

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi saat ini, setiap negara dituntut untuk dapat membuka diri terhadap perdagangan internasional dengan harapan hal tersebut dapat mengubah dunia menjadi sesuatu yang dicita – citakan oleh setiap negara yaitu negara yang makmur, aman, dan sejahtera baik di dalam negara maupun dalam hubungannya dengan negara lain. Adanya perdagangan bebas tersebut diharapkan setiap produsen dapat menciptakan sebuah kreasi dan inovasi yang dapat menunjang pertumbuhan perekonomian baik dalam negeri maupun luar negeri.

Negara Indonesia merupakan salah satu negara yang sedang berkembang di era globalisasi saat ini. Banyak sekali usaha yang telah dilakukan oleh Bangsa Indonesia dalam upaya meningkatkan *eksistensi* bangsa di pasar global, salah satunya yaitu dengan meningkatkan dan mengembangkan diri yang melingkupi seluruh aspek kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Hal tersebut diharapkan dapat menjadi dorongan dan motivasi bagi seluruh Bangsa Indonesia untuk dapat terus maju dan berkembang menghadapi persaingan yang semakin ketat baik itu di dalam negeri maupun di luar negeri. Setiap warga Negara Indonesia diharapkan dapat ikut berpartisipasi dalam menghadapi tuntutan di era globalisasi ini karena kemajuan atau kemunduran suatu bangsa tergantung pada upaya dan partisipasi setiap individu, karena setiap individu memiliki peran yang penting dalam upaya memajukan Bangsa Indonesia.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh Warga Negara Indonesia dalam memajukan Bangsa Indonesia yaitu dengan mensukseskan pembangunan bangsa di segala bidang dan salah satunya di bidang ekonomi karena jika perekonomian suatu bangsa baik maka kehidupan masyarakat di negara tersebut cenderung baik pula karena masyarakatnya dapat hidup makmur dan sejahtera. Kita dapat mengetahui maju mundurnya perekonomian suatu bangsa dapat dilihat dari pendapatan per kapita yang dihasilkan oleh penduduk negara tersebut setiap tahunnya. Apabila pendapatan per kapita tersebut setiap tahunnya mengalami kenaikan maka dapat disimpulkan bahwa pertumbuhan perekonomian bangsa di negara tersebut mengalami perbaikan setiap tahunnya, demikian sebaliknya jika pendapatan per kapita di negara tersebut mengalami penurunan setiap tahunnya maka dapat dikatakan negara tersebut sedang mengalami ancaman di negaranya.

Selain kita dapat mengetahui baik buruknya perekonomian di suatu negara melalui pendapatan per kapita penduduk pada setiap tahunnya, kita dapat pula mengetahui baik buruknya perekonomian tersebut dengan melihat berapa jumlah perusahaan asing yang menginvestasikan modal usahanya di negara tersebut. Semakin banyak usahawan asing yang berinvestasi di suatu negara maka dapat dipastikan perekonomian di negara tersebut semakin baik.

Perusahaan merupakan daya penggerak utama di bidang perekonomian bangsa dengan menjadi penyumbang dana terbesar dalam usaha memajukan perekonomian bangsa sehingga perusahaan dapat disebut juga sebagai pilar penopang dalam perekonomian bangsa. Kemajuan perekonomian di Indonesia yang kian pesat memancing masyarakat untuk lebih banyak menginvestasikan

modal usahanya ke dalam dunia bisnis dibandingkan sektor lainnya sehingga hal tersebut menumbuhkan banyak perusahaan baru di Indonesia. Banyaknya perusahaan baru yang terus bermunculan memacu setiap perusahaan untuk terus mengembangkan diri bukan hanya di taraf nasional tetapi juga ke taraf internasional dengan tujuan menghadapi persaingan global yang semakin ketat di era globalisasi saat ini. Tantangan tersebut ditanggapi dengan baik bukan hanya oleh perusahaan yang siap *go public* akan tetapi juga oleh perusahaan kecil yang baru bertumbuh.

