

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kanchah dan Persiapan

1. Orientasi Kanchah

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan. Penelitian ini dilakukan di sebuah Perusahaan X yang berlokasi di Yogyakarta.

Perusahaan X yang berada di kota Yogyakarta ini adalah salah satu perusahaan milik negara atau BUMN yang bergerak di bidang perekonomian umumnya dan perbankan khususnya. Perusahaan ini adalah lembaga negara yang independen. Perusahaan independen ini mempunyai satu tujuan tunggal yakni mencapai dan menjaga kestabilan nilai rupiah. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1828. Total karyawan yang dimiliki Perusahaan X di Yogyakarta ini adalah 90 karyawan tetap. Perusahaan ini memiliki buku saku sebagai panduan disiplin kerja. Perusahaan ini melakukan survei kepuasan kerja terhadap karyawannya dalam jangka waktu tertentu. Perusahaan ini memiliki satu kantor cabang wilayah di setiap ibukota provinsi di Indonesia.

Perusahaan ini memiliki jam kerja yang dimulai dari pukul 07.10 hingga 16.15. Jam istirahat disediakan mulai pukul 12.00 hingga 13.00. Sistem absen yang digunakan menggunakan *ID Card* yang diberikan kepada setiap karyawan. Karyawan harus menempelkan *ID Card* yang ke alat yang ditempelkan di pintu masuk kantor. Hari kerja perusahaan ini

dimulai dari hari Senin hingga hari Jumat setiap minggunya. Perusahaan ini memiliki jadwal penggunaan seragam yang berbeda-beda, tergantung kepada divisi masing-masing. Namun dalam setiap minggu, karyawan harus menggunakan setidaknya satu batik nasional dan satu batik daerah.

Layanan atau jasa yang disediakan perusahaan ini diberikan kepada masyarakat umum dan pihak perbankan nasional maupun swasta. Layanan yang bisa diakses oleh masyarakat adalah layanan untuk menukar uang yang cacat atau sudah ditarik dari peredaran. Layanan yang diberikan kepada perbankan adalah deposito serta kliring kas keliling.

2. Persiapan Penelitian

a. Persiapan Administrasi

Persiapan administrasi penelitian ini meliputi prosedur pengurusan surat izin pelaksanaan penelitian. Prosedur perizinan untuk melaksanakan penelitian adalah dengan menggunakan surat izin penelitian dari Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia dengan nomor surat 422/Dek/70/Div.Um.RT/4/2018 yang telah disahkan oleh Dekan. Kemudian surat ini ditujukan kepada kepala Perusahaan X Kota Yogyakarta.

b. Persiapan Alat Ukur

Persiapan alat ukur dalam penelitian ini meliputi penerjemahan dan penyusunan alat ukur yang digunakan untuk pengambilan data saat penelitian dilaksanakan. Penelitian ini menggunakan dua alat ukur,

yaitu alat ukur disiplin kerja dan alat ukur kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *try out*.

1) Skala Disiplin Kerja

Skala yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja merupakan skala yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Lateiner dan Levine (1985).

2) Skala Kepuasan Kerja

Skala yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja merupakan skala yang diadaptasi dari skala yang disusun oleh Spector (1985).

c. Uji Coba Alat Ukur

Uji coba alat ukur dilakukan kepada karyawan yang berjumlah 70 orang di perusahaan X kota Yogyakarta. Jumlah aitem dalam skala disiplin kerja berjumlah 27 aitem, dan untuk skala kepuasan kerja berjumlah 36 aitem. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik analisis aitem dengan bantuan program SPSS *for windows* versi 22 untuk dapat mengetahui validitas dan reliabilitas kedua skala.

d. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut ini:

1) Skala Disiplin Kerja

Hasil uji coba yang dilakukan menunjukkan bahwa dari 27 aitem pernyataan menghasilkan 25 aitem yang sah dan 2 aitem yang gugur. Koefisien *correlated item-total correlation* bergerak antara 0,350 hingga 0,800 dengan koefisien reabilitas *cronbach alpha* sebesar 0,930. Berikut tabel distribusi aitem pada skala disiplin kerja:

