

**PENGARUH UPAH, KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PADA
PT. NYONYA MENEER
SEMARANG**

SKRIPSI

**Disajikan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen
Universitas Islam Sultan Agung Semarang**



Oleh :

**Nama : Haris Pranolo
NIM : 04.94.4783**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2001**

HALAMAN PENGESAHAN

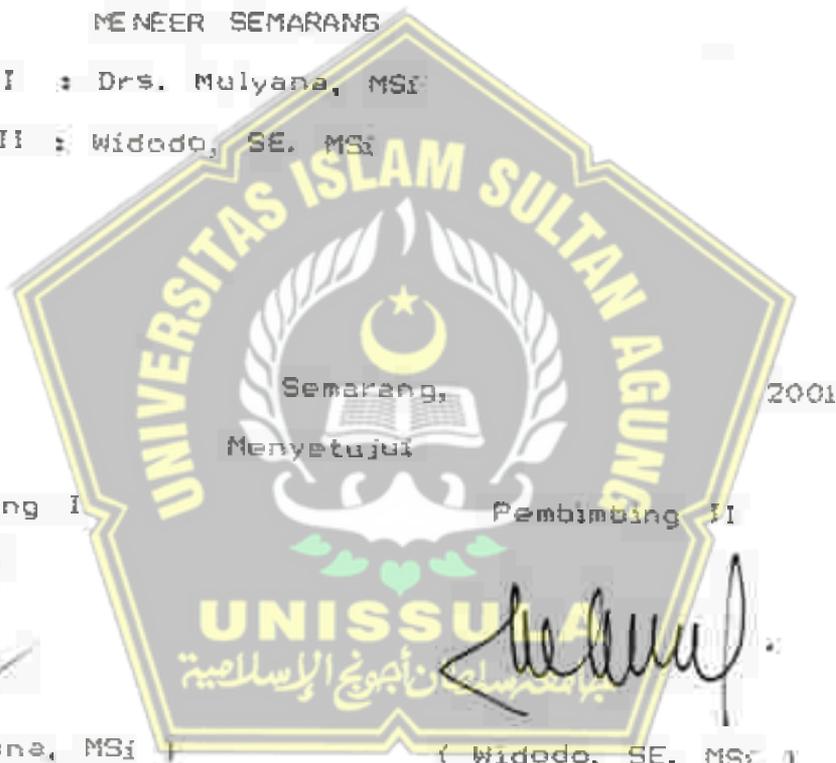
Nama : Haris Pranolo

Nim : 04.94.4783

Judul Skripsi : PENGARUH UPAH, KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. NYONYA
MENEER SEMARANG

Pembimbing I : Drs. Mulyana, MSi

Pembimbing II : Widodo, SE. MSi



Pembimbing I

Pembimbing II

(Drs. Mulyana, MSi)

(Widodo, SE. MSi)

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

(Heru Sulistyono, SE. MSi)

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

"Dan usahakanlah pertolongan dengan bersifat sabar dan mengerjakan sembahyang dan sesungguhnya sembahyang itu berat, selain bagi orang-orang yang tunduk hatinya (kepada Tuhan).

(Al Baqarah: 45)

"Timur dan Barat kepunyaan Allah, sebab itu kemana saja kamu mengatakan mukamu, disitulah wajah Allah. Sesungguhnya Allah itu pemberi kurnia yang cukup" (Maha Tahu").

(Al Baqarah: 115)

Persembahan :

Skripsi ini mempersembahkan kepada :

- Bapak Ibu Tercinta
- Kakakku
- Kekasihku

KATA PENGANTAR

Bismillahirokmanirrohim

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna menyelesaikan tugas program studi strata satu (S1) Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang.

Penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan tidak lepas dari bantuan yang telah diberikan oleh beberapa pihak, baik pihak persiapan, penelitian maupun pada waktu penyusunan skripsi ini. Sehingga pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Ibu Dra. Hj. Tatik M. Harahap, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, yang telah memberikan ijin untuk mengadakan penelitian ini.
2. Bapak Drs. Mulyana, MSi selaku Dosen Pembimbing I, yang telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.

3. Bapak Widodo, SE. MSi, selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan tambahan pengetahuan serta membimbing langkah-langkah yang diperlukan dalam penyusunan skripsi.

4. Ibu Dra. Hartari Pariasih selaku Personalia di PT.Nyonya Meneer Semarang atas petunjuk, saran serta bantuannya dalam penulisan skripsi ini.

5. Kedua orang tuaku yang selalu memberikan dorongan untuk selesainya penulisan skripsi ini.

6. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena keterbatasan-keterbatasan yang ada. Untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan guna kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Amin.

Semarang,

2001

Penulis

(HARIS PRANLO)

ABSTRAKSI

Dalam menghadapi perkembangan perusahaan dan persaingan yang semakin ketat sering dihadapkan pada beberapa masalah yang sangat kompleks termasuk masalah yang menyangkut sumber daya manusia karena memegang peranan yang penting dalam menunjang kelangsungan hidup perusahaan. Kenaikan produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti upah, kepemimpinan, pengawasan dan lingkungan kerja.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh upah, kepemimpinan, pengawasan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Myowa Meneer Semarang.

