaitu : Ada hubungan positif antara persepsi gaji dengan motivasi kerja, maka semakin tinggi persepsi gaji, maka semakin tinggi motivasi kerja. Sebaliknya semakin rendah persepsi gaji, maka motivasi kerja akan menurun.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1.5.1. Manfaat Teoritis

Mengembangkan wawasan ilmu dan mendukung teori-teori yang sudah berkaitan dengan Bidang Psikologi Industri dan Organisasi, terutama

tentang motivasi kerja dan persepsi gaji. Bahan pertimbangan bagi pengembangan peneliti selanjutnya dengan variabel lebih banyak.

1.5.2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan, diharapkan dapat memberikan masukan mengenai persepsi gaji serta motivasi kerja karyawan nya sehingga dapat dipergunakan sebagai bahan evaluasi bagi pengelola dalam meningkatkan motivasi kerja serta menciptakan persepsi gaji yang menyenangkan bagi karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1. Motivasi Kerja

1.1.1. Pengertian Motivasi Kerja

Bangun (2018) menyatakan motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Sedangkan, Kadarisman(2019) mengungkapkan hal yang serupa bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Selanjutnya menurut Robbins (2021), motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Motivasi kerja menurut Yusuf (2015) adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

Menurut Hendri (2018) motivasi adalah sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja. Munandar (2017) bahwa motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Bila seorang individu memiliki motivasi yang sangat kuat dalam dirinya, maka hal tersebut yang menyebabkan individu tersebut untuk bertindak, sehingga kebutuhannya dapat terpenuhi. B. Uno (2013) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan dan kekuatan

dalam diri seseorang untuk melakukan tujuan tertentu yang ingin dicapainya.

Menurut Porter (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan mencukupi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Menurut Anoraga (2018) motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi karya bisa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi. Sedangkan Mangkunegara (2018) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Dari beberapa definisi tentang motivasi kerja menurut para tokoh dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri karyawan untuk mencapai tujuan tertentu.

1.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang dikemukakan oleh (Hersberg, 2016), yaitu:

a. Faktor Motivasi

Faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang bisa menimbulkan kepuasan kerja dan keinginan untuk bekerja lebih tinggi. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.

b. Faktor Penyehat

Faktor ini disebut penyehat karena berfungsi untuk mencegah ketidakpuasan kerja, faktor penyehat merupakan faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Dengan demikian faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi bisa mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

Faktor lain mengenai motivasi yang juga dikemukakan oleh Hasibuan (2018) yaitu:

- a. Supervisi
- b. Hubungan interpersonal
- c. Kondisi kerja fisik
- d. Gaji
- e. Kebijakan dan praktik perusahaan
- f. Benefit dan sekuritas pekerjaan

Faktor-faktor yang dapat menggerakkan motivasi kerja Menurut Dessler (2014) yaitu:

- a. Prestasi individu yang memiliki keinginan terhadap prestasi dianggap sebagai suatu yang dibutuhkan untuk mendorong individu guna mencapai sasaran.
- b. Penghargaan atau pengakuan atas suatu prestasi yang telah dicapai oleh individu akan menjadi sebuah motivasi yang kuat.
- c. Tantangan yang dihadapi merupakan motivator bagi individu untuk mengatasi masalah tanggung jawab.
- d. Motivasi untuk bertanggung jawab dibutuhkan individu untuk turut merasa bertanggung jawab pada pekerjaan.
- e. Kemampuan seseorang dalam mengembangkan pengalaman kerja ataupun kesempatan untuk maju, dapat menjadi motivator yang kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat.
- f. Keterlibatan, rasa ikut terlibat dalam sebuah proses akan membantu meningkatkan motivasi kerja karyawan, kesempatan untuk berkembang dalam kontribusi membentuk sebuah jenjang karir yang universal merupakan sumber motivasi yang paling efektif bagi karyawan itu sendiri.

Stephen, (2022) menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi kerja yang paling kuat adalah gaji agar terpenuhinya kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup, yaitu makan, minum, tempat tinggal, dan sejenisnya. Kemudian kebutuhannya meningkat yaitu keinginan untuk mendapatkan keamanan hidup. Dalam taraf yang lebih maju, bila rasa aman

terpenuhi mereka mendambakan barang mewah, status dan kemudian prestasi.

Sedangkan menurut teori dua faktor Herzberg (dalam Hasibuan, 2018) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

a. Faktor Intrinsik

1) Prestasi (*Achievement*)

Prestasi (*Achievement*) artinya karyawan memperoleh kesempatan untuk mencapai hasil yang baik (banyak dan berkualitas) atau berprestasi. Kebutuhan akan prestasi, akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal. Seseorang akan berpartisipasi tinggi, asalkan memungkinkan untuk hal itu diberikan kesempatan.

2) Pengakuan (*Recognition*)

Pengakuan artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan (manajer) bahwa ia adalah orang yang berprestasi, dikatakan baik, diberi penghargaan, pujian, dimanusiakan dan sebagainya. Faktor pengakuan adalah kebutuhan akan penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu.

3) Pekerjaan Itu Sendiri (*The work it self*)

Untuk mencapai hasil karya yang baik, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan yang tepat. Ini berarti bahwa

diperlukan suatu program seleksi yang sehat dalam merekrut karyawan sesuai pada kemampuannya.

4) Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab adalah keterlibatan individu dalam usaha-usaha di setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Diukur atau ditunjukkan dengan seberapa jauh atasan memahami bahwa pertanggungjawaban tersebut dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan.

5) Pengembangan Potensi Individu (*Advancement*)

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

b. Faktor Ekstrinsik

1) Gaji atau Upah (*wages salaries*)

Faktor yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja adalah dengan pemberian kompensasi. Kompensasi berdasarkan prestasi dapat meningkatkan kinerja seseorang yaitu dengan sistem pembayaran karyawan berdasarkan prestasi kerja. Kompensasi akan berpengaruh untuk meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya secara langsung akan meningkatkan kinerja individu.

2) Kondisi kerja (*working condition*)

Kondisi kerja adalah kondisi kerja adalah tidak terbatas hanya pada kondisi kerja di tempat pekerjaan masing-masing seperti kenyamanan tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan, keamanan, dan lain-lain, akan tetapi kondisi kerja yang mendukung dalam menyelesaikan tugas yaitu sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan. Betapapun positifnya perilaku manusia seperti tercermin dalam kesetiaan yang besar, disiplin yang tinggi, dan dedikasi yang tidak diragukan serta tingkat keterampilan yang tinggi tanpa sarana dan prasarana kerja ia tidak akan dapat berbuat banyak apalagi meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerjanya.

3) Kebijakan dan Administrasi Perusahaan (*Company policy and administration*)

Kebijakan dan administrasi perusahaan atau organisasi merupakan salah satu wujud umum rencana-rencana tetap dari fungsi perencanaan (*planning*) dalam manajemen. Kebijakan (*Policy*) adalah pedoman umum pembuatan keputusan. Kebijakan merupakan batas bagi keputusan, menentukan apa yang dapat dibuat dan menutup apa yang tidak dapat dibuat. Kebijakan berfungsi untuk menandai lingkungan di sekitar keputusan yang dibuat, sehingga memberikan jaminan bahwa

keputusan-keputusan itu akan sesuai dan menyokong tercapainya arah atau tujuan.

4) Hubungan antar Pribadi (*Interpersonal Relation*)

Hubungan antar pribadi (manusia) bukan berarti hubungan dalam arti fisik namun lebih menyangkut yang bersifat manusiawi. Penting bagi manajer untuk mencegah atau mengobati luka seseorang karena *miss communication* (salah komunikasi) atau salah tafsir yang terjadi antara pimpinan dan pegawai atau antar organisasi dengan masyarakat luas. Salah satu manfaat hubungan antar pribadi atau manusia dalam organisasi adalah pimpinan dapat memecahkan masalah bersama pegawai baik masalah yang menyangkut individu maupun masalah umum organisasi, sehingga dapat menggairahkan kembali semangat kerja dan meningkatkan produktivitas.

5) Kualitas Supervisi

Supervisi merupakan suatu upaya pembinaan dan pengarahan untuk meningkatkan gairah dan prestasi kerja. Guna menjamin para karyawan melakukan pekerjaan maka para manajer senantiasa harus berupaya mengarahkan, membimbing, membangun kerja sama, dan memotivasi mereka untuk bersikap lebih baik sehingga upaya-upaya mereka secara individu dapat meningkatkan penampilan kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sebab dengan melakukan kegiatan supervisi secara sistematis maka akan memotivasi karyawan untuk

meningkatkan prestasi kerja mereka dan pelaksanaan pekerjaan akan menjadi lebih baik.

Menurut Maslow (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

b. Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*)

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu bekerja.

c. Kebutuhan sosial atau afiliasi (*affiliation or acceptance Needs*)

Kebutuhan sosial meliputi interaksi dengan rekan kerja, perasaan dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

d. Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*Esteem or Status Needs*)

Kebutuhan yang mencerminkan harga diri erat kaitannya dengan

prestise. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian, akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestise-nya.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*)

Kebutuhan akan aktualisasi diri diperoleh dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Menurut Yunus (dalam Torang, 2014) mengemukakan faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja individu, yaitu :

a. Rasa aman

Kesempatan untuk maju (naik tingkat, memperoleh jabatan dan keahlian). Tipe pekerjaan (sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat, dan minat karyawan).

b. Reputasi organisasi/ perusahaan (memberikan kebanggaan bila bekerja pada organisasi/ perusahaan tersebut).

c. Rekan kerja (sepaham dan dapat bekerja sama).

d. Keadilan organisasi dan upah (layak).

- e. Pemimpin (hubungan baik dengan bawahannya, mengenal bawahannya dan mempertimbangkan pendapat bawahannya).
- f. Jam kerja (teratur).
- g. Kondisi kerja (kebersihan, suhu baik, ada ventilasi, tidak ribut, dan bau).
- h. Fasilitas (kesempatan cuti, jaminan kesehatan, pengobatan, dll).