Tabel 3
Distribusi Aitem Disiplin Kerja Setelah Uji Coba

No.	Aspek-aspek	Butir	Butir	Jumlah
		<i>Favorable</i> Nomor Butir	<i>Unfavorable</i> Nomor Butir	
1.	Datang ke kantor dengan teratur dan tepat waktu	1, 3, 4, 5	2	5
2.	Menggunakan bahan-bahan kerja dan perlengkapan kerja dengan hati-hati	6, 8, 10, 11	7, 9, 12	7
3.	Memakai pakaian yang sopan sesuai ketentuan yang telah berlaku di tempat kerja	13, 15, 16	14	4
4.	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan mempunyai semangat kerja yang baik	17, 19, 21, 22, 23	18, 20, 24, 25	9
Total				25

2) Skala Kepuasan Kerja

Hasil uji coba yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dari 36 aitem pernyataan menghasilkan 34 aitem yang sah dan 2 aitem yang gugur. Koefisien *correlated item-total correlation* bergerak dari 0,264 hingga 0,695 dengan koefisien reabilitas *cronbach alpha* sebesar 0,901. Berikut tabel distribusi aitem pada skala kepuasan kerja:

Tabel 4

Distribusi aitem Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba

No.	Aspek-aspek	Butir <i>Favorable</i>	Butir <i>Unfavorable</i>	Jumlah
		Nomor Butir	Nomor Butir	
1.	Gaji	1, 28(26)	10, 19(17)	4
2.	Promosi	11, 20(18), 33(31)	2	4
3.	Supervisi	3, 30(28)	12, 21(19)	4
4.	Tunjangan Tambahan,	13, 22(20)	4, 29(27)	4
5.	Penghargaan	5	14, 23(21), 32(30)	4
6.	Prosedur dan Peraturan Kerja	-	6, 24(22), 31(29)	3
7.	Rekan Kerja	7, 25(23)	34(32)	3
8.	Pekerjaan Itu Sendiri	17(15), 27(25), 35(33)	8	4
9.	Komunikasi	9	18(16), 26(24), 36(34)	4
Total				34

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan X kota Yogyakarta. Pelaksanaan pengambilan data penelitian dimulai pada tanggal 15 Mei 2018 sampai dengan tanggal 15 Juni 2018.

Sebelum pengambilan data, peneliti menghubungi pihak perusahaan yang berwenang untuk mengkonfirmasi kembali jadwal untuk pengambilan data. Selanjutnya peneliti terjun langsung dengan dibantu oleh beberapa teman peneliti untuk pengambilan data ke Perusahaan X. Skala penelitian diberikan kepada subjek dan dikerjakan sendiri oleh subjek atau peneliti membacakan kuisisioner kepada subjek, kemudian peneliti mengisikan jawaban sesuai dengan jawaban yang disampaikan oleh subjek.

Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuisisioner. Kuisisioner diberikan kepada subjek penelitian dan sudah lengkap dengan petunjuk pengisian dan kuisisioner langsung dibaca dan dikerjakan sendiri oleh subjek. Dalam proses pengambilan data, peneliti dibantu oleh petugas yang memberikan jadwal kerja. Setelah mendapatkan jadwal dan kontak petugas, peneliti menghubungi petugas dengan maksud menyampaikan tujuan dan meminta izin untuk menyebar kuisisioner.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah para karyawan yang berjumlah 75 subjek. Karakteristik subjek penelitian adalah karyawan Perusahaan X yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan serta bersedia berpartisipasi

dalam penelitian ini. Selanjutnya akan ditampilkan tentang deskripsi subjek penelitian berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan pendapatan.

Tabel 5
Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia

Usia Karyawan	Jumlah	Persentase
21-30 tahun	63	84%
31-40 tahun	6	8%
41-50 tahun	3	4%
>51 tahun	3	4%
Total	75	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa subjek penelitian yang berusia 20 sampai dengan 25 tahun berjumlah 41 dengan persentase 54,7%, subjek yang berusia 26 sampai dengan 30 tahun berjumlah 22 dengan persentase 29,4%, subjek yang berusia 31 sampai dengan 35 tahun berjumlah 3 dengan persentase 4%, subjek yang berusia 36 sampai dengan 40 tahun berjumlah 3 dengan persentase 4%, subjek yang berusia 41 sampai dengan 45 tahun berjumlah 1 dengan persentase 1,3%, 46 sampai dengan 50 tahun berjumlah 2 dengan persentase 4%, 51 sampai dengan 55 tahun berjumlah 3 dengan persentase 3,8%.