Metode penelitian yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif yaitu analisis regresi berganda dan koefisien determinasi yang digunakan untuk mengetahui pengaruh upah, kepemimpinan, pengawasan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian yang didapat dengan menggunakan analisis regresi berganda yaitu $Y = 0,489183 + 0,101685 X_1 + 0,057572 X_2 + 0,056731 X_3 + 0,033771 X_4$. Sedangkan pada uji hipotesis pertama (X_1) = 10,141 dengan signifikan $t = 0,0000$; kedua (X_2) = 3,803 dengan signifikan $t = 0,0004$; ketiga (X_3) = 3,728 dengan signifikan $t = 0,0005$; keempat (X_4) = 2,866 dengan signifikan $t = 0,003$ dimana t tabel = 1,671. Pengujian hipotesis kelima (F test) = 97,82007 dengan signifikan $t = 0,0000$ dimana F tabel = 2,53.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN ABSTRAKSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Pembatasan Masalah	6
1.4. Tujuan Penelitian	6
1.5. Manfaat Penelitian	7
BAB II. LANDASAN TEORI	
2.1. Upah	8
2.1.1. Pengertian Upah	8

2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah	9
2.2. Kepemimpinan	11
2.2.1. Pengertian Kepemimpinan	11
2.2.2. Sifat dan Gaya Kepemimpinan..	13
2.3. Pengawasan	16
2.3.1. Pengertian Pengawasan	17
2.3.2. Prinsip-prinsip Pengawasan..	19
2.4. Lingkungan Kerja	21
2.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja..	21
2.4.2. Faktor-faktor yang Mempenga- ruhi Lingkungan Kerja	22
2.5. Produktivitas	30
2.5.1. Pengertian Produktivitas	30
2.5.2. Faktor-faktor yang Mempenga- ruhi Produktivitas Kerja	31
2.6. Hipotesis	33

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian	35
3.2. Lokasi Penelitian	35
3.3. Populasi dan Sample	35
3.4. Sumber Data	36

3.5. Metode Pengumpulan Data	37
3.6. Definisi Operasional	38
3.7. Metode Analisis Data	39
3.7.1. Pengujian Hipotesis Pertama..	41
3.7.2. Pengujian Hipotesis Kedua ...	42

BAB IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah, Tempat Kedudukan dan Struktur Organisasi	45
4.2. Sumber Daya Manusia	54
4.2.1. Jumlah Karyawan	54
4.2.2. Pengaturan Kerja	58
4.3. Produksi	65
4.4. Pemasaran	72

BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Diskripsi Variabel	76
5.1.1. Variabel Upah	76
5.1.2. Variabel Kepemimpinan	78
5.1.3. Variabel Pengawasan	80
5.1.4. Variabel Lingkungan Kerja ...	82
5.2. Pembahasan	84
5.3. Hipotesis	87

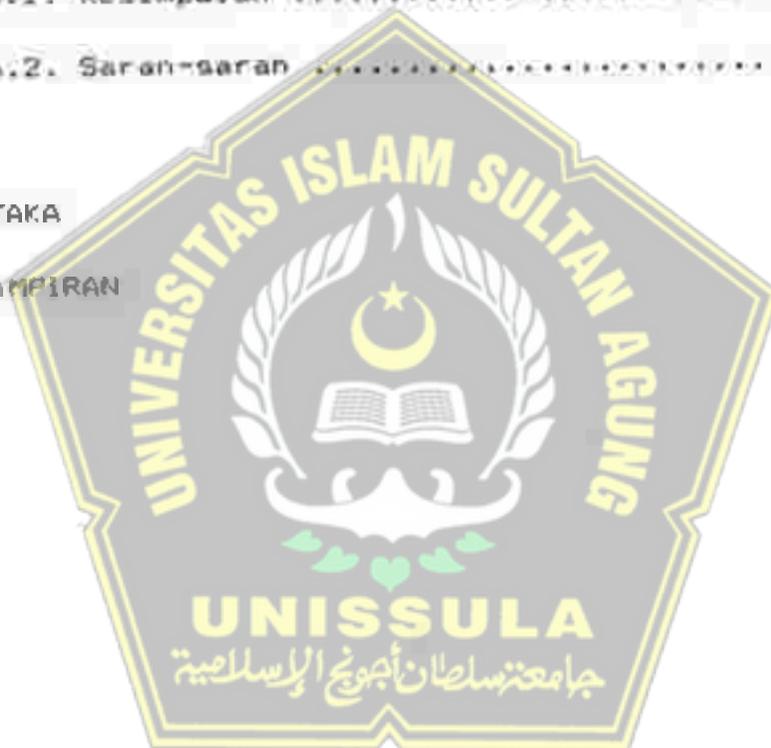
5.3.1. Pengujian Hipotesis I, II, III dan Keempat	87
5.3.2. Pengujian Hipotesis Ke V	90

BAB VI. PENUTUP

6.1. Kesimpulan	92
6.2. Saran-saran	94

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
IV.1. Data Jumlah Karyawan	55
V.1. Tanggapan Responden Terhadap Upah	77
V.2. Tanggapan Responden Terhadap Kepemimpinan	79
V.3. Tanggapan Responden Terhadap Pengawasan	81
V.4. Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja	83
V.5. Rangkuman Hasil Perhitungan Antara Variabel Bebas dengan Variabel Terikat	85



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Hipotesis Uji t	42
2. Hipotesis Uji F	43
3. Struktur Organisasi PT. Nyonya Meneer Genarang	48
4. Urutan Penggunaan Mesin dalam Proses Produksi	70



DAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manusia adalah unsur penting dalam organisasi, artinya manusia menentukan dalam kehidupan organisasi. Oleh karena itu manusia sebagai tenaga kerja tidaklah dapat disamakan dengan faktor produksi yang lainnya, karena manusia mempunyai perasaan, keinginan dan sebuah harapan. Oleh karena itu aspek manusia harus diperhatikan secara optimal.