Gomes (2003) mengatakan bahwa motivasi juga sangat dipengaruhi oleh faktor individual dan faktor organisasional yang terdiri dari:

a. Faktor Individual

Yang tergolong faktor individual adalah kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan-kemampuan.

b. Faktor Organisasi

Yang tergolong faktor organisasi adalah pembayaran atau gaji, keamanan pekerja, sesama pekerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial atau afiliasi, kebutuhan yang mencerminkan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

2.1.3. Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Menurut Anoraga (2006) aspek-aspek motivasi kerja karyawan yaitu:

a. Adanya kedisiplinan dari karyawan

Sikap, tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik secara tulis maupun lisan antara karyawan dengan perusahaan, serta sanggup menerima sanksi bila melanggar peraturan, tugas dan wewenang yang diberikan.

b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dari kombinasi ide-ide atau gambaran, disusun secara lebih teliti, atau inisiatif sendiri, bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

c. Kepercayaan diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya, memiliki kemandirian, dapat risiko secara positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

d. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan

tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu

e. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melakukan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala risiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Menurut Kadarisman (2012) terdapat beberapa aspek dalam motivasi kerja, yaitu:

a. Kebutuhan atau keinginan.

Kebutuhan atau keinginan yang dirasakan oleh setiap pegawai pada dasarnya berbeda-beda. Tugas pemimpinlah untuk berusaha memahami jenis kebutuhan mana yang lebih menonjol dan paling diinginkan oleh bawahan untuk mencapai perilakunya ke arah pencapaian tujuan yang diinginkan.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan harus menjaga motivasi kerja karyawannya agar semangat kerja dapat tetap terpelihara, sehingga karyawan selalu memberikan motivasi yang tepat kepada organisasi/ perusahaan. Sehingga pada mereka timbul keinginan untuk berbuat dan bekerja dengan baik sesuai dengan tuntutan dan keinginan organisasi.

c. Keyakinan

Pada diri mereka akan timbul keyakinan bahwa dengan bekerja baik, tujuan organisasi akan lebih dapat mudah dicapai, sehingga tujuan pribadi juga akan terpenuhi.

d. Arahkan dan dorongan

Dalam melaksanakan tugas, para pegawai perlu diberikan arahan atau dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi prestasi yang menguntungkan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas peneliti akan menggunakan aspek-aspek motivasi adalah: adanya kebutuhan atau keinginan, kepemimpinan, keyakinan, arahan dan dorongan dalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.4. Ciri-Ciri Motivasi Kerja

Menurut Arep (2020), ciri-ciri orang yang bekerja dengan termotivasi adalah:

- a. Bekerja sesuai standar.
- b. Senang dalam bekerja.
- c. Merasa berharga.
- d. Bekerja keras.
- e. Sedikit pengawasan.

Menurut A.M Sardiman (2014), motivasi yang ada pada diri setiap orang itu memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus-menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai).
- b. Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa).

- c. Tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi sebaik mungkin (tidak cepat puas dengan prestasi yang dicapainya).
- d. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah “untuk orang dewasa (misalnya masalah pembangunan agama, politik, ekonomi, keadilan, pemberantasan korupsi, penentangan terhadap setiap tindak kriminal, amoral, dan sebagainya).
- e. Lebih senang bekerja mandiri.
- f. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif).
- g. Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu).
- h. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini itu.
- i. Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

Dari ciri-ciri motivasi kerja diatas dapat disimpulkan tekun menghadapi tugas, uleh menghadapi kesulitan, menunjukkan minat, tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi, lebih senang bekerja mandiri, bekerja sesuai standar, senang dalam bekerja, merasa berharga, bekerja keras dan sedikit pengawasan.

2.2 Persepsi Gaji

2.2.1. Pengertian Persepsi

Manusia sebagai makhluk sosial sekaligus sebagai makhluk individual memiliki perbedaan fisik, latar belakang, pola pikir, dan karakter dari setiap individunya. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa sudut pandang individu dalam memahami suatu hal melalui inderanya akan berbeda-beda, karena itu

setiap perbedaan juga ditentukan oleh sebuah persepsi dari masing-masing individu. Aktivitas sosial di seluruh tempat disertai oleh interaksi antarindividu dengan memberikan tanggapan, ide, penilaian, dan persepsi dari setiap individu.

Mempelajari persepsi merupakan hal yang penting untuk komunikasi antar individu bahwa Anda akan memberikan tanggapan terhadap lingkungan sekitar. Pada bab pertama, saya akan memaparkan penjelasan persepsi menurut para ahli psikologi, syarat-syarat persepsi, jenis-jenis persepsi, dan faktor-faktor yang memengaruhi persepsi.

Sebagai manusia, karyawan mempunyai persepsi hasil dan masukan yang diberikan oleh perusahaan dan situasi kerja. Dalam kenyataannya sering timbul perasaan ketidakadilan, karena karyawan mempersepsikan bahwa masih ada kesenjangan antara masukan dan hasil. Artinya karyawan merasa belum dihargai atau diberi imbalan secara adil dan situasi kerja yang kurang menyenangkan seperti misalnya, ruangan kerja yang terlalu panas, pekerjaan yang sama setiap hari kerjanya tentu dapat membosankan, dan masukan (tingkat pendidikan) karyawan yang dihargai terlalu rendah oleh perusahaan atau hasil yang diterima kurang memadai, sehingga akibatnya karyawan mempunyai sikap kerja yang negatif. Persepsi tentang keadilan dan sikap kerja terutama tentang upah dapat mempengaruhi lakunya dalam dunia pekerjaan. Setiap orang menginginkan perasaan adil dan kepuasan kerja serta menghindari ketidakadilan dan ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja tergantung pada perasaan keadilan pada pekerjaan. Perasaan ini diperoleh setelah membandingkan dirinya kepada karyawan lain. Kalau dalam membandingkan tersebut karyawan merasakan keadilan. Maka ia merasakan demikian atau sebaliknya

Terdapat beberapa versi definisi persepsi menurut para ahli dan juga menurut kamus besar psikologi. Pengertian persepsi tidak lepas dari pengamatan para ahli teori psikologi dan teori komunikasi. Saya mengambil beberapa teori sebagai gambaran bahwa teori terdiri dari beberapa faktor dan terdapat beberapa cara untuk mengelola persepsi. Mengelola persepsi menjadi hal yang penting sebagai dasar membangun kepercayaan individu, publik, dan bahkan sebagai senjata persuasif untuk memengaruhi pemikiran individu lain. Berikut ini adalah pengertian persepsi menurut para ahli dan kamus besar psikologi

Persepsi merupakan suatu tanggapan terhadap stimulus yang diterima oleh seseorang, hal tersebut dikatakan oleh Echols & Shadily dalam Pratisti & Yuwono (2018). Persepsi merupakan kemampuan otak dalam menerjemahkan stimulus atau untuk menerjemahkan stimulus yang masuk ke dalam alat indera manusia. Persepsi manusia terdapat perbedaan sudut pandang dalam penginderaan, ada yang mempersepsikan sesuatu itu baik atau persepsi yang positif maupun persepsi negatif yang akan mempengaruhi tindakan yang tampak atau nyata (Sugihartono, dkk, 2017).

Pengertian persepsi menurut Desirato (2020) adalah pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Pesan dapat dikatakan sebagai pemberian makna pada stimuli indriawi (sensory stimuli).

2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi

Menurut Kreck (2020) faktor yang mempengaruhi persepsi individu sebagai berikut:

- a. *Frame of refrence*, yaitu kerangka pengetahuan yang dimiliki yang dipengaruhi dari pendidikan, bacaan dan penelitian.
- b. *Frame of experience*, yaitu berdasarkan pengalaman yang telah dialaminya yang tidak terlepas dari keadaan lingkungan sekitarnya.

Pendapat lain mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi individu menurut Wade, Tarvis & Garry (2016) sebagai berikut:

- a. Kebutuhan

Ketika kita membutuhkan kita membu emiliki sesuatu, atau memiliki ketertarikan akan suatu hal, atau menginginkannya, kita akan dengan mudah mempersepsikan berdasarkan kebutuhan ini.

- b. Kepercayaan

Apa yang kita anggap sebagai benar dapat mempengaruhi interpretasi kita terhadap sinyal sensoris yang ambigu

- c. Emosi

Emosi dapat kita mengenai suatu informasi memengaruhi interpret sensoris

- d. Ekspektasi

Pengalaman masa lalu sering memengaruhi cara kita mempersepsikan dunia kecenderungan untuk mempersepsikan suatu sesuai dengan harapan disebut sebagai set persepsi (perceptual set)

Ada tiga macam faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang menurut Jafar. W.A.(2019) yaitu:

- a. Keadaan stimulus yang dipersepsi, situasi atau keadaan sosial yang melatar belakang stimulus, jika situasi sosial yang melatar belakang

stimulus berebeda hal tersebut akan dapat membawa perbedaan hasil persepsi. Keadaan stimulus dipengaruhi oleh sifat-sifat dan karakteristik yang ditampilkan oleh stimulus yaitu ukuran, intensitas, kontras, pengulangan, gerakan, status, dan kehadiran. Stimulus yang memiliki karakteristik yang sifatnya menonjol akan lebih menarik perhatian, sedangkan perhatian merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi persepsi,

b. Keadaan orang yang mempersepsi.

Menurut Walgito.B (2020) mengatakan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi yaitu:

1. Objek yang dipersepsikan

Objek menimbulkan stimulus yang mengenai alat indera atau resptor. Stimulus dapat datang dari luar individu yang mempersepsi, tetapi juga dapat datang dari dalam diri individu yang bersangkutan yang langsung mengenai syaraf penerima yang bekerja sebagai reseptor. Namun sebagian besar stimulus datang dari luar individu.