Banyaknya perusahaan yang memiliki daya saing tinggi, diharapkan dapat memacu kinerja dan efektivitas setiap perusahaan menuju kepada optimalisasi kinerja dan efektivitas perusahaan yang tinggi pula. Salah satu ciri perusahaan yang memiliki daya saing yang tinggi adalah perusahaan yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan membuat para karyawan merasa nyaman saat bekerja sehingga setiap pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dapat diselesaikan dengan baik sehingga produktivitas dan efektivitas kerja yang dihasilkan oleh para karyawan dapat dilakukan secara optimal.

Fakta yang terjadi saat ini menunjukkan bahwa kondisi yang terjadi di banyak perusahaan khususnya perusahaan dalam negeri sangat berlawanan dengan kondisi perusahaan yang baik. Banyak aksi mogok kerja ataupun aksi protes yang dilakukan oleh para buruh maupun para karyawan untuk menyatakan ketidakadilan dan tindakan semena – mena yang diperbuat oleh para atasan kepada bawahannya. Para atasan seringkali berlaku curang terhadap karyawannya

sehingga hal tersebut membuat para karyawan menjadi resah yang pada akhirnya para karyawan mengalami depresi berat akibat apa yang dialaminya selama ia bekerja. Depresi yang berat dari para karyawan tersebut mengakibatkan tingkat produktivitas dan efektivitas kerja dari karyawan tersebut mengalami penurunan yang cukup drastis. Depresi yang dialami oleh para karyawan tersebut tidak mendapat perhatian dari perusahaan dan tak jarang perusahaan mengambil tindakan pemecatan terhadap karyawan yang mengalami penurunan kinerja tanpa mau melihat apa yang menjadi penyebab menurunnya efektivitas kerja karyawan tersebut.

Kita dapat pastikan bahwa jumlah karyawan yang mengalami depresi akan mengalami peningkatan pada setiap periodenya dan jumlah karyawan yang dipecat oleh perusahaan akan mengalami peningkatan setiap periodenya sejalan dengan bertambahnya jumlah karyawan yang mengalami depresi. Untuk dapat menutupi kurangnya tenaga kerja di dalam perusahaan tersebut maka perusahaan harus melakukan perekrutan tenaga kerja baru. Hal tersebut menimbulkan *turnover* yang cukup tinggi di dalam perusahaan. *Turnover* yang cukup tinggi tersebut sangat tidak menguntungkan bagi perusahaan dikarenakan mereka harus mengeluarkan biaya yang cukup besar untuk mengatasi permasalahan tersebut. Selain biaya yang cukup besar harus dikeluarkan oleh perusahaan, produksi yang dihasilkan oleh karyawan tidak akan dapat mencapai target produksi dikarenakan karyawan baru perlu melakukan penyesuaian diri terhadap kondisi perusahaan dimana dia bekerja.

Tindakan semena-mena yang dilakukan oleh perusahaan tidak dapat memecahkan masalah yang terjadi di dalam perusahaan. Salah satu solusi yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk mengatasi masalah tersebut adalah dengan memulai interaksi antara perusahaan dengan karyawan. Ketika perusahaan dapat mulai berinteraksi dengan karyawan dan perusahaan dapat memahami apa yang menjadi kebutuhan karyawannya maka saat itu pula jumlah karyawan yang depresi akan mengalami penurunan dikarenakan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawannya secara substansial. Ketika kebutuhan karyawan secara substansial telah terpenuhi, maka perusahaan dapat memotivasi karyawannya untuk dapat bekerja secara optimal.

Universitas Kristen Maranatha (UKM) merupakan salah satu perguruan tinggi kristen yang terdapat di kota Bandung. Perguruan tinggi tersebut telah berdiri hampir 44 tahun dan saat ini telah memiliki 7 fakultas dengan 19 program studi, serta program pasca sarjana dengan 3 program studi, yaitu sebagai berikut ini.