Pemanfaatan tenaga manusia secara optimal berarti penggunaan dan pengelolaan tenaga kerja yang sesuai dengan tujuan semula dan memperhatikan hasil nyata, yang meningkat dengan pengeluaran tertentu. Pemanfaatan tenaga manusia yang optimal merupakan usaha meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan produktivitas yang tinggi berarti akan memperoleh hasil yang lebih banyak dengan pemakaian sumber daya yang sama atau hasil yang tetap dengan pemakaian sumber daya yang lebih rendah serta keuntungan yang lebih tinggi. Dengan produktivitas yang tinggi dapat meningkatkan laba. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas

kerja adalah kepuasan kerja. Menurut Feldman (1998: 89) kepuasan kerja terdiri dari unsur-unsur upah, kepemimpinan, pengawasan dan lingkungan kerja.

Untuk mendapatkan produktivitas yang tinggi maka karyawan perlu diberi suatu imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya untuk orang lain guna mencukupi kebutuhan hidupnya dalam bentuk uang yang ditetapkan dengan undang-undang dan peraturan, yang dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja yaitu yang disebut upah. Upah sangat terkait dengan produktivitas karena jika upah yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan maka produktivitas kerja akan turun karena mereka akan bekerja dengan asal-asalan dan tanpa semangat. Agar mereka bekerja tanpa asal-asalan dan penuh semangat maka perlu diberikan upah yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja.

Selain pemberian upah, seorang pemimpin harus bersikap adil dan bijaksana agar dapat terjalin suatu kerja sama yang baik antara pimpinan dan bawahan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan adalah faktor yang sering

dipermasalahan, karena baik pemerintah maupun masyarakat semakin menyadari bahwa tercapainya suatu tujuan dalam skala nasional, regional atau lokal bergantung pada kepemimpinan seseorang yang memimpin suatu instansi, jawatan, perusahaan, lembaga dan sebagainya. Sehingga dapat dijelaskan bahwa suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan, dimana pemimpinlah yang bertanggung jawab atas segala pelaksanaan suatu pekerjaan tersebut.

Salah satu tugas kepemimpinan yaitu melakukan pengawasan terhadap para bawahannya berupa tindakan pengukuran dan penelitian, baik secara fisik atau administratif terhadap pelaksanaan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pimpinan dimana sebelumnya telah dilakukan penetapan dan apabila terjadi penyimpangan dilakukan perbaikan. Pengawasan adalah merupakan salah satu unsur esensial dan tidak dapat ditinggalkan dalam suatu proses kegiatan produksi, merupakan salah satu fungsi manajemen yang diperlukan dalam pelaksanaan organisasi perusahaan. Dengan pengawasan akan dapat diketahui kegiatan yang telah direncanakan, apakah sudah dilaksanakan

dengan tepat sesuai dengan target yang telah ditetapkan dan apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Untuk menghindari penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan maka diperlukan juga suatu kondisi kerja dan lingkungan kerja yang mendukungnya. Lingkungan kerja adalah merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan kewajibannya sehari-hari yang meliputi beberapa bagian yaitu pelayanan karyawan, kondisi kerja dan hubungan karyawan dalam perusahaan yang bersangkutan. Lingkungan kerja dalam perusahaan mempunyai pengaruh besar terhadap jalannya operasional perusahaan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja di sini terdiri dari penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, pewarnaan, keindahan dan lain-lain.

Pada perusahaan Nyonya Meneer Semarang terdapat indikasi adanya tingkat absensi kerja yang cenderung naik yang disebabkan oleh ketidakpuasan dalam bekerja. Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja menyebabkan karyawan menjadi malas untuk masuk kerja sehingga hal ini dapat mempengaruhi turunnya

produktivitas kerja karyawan. Dalam hal ini juga dapat mengakibatkan adanya tingkat perputaran karyawan (turn over) yang tinggi yang disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Tingkat perputaran karyawan yang tinggi meliputi berhenti secara sukarela dan pensiun berarti bahwa departemen sumber daya manusia haruslah secara konstan mencari karyawan-karyawan baru. Tingkat perputaran karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi.

Berdasarkan uraian di atas maka perlu diteliti adanya "Analisis Pengaruh Upah, Kepemimpinan, Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Nyonya Meneer Semarang".

1.2. Perumusan Masalah

Dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka perumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh upah, kepemimpinan, pengawasan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT.Nyonya Meneer Semarang secara parsial.

2. Seberapa besar pengaruh upah, kepemimpinan, pengawasan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Nyonya Meneer Semarang secara parsial.

1.3. Pembatasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada hal-hal sebagai berikut :

- Upah berkaitan dengan ketrampilan, tugas dan masa kerja.
- Kepemimpinan berkaitan dengan kebijakan, pengambilan keputusan, kemampuan memimpin dan komunikasi.
- Pengawasan berkaitan dengan tingkat disiplin karyawan dan tingkat obyektivitas.
- Lingkungan kerja berkaitan dengan hubungan antar personal, penerangan dan sirkulasi udara.
- Produktivitas kerja berkaitan dengan hasil perdagangan, kualitas dan efisiensi waktu.

Penelitian ini dibatasi pada karyawan produksi PT. Nyonya Meneer Semarang.

1.4. Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui besarnya pengaruh upah, kepemimpinan, pengawasan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Nyonya Meneer Semarang secara parsial.

2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh upah, kepemimpinan, pengawasan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Nyonya Meneer Semarang secara serentak.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Dengan diketahuinya penyebab menurunnya tingkat produktivitas perusahaan dapat melakukan perbaikan yang diperlukan. Khususnya dalam hal upah, kepemimpinan, pengawasan dan lingkungan kerja.