2. Alat indera, syaraf dan pusat susunan syaraf

Alat indera atau reseptor merupakan alat untuk menerima stimulus. Disamping itu juga harus ada syaraf sensoris sebagai alat untuk meneruskan stimulus yang diterima reseptor ke pusat susunan syaraf, yaitu otak sebagai pusat kesadaran. Sebagai alat untuk mengadakan respon diperlukan syaraf motoris.

3. Perhatian

Untuk menyadari atau untuk mengadakan persepsi diperlukan adanya perhatian, yaitu merupakan langkah pertama sebagai suatu persiapan dalam rangka mengadakan persepsi. Perhatian merupakan pemusatan atau konsentrasi dari seluruh aktivitas individu yang ditujukan kepada sesuatu atau sekumpulan objek.

Menurut Toha (2017) faktor internal yang mempengaruhi persepsi adalah faktor-faktor internal perasaan, sikap, dan Karakteristik individu, prasangka, keinginan atau harapan, perhatian (fokus), proses belajar, keadaan fisik, gangguan kejiwaan, nilai dan kebutuhan juga minat, dan motivasi. Berdasarkan pendapat-pendapat tokoh diatas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi adalah kebutuhan, kepercayaan, emosi, ekspektasi, harapan dan berdasarkan pengalaman individu itu sendiri.

2.2.3. Aspek-aspek persepsi

Menurut Sears (2009) persepsi memiliki beberapa aspek, diantaranya yaitu:

a. 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

b. 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

c. 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 tanggung jawab terhadap apa yang dibebankan kepadanya. 29 Peneliti akan menggunakan ketiga aspek tersebut yaitu aspek kognitif, aspek afektif dan aspek konatif dalam penelitian ini.

Aspek-aspek persepsi Menurut Walgito (2017) adapun aspek-aspek persepsi sebagai berikut:

1. Aspek kognitif

Komponen ini tersusun atas dasar pengetahuan atau informasi yang dimiliki seseorang tentang objek. Berkaitan dengan pikiran seseorang apa yang ada dalam pikiran konsumen. Kognitif bersifat rasional, masuk akal.

2. Aspek afektif

Komponen afektif berhubungan dengan rasa senang dan rasa tidak senang, jadi sifatnya evaluative yang berhubungan erat dengan nilai-nilai kebudayaan atau sistem nilai yang dimilikinya. Berkaitan dengan

perasaan, bersifat emosional. Wujudnya bisa berupa perasaan senang, sedih, ceria, dan gembira.

3. Aspek konatif

Komponen konatif merupakan kesiapan seseorang untuk bertindak laku yang berhubungan dengan objek sikapnya. Berkaitan dengan tindakan. Wujudnya adalah tindakan seseorang.

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai aspek-aspek persepsi, dapat ditarik kesimpulan mengenai aspek-aspek persepsi terdiri dari beberapa aspek diantaranya adalah aspek kognitif, aspek afektif dan aspek konatif.

2.2.4. Dinamika Persepsi

Persepsi (perception) merupakan konsep yang sangat penting dalam psikologi, kalau bukan dikatakan yang paling penting. Melalui persepsi manusia memandang dunianya. Apakah dunia terlihat "berwarna" cerah, pucat, atau hitam, semuanya adalah persepsi manusia yang bersangkutan. Persepsi harus dibedakan dengan sensasi (sensation). Yang terakhir ini merupakan fungsi fisiologis, dan lebih

banyak tergantung pada kematangan dan berfungsinya organ-organ sensoris. Sensasi meliputi fungsi visual, audio, penciuman dan

pengecapan, serta perabaan, keseimbangan dan kendali gerak. Kesemuanya inilah yang sering disebut indera. Jadi dapat dikatakan bahwa sensasi adalah proses manusia dalam menerima informasi sensoris [energi fisik dari lingkungan) melalui penginderaan dan menerjemahkan informasi tersebut menjadi sinyal-sinyal "neural" yang bermakna. Misalnya, ketika seseorang melihat (menggunakan indera visual, yaitu mata) sebuah benda berwarna merah, maka ada gelombang cahaya dari benda itu yang ditangkap oleh organ mata, lalu diproses dan ditransformasikan menjadi sinyal-sinyal di otak, yang kemudian diinterpretasikan sebagai "warna merah",

2.2.5. Gaji

Menurut Purwono (2016) gaji adalah upah (wages) yang dibayarkan kepada pimpinan, pengawas, dan tata usaha pegawai kantor atau manajer lainnya. Gaji umumnya tingkatnya lebih tinggi dari pada pembayaran kepada pekerja upahan. Upah adalah pembayaran kepada karyawan atau pekerja yang dibayar menurut lamanya jam kerja dan diberikan kepada mereka yang biasanya tidak mempunyai jaminan untuk dipekerjakan secara terus-menerus. Gaji mengacu pada pendapatan individu melalui pekerjaan. Hubungan pertukaran ada antara karyawan dan perusahaan, dan seorang karyawan memperdagangkan tenaga kerja atau pengetahuannya dengan perusahaan dengan imbalan uang atau manfaat yang dapat menyediakan kebutuhan dan perbaikan kehidupan bagi individu Ouchi (2021).

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa gaji merupakan sejumlah uang yang diberikan pada karyawan secara bulanan atas pelayanan dan kinerjanya. Dari perspektif karyawan, gaji disebut termasuk upah, upah lembur, bonus (atau komisi), berbagai tunjangan, yang berarti remunerasi langsung, umum, dan finansial Wang (2017).

Gaji merupakan balas jasa yang dibayarkan kepada Pemimpin- pemimpin, pengawas – pengawas, pegawai tata usaha, dan pegawai- pegawai kantor serta para manajer lainnya. Jumlah pembayaran gaji biasanya ditetapkan secara bulanan. Gaji umumnya tingkatannya dianggap lebih tinggi dari pada pembayaran-pembayaran kepada pekerja-pekerja upahan, walaupun kenyataannya sering tidak demikian. Seorang pegawai atau karyawan diberitahu bagaimana harus melakukan pekerjaannya, berada dibawah perintah dan harus mengikuti petunjuk-petunjuk pemberi kerja mengenai pelaksanaan pekerjaan itu.

2.2.6. Persepsi Gaji

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat di ambil kesimpulan Persepsi gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan jasa, gaji merupakan komponen biaya yang diberikan kepada pegawai atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Dengan begitu kinerja organisasi dapat tercapai. Sedangkan Insentif merupakan imbalan yang ditambahkan terhadap upah atau gaji dan biasanya berkaitan secara langsung dengan prestasi kerja, (seperti : bonus, THR, komisi, *profit sharing*, *piecerate plans*). Serta benefit adalah imbalan yang diterima pegawai sebagai hasil dari pekerjaan dan

posisi mereka dalam organisasi, (seperti pembayaran hari libur, asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan tunjangan pensiun). Tujuan diberikan insentif yakni memberi motivasi agar pekerja lebih meningkatkan prestasinya oleh karenanya kinerjanya terus meningkat. Tujuan persepsi gaji antara lain untuk ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh, pengaruh asosiasi usaha sejenis/ kadin dan pengaruh pemerintah Rivai (2015).

Mangkunegara (2002) menjelaskan persepsi gaji mencakup penafsiran terhadap stimulus yang telah diorganisasikan dengan cara mempengaruhi perilaku dan pembentukan sikap terhadap pendapatan ataupun kompensasi yang diterima. Kenyataan yang tidak bisa disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi karyawan pada suatu perusahaan tertentu adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada perusahaan, di pihak lain ia mengharapkan menerima gaji tertentu. Berangkat dari pandangan demikian, gaji yang dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh suatu perusahaan.

Dikatakan suatu tantangan karena gaji oleh para pekerja tidak lagi dipandang sebagai alat pemenuh kebutuhan materialnya, akan tetapi sudah dikatakan sebagai harkat dan martabat manusia. Sebaliknya, perusahaan cenderung melihatnya sebagai beban yang harus dipikul oleh perusahaan tersebut dalam rangka upaya pencapaian tujuan dan berbagai sasarnya. Berarti bahwa dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem gaji tertentu, kepentingan perusahaan dan kepentingan para pekerja perlu diperhitungkan.

2.3. Hubungan Persepsi Gaji Dengan Motivasi Kerja

Persepsi merupakan kemampuan otak dalam menerjemahkan stimulus atau untuk menerjemahkan stimulus yang masuk ke dalam alat indera manusia. Persepsi manusia terdapat perbedaan sudut pandang dalam penginderaan, ada yang mempersepsikan sesuatu itu baik atau persepsi yang positif maupun persepsi negatif yang akan mempengaruhi tindakan yang tampak atau nyata (Sugihartono, dkk, 2017).

Chaplin (2011) mengemukakan bahwa persepsi adalah proses untuk mengetahui ataupun mengenal objek-objek atau kejadian objektif yang menggunakan indera dan kesadaran dari proses organis. Menurut Pieter dalam Janiwarti dan Saragih (2011), secara umum persepsi adalah proses mengamati situasi dunia luar dengan menggunakan proses perhatian, pemahaman, pengenalan terhadap objek atau peristiwa, dan stimulus yang diterima seseorang sangat kompleks, stimulus masuk ke dalam otak kemudian diartikan/ditafsirkan serta diberi makna melalui proses yang rumit selanjutnya dihasilkan persepsi.

Menurut Purwono (2016) gaji adalah upah (wages) yang dibayarkan kepada pimpinan, pengawas, dan tata usaha pegawai kantor atau manajer lainnya. Gaji umumnya tingkatnya lebih tinggi dari pada pembayaran kepada pekerja upahan. Upah adalah pembayaran kepada karyawan atau pekerja yang dibayar menurut lamanya jam kerja dan diberikan kepada mereka yang biasanya tidak mempunyai jaminan untuk dipekerjakan secara terus-menerus.