Tabel 6
Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	50	66,7%
Perempuan	25	33,3%
Total	75	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa subjek penelitian yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 50 orang dengan persentase 66,7% dan berjenis kelamin perempuan berjumlah 25 orang dengan persentase 33,3%.

Tabel 7

Deskripsi Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	7	9,3%
D3	11	14,7%
S1	55	73,3%
S2	2	2,7%
Total	75	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa subjek yang pendidikan terakhir SMA berjumlah 7 dengan persentase 9,3%. Selanjutnya subjek yang pendidikan terakhir D3 berjumlah 11 dengan persentase 14,7%. Subjek yang pendidikan terakhir S1 berjumlah 55 dengan persentase 73,3% dan subjek yang pendidikan terakhir S2 berjumlah 2 yang memiliki persentase 2,7%.

2. Deskripsi Data Penelitian

Data-data yang sudah diperoleh selanjutnya akan dikategorisasikan. Peneliti mengkategorisasikan data yang sudah diperoleh menjadi 5, yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi.

Tabel 8
Kategorisasi Berdasarkan Persentil

Persentil	Variabel	
	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja
Persentil 20	73,00	133,40
Persentil 40	77,00	144,00
Persentil 60	82,00	152,00
Persentil 80	87,00	162,00

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan nilai yang akan digunakan untuk mengkategorisasikan subjek. Kategorisasi dilakukan untuk mengelompokkan subjek ke dalam kelompok yang berjenjang.

Tabel 9
Kategorisasi Subjek Pada Skor Skala Disiplin Kerja

Kategori	Rentang Skor	Jumlah	Persentase
Sangat Rendah	$X < 73$	13	17,3%
Rendah	$73 \leq X < 77$	16	21,3%
Sedang	$77 \leq X < 82$	15	20%
Tinggi	$82 \leq X \leq 87$	19	25,3%
Sangat Tinggi	$X > 87$	12	15,8%
Total		75	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui subjek yang memiliki disiplin kerja sangat rendah berjumlah 13 dengan persentase 17,3%. Subjek yang memiliki disiplin kerja yang rendah berjumlah 16 dengan persentase 21,3%. Selanjutnya subjek yang memiliki disiplin kerja sedang berjumlah 15 dengan persentase 20%. Kemudian subjek yang memiliki disiplin kerja tinggi berjumlah 19 dengan persentase 25,3% dan subjek yang memiliki disiplin kerja sangat tinggi berjumlah 12 dengan persentase 15,8%.

Tabel 10
Kategorisasi Subjek Pada Skor Skala Kepuasan Kerja

Kategori	Rentang Skor	Jumlah	Persentase
Sangat Rendah	$X < 133,40$	16	20%
Rendah	$133,40 \leq X < 144$	14	18,6%
Sedang	$144 \leq X < 152$	15	19,9%
Tinggi	$152 \leq X \leq 162$	17	22,6%
Sangat Tinggi	$X > 162$	14	18,6%
Total		75	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa subjek yang memiliki kepuasan kerja yang sangat rendah berjumlah 16 yang memiliki persentase 20%. Kemudian subjek yang memiliki kepuasan kerja yang rendah berjumlah 14 dengan persentase 18,6%. Selanjutnya subjek yang memiliki kepuasan kerja sedang berjumlah 15 dengan persentase 19,9%. Subjek yang memiliki kepuasan kerja tinggi berjumlah 17 dengan persentase 22,6% dan subjek yang memiliki dukungan sosial sangat tinggi berjumlah 14 dengan persentase 18,6%.