2. Bagi penulis

Dapat menerapkan teori-teori yang telah didapat di bangku kuliah guna memecahkan masalah-masalah pada dunia usaha secara nyata.

3. Bagi pihak fakultas

Dapat menjadi bahan bacaan guna menyelesaikan kasus-kasus yang membutuhkan teori serupa.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Upah

Tanyalah orang - orang mengapa mereka bekerja dan memungkinkan mereka akan mengatakan untuk mencari uang atau mendapatkan upah. Upah memberikan lebih dari satu cara untuk memuaskan kebutuhan fisik dan memberikan pengakuan serta rasa berprestasi. Dugaan adanya ketidakadilan dalam upah merupakan salah satu sumber perselisihan dan semangat rendah yang paling berbahaya dalam suatu perusahaan. Upah yang diberikan harus memadai dan adil kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan. Upah karyawan tidak hanya menentukan standar kehidupannya saja, namun juga indikasi keberhasilan dan nilai pribadinya bagi masyarakat. Selain itu upah dapat mempunyai imbas besar atas rekrutment, produktivitas kerja dan tingkat perputaran karyawan.

2.1.1. Pengertian Upah

Upah pada umumnya diwujudkan dalam bentuk uang, karena uang adalah alat penukar paling praktis dan sudah merupakan alat standar dalam lalu lintas perekonomian negara maupun antar negara.

Untuk lebih jelasnya pengertian upah menurut Dewan Penelitian Nasional : Upah adalah penerimaan

sebagai suatu imbalan pemberian kerja kepada penerima kerja. Untuk suatu pekerjaan atau jasa yang pernah dan akan dilakukan berfungsi sebagai jaminan. Kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan Undang-undang dan peraturan serta dibayarkan atas dasar-dasar perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. (Heyrahman, 1994: 138).

2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah

Diantara faktor penting yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah adalah :

1. Penawaran dan Permintaan tenaga kerja.

Meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak. Dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhinya. Untuk pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan tinggi dan jumlah tenaga kerja yang langka, maka upah cenderung tinggi. Sedang pada jabatan, yang mempunyai penawaran yang melimpah, upah cenderung turun.

2. Organisasi buruh

Organisasi pada umumnya mencoba untuk mempengaruhi segi penawaran.

Dalam suatu pemogokan untuk menuntut upah lebih tinggi, permintaan majikan agar buruh memenuhi kebutuhan pasar.

3. Kemampuan untuk Membayar.

Meskipun Serikat Buruh menuntut upah yang tinggi, tetapi akhirnya realisasi pemberian upah akan tergantung juga pada kemampuan membayar dari perusahaan.

4. Produktivitas.

Upah sebenarnya merupakan imbalan atau prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi kerja karyawan seharusnya semakin besar pula upah yang akan diterima.

Prestasi di sini bisa dinyatakan sebagai produktivitas kerja.

5. Biaya Hidup.

Berdasarkan upah yang diterima karyawan berdasarkan biaya hidup yang berlaku pada keadaan sekitarnya atau yang terjadi pada suatu daerah tertentu, karena biaya hidup didaerah satu dengan daerah lain berbeda.

6. Pemerintah.

Pemerintah dengan peraturan - peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya upah.

2.2. Kepemimpinan

Keberhasilan dari sebuah organisasi itu tergantung pada banyak faktor, faktor yang paling penting adalah dampak dari para pemimpin dalam organisasi itu. Semua manajer adalah pemimpin karena mereka mempengaruhi perilaku orang lain (dalam berbagai tingkatan) dalam organisasi. Beberapa diantaranya dipandang kurang baik karena hanya mempunyai sedikit pengaruh disamping wewenang formalnya. Sedangkan beberapa beberapa yang lain dapat mengkombinasikan kualitas kepemimpinan dengan kekuatan dalam posisinya untuk menciptakan pengaruh yang kuat pada para bawahan. Kepemimpinan dibutuhkan adanya kecocokan antara pemimpin dan anak buah. Dalam kepemimpinan atasan tidak hanya memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan tertentu, tetapi motivasi itu sendiri harus dapat diterima oleh bawahan dan menjadi pendorong untuk mencapai tujuan tersebut.

2.2.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang sering dipermasalahkan, karena baik pemerintah maupun masyarakat semakin menyadari bahwa tercapainya suatu tujuan dalam skala nasional, regional atau lokal bergantung pada kepemimpinan seseorang yang memimpin suatu instansi, jawatan, perusahaan, lembaga dan sebagainya. Sehingga dapat dijelaskan bahwa suatu

12

organisasi akan berhasil bahkan akan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan, dimana pemimpinlah yang bertanggungjawab atas segala pelaksanaan suatu pekerjaan tersebut.

Menurut beberapa ahli tentang kepemimpinan :

1. Menurut P. Sondang Siagian (1982 : 142) menyatakan bahwa :

Kepemimpinan adalah suatu kelebihan dalam bentuk apapun yang dimiliki oleh seseorang yang mengakibatkan orang lain datang kepadanya untuk bertanya, meminta pendapat atau memperoleh nasehat.

2. Menurut Moekijat (1992 : 132) menyatakan bahwa :

Kepemimpinan adalah kegiatan atau tindakan dalam mempengaruhi serta menggiatkan orang - orang dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan.

3. Menurut Onong Uchjana Effendy (1992 : 1) menyatakan bahwa :

Kepemimpinan mengacu kepada perilaku yang ditunjukkan seseorang atau lebih individu dalam kelompok yang membantu kelompok mencapai tujuannya.