Dapat disimpulkan bahwa persepsi gaji adalah suatu bentuk pemahaman dan penilaian terhadap upah yang diberikan kepada individu dari hasil kerja. Ivancevich (2007) menyatakan bahwa menurut teori-teori perbandingan sosial,

motivasi sangat dipengaruhi persepsi karyawan terhadap seberapa adil mereka diperlakukan. Gaji berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan namun gaji tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Ini dimungkinkan karena dalam penelitian ini bukan hanya pegawai tetap yang diteliti namun adanya pegawai kontrak yang masih memiliki gaji yang minim. Dan jumlah gaji juga merupakan standarisasi yang berarti sudah ditetapkan sesuai dengan jabatan yang dimiliki. Sehingga menyebabkan gaji berpengaruh namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Adanya penerimaan gaji yang diterima pada karyawan membentuk suatu persepsi gaji. Masalah upah/gaji dalam organisasi akan terdapat harapan yang secara normatif menentukan apa yang dimaksud dengan hubungan yang seimbang (fair) antara masukan dan hasil. Inda (dalam Baskoro, 2003) mengatakan proses persepsi dapat terjadi tergantung pada empat cara kerja, yaitu deteksi (pengenalan), transduksi (pengubahan energi dari satu bentuk ke bentuk lainnya), transmisi (penerusan), dan pengolahan informasi. Selanjutnya apa yang menjadi informasi tersebut akan diterima secara berbeda-beda antara satu individu dengan individu lainnya, yang mana hal itu tergantung pada faktor personal dan faktor situasional. Menurut Hasibuan “Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya”.

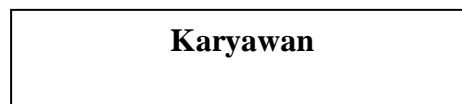
Bonus berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dapat dilihat berdasarkan hasil penelitian bahwa bonus merupakan pengaruh yang paling dominan. Karena, dengan adanya bonus yang diterima dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan adanya pendapatan yang lebih diluar dari gaji yang telah diperoleh.

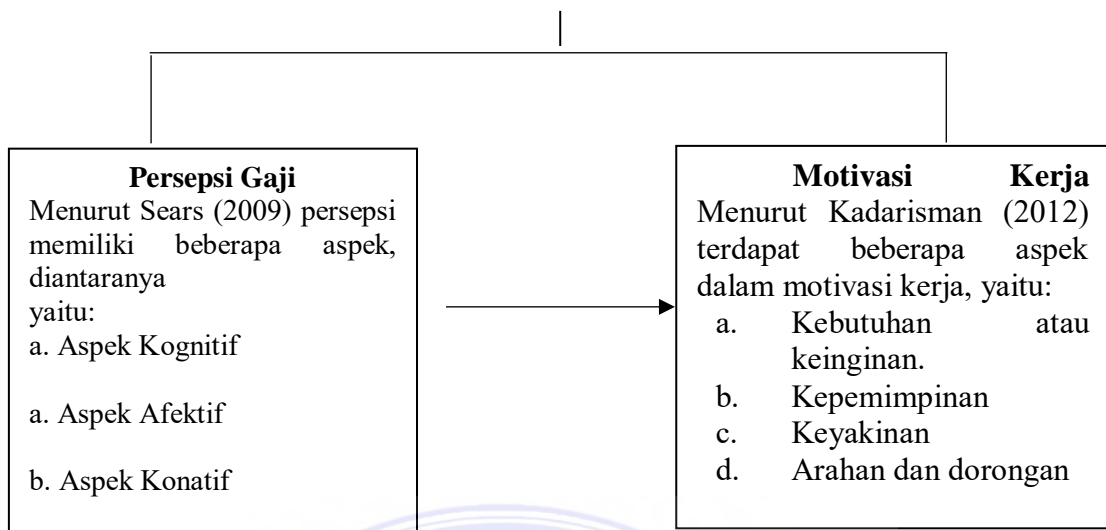
Menurut Sarwoto “Pemberian bonus dapat digunakan sebagai sarana untuk memotivasi karyawan”.

Fasilitas berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal tersebut dilihat dari tanggapan responden bahwa dengan adanya fasilitas yang nyaman dalam bekerja maka mereka dapat memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dengan begitu karyawan dapat mempermudah dan memperlancar pekerjaannya dengan lingkungan yang nyaman. Menurut penelitian Daradjat (2022) “Fasilitas artinya segala sesuatu yang bisa mempermudah upaya serta memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Gaji, bonus, dan fasilitas berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi gaji, bonus, dan fasilitas yang diberikan maka akan berdampak secara simultan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan.

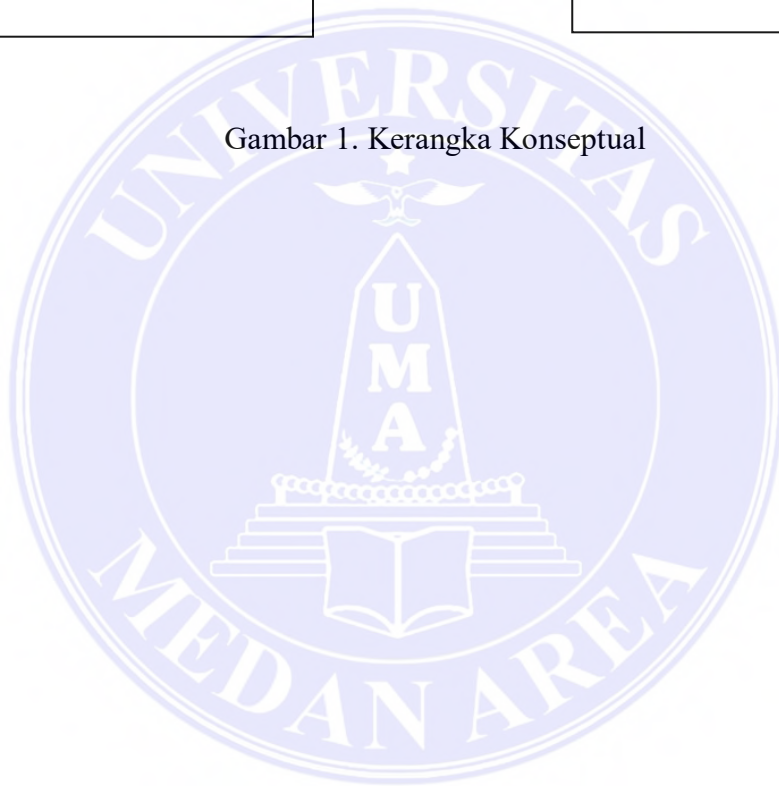
Adapun penelitian terdahulu oleh Putri (2015) diketahui bahwa pendapatan gaji berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Motivasi Karyawan terbukti terbentuk dari jumlah gaji yang layak pada karyawan.

2.4. Kerangka Konseptual





Gambar 1. Kerangka Konseptual



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1. Waktu Penelitian

Untuk penelitian dengan judul Hubungan Persepsi Gaji Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan PT.Midi Utama Tbk Medan. Peneliti memilih melakukan penelitian di PT. Midi Utama Indonesia Tbk Medan karena aksesnya mudah dicapai sehingga penelitian saya dapat dilakukan

No	Kegiatan	Tahun 2023					Tahun 2024											Tahun 2025		
		Ags	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sept	okt	Nov	Des	Jan	
1.	Pengajuan Judul																			
2.	Penyusunan Proposal																			
3.	Pengajuan Proposal																			
4.	Revisi Proposal																			
5.	Perizinan Penelitian																			
6.	Pengumpulan Data																			
7.	Analisis Data																			
8.	Penyusunan Laporan																			
9.	Pengajuan Seminar Hasil																			
10.	Revisi Skripsi																			
11.	Ujian Skripsi dan Revisi																			

dengan lancar. Waktu Penelitian bisa dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

3.1.2. Tempat Penelitian

Untuk penelitian dengan judul Hubungan Persepsi Gaji Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan di PT.Midi Utama Tbk Medan. Populasinya adalah Karyawan yang bekerja dibagian kantor

3.2. Bahan dan Alat Penelitian

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berbentuk kertas, peneliti mencetak kuesioner dengan menggunakan seperangkat komputer dan printer. Kuesioner adalah daftar yang berisi pertanyaan atau pernyataan-pernyataan secara tertulis yang harus dijawab oleh responden secara tertulis. Setelah itu peneliti membagikan kuesioner. Kemudian sampel tersebut mengisi pernyataan-pernyataan yang berada di kuesioner menggunakan alat tulis (pulpen).

Adapun alat penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah perangkat keras dan perangkat lunak. Perangkat keras terdiri atas sebuah laptop dengan spesifikasi prosesor Intel Celeron Inside, sedangkan perangkat lunak yang digunakan berupa sistem operasi Microsoft Windows 10. Adapun untuk keperluan analisis data dengan menggunakan SPSS versi 23.0 *for windows*. Kemudian skor yang mewakili pilihan subjek pada setiap butir pernyataan dipindahkan ke tahap berikutnya yaitu *Microsoft Excel* 2010.

Persiapan alat ukur penelitian dalam penelitian ini menggunakan Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala persepsi gaji dan skala motivasi kerja. Skala mengacu pada skala likert yang disusun dengan 4 alternatif jawaban, yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan favourable diberi rentangan nilai 4-1 dan pernyataan yang bersifat unfavourable diberi rentangan nilai 1-4.

3.3. Metodologi Penelitian

3.3.1 Validitas

Hasil penelitian yang valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2014). Untuk menguji validitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus korelasi Product Moment dari Karl Pearson.

3.3.2 Reliabilitas

Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas instrumen merupakan syarat untuk pengujian validitas instrumen. Oleh karena itu walaupun instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas instrumen perlu dilakukan

3.3.3 Normalitas

Penelitian ini melakukan uji normalitas dengan tujuan untuk mengetahui apakah distribusi dari penelitian, yang variabel bebas dan terikat telah menyebar secara normal. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi atau $p > 0,05$, sebaliknya apabila nilai $p < 0,05$ maka data dikatakan tidak berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan analisis uji *statistik One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan

bantuan program SPSS version 22.0 *for Windows* dan *Microsoft Office Excel* 2013.