- Fakultas Kedokteran.
- Fakultas Teknik dengan Program Studi Teknik Sipil (S1), Teknik Elektro (S1), Teknik Industri (S1).
- Fakultas Psikologi.
- Fakultas Sastra dengan Program Studi Sastra Inggris (S1), Sastra Jepang (S1), Bahasa Inggris (D3), dan Bahasa China (D3), Program Studi Sastra China (S1).

- Fakultas Ekonomi dengan Program Studi Ekonomi Akuntansi (S1), Ekonomi Manajemen (S1) dan Program Kelas Malam Ekonomi Akuntansi (S1) dan Manajemen (S1).
- Fakultas Seni Rupa dan Desain dengan Program Studi Seni Rupa dan Desain (D3), Seni Murni (S1), Desain Interior (S1), dan Desain Komunikasi Visual (S1).
- Fakultas Teknologi Informasi dengan Program Studi Teknik Informatika (S1), Sistem Informasi (S1), dan Teknologi Informasi (D3).
- Program Pasca Sarjana, dengan Program Magister Manajemen (S2), Magister Psikologi (S2), Master of Business Administration (S2).

Fakultas Ekonomi (FE) merupakan salah satu fakultas di UKM yang merekrut mahasiswa paling banyak setiap periodenya. FE – UKM ini merupakan salah satu fakultas di UKM yang saat ini telah menyandang akreditasi “A” baik itu jurusan manajemen maupun jurusan akuntansi. FE – UKM ini memiliki banyak sekali sarana dan prasarana yang dapat digunakan untuk menunjang kelancaran proses belajar dan mengajar mahasiswa di FE – UKM seperti laboratorium statistik yang dilengkapi dengan fasilitas komputer, laboratorium akuntansi, laboratorium aplikasi komputer bisnis, laboratorium pasar modal, laboratorium *auditing*, laboratorium *value plus*, laboratorium *E – Solution – Accounting*, Klinik Akuntansi Maranatha dan Perpustakaan.

FE – UKM dibantu dengan beberapa karyawan dalam upaya mencapai tujuannya. Para karyawan bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada masing – masing serta pembagian tugas dan tanggung

jawab tersebut diberikan secara jelas dan spesifik sesuai dengan keahlian dan ketrampilan yang dimiliki oleh masing- masing karyawan. Pembagian tugas tersebut dilakukan dengan tujuan agar produktivitas dan efektivitas kerja di FE – UKM dapat menjadi optimal.

Salah satu faktor pendukung tercapainya tujuan perusahaan adalah dengan memotivasi karyawan untuk bekerja secara optimal. Seseorang yang telah termotivasi untuk bekerja secara optimal cenderung bekerja dengan giat dan antusias dalam mengerjakan pekerjaannya itu karena motivasi merupakan daya penggerak yang dapat menciptakan kegairahan di dalam diri seseorang untuk dapat bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan tujuan mencapai keberhasilan tertentu.

Belakangan ini, motivasi kerja karyawan di FE – UKM mengalami penurunan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan banyaknya mahasiswa khususnya mahasiswa FE – UKM yang sering mengeluh dikarenakan layanan jasa yang diberikan oleh karyawan FE – UKM tersebut dianggap kurang dapat dirasakan manfaatnya oleh mahasiswa UKM. Salah satu alasan yang dikemukakan oleh mahasiswa adalah mereka sering kali mendapat teguran apabila hendak menanyakan suatu informasi yang dirasa kurang dapat mereka mengerti. Hal ini membuat banyak mahasiswa menjadi takut untuk bertanya apabila terdapat informasi yang kurang mereka mengerti. Layanan jasa yang diberikan FE – UKM saat ini mendapatkan kesan yang kurang baik di kalangan mahasiswa terutama mahasiswa FE – UKM itu sendiri.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kembali motivasi kerja dan kinerja karyawan, perlu diadakan suatu pengembangan sistem kompensasi yang proporsional, sistem kompensasi yang diharapkan dapat banyak membantu semua pihak, baik pihak karyawan maupun pihak perusahaan. Tujuan peninjauan kembali sistem kompensasi dimaksudkan untuk mendorong atau meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Diberikannya kompensasi yang proporsional diharapkan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan, semangat untuk mencapai prestasi kerja, rasa tanggung jawab, etos kerja dan disiplin kerja yang baik. Kondisi yang demikian akan dapat membawa suasana kerja yang *favorable* sehingga mendorong bagi kelancaran proses belajar – mengajar di FE - UKM.