Dari pengertian kepemimpinan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh sifat -sifat, peKangai atau ciri - ciri lain yang

dimiliki oleh pemimpin dalam melaksanakan tugas - tugas kepemimpinannya.

2.2.2. Sifat dan Gaya Kepemimpinan

1. Sifat Kepemimpinan

Seirama dengan perlu dan amat pentingnya 'Human Relation' dalam kepemimpinan organisasi maka beberapa ahli berupaya mengemukakan pendapat sifat pemimpin yang diperlukan dalam hubungan ini dan sifat tersebut dalam praktek kepemimpinan pada waktu dan situasi yang tepat. Menurut Susilo Martoyo (1987: 162-165), sifat - sifat kepemimpinan adalah sebagai berikut :

a. Penuh Energi

Seseorang pemimpin harus penuh energi, artinya dia harus mampu dan cekatan dalam mengambil keputusan untuk menyelesaikan permasalahan yang muncul dalam jangka panjang dan waktu yang tidak tertentu mengingat kedudukan dan fungsinya, karena itu kesehatan fisik dan mentalnya benar - benar diperlukan bagi seorang pemimpin.

b. Memiliki Stabilitas Ekonomi

Seorang pemimpin yang efektif harus melepaskan diri dari prasangka dan kecurigaan yang jelek terhadap bawahannya. Ia tidak boleh naik pitam,

harus tegas, konsekuaen, konsisten, percaya diri dan memiliki jiwa sosial dalam tindakannya.

c. Motivasi pribadi

Keinginan untuk dapat memimpin harus datang dari dorongan batin pribadinya sendiri, bukan paksaan dari luar dirinya. Tidak ada sesuatu yang benar dapat dicapai dengan adanya kegembiraan yang berkesadaran dalam bekerja.

d. Kemahiran dalam mengadakan komunikasi

Seorang pemimpin harus mampu dan cakap dalam mengemukakan gagasan baik secara lisan maupun tulisan. Hal ini sangat penting untuk dapat mendorong bawahan memberikan dan menerima informasi bagi keputusan bersama.

e. Kemampuan tehknis

Seorang pemimpin yang mempunyai kemampuan tehnis akan lebih mudah mengadakan koreksi bila terjadi sesuatu kesalahan pelaksanaan tugas dari bawahannya.

2.Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin dibandingkan dengan lainnya tentu berbeda dalam sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadiannya, sehingga tingkah laku dan gayanya tidak sama diantara mereka. Yang dimaksud gaya kepemimpinan menurut Onong Uchjana (1992: 28) adalah sebagai berikut :

15

"Cara seseorang pemimpin melaksanakan kegiatannya dalam upaya membimbing, memandu mengarahkan dan mengontrol pikiran atau perilaku seseorang atau sejumlah orang untuk mencapai tujuan bersama".

Menurut D.M. Watimena (1990: 152) ada tiga gaya kepemimpinan yang penting, yaitu

1. Kepemimpinan Otokrat

Kepemimpinan yang bersifat otokrat dikendalikan oleh seorang pemimpin yang mempunyai perasaan harga diri yang besar sekali. Bawahannya dianggap bodoh, tidak pengalaman dan selayaknya dituntut dengan sebaik - baiknya. Pemimpin merasa dirinya yang terpandai dalam bagiannya dan cenderung tidak ingin mendelegasikan kekuasaan pada bawahannya sehingga bawahannya diperlakukan otokrat.

2. Kepemimpinan Demokrat

Pemimpin memperbincangkan tindakan - tindakannya dengan bawahannya, mendengarkan pendapat - pendapat mereka dan mengadakan diskusi tentang berbagai hal yang berhubungan dengan bagian yang dipimpinya. Pada umumnya pemimpin mempunyai suatu pandangan yang nyata terhadap sekelilingnya, terutama hubungan antara manusia dan alam sekitarnya. Ia sadar bahwa antara manusia mempunyai kekurangan - kekurangan tertentu dan ia

membutuhkan bantuan bawahannya untuk memperlancar pekerjaannya.

3. Kepemimpinan Laissez - faire

Pada hakekatnya pemimpin ini tidak memimpin, tetapi membiarkan bawahan bekerja sesukanya. Pemimpin hanya mempunyai tugas representatif, untuk dunia luar ia adalah kepala bagian tetapi pada umumnya ia tidak memberikan suatu bentuk kepada bagiannya. Ia tidak mempunyai struktur kepribadian yang kokoh, kurang cakap memimpin bawahannya, kurang dapat mempengaruhi tetapi malah dapat mempengaruhi.

2.3. Pengawasan

Pengawasan merupakan fungsi yang menjamin bahwa kegiatan - kegiatan dapat memberikan hasil seperti yang diinginkan. Jika kita yakin bahwa setiap tugas yang kita peroleh akan dilaksanakan dengan baik, maka sebenarnya kita tidak memerlukan adanya pengawasan, tetapi jarang terjadi sesuatu dapat berjalan dengan lancar sekali. Jika kesalahan - kesalahan tidak dapat diketahui segera, maka manajer akan menjumpai salah jalan dalam pengawasannya. Kesalahan - kesalahan harus dapat diketahui segera sehingga bisa diambil tindakan koreksi. Pengawasan jangan dilakukan secara berlebihan karena akan menimbulkan birokrasi dan mematikan aktivitas.

Dengan melakukan pengawasan yang baik maka akan menjamin tercapainya tujuan.