3.3.4 Linearitas

Uji linearitas mempunyai linearitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian yaitu variabel terikat dan variabel bebas memiliki hubungan linier. Pengaruh yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat dapat dilihat apabila nilai signifikansi atau $p > 0,05$, sebaliknya jika nilai signifikansi atau $p < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa pengaruh antara kedua variabel tersebut tidak linear. Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan analisis uji statistik *Test for Linearity* dengan bantuan program SPSS version 22.0 *for Windows* dan *Microsoft Office Excel* 2013.

3.4. Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik /sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah 134 orang karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Medan. Adapun populasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

Jumlah karyawan seluruhnya

No.	Bagian Kerja	Jumlah
1.	Umum	43
2.	Administrasi	31
3.	Keuangan	53
4.	Pemasaran	32
Total		134

Sumber : PT MIDI UTAMA INDONESIA Tbk MEDAN

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014), Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Sampel data penelitian ini di ambil berdasarkan sampel sensus, yaitu semua populasi dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 51 orang karyawan.

3.4.3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah quota Sampling. Menurut menurut Sugiyono (2016), quota sampling adalah teknik untuk menentukan sampel dari populasi jumlah (kuota) yang diinginkan.

3.5. Prosedur Penelitian

3.5.1. Tahap Persiapan Administrasi

Sebelum melakukan penelitian, hal terdahulu yang dilakukan oleh peneliti adalah menyiapkan apa saja yang perlu disiapkan, seperti persiapan administrasi mengenai surat permohonan izin untuk melaksanakan penelitian surat permohonan izin untuk melaksanakan penelitian dan pengambilan data PT.Midi Utama Tbk Medan yang diberikan ke tempat

penelitian. Selain itu, setelah mendapatkan surat izin dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area surat tersebut diberikan langsung kepada HRD perusahaan.

Setelah pengambilan semua data sudah selesai dilaksanakan peneliti meminta surat keterangan penyelesaian penelitian pengambilan data dari pihak perusahaan tempat peneliti tersebut.

3.5.2 Persiapan alat ukur

Sebelum melakukan penelitian, Peneliti mempersiapkan terlebih dahulu alat ukur yang akan digunakan nantinya. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala persepsi kerja dan skala motivasi kerja. Sebelum dilakukan penelitian, peneliti melakukan uji coba alat ukur (try out) pada 34 orang, dan dilanjutkan dengan jumlah sampel sebanyak 51 orang.

1. Skala Persepsi Gaji

P

BLUE PRINT SKALA PERSEPRI GAJI					
No.	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Aspek Kognitif	Keyakinan terhadap suatu	1, 5, 19	12, 16, 22	6
		Melakukan persepsi berdasarkan informasi	7, 9, 25	2, 14, 20	6
2.	Aspek Afektif	Melibatkan emosi atau perasaan	13, 17, 21	4, 10, 24	6
		Adanya kepuasan	11, 15, 27	6, 18, 30	6
3.	Aspek Konatif	Melibatkan perhatian dan kesadaran individu	3, 23, 29	8, 26, 28	6
TOTAL					30

gaji dapat diukur dengan menggunakan 3 aspek seperti: kognitif, afektif, konatif, . Skala disiplin kerja meliputi 30 item pernyataan, yang terdiri dari 15 item *favorable* dan 15 item *unfavorable*.

Tabel 3.2 Distribusi Skala Persepsi Gaji

2. Skala Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat diukur dengan menggunakan 4 aspek seperti: kebutuhan atau keinginan, kepemimpinan, keyakinan, arahan dan dorongan . Skala motivasi kerja meliputi 31 item pernyataan, yang terdiri dari 16 item *favorable* dan 16 item *unfavorable*.

BLUE PRINT SKALA MOTIVASI KERJA					
No.	Aspek	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
1.	Kebutuhan atau keinginan	Menyesuaikan keinginan ataupun kebutuhan	1, 9	12, 22	8
		Membentuk kenyamanan dalam bekerja	3, 25	16, 18	
2.	Kepemimpinan	Motivasi dari pemimpin	13, 23	8, 10	8
		Adanya masukan dari pemimpin kepada karyawan	15, 27	6, 32	
3.	Keyakinan	Melakukan pekerjaan sebaik-baiknya	11, 29	4, 20	8
		Terpenuhinya tujuan pribadi	7, 17	26, 30	
4.	Arahan dan dorongan	Meningkatkan potensi diri	5, 21	14, 28	8
		Prestasi yang di untungkan	19, 31	2, 24	

TOTAL	32
--------------	-----------

Tabel 3.3 Distribusi Skala Motivasi Kerja



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji asumsi normalitas dan linieritas disimpulkan bahas variabel x dan y memenuhi asumsi normalitas dan memenuhi asumsi linieritas, maka analisis yang digunakan analisis korelasi Product moment dari Pearson. Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi Product moment dari Pearson, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi gaji dengan motivasi kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,784$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,614$. Ini menunjukkan bahwa persepsi gaji berdistribusi sebesar 61,4%% terhadap motivasi kerja.

5.2. Saran

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

1. Kepada Karayawan

Diharapkan karyawan supaya meningkatkan motivasi kerja nya masing-masing dan memberikan respon atau tindakan yang baik terhadap perusahaan terkait apa yang sudah di berikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan, agar dapat mencapai posisi di mana karyawan dan perusahaan mengalami kemakmuran.

2. Kepada Instansi

Perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan secara adil terhadap

prestasinya dalam bekerja yaitu dengan adanya pemberian bonus, bingkisan dan piagam bagi karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi yaitu karyawan yang tidak pernah datang terlambat ke kantor, tidak pernah alfa, dan karyawan yang rajin dalam bekerja sehingga pekerjaan mereka sering selesai tepat waktu dan memberikan perlengkapan fasilitas kerjaan pada karyawan. Hal ini dapat membuat karyawan menjadi termotivasi dalam bekerja sehingga mereka akan bekerja dengan giat dan baik dan adanya perasaan dihargai oleh perusahaan.

3. Kepada Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini belum sempurna dan mempunyai berbagai kekurangan. Maka untuk peneliti selanjutnya supaya lebih memperdalam kajian persepsi gaji dan hubungannya terhadap motivasi kerja. Selanjutnya disarankan agar untuk tidak terlalu fokus kepada gaji ,tetapi menjadikan faktor lain sebagai pembentuk motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M, Sardiman. 2014. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Adam, M. (2015). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Bandung: Alfabeta.
- Aisyah, N. K. (2011-2012). Pengaruh Rasio Likuiditas, Rasio Aktivitas, Rasio Profitabilitas, dan Rasio Leverage Terhadap Financial Distress . (*Studi pada Perusahaan Tekstil dan Garmen yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia* , 1.
- Anoraga, P. (2018). *Pengantar Pasar Modal*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arep, I. &. (2003). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Atmojo, S. T. (2016). Pengaruh Keadilan Distributif Dan Prosedural Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Paramedis Di Rumah Sakit. *Jurnal Kesehatan*.
- B. Uno, H. (2013). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bangun. (2018). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Baskoro, D. 2003. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Pengawasan Dan Stress Kerja Dengan Produktivitas Kerja. Skripsi
- Chaniago, A. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia .
- Chaplin, James P. 2011. Kamus Psikologi. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Cropanzano, R. B. (2015). Management Perspectives. *The management of organizational justice*, pp. 34 - 48.
- Danang, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Daradjat. 2022. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*, Alfabeta, Bandung.
- Dessler. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1*. Jakarta Barat: PT Indeks.
- Fentri, devola M. (2017). persepsi pengunjung terhadap daya tarik taman wisata

alam hutan rimbo tujuh danau di desa wisata buluh cina kecamatan siak hulu kabupaten kampar Riau. *FISIP*, 4(2), 1–11.

Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Edisi Kedua. Penerbit Andi Offset.

Hasibuan, M. S. (2004). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.

Hendri, A. I. (2018). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Hersberg, F. (2016). *Work and The Nature of Man*. Cleveland And New York:: The World Publishing Company.

Ivancevich, J. (2017). *Perilaku & Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Kadarisman. (2019). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Kreitner, K. (2010). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.

Lambert, E. d. (2008). The Importance of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Shaping Turnover Intent A Test of a Causal Model. *Criminal Justice Review* , Volume 34 No. 1: 96-118.

Lambe, T. C. (1969). *Soil Mechanics*. New York: John Willey & Sons.

Lin N., W. J. (2003). Relational bonds and customer's trust and commitment-a study on the moderating effects of web site usage. *Service Industrial Journal*.

Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Maslow, A. H. (2017). *Motivation and Personality (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah)*. Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
(t.thn.).

Mangkunegara, A. A. (2018). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

McFarlin, D. &. (1992). Distributive and Procedural Justice as Predictores of Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes. *The Academy of Management Journal*, 626-637.

- Moorman Deshpande, d. Z. (2010). Relationships Between. Providers and User of Marketing Research. *ournal of Marketing Research*.
- Munandar, A. S. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Pieter.(2011). *Self-Concept*. New York: Psychology Press.
- Putri, E. N., & Ardiana, I. D. K. R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Melalui Kepuasan Kerja di Lingkungan ITS Surabaya. *Management & Accounting Research Journal Global*, 3(2).
- Purwono, Hadi. 2016. *Sistem Personalialia*. Yogyakarta:Andi Offset.
- Porter, S. d. (2015). Employee organization Link ages. *The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. Academic Press. New York. , 12.
- Pour, L. d. (2013). The Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction among the Employees of Tehran Payame Noor University. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.168>.
- Ouchi, Z, (2021). Tujuan Utama Dari Bonus Loyalitas Sebuah Perusahaan.245
- Redi Panuju, M. (2018). *Pengantar studi ilmu komunikasi*. Jakarta: Paramedia grup.
- Robbins. Stephen P. & Judge, T. A. (2021). *Perilaku Organisasi buku 1 edisi ke-14*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:: CV. Pustaka Setia.
- Siagian, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sears, David O. (2009). *Psikologi Sosial 2*. Jakarta: Erlangga.
- Stalling, W. (2017). *Komunikasi dan Jaringan Nirkabel Jilid*. Jakarta: Erlangga.
- Stephen, R. (2022). *Perilaku Organisasi*. Jakarta.: Penerbit Salemba Empat.
- Sugihartono, dkk, 2017. *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Pers.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Torang, S. (2014). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.