Gaji adalah uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan setiap bulan dengan tujuan menarik dan mempertahankan sumber daya manusia. Ketika gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan jasa yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan maka secara otomatis karyawan akan merasa puas karena pengorbanan yang dilakukannya dapat dihargai oleh orang lain sehingga karyawan tersebut dapat termotivasi untuk lebih giat lagi bekerja. Gaji yang cukup dapat membuat seorang karyawan bekerja secara optimal karena apa yang telah menjadi kebutuhan dan tanggung jawab hidupnya dapat terpenuhi.

Berdasarkan penjelasan di atas, gaji merupakan salah satu variabel penting yang dapat mendorong motivasi karyawan untuk bekerja secara optimal dengan tujuan menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki daya saing yang tinggi.

Penulis mengambil judul “Analisis Pengaruh Gaji terhadap Motivasi Kerja Karyawan Fakultas Ekonomi dan Fakultas Seni Rupa dan Desain – Universitas Kristen Maranatha sebagai bahan untuk diteliti.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi permasalahannya sebagai berikut ini.

1. Bagaimana sistem gaji yang berlaku di FE dan FSRD di UKM ?
2. Bagaimana tingkat motivasi karyawan di FE dan FSRD di UKM ?
3. Bagaimana pengaruh gaji terhadap motivasi kerja karyawan di FE dan FSRD di UKM ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan penelitian adalah sebagai berikut ini.

1. Untuk mengetahui sistem gaji yang berlaku di FE dan FSRD di UKM.
2. Untuk mengetahui tingkat motivasi karyawan di FE dan FSRD di UKM.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap motivasi kerja karyawan di FE dan FSRD di UKM.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis tentang pengaruh gaji terhadap motivasi kerja karyawan FE dan FSRD di UKM.

2. Universitas Kristen Maranatha

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi mengenai masalah sistem gaji, tingkat motivasi karyawan dan pengaruh gaji terhadap motivasi kerja karyawan FE dan FSRD di UKM. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan – kebijakan terhadap karyawan mengenai sistem gaji karyawan.

3. Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi mahasiswa atau pihak lain yang akan meneliti seputar gaji dan motivasi kerja karyawan.

1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Manusia merupakan pilar penopang bagi perusahaan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Kita dapat bayangkan betapa sulitnya perusahaan mengelola faktor – faktor produksi seperti modal, tanah, dan teknologi apabila di perusahaan tersebut tidak terdapat manusia yang dapat dijadikan pilar penopang bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang optimal. Tujuan perusahaan yang optimal dapat tercapai apabila perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalam perusahaan tersebut dengan seoptimal mungkin. Ketika SDM dapat berfungsi secara optimal maka kinerja karyawan di

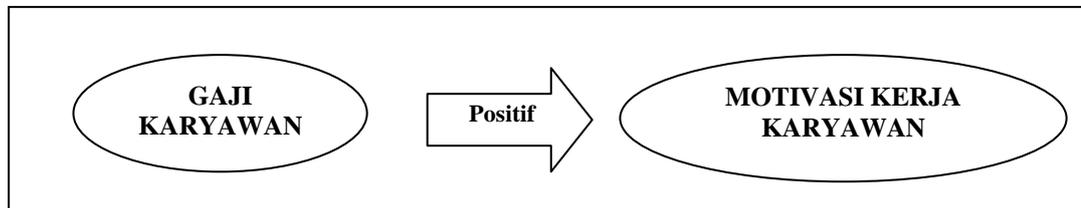
perusahaan tersebut juga akan mengalami peningkatan yang pada akhirnya efektivitas dan produktivitas kerja di dalam perusahaan dapat meningkat pula.