2.3.1. Pengertian Pengawasan

Dalam pelaksanaan tugas dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan diperlukan tindakan pengawasan agar dapat terkendali dan mencapai sasaran. Pengawasan adalah salah satu unsur esensial dan tidak dapat ditinggalkan dalam suatu proses kegiatan produksi, juga merupakan salah satu fungsi masyarakat yang diperlukan dalam pelaksanaan organisasi perusahaan. Dengan pengawasan dapat diketahui kegiatan yang telah direncanakan, apakah sudah dilaksanakan dengan tepat, sesuai dengan target yang ditetapkan dan bilamana terjadi penyimpangan - penyimpangan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Ada beberapa ahli mengemukakan pendapatnya antara lain :

1. Winardi (1986 : 395) menyatakan bahwa :

Pengawasan berarti mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan - tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana.

2. Manullang (1982 : 172) menyatakan bahwa :

Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

3. Rusli Ramli (1986 : 4) menyatakan bahwa :

Usaha menentukan apa yang sedang dilaksanakan dengan cara menilai hasil yang tercapai dan kalau terdapat penyimpangan dari standar yang telah ditentukan maka segera diadakan perbaikan, sehingga semua hasil yang dicapai sesuai dengan rencana.

4. Sondang P. Siagian (1983 : 135) menyatakan bahwa :

Pengawasan adalah proses pengamatan daripada pelaksanaan dari seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

5. Agus Sumadi (1986 : 84) menyatakan bahwa :

Suatu usaha untuk melaksanakan pemeriksaan dan penelitian baik fisik atau administrasi oleh salah satu pimpinan atau pelaksana yang ditunjuk oleh pimpinan melalui pengamatan terhadap pelaksanaan teknis suatu pekerjaan yang diamati, diperiksa baik itu terhadap tahapan pelaksanaan teknis suatu pekerjaan yang sudah dilaksanakan maupun yang sedang dilaksanakan.

Beberapa pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pada pokoknya pengawasan adalah merupakan kegiatan yang berupa pengamatan, pemeriksaan, penelitian, pengukuran perbaikan dan penyempurnaan terhadap pekerjaan yang sudah mampu yang sedang dilaksanakan agar hasil yang dicapai dapat sesuai dengan rencana.

2.3.2. Prinsip - prinsip Pengawasan

Prinsip - prinsip pengawasan bagi suatu pengawasan yang efektif adalah adanya rencana tertentu dan adanya pemberian intruksi - instruksi serta wewenang pada bawahannya.

Selain kedua prinsip tersebut, maka suatu sistem pengawasan haruslah pula mengandung prinsip - prinsip berikut :

1. Dapat mereflektif sifat - sifat dan keutuhan dari kegiatan yang harus diawasi.
2. Dapat dengan segera melaporkan penyimpangan - penyimpangan.
3. Fleksibel.
4. Dapat mereflektif pola organisasi.
5. Ekonomis.
6. Dapat dimengerti.
7. Dapat menjamin diadakannya tindakan korektif.

Untuk mengetahui lebih lanjut tentang pengawasan maka kita perlu mengetahui pula jenis - jenisnya. Ada 4 (empat) macam dasar penggolongan jenis pengawasan yaitu :

1. Waktu pengawasan

Dibedakan menjadi dua, yaitu :

- a. Pengawasan preventif yaitu pengawasan yang dilakukan sebelum terjadi penyelewengan atau kesalahan.
- b. Pengawasan represif yaitu pengawasan dilakukan setelah rencana berjalan dengan kata lain diukur hasil - hasil yang telah dicapai.

2. Obyek Pengawasan

- a. Bidang Produksi
- b. Bidang Keuangan
- c. Bidang Waktu
- d. Bidang manusia dengan kegiatan - kegiatannya

3. Subyek Pengawasan

Dalam hal ini dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

a. Pengawasan Internal

Dilakukan oleh atasan dari bawahan langsung.

b. Pengawasan Eksternal

Dilakukan oleh orang yang berada di luar organisasi bersangkutan.

4. Cara mengumpulkan fakta - fakta guna pengawasan dapat digolongkan atas :

- a. Personal Observation (Personal Inspection)
- b. Oral Report (Laporan Lisan)
- c. Written Report (Laporan Tertulis)
- d. Control by exception

2.4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam pabrik jelas mempengaruhi bekerjanya pekerjaan pabrik tersebut. Tempat kerja perlu diatur hingga tidak mengganggu pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerja, produktivitas pekerja menjadi menurun, karena pekerja merasa terganggu dalam pekerjaannya, hingga tidak dapat mencurahkan perhatian penuh terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu adalah tugas perusahaan untuk mengatur keadaan lingkungan kerja karyawan agar diperoleh kenaikan produktivitas.

2.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Suatu organisasi berdiri lepas dari lingkungan kerjanya. Suatu lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang dan aman yang akan mempengaruhi semangat kerja.

Lingkungan kerja menurut Sukanto Reksodiprojo adalah :

"Segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan tidak dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas -

tugas yang dibebankan." (Sukanto Reksodiprojo, 1986 : 149).

Sedangkan Alex S. Nitisemito mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut :

"Segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan tidak dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan."

Berdasarkan berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang mempunyai pengaruh cukup besar terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya atau berpengaruh besar terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya atau berpengaruh besar terhadap jalannya operasi perusahaan.