Wang, B., Zhao, L., & Li, M. (2013). What Drives Content Creation Behavior on SNSs? A Commitment Perspective. *Journal of Business Research*, 66, 2529-2535.

W.J.S, P. (2003). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.

Wursanto. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 2(2):170–83.

Walgito Bimo. (2020). *Pengantar Psikologi Umum*. Penerbit Andi Yogyakarta.

Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.





LAMPIRAN 1
SKALA PENELITIAN PERSEPSI GAJI

Petunjuk Pengisian Identitas Responden:

Isilah sesuai dengan identitas diri Anda

1. Inisial :
2. Jenis Kelamin :
3. Lama Bekerja :

Skala ini terdiri dari sekelompok pernyataan untuk dijawab sesuai dengan daftar pilihan yang dijelaskan dalam petunjuk pengisian. Untuk itu saya berharap agar Saudara-saudara memperhatikan setiap petunjuk pengisian dengan baik.

Dalam memilih daftar pilihan, jawaban yang benar adalah jawaban yang jujur atau sesuai dengan keadaan diri Saudara. Untuk itu sangat diharapkan agar Saudara-saudara menjawab dengan jujur dan tidak mendiskusikannya dengan orang lain. Semua jawaban akan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian ini saja.

Petunjuk Pengisian Angket

Setiap pernyataan memiliki 4 alternatif jawaban:

- SS :Sangat Sesuai
- S : Sesuai
- TS :Tidak Sesuai
- STS :Sangat Tidak Sesuai

Berikan respon sesuai dengan apa yang Saudara rasakan dan alami, dengan cara memberi tanda silang (X) di kolom yang tepat.

SKALA X

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya menerima gaji karena hasil kerja yang memuaskan				
2.	Gaji yang diterima tidak sesuai dengan UMR				
3.	Saya bertanggungjawab penuh dengan tugas yang dibebankan kepada saya sesuai dengan gaji yang saya terima				
4.	Gaji yang diterima langsung habis				
5.	Saya menerima gaji sesuai dengan kontrak kerja.				
6.	Menerima gaji membuat saya merasa sedih				
7.	Gaji yang saya terima sesuai dengan standar yang ditentukan pemerintah				
8.	Saya menerima gaji meskipun tanggungjawab yang dibebankan belum saya selesaikan				
9.	Saya menerima gaji pokok sesuai dengan UMR.				
10.	Menurut saya gaji saya kurang banyak				
11.	Saya merasa senang saat menerima gaji				
12.	Saya menerima gaji meskipun pekerjaan saya kurang memuaskan				
13.	Saat menerima gaji saya langsung membeli kebutuhan				
14.	Gaji yang diterima belum sesuai dengan kontrak kerja				
15.	Gaji yang saya terima membuat saya merasa puas				
16.	Gaji yang diterima jauh dari standart kerja				
17.	Gaji yang saya dapatkan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari				
18.	Gaji yang saya dapatkan menurut saya kurang sesuai dengan pekerjaan saya				
19.	Saya yakin gaji yang diberikan kepada saya adalah hak saya sepenuhnya				
20.	Bekerja atau tidak saya tetap bisa Nerima gaji				
21.	Saya menerima gaji dengan ikhlas tanpa menghitung jam kerja saya				
22.	Saya menerima gaji tidak sama setiap bulannya				
23.	Saya bekerja secara maksimal sebagai pertanggungjawaban atas gaji yang sudah saya terima				
24.	Gaji yang diberikan sudah saya hitung-hitung sebelum saya menerimanya				
25.	Saya menyelesaikan pekerjaan untuk mendapatkan gaji yang maksimal				
26.	Gaji yang diterima karena hak saya bukan karena tanggungjawab saya				
27.	Menerima gaji dengan rasa senang				
28.	Saya menyelesaikan tugas apa adanya tanpa mengharap				

	imbalan lebih				
29.	Saya berusaha untuk menyelesaikan segala target kerja agar gaji saya bertambah				
30.	Selalu merasa bahwa gaji yang saya terima kurang dari sebelumnya				



Petunjuk Pengisian Identitas Responden:

Isilah sesuai dengan identitas diri Anda

1. Inisial :
2. Jenis Kelamin :
3. Lama Bekerja :

Skala ini terdiri dari sekelompok pernyataan untuk dijawab sesuai dengan daftar pilihan yang dijelaskan dalam petunjuk pengisian. Untuk itu saya berharap agar Saudara-saudara memperhatikan setiap petunjuk pengisian dengan baik.

Dalam memilih daftar pilihan, jawaban yang benar adalah jawaban yang jujur atau sesuai dengan keadaan diri Saudara. Untuk itu sangat diharapkan agar Saudara-saudara menjawab dengan jujur dan tidak mendiskusikannya dengan orang lain. Semua jawaban akan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian ini saja.

Petunjuk Pengisian Angket

Setiap pernyataan memiliki 4 alternatif jawaban:

SS :Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS :Tidak Sesuai

STS :Sangat Tidak Sesuai

Berikan respon sesuai dengan apa yang Saudara rasakan dan alami, dengan cara memberi tanda silang (X) di kolom yang tepat.

SKALA Y

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
1.	Bagi saya bekerja adalah salah satu cara untuk mencapai hidup yang layak				
2.	Saya hanya sebagai karyawan biasa				
3.	Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja.				
4.	Setiap saya menyelesaikan pekerjaan hasilnya belum tentu baik.				
5.	Adanya pemberian insentif bagi karyawan yang berprestasi.				
6.	Dalam bekerja saya selalu melakukan gagasan tersendiri.				
7.	Saya menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan saya				
8.	Pemimpin tidak memotivasi karyawan				
9.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai yang diharapkan				
10.	Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan tidak diberikan pengarahan				
11.	Saya yakin bahwa saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan baik, maka hasilnya akan baik				
12.	Meskipun bekerja kebutuhan saya tidak tertutupi				
13.	Pimpinan saya mampu membangkitkan semangat kerja bawahannya.				
14.	Dalam melakukan pekerjaan saya merasa kebingungan.				
15.	Pimpinan selalu memberikan gagasan kepada saya dan rekan kerja.				
16.	Selama bekerja diperusahaan saya merasa tidak aman dan khawatir.				
17.	Saya mendapatkan tunjangan yang sudah memuaskan.				
18.	Kondisi lingkungan kerja saya kurang nyaman.				
19.	Jabatan saya saat ini sesuai dengan prestasi saya				
20.	Saya tidak mampu mencapai target karena saya tidak berprestasi				
21.	Saya mendapat pengarahan tentang apa yang harus dikerjakan.				
22.	Menyelesaikan pekerjaan bukanlah salah satu tujuan yang ingin saya capai				
23.	Saya mendapat motivasi dari pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan.				
24.	Perusahaan tidak menjanjikan apapun untuk karyawan yang berprestasi				

25.	Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan.				
26.	Untuk mencukupi kebutuhan saya terpaksa saya mencari tambahan dengan bekerja ditempat lain.				
27.	Pimpinan selalu mengevaluasi pekerjaan saya dan rekan kerja.				
28.	Pemberian insentif bagi karyawan yang berprestasi belum merata.				
29.	Saya mampu mencapai target karena saya memiliki prestasi yang baik				
30.	Tunjangan yang saya dapatkan ditempat bekerja kurang memuaskan.				
31.	Saya mendapatkan insentif yang besar apabila saya mampu menyumbangkan prestasi untuk perusahaan				
32.	Pekerjaan yang saya lakukan sering diabaikan.				





HUBUNGAN PERSEPSI GAJI DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT.MIDI UTAMA INDONESIA Tbk MEDAN																														
No	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
1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
5	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2
6	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1
7	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
9	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
11	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1
12	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1
13	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
15	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
17	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2
18	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2
19	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
20	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
21	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
22	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2
25	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2
26	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2

27	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2		
28	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3		
29	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2		
30	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2		
31	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	
32	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2
33	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
34	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
37	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
38	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
39	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
40	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
41	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
42	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
43	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
44	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
45	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
46	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
47	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2
48	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2
49	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
50	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2
51	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2



HUBUNGAN PERSEPSI GAJI DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT.MIDI UTAMA INDONESIA Tbk MEDAN																																
No	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
1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
5	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2
6	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2
7	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
8	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1
9	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
10	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
11	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
12	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
13	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3
15	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2
19	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
20	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
22	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
23	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1
24	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2
25	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
26	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2

27	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
28	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
29	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2
30	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2
31	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
32	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
33	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1
34	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
35	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
36	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
37	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1
38	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1
39	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2
40	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2
41	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
42	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
43	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
44	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
45	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1
46	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1
47	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
48	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2
49	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1
50	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2
51	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2



Reliability**Scale: PERSEPSI GAJI****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