Salah satu syarat yang harus dipenuhi agar SDM di dalam perusahaan dapat berfungsi secara optimal yaitu perusahaan harus memenuhi apa yang menjadi kebutuhan pokok karyawan karena ketika kebutuhan pokok karyawan telah terpenuhi maka karyawan tersebut akan termotivasi untuk bekerja secara optimal.

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan (Rivai, 2005). Gaji merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi karyawan dalam memotivasi dirinya untuk dapat lebih giat lagi dalam bekerja. Dapat kita bayangkan apabila gaji yang diterima oleh karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka maka motivasi kerja karyawan akan mengalami penurunan sehingga efektivitas dan produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan akan mengalami menurun pula. Sebaliknya apabila gaji yang diterima oleh karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka maka dapat dipastikan karyawan tersebut akan termotivasi untuk lebih meningkatkan efektivitas kinerjanya.

Kerangka pemikiran di atas dapat digambarkan dengan model kerangka pemikiran seperti di bawah ini.

Gambar 1.1
Model Kerangka Pemikiran



Sumber : Data Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesa yang dapat penulis rumuskan yaitu “gaji berpengaruh secara positif terhadap motivasi kerja karyawan”

1.6 Objek dan Metodologi Penelitian

1.6.1 Objek Penelitian

Berdasarkan pengujian atas hipotesa yang telah dikemukakan di dalam objek penelitian maka penulis mendapatkan dua variabel yang perlu diukur, kedua variabel tersebut adalah sebagai berikut ini.

1. Variabel Bebas (X)

Variabel yang sifatnya dapat mempengaruhi variabel lainnya atau variabel yang menjadi penyebab terjadi atau tidak terjadinya sesuatu. Dalam penelitian ini variabel bebas yang akan penulis uji adalah “gaji”.

2. Variabel Terikat (Y)

Variabel yang menjadi masalah yang akan diteliti karena sifatnya terikat. Dalam penelitian ini variabel terikat yang akan penulis uji adalah “motivasi kerja karyawan”.

Pada setiap variabel tersebut nantinya akan diberikan beberapa indikator. Indikator tersebut digunakan sebagai bahan acuan untuk dapat mengevaluasi dan

menilai praktik – praktik yang dilakukan oleh FE dan FRSD di UKM. Penulis menggunakan skala ordinal di dalam penelitian ini, skala tersebut berfungsi untuk mengurutkan jawaban atas sub indikator variabel ke dalam urutan *ranking* berdasarkan sikapnya terhadap masalah – masalah tersebut.

Berikut ini adalah tabel operasionalisasi variabel yang isinya terdiri dari variabel - variabel yang akan digunakan oleh penulis, dimensi dari tiap variabel, dan indikator – indikator yang digunakan untuk dapat mengukur variabel yang akan diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

Tabel 1.1

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Pengertian	Indikator
Gaji	gaji adalah uang atau sesuatu yang diberikan kepada pegawai atas dasar waktu pelaksanaan pekerjaan berupa minggu, bulan atau tahun dan bukan menurut jam atau hari (Dessler, 2005).	<ul style="list-style-type: none"> - Ketersediaan tenaga kerja di pasar. - Tenaga kerja & permintaan tenaga kerja. - Serikat buruh. - Pemerintah. - Kebijakan dan strategi penggajian. - Faktor Internasional. - Nilai yang sebanding dan pembayaran yang sama. - Biaya dan produktivitas.
Motivasi Kerja	motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran (Robbins , 2006)	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Turn Over.</i> - Absensi. - <i>Produktivitas.</i>

Sumber : Data Penelitian

1.6.2 Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan penulis dalam penyusunan karya ilmiah ini adalah metode deskriptif analitis yaitu suatu metode yang bertujuan menggambarkan,

melukiskan, memaparkan, serta melaporkan keadaan perusahaan berdasarkan fakta – fakta atau variabel yang akan diteliti untuk diolah menjadi data dan kemudian dianalisis sehingga menghasilkan simpulan.