2.4.2. Faktor - faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja meliputi :

1. Pewarnaan
2. Kebersihan
3. Penerangan
4. Pertukaran udara
5. Musik
6. Keamanan
7. Kebisingan (Alex S. Nitisemito, 1988 : 184)

1. Pewarnaan

Warna dapat berpengaruh dalam arti hidup manusia tetapi sampai saat ini banyak perusahaan kurang memperhatikan masalah ini, padahal pengaruhnya cukup besar terhadap produktivitas pekerja dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan, yaitu dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan. Pemberian warna untuk ruang kerja hendaknya dipilih warna yang lembut, misalnya putih kekuning - kuning / krem, abu - abu, hijau muda dan sebagainya.

Warna putih banyak digunakan karena netral dan biaya relatif murah. Selain itu, komposisi warna perlu diperhatikan. Sebab komposisi yang salah dapat mengganggu pemandangan sehingga menimbulkan rasa tidak enak dipandang. Masalah warna bukan hanya di dinding ruang kerja saja tetapi juga pewarnaan mesin - mesin, peralatan bahkan pewarnaan seragam yang dipakai karyawan perlu diperhatikan. Penerangan yang baik, warna - warna yang dipilih baik, akan mengurangi cahaya yang menyilaukan sehingga penglihatan kita akan nyaman dan mengurangi kelelahan pada kita.

2. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi semangat kerja dan kegairahan

karyawan. Kebersihan lingkungan bukan hanya menyangkut tempat kerja saja tapi juga tempat lain, misalnya kamar kecil kebersihannya harus diperhatikan sehingga tidak menimbulkan bau yang tidak enak dan tentunya akan mengganggu karyawan. Untuk itu perlu adanya kerjasama antara karyawan dan petugas kebersihan untuk menjaga kebersihan lingkungan tempat mereka bekerja.

3. Penerangan

Keadaan penerangan ditempat kerja yang baik akan menimbulkan rasa aman dan membawa rasa puas serta karyawan dapat bekerja lebih baik. Penerangan di tempat kerja dapat dibedakan menjadi empat :

a. Cahaya langsung

Cahaya ini memancar dari sumbernya kepada obyek pekerjaan dan karyawan. Sifat cahaya ini sangat tajam sehingga bayangan yang ditimbulkan sangat jelas.

b. Cahaya setengah langsung

Penerangan ini terjadi dari cahaya yang memancar melalui tudung lampu, sehingga bayangan yang dihasilkan tidak begitu jelas.

c. Cahaya setengah tidak langsung

Cahaya ini memancar dari cahaya yang sebagian merupakan pantulan dari langit - langit atau

dinding ruangan bayangan yang diciptakan tidak begitu jelas.

d. Cahaya tidak langsung

Cahaya ini sumbernya mengarah ke langit - langit ruangan, lalu dipantulkan ke arah pekerjaan dan karyawan. Sifat cahaya ini tidak jelas, sehingga menimbulkan kelelahan pada mata.

4. Pertukaran udara

Dalam ruang kerja dibutuhkan pertukaran udara yang cukup sehingga akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan kelelahan karyawan. Selain itu, keadaan suhu perlu diperhatikan juga. Keadaan suhu yang terlalu rendah ataupun terlalu tinggi dapat membuat pekerja cenderung melakukan kesalahan lebih banyak sehingga mengakibatkan menurunnya produktivitas. Oleh karena itu perusahaan perlu mengadakan pengaturan yang dapat dilakukan pada :

a. Lingkungan tempat kerja

b. Perlindungan terhadap pekerja yang tidak berpengaruh oleh lingkungan tempat kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Pengaturan udara dalam lingkungan tempat kerja dapat dilakukan dengan alat - alat pengaturan seperti : ventilasi, penggunaan kipas angin, ac atau umdifier untuk

mengatasi lembab udara. (Sukanto reksodiprojo, 1986 : 153).

5. Musik

Dalam bekerja, dimana pikiran dan tenaga kita terfokuskan pada pekerjaan sehingga akan menimbulkan rasa lelah, tetapi apabila diperdengarkan musik yang menyenangkan akan mengurangi kelelahan dalam bekerja.

6. Keamanan

Keamanan yang baik akan menimbulkan ketenangan sehingga mendorong semangat kerja karyawan. Keamanan disini dapat meliputi keamanan terhadap milik pribadi karyawan, misal : kendaraan karyawan ditempatkan di tempat parkir akan aman bila ada petugas keamanan yang menjaganya. Bila keamanan benar - benar diperhatikan tidak akan menimbulkan kegelisahan pada karyawan saat menjalankan tugas melainkan karyawan dapat berkonsentrasi dengan pekerjaan. Selain itu keamanan terhadap keselamatan jiwa karyawan dan konsentrasi bangunan gedung tempat mereka bekerja harus pula diperhatikan.

Penyebab turunnya tingkat keamanan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

- a. Luas gedung yang tidak memadai, sehingga akan menyulitkan proses penyimpanan bahan, barang dalam proses serta barang jadi dalam perusahaan.

- b. Tidak cukupnya r... gerak yang diperlukan uang karyawan.
- c. Peralatan pemindah material yang tersedia tidak memadai.
- d. Tidak kuatnya daya tahan lantai sebagai tempat pelaksanaan proses produksi.
- e. Terdapat gangguan proses produksi yang disebabkan rusaknya lantai pabrik (retak, pecah dan berlubang).
- f. Jumlah ventilasi yang memadai.
- g. Tidak cukupnya jalan keluar masuk dari masing - masing bagian di dalam perusahaan.
- h. Lantai pabrik terlalu licin.
- i. Tidak cukupnya jalan keluar masuk dari masing - masing bagian di dalam perusahaan.

Dari uraian - uraian di atas, maka manajemen perusahaan yang bersangkutan hendaknya menyusun perencanaan keamanan kerja yang cukup memadai di dalam perusahaan sehingga tingkat kecelakaan kerja dapat ditekan serendah mungkin.