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

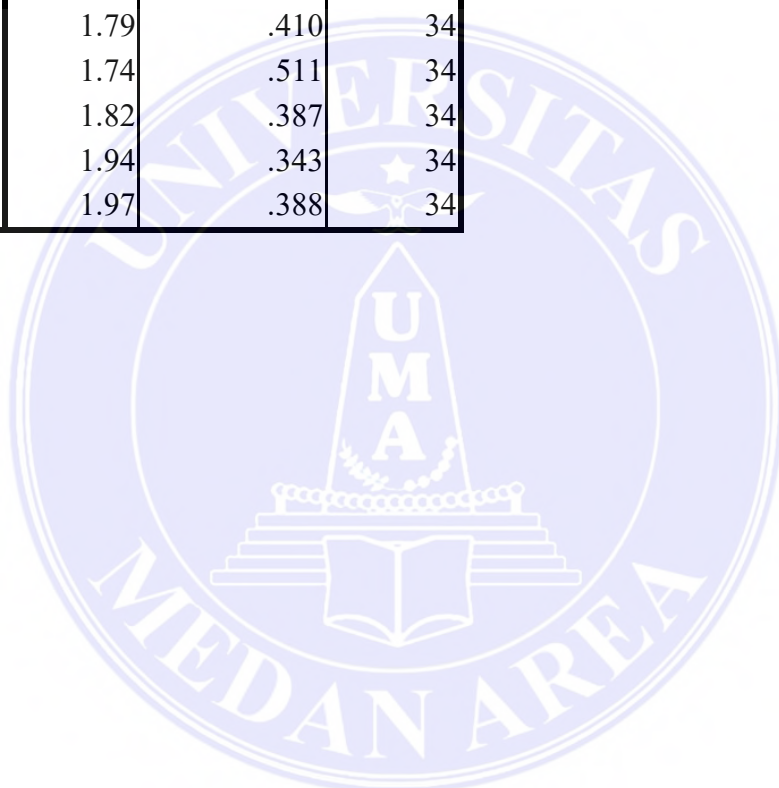
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	35

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PG1	1.82	.459	34
PG2	1.91	.379	34
PG3	1.71	.462	34
PG4	1.59	.500	34
PG5	1.91	.379	34
PG6	1.82	.387	34
PG7	1.82	.459	34
PG8	1.79	.479	34
PG9	1.91	.514	34
PG10	1.91	.288	34
PG11	1.71	.462	34
PG12	1.74	.567	34
PG13	1.79	.410	34
PG14	1.85	.500	34
PG15	1.85	.359	34
PG16	1.68	.475	34
PG17	1.79	.479	34
PG18	1.91	.288	34
PG19	1.94	.489	34

PG20	1.79	.479	34
PG21	1.74	.448	34
PG22	1.82	.459	34
PG23	1.85	.436	34
PG24	1.74	.511	34
PG25	1.76	.431	34
PG26	1.79	.410	34
PG27	1.68	.535	34
PG28	1.74	.511	34
PG29	1.85	.436	34
PG30	1.91	.379	34
PG31	1.79	.410	34
PG32	1.74	.511	34
PG33	1.82	.387	34
PG34	1.94	.343	34
PG35	1.97	.388	34



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PG1	61.59	49.583	.474	.891
PG2	61.50	49.652	.573	.889
PG3	61.71	49.971	.408	.892
PG4	61.82	49.907	.382	.892
PG5	61.50	51.106	.397	.893
PG6	61.59	51.219	.268	.894
PG7	61.59	49.219	.532	.890
PG8	61.62	49.395	.480	.891
PG9	61.50	49.348	.449	.891
PG10	61.50	52.439	.080	.896
PG11	61.71	49.426	.494	.890
PG12	61.68	47.559	.636	.887
PG13	61.62	49.637	.527	.890
PG14	61.56	50.315	.323	.894
PG15	61.56	52.072	.126	.896
PG16	61.74	48.928	.557	.889
PG17	61.62	49.698	.434	.891
PG18	61.50	51.167	.390	.892
PG19	61.47	49.590	.440	.891
PG20	61.62	50.425	.324	.893
PG21	61.68	49.922	.432	.891
PG22	61.59	49.462	.494	.890
PG23	61.56	49.527	.512	.890
PG24	61.68	49.316	.457	.891
PG25	61.65	51.872	.129	.896
PG26	61.62	50.365	.399	.892
PG27	61.74	48.201	.588	.888
PG28	61.68	48.468	.580	.889
PG29	61.56	49.709	.481	.891
PG30	61.50	52.197	.094	.896
PG31	61.62	50.001	.463	.891
PG32	61.68	48.468	.580	.889
PG33	61.59	50.916	.324	.893
PG34	61.47	50.923	.371	.892
PG35	61.44	51.163	.278	.894

Reliability

Scale: MOTIVASI KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MK1	2.0000	.00000	34
MK2	1.7647	.55371	34
MK3	1.8824	.40934	34
MK4	1.7941	.47860	34
MK5	1.7647	.43056	34
MK6	1.7941	.41043	34
MK7	1.8529	.43571	34
MK8	1.8235	.38695	34
MK9	1.8235	.52052	34
MK10	1.9118	.37881	34
MK11	1.7941	.41043	34
MK12	1.7353	.51102	34
MK13	1.7941	.53820	34
MK14	1.8235	.45863	34
MK15	1.8529	.35949	34
MK16	1.7647	.43056	34
MK17	1.7059	.52394	34
MK18	1.8235	.38695	34
MK19	1.9412	.34300	34

MK20	1.9412	.42220	34
MK21	1.6176	.49327	34
MK22	1.7353	.51102	34
MK23	1.7941	.41043	34
MK24	1.8529	.50045	34
MK25	1.7941	.41043	34
MK26	1.7059	.46250	34
MK27	1.8529	.43571	34
MK28	1.8529	.35949	34
MK29	1.7353	.44781	34
MK30	1.8824	.47767	34
NK31	1.8824	.40934	34
MK32	1.9118	.57036	34

Scale: MOTIVASI KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MK1	2.0000	.00000	34
MK2	1.7647	.55371	34
MK3	1.8824	.40934	34

MK4	1.7941	.47860	34
MK5	1.7647	.43056	34
MK6	1.7941	.41043	34
MK7	1.8529	.43571	34
MK8	1.8235	.38695	34
MK9	1.8235	.52052	34
MK10	1.9118	.37881	34
MK11	1.7941	.41043	34
MK12	1.7353	.51102	34
MK13	1.7941	.53820	34
MK14	1.8235	.45863	34
MK15	1.8529	.35949	34
MK16	1.7647	.43056	34
MK17	1.7059	.52394	34
MK18	1.8235	.38695	34
MK19	1.9412	.34300	34
MK20	1.9412	.42220	34
MK21	1.6176	.49327	34
MK22	1.7353	.51102	34
MK23	1.7941	.41043	34
MK24	1.8529	.50045	34
MK25	1.7941	.41043	34
MK26	1.7059	.46250	34
MK27	1.8529	.43571	34
MK28	1.8529	.35949	34
MK29	1.7353	.44781	34
MK30	1.8824	.47767	34
NK31	1.8824	.40934	34
MK32	1.9118	.57036	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MK1	56.2059	40.714	.000	.873
MK2	56.4412	36.375	.604	.862
MK3	56.3235	38.407	.422	.868
MK4	56.4118	38.189	.388	.868
MK5	56.4412	39.769	.140	.874

MK6	56.4118	38.250	.452	.867
MK7	56.3529	38.175	.436	.867
MK8	56.3824	38.607	.407	.868
MK9	56.3824	37.698	.429	.867
MK10	56.2941	39.487	.328	.872
MK11	56.4118	38.734	.355	.869
MK12	56.4706	36.802	.589	.863
MK13	56.4118	37.401	.459	.867
MK14	56.3824	37.819	.476	.866
MK15	56.3529	40.720	-.030	.876
MK16	56.4412	38.072	.462	.867
MK17	56.5000	36.742	.582	.863
MK18	56.3824	38.789	.368	.869
MK19	56.2647	38.867	.404	.868
MK20	56.2647	39.413	.212	.872
MK21	56.5882	38.007	.405	.868
MK22	56.4706	37.287	.507	.865
MK23	56.4118	38.795	.342	.869
MK24	56.3529	37.629	.462	.867
MK25	56.4118	39.280	.246	.871
MK26	56.5000	38.136	.414	.868
MK27	56.3529	38.175	.436	.867
MK28	56.3529	38.417	.486	.867
MK29	56.4706	38.378	.385	.869
MK30	56.3235	37.619	.489	.866
MK31	56.3235	38.650	.373	.869
MK32	56.2941	38.335	.391	.872

DATA SETELAH UJI COBA

Reliability

Scale: PERSEPSI GAJI

369

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	.0

Total	51	100.0
-------	----	-------

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	29

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PG1	1.92	.392	51
PG2	1.96	.344	51
PG3	2.12	.431	51
PG4	1.98	.244	51
PG5	2.14	.348	51
PG6	2.06	.369	51
PG7	2.04	.344	51
PG8	2.16	.367	51
PG9	1.96	.445	51
PG10	2.04	.344	51
PG11	1.86	.401	51
PG12	1.94	.369	51
PG13	1.90	.413	51
PG14	2.12	.431	51
PG15	2.04	.280	51
PG16	2.04	.344	51
PG17	2.04	.344	51
PG18	2.02	.374	51
PG19	2.14	.348	51
PG20	2.00	.447	51
PG21	2.04	.280	51
PG22	1.98	.374	51
PG23	1.84	.367	51
PG24	2.00	.400	51
PG25	2.10	.458	51
PG26	2.00	.200	51
PG27	2.08	.392	51

PG28	1.98	.316	51
PG29	2.02	.469	51

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PG1	56.59	18.967	.449	.826
PG2	56.55	19.413	.371	.829
PG3	56.39	19.243	.324	.831
PG4	56.53	19.734	.397	.829
PG5	56.37	19.838	.225	.834
PG6	56.45	19.573	.389	.832
PG7	56.47	19.934	.396	.835
PG8	56.35	19.753	.335	.834
PG9	56.55	18.973	.382	.829
PG10	56.47	19.534	.330	.830
PG11	56.65	18.433	.599	.820
PG12	56.57	19.090	.442	.827
PG13	56.61	18.803	.470	.825
PG14	56.39	19.043	.379	.829
PG15	56.47	19.854	.289	.832
PG16	56.47	19.574	.316	.831
PG17	56.47	19.534	.330	.830
PG18	56.49	19.735	.335	.834
PG19	56.37	19.838	.325	.834
PG20	56.51	19.295	.295	.832
PG21	56.47	19.814	.306	.831
PG22	56.53	19.094	.435	.827
PG23	56.67	18.787	.544	.823
PG24	56.51	19.135	.389	.828
PG25	56.41	19.167	.318	.831
PG26	56.51	20.095	.390	.832
PG27	56.43	19.330	.340	.830
PG28	56.53	19.294	.455	.827
PG29	56.49	18.815	.399	.828

$$29 \times 4 + 29 \times 1 / 2 = 72,5$$

Reliability

Scale: MOTIVASI KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	51	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	26