1.6.2.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dan informasi yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut ini.

1. Studi Kepustakaan

Penelitian ini dilakukan dengan mempelajari buku – buku literatur dan tulisan tulisan ilmiah yang ada hubungannya dengan permasalahan yang akan diteliti oleh penulis.

2. Studi Lapangan

Penelitian yang dilakukan dengan mendatangi perusahaan secara langsung dan mengumpulkan semua data dan informasi yang dibutuhkan oleh penulis.

Penelitian ini juga menggunakan beberapa teknik dalam pengumpulan data. Teknik penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian lapangan ini adalah sebagai berikut ini.

a. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengutip dan mencontoh data yang ada atau telah diteliti oleh orang lain.

b. Kuesioner

Berupa daftar pertanyaan yang terstruktur mengenai masalah pengaruh gaji terhadap motivasi karyawan dan dibagikan kepada seluruh karyawan FE dan FSRD di UKM.

c. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan mengambil beberapa orang yang berhubungan dengan penelitian penulis sebagai sampel untuk diteliti.

d. Observasi

Pengamatan di lapangan secara langsung terhadap objek yang akan diteliti tanpa turut serta langsung dalam kegiatan perusahaan.

1.6.2.2 Teknik Penentuan Sampel

Menurut Arikunto (1996), terdapat beberapa rumusan yang dapat digunakan untuk menentukan jumlah anggota sampel. Jika subyek penelitian kurang dari 100 orang, maka seluruh subyek tersebut diambil sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Namun jika jumlah subyeknya besar, artinya jumlah subyek lebih dari 100 orang, maka dapat diambil antara 10 – 15% atau 20 – 25% dari subyek yang ada untuk dijadikan sampel.

Roscoe memberikan beberapa saran tentang ukuran sampel untuk penelitian seperti berikut ini (Sugiyono, 2006).

1. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai 500.
2. Bila sampel dibagi dalam kategori (misalnya : pria – wanita, pegawai negeri – swasta) maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30.

3. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (misalnya dengan korelasi atau regresi ganda), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti.
4. Untuk penelitian eksperimen yang sederhana yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, maka jumlah anggota sampel masing – masing antara 10 sampai 20.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengambil seluruh karyawan selain dosen FE dan FSRD di UKM sebagai sampel penelitian karena jumlah seluruh karyawan selain dosen FE dan FSRD di UKM tersebut hanya berjumlah 40 orang.

1.6.2.3 Metode Pengolahan Data

Penulis menggunakan skala penilaian yaitu skala Likert dalam upaya menganalisis kuesioner yang dibagikan kepada responden. Kuesioner yang telah dibagikan kepada responden tersebut diberikan bobot nilai kepada setiap pertanyaan yang diajukan oleh penulis. Skala Likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2006).

Pemberian skor untuk keperluan analisis kuantitatif yang dapat digunakan di dalam penelitian dapat dicontohkan oleh Sugiyono (2006) sebagai berikut ini.

- | | |
|---|---|
| 1. Setuju / selalu / sangat positif diberi skor | 5 |
| 2. Setuju / sering / positif diberi skor | 4 |
| 3. Ragu – ragu / kadang – kadang / netral diberi skor | 3 |

4. Tidak setuju / hampir tidak pernah / negatif diberi skor 2
5. Sangat tidak setuju / tidak pernah diberi skor 1

Berdasarkan contoh di atas maka penulis memberikan skor pada setiap pertanyaan seperti tabel di bawah ini.

Tabel 1.2
Question Scoring

Alternatif Jawaban	Kode	Skala
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	SS	4
Ragu – ragu	RR	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Data Penelitian

Penulis menggunakan regresi dan koefisien korelasi pearson untuk mengetahui sejauh mana kekuatan hubungan dan pengaruh antara variabel – variabel yang diteliti yaitu gaji sebagai variabel “X” dan motivasi kerja karyawan sebagai variabel “Y”. Menurut Hasan (2002) koefisien korelasi adalah indeks atau angka yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel yang datanya berbentuk data ordinal. Dua variabel di atas akan dihitung ukuran hubungannya (r) dengan menggunakan *software* SPSS versi 11.5 yang pada akhirnya dapat diperoleh hasil hipotesis. Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan dapat dihitung dengan menggunakan regresi dan koefisien determinasinya.