3. Uji Asumsi

Uji asumsi mencakup uji normalitas dan uji linearitas sebagai syarat untuk melakukan uji hipotesis. Uji asumsi yang dilakukan menggunakan aplikasi SPSS 22.00 *for windows*.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui dan menguji apakah data yang diperoleh memiliki distribusi yang normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *Test of Normality Kolmogorov Smirnov* dengan aplikasi SPSS 22.00. data dikatakan

memiliki distribusi normal apabila hasilnya menunjukkan $p > 0,05$ dan sebaliknya, jika hasil menunjukkan $p < 0,05$ maka data dikatakan tidak memiliki distribusi yang normal. Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai $p = 0,200$ ($p > 0,05$) dan pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai $p = 0,200$ ($p > 0,05$). Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebaran data dari kedua variabel normal, karena memiliki nilai p yang lebih dari $0,05$. Hasil uji normalitas dari kedua variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11
Hasil Uji Normalitas

Variabel	P	Keterangan
Disiplin kerja	0,200	Normal
Kepuasan kerja	0,200	Normal

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak adanya hubungan linier dari kedua variabel. Hasil dari uji linieritas menentukan analisa apa yang cocok digunakan untuk selanjutnya. Uji liniertas dilakukan dengan menggunakan Tes For Linearity dengan aplikasi SPSS *for windows* 24.00. Kedua variabel dikatakan memiliki hubungan yang linier jika nilai p dari *F linearity* kurang dari $0,05$ ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil analisis tersebut didapatkan nilai $p = 0,00$ ($p < 0,05$) dapat dikatakan bahwa kedua variabel ini linier karena memiliki nilai p yang kurang dari $0,05$.

Tabel 12
Hasil Uji Linieritas

Variabel		F	P	Keterangan
Disiplin kerja	<i>Linearity</i>	16,180	0,00	Linear
Kepuasan kerja	<i>Deviation from linearity</i>	44,193	0,859	

c. Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji normalitas dan linearitas, selanjutnya dilakukan uji hipotesis menggunakan teknik korelasi *Pearson*. Uji hipotesis bertujuan untuk menentukan keputusan, yaitu keputusan menolak atau menerima hipotesis dari penelitian. Uji hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui korelasi antara disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Tabel 13
Hasil Uji Korelasi

Variabel	r	R ²	Sig.	Keterangan
Disiplin kerja	0,440	0,194	0,00	Berkorelasi
Kepuasan kerja				

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan nilai korelasi sebesar 0,440. Nilai korelasi yang positif menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja. Diketahui sumbangan efektif dari variabel dukungan sosial sebesar 0,194 yang artinya variabel kepuasan kerja memiliki sumbangan efektif sebesar 19,4% terhadap variabel disiplin kerja dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

4. Analisis Tambahan

Peneliti menambahkan beberapa analisis tambahan, yaitu uji regresi *stepwise* antara aspek-aspek kepuasan kerja terhadap variabel disiplin kerja.

Tabel 14
Hasil Uji Regresi Stepwise Berdasarkan Aspek Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Variabel	R Square	Adjusted R Square	Sig. (p)
Promosi dengan Disiplin Kerja	0,187	0,176	0,000
Promosi, Rekan Kerja dengan Disiplin Kerja	0,242	0,221	0,000

Berdasarkan hasil uji regresi *stepwise* pada aspek-aspek kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada Tabel 15 ditemukan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti aspek tersebut memiliki pengaruh terhadap variabel disiplin kerja dengan $r\ square=0,187$ yang berarti sumbangan efektif pengaruh aspek promosi dengan disiplin kerja adalah sebesar 18,7%. Pada aspek promosi dan rekan kerja dengan disiplin kerja nilai signifikansi nya sebesar 0,000 yang berarti aspek promosi dan rekan kerja memiliki pengaruh terhadap variabel disiplin kerja dengan $r\ square=0,242$ yang berarti sumbangan efektif pengaruh kedua aspek tersebut terhadap disiplin kerja adalah sebesar 24,2%.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja pada karyawan yang dilaksanakan di Perusahaan X Kota Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian diterima. Dengan demikian, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi disiplin kerja pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah disiplin kerja pada karyawan.

Penelitian ini menguatkan hasil penelitian terdahulu, yaitu penelitian Ilahi, Mukzam dan Prasetya (2017) yang mengatakan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja yang diperoleh karyawan mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Febriana (2015) yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Kabepe Chakra dengan nilai rata-rata persentase sebesar 72,78%, dan PT. Kabepe Chakra juga memiliki kinerja karyawan yang tinggi dengan nilai rata-rata persentase sebesar 70,62%, sehingga kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan positif dan signifikan. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Ananta dan Adnyani (2016) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas subjek kerja. Ini berarti semakin tinggi disiplin kerja dan budaya organisasi maka semakin tinggi produktivitas kerja.