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MK1	1.94	.311	51
MK2	2.00	.283	51
MK3	2.12	.431	51
MK4	1.96	.280	51
MK5	2.22	.415	51
MK6	2.10	.413	51
MK7	1.96	.280	51
MK8	2.16	.367	51
MK9	1.84	.418	51
MK10	2.00	.400	51
MK11	1.96	.445	51
MK12	1.88	.325	51
MK13	2.08	.337	51
MK14	2.10	.413	51
MK15	2.02	.316	51

MK16	2.04	.344	51
MK17	2.06	.311	51
MK18	1.86	.348	51
MK19	2.00	.346	51
MK20	1.96	.488	51
MK21	2.10	.458	51
MK22	1.98	.316	51
MK23	1.98	.316	51
MK24	1.98	.316	51
MK25	2.04	.488	51
MK26	2.00	.346	51

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MK1	50.39	16.643	.429	.824
MK2	50.33	17.027	.308	.827
MK3	50.22	16.373	.363	.826
MK4	50.37	16.798	.414	.824
MK5	50.12	17.026	.383	.833
MK6	50.24	16.544	.332	.827
MK7	50.37	17.158	.354	.829
MK8	50.18	17.068	.305	.831
MK9	50.49	15.735	.578	.816
MK10	50.33	16.627	.319	.827
MK11	50.37	15.798	.517	.819
MK12	50.45	16.453	.480	.822
MK13	50.25	17.194	.386	.832
MK14	50.24	16.504	.344	.826
MK15	50.31	16.780	.366	.826
MK16	50.29	16.812	.318	.827
MK17	50.27	17.123	.336	.830
MK18	50.47	16.054	.593	.817
MK19	50.33	16.507	.426	.823
MK20	50.37	16.078	.386	.825
MK21	50.24	15.984	.445	.822
MK22	50.35	16.673	.409	.824
MK23	50.35	16.993	.382	.828

MK24	50.35	16.873	.329	.827
MK25	50.29	16.012	.403	.824
MK26	50.33	16.587	.397	.824

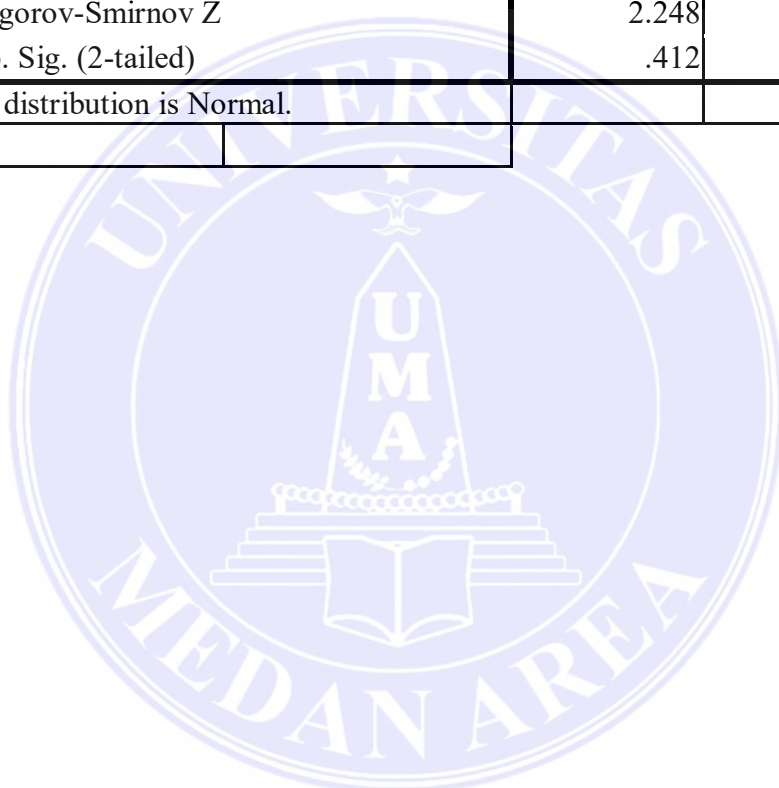
$$26 \times 4 + 26 \times 1 / 2 = 65$$



NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		persepsi kerja	motivasi kerja
N		51	51
Normal Parameters ^a	Mean	58.51	52.33
	Std. Deviation	11.545	10.222
Most Extreme Differences	Absolute	.315	.301
	Positive	.162	.135
	Negative	-.315	-.301
Kolmogorov-Smirnov Z		2.248	2.146
Asymp. Sig. (2-tailed)		.412	.321
a. Test distribution is Normal.			





Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
motivasi kerja * persepsi gaji	51	100.0%	0	.0%	51	100.0%

Report

motivasi kerja

persepsi gaji	Mean	N	Std. Deviation
48	43.00	1	.
49	43.50	2	.707
51	45.00	1	.
52	46.33	3	.577
53	47.43	7	1.718
56	50.00	2	.000
60	53.78	9	.441
61	54.43	14	.514
62	56.00	2	.000
63	56.50	10	.527
Total	52.33	51	4.222

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
motivasi kerja * persepsi gaji	Between Groups	(Combined)	864.968	9	96.108	149.456	.000
		Linearity	863.490	1	863.490	1.343E3	.000
		Deviation from Linearity	1.478	8	.185	.287	.266
	Within Groups		26.365	41	.643		
Total			891.333	50			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
motivasi kerja * persepsi gaji	.784	.614	.985	.970



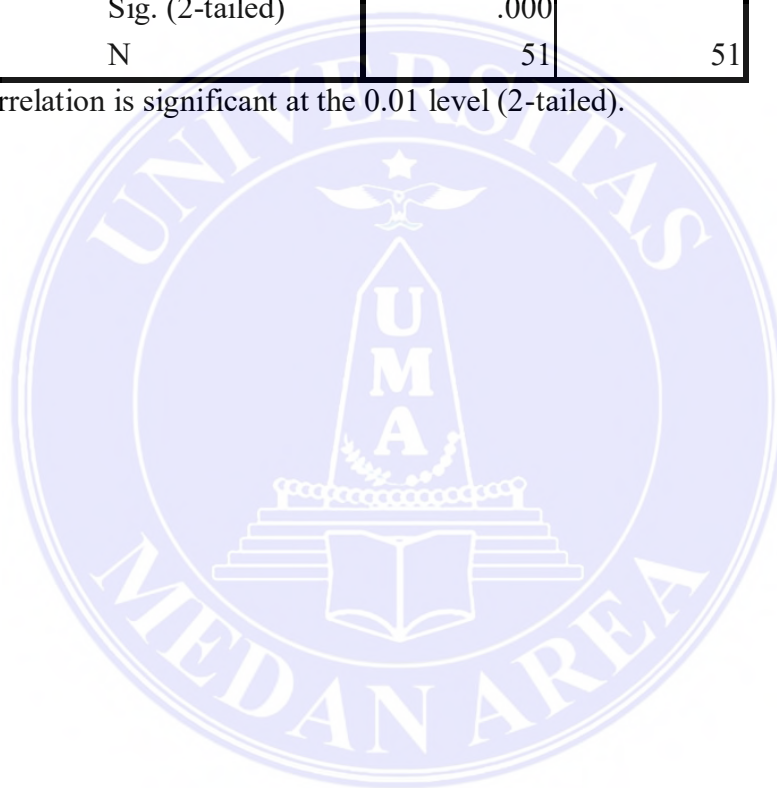


Correlations

Correlations

		persepsi kerja	motivasi kerja
persepsi gaji	Pearson Correlation	1	.784**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	51	51
motivasi kerja	Pearson Correlation	.784**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	51	51

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







UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolan Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 2353/FPSI/01.10/VII/2024
Lampiran : -
Hal : Penelitian

22 Juli 2024

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
PT. Midi Utama Indonesia Tbk
di -

Tempat

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

Nama : Ribka Yanti Nainggolan
NPM : 208600173
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Midi Utama Indonesia Tbk, Jl. M.G. Manurung, Amplas, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang guna penyusunan skripsi yang berjudul "Hubungan Persepsi Gaji dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Medan".

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
Ketua Program Studi Psikologi
Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arslp





LAMPIRAN 10
SURAT SELESAI PENELITIAN



SURAT KETERANGAN

Nomor : 134 / MIDI/ IV /2024 Medan, 13 Agustus 2024
Lampiran : -
Perihal : Pengambilan Data

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
di Tempat

Dengan Hormat

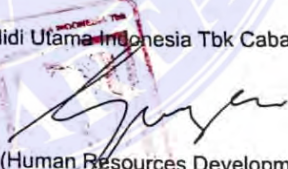
Dengan surat ini kami menerangkan bahwa yang tersebut dibawah ini:

Nama : Ribka Yanti Nainggolan
NPM : 208600173
Judul Skripsi : Hubungan persepsi gaji dengan motivasi kerja karyawan PT.
Midi Utama Indonesia Tbk Medan
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Telah selesai melaksanakan Riset di PT.Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Medan pada tanggal 02 Agustus 2024 sampai dengan tanggal10 Agustus 2024.

Surat keterangan ini diberikan untuk keperluan Universitas dengan harapan agar pihak berwenang dapat memberikan bantuan, apabila diperlukan dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Demikian kami sampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Medan


(Human Resources Development)

PT.Midi Utama Indonesia Tbk
Branch Medan : Jl. MG. Manurung No. 8A, Kawasan Industri Amplas KM. 9.5
Kelurahan Timbang Deli Kec. Medan Amplas - Medan 20148
Telp : (061) 80039000
Fax : (061) 80039141