Sebelum melakukan analisis regression, setiap instrumen pertanyaan akan di uji validitasnya dan reabilitasnya dengan menggunakan SPSS versi 11.5 pula.

Uji validitas dan reliabilitas bertujuan untuk mengetahui kesahihan dan konsistensi jawaban responden terhadap seluruh indikator yang diberikan oleh penulis.

Menurut Azwar dan Prihartono (1987), korelasi data yang menunjukkan validnya suatu instrumen penelitian apabila memiliki skor sama dengan atau lebih dari 0,30. Jika nilai korelasi yang diperoleh dibawah 0,30 harus disisihkan karena dianggap tidak valid. Selanjutnya jika ada angka korelasi yang negatif menunjukkan bahwa pernyataan tersebut bertentangan dengan pertanyaan lainnya atau tidak konsisten dengan pertanyaan lain. Sedangkan reabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu alat ukur dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data (Umar, 2005).

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Fakultas Ekonomi dan Fakultas Seni Rupa dan Desain di Universitas Kristen Maranatha yang berlokasi di jalan Prof. Drg. Suria Sumantri, MPH. No.65 Bandung 40164 – Jawa Barat – Indonesia. Lamanya waktu penelitian yang diperlukan kurang lebih 5 bulan, yaitu dimulai pada bulan September 2007 sampai dengan bulan Februari 2007.

1.8 Sistematika Penelitian

Penulis membagi penelitian ini ke dalam lima bab untuk memperoleh gambaran yang singkat, padat, dan jelas mengenai isi skripsi secara keseluruhan yang mana

bab satu dengan bab lainnya saling berkaitan erat. Sistematika penelitian dapat diuraikan sebagai berikut ini.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas mengenai latar belakang diadakannya penelitian, mengidentifikasi masalah yang ada, menjelaskan maksud dan tujuan penelitian, manfaat dari diadakannya penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis dari penelitian tersebut, lokasi dan waktu yang digunakan sebagai objek penelitian, dan sistematika dari penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan mengenai landasan pemikiran dan pengertian dari gaji dan motivasi kerja karyawan serta pengaruh gaji terhadap motivasi kerja karyawan yang diharapkan dapat menjadi landasan teori untuk membahas dan memecahkan masalah yang terjadi di dalam UKM.

BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang objek penelitian dan metodologi dari penelitian ini. Obyek penelitian terdiri dari Sejarah berdirinya UKM, Visi dan Misi UKM, Struktur Organisasi UKM, Sejarah FE – UKM, Sejarah berdirinya FE – UKM, Visi dan Misi FE – UKM, Struktur Organisasi FE – UKM, Uraian Jabatan FE – UKM, Sejarah berdirinya FSRD – UKM, Visi dan Misi FSRD – UKM, Struktur Organisasi FSRD – UKM, dan Uraian Jabatan FSRD - UKM. Sedangkan

metodologi penelitian terdiri dari metode penelitian yang akan digunakan oleh penulis, variabel penelitian yang akan menjadi obyek penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, teknik penentuan sampel dan rancangan Pengujian Hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menjelaskan pengaruh gaji terhadap motivasi kerja karyawan FE dan FSRD di UKM melalui perhitungan berdasarkan data – data yang telah dikumpulkan oleh penulis dan diolah dengan menggunakan analisa regresi dan koefisien korelasi pearson.

BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI, KETERBATASAN, DAN SARAN

Bab ini akan menjelaskan tentang simpulan, implikasi, keterbatasan, dan saran dari penelitian berdasarkan hasil analisa pengaruh gaji dan motivasi kerja karyawan FE dan FSRD di UKM.