Berdasarkan data yang ada, diketahui bahwa sebanyak 19 orang (25,3%) memiliki disiplin kerja dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa hampir sebagian besar subjek penelitian memiliki tingkat disiplin kerja pada kategori tinggi. Kemudian, sebanyak 17 orang (22,6%) memiliki kepuasan kerja dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa hampir sebagian besar subjek penelitian memiliki tingkat kepuasan kerja pada kategori tinggi.

Sumbangan Efektif variabel kepuasan kerja terhadap variabel disiplin kerja dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (R^2) yakni sebesar 0,194. Artinya variabel kepuasan kerja memiliki sumbangan efektif sebesar 19,4% terhadap variabel disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa 80,7% sisanya berasal dari faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain kepribadian, faktor lingkungan dan besar kecilnya pemberian kompensasi.

Analisis tambahan berupa analisis regresi *stepwise* yang dilakukan peneliti kepada aspek-aspek variabel kepuasan kerja terhadap variabel disiplin kerja menunjukkan beberapa hal. Aspek promosi memiliki pengaruh sebesar 18,7% terhadap tercapainya disiplin kerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayu (2012) pada pegawai PT. Rizka Tama Line Bandar Lampung menunjukkan bahwa 81,08% pegawai di perusahaan tersebut menyatakan jika kompensasi yang diberikan mempunyai dampak positif terhadap peningkatan disiplin karyawan. Kompensasi yang dimaksud dalam penelitian Ayu (2012) terdiri atas tiga komponen utama

yaitu gaji pokok (*base pay*), *performance pay* dan *indirect pay*. *Indirect pay* atau yang sering disebut dengan *benefits* adalah kompensasi yang berbentuk non uang yang secara langsung dapat memuaskan beragam kebutuhan individual seperti kelangsungan dan keamanan pendapatan. Promosi yang diberikan perusahaan dapat dikatakan masuk ke dalam kategori kompensasi *benefit*. Promosi yang diberikan kepada karyawan memberikan pengaruh terhadap perilaku disiplin karyawan. Sehingga, disiplin kerja yang tercapai dalam perusahaan juga dipengaruhi oleh promosi jabatan yang ditawarkan perusahaan kepada karyawan.

Aspek promosi dan rekan kerja juga memiliki sumbangan efektif terhadap tercapainya kedisiplinan kerja di perusahaan X. Berdasarkan hasil uji analisis regresi *stepwise* kedua aspek kepuasan kerja tersebut memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan aspek sebelumnya yaitu promosi. Aspek promosi dan rekan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 24,2% terhadap tercapainya kedisiplinan kerja karyawan. Luthans (2011) menggambarkan rekan kerja sebagai sejauh mana rekan kerja pandai secara teknis, memiliki rekan kerja dengan sikap dan nilai-nilai yang sama baiknya dengan karyawan tersebut, selalu memberi dukungan secara sosial, serta kooperatif dan ramah. Penjelasan di atas menguatkan hasil data uji regresi aspek rekan kerja memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja. Rekan kerja yang baik akan memberikan dampak baik juga kepada karyawan. Kelemahan dari penelitian ini yang pertama adalah proses pengambilan data yang kurang kondusif. Hal ini dikarenakan ketika subjek mengisi kuisioner,

subjek sambil mengerjakan pekerjaannya dan terkadang ada beberapa subjek yang mengisi kuisisioner sambil mengangkat telepon. Kelemahan selanjutnya subjek dalam penelitian ini terlalu sedikit hanya berjumlah 75 karyawan yang mana belum menggambarkan populasi yang sesungguhnya. Kemudian, dari alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini terdapat beberapa item yang kurang dapat dipahami oleh subjek. Hal ini dikarenakan keterbatasan peneliti dalam membuat skala dengan kalimat yang baik dan benar serta menerjemahkan skala dalam bahasa Inggris ke Bahasa Indonesia yang baik. Kategorisasi usia dan penggolongan upah atau gaji yang juga belum sesuai dengan kebutuhan penelitian.