7. Kebisingan

Kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang sehingga dengan adanya kebisingan ini akan mengganggu konsentrasi bekerja. Akibatnya konsentrasi terganggu maka banyak menimbulkan kesalahan dalam pekerjaan yang tentu saja akan

merugikan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus dapat menghilangkan atau mengurangi kebisingan, dimana hal ini dapat dilakukan dengan alat peredam suara. Beberapa cara yang dapat dipergunakan untuk pengaturan dan pengendalian suara bising yang terdapat dalam ruangan perusahaan adalah :

a. Pengendalian sumber suara

Pengurangan suara dari mesin dan peralatan produksi yang ada di dalam perusahaan dapat dilakukan dengan cara pemeliharaan mesin dan peralatan dengan baik dan teratur. Pemilihan dan pergantian minyak pelumas secara teratur dipakai untuk mesin dan peralatan untuk produksi akan dapat mengurangi suara kebisingan dari mesin dan peralatan produksi.

b. Isolasi dari suara

Hal ini dapat dilakukan dengan cara menutup rapat ruang mesin dengan dinding tembok yang cukup kuat dan rapat, sehingga suara yang berasal dari mesin tersebut dapat terisolir dengan baik.

Selain itu hal yang dapat diperhatikan adalah pemberian saluran gas buang bila perusahaan menggunakan cara isolasi suara. Ini dimaksudkan pembuangan gas dapat keluar secara baik, karena

penumpukan gas buang dalam ruangan mesin dapat membahayakan karyawan yang bekerja dalam ruangan tersebut.

c. Pemakaian alat perlindungan suara

Pada karyawan yang akan bekerja dilengkapi dengan perlindungan telinga sehingga dapat terhindar dari kebisingan. Jadi lingkungan kerja yang memuaskan akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik, sehingga pelaksanaan proses produksi akan berjalan dengan lancar dan target produksi yang telah direncanakan oleh manajemen akan terpenuhi. Titik tolak perencanaan lingkungan kerja adalah tingginya tingkat produktifitas kerja dalam perusahaan. Jadi penyusunan perencanaan kerja perusahaan diusahakan untuk digunakan fasilitas - fasilitas yang nantinya dapat mendorong produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan atas beberapa hal diatas maka perencanaan lingkungan kerja perlu dipertimbangkan sebaik - baiknya. Perencanaan lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan lingkungan kerja yang memuaskan karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat.

2.5. Produktivitas Kerja

Peningkatan produktivitas kerja merupakan motor penggerak kemajuan dan keuntungan perusahaan. Produktivitas yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi feed back bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap pada tahap berikutnya. Performansi yang baik dipengaruhi oleh usaha, motivasi dan kemampuan karyawan dan juga kesempatan dan kejelasan tujuan - tujuan kinerja yang diberikan oleh organisasi kepada seorang karyawan. Oleh karena itu produktivitas kerja karyawan memiliki peran besar dalam menentukan sukses suatu usaha. Dan hal ini perlu adanya kerjasama yang baik antara pihak perusahaan dengan pihak karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas.

2.5.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas dapat diartikan sebagai peningkatan daya guna atas sumber - sumber produksi yang ada. Peningkatan produktivitas dalam hal masih bergantung dalam upaya bagaimana meningkatkan keaktifan tenaga kerja dan memperbaiki apa yang telah ada.

Pengertian produktivitas yaitu :

"Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu". (Alex S. Nitisemito, 1990 : 97).

Dari pengertian di atas secara umum produktivitas adalah perbandingan antara keluaran sebagai hasil yang diperoleh dengan masukan berupa pemanfaatan faktor - faktor produksi.

Sedangkan J. Ravianto berpendapat bahwa pengertian produktivitas adalah :

"Produktivitas tenaga kerja mengandung pengertian perbandingan antara asil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan".

Kesimpulan yang dapat ditarik dari pengertian di atas bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah tiap sumber yang dipakai selama produksi berlangsung. Produktivitas kerja sangat penting karena merupakan salah satu faktor yang menentukan maju mundurnya perusahaan.

2.5.4. Faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas cukup banyak antara lain :

1. Motivasi

Motivasi kerja perlu diketahui dengan baik oleh pimpinan agar para karyawan dapat didorong untuk bekerja sesuai dengan arahan.

2. Tehnologi

Kemajuan tehnologi akan membantu dan mempermudah manusia dalam melaksanakan tugasnya sehingga produktivitas kerja akan meningkat.

3. Pendidikan dan latihan

Untuk menambah pengetahuan dan ketrampilan tenaga kerja diperlukan pendidikan dan latihan. Ini dimaksudkan agar karyawan terampil mengerjakan pekerjaan tepat waktu mnyelesaikan sehingga tingkat produktivitas akan naik.

4. Tingkat penghasilan dan jaminan sosial

Penghasilan dan jaminan sosial dalam arti imbalan. Penghargaan tersebut akan mendorong karyawan untuk berprestasi.

5. Disiplin

Kedisiplinan akan memberi pengaruh yang positif terhadap produktivitas.

6. Lingkungan dan iklim kerja

Pengaturan lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan bekerja dengan aman dan benar.

7. Sarana produksi

Perlengkapan dan peralatan yang digunakan dalam proses produksi akan mempengaruhi produktivitas kerja.

2.6. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang penting kedudukannya dalam penelitian. Oleh karena itulah peneliti dituntut kemampuannya untuk dapat merumuskan hipotesis dengan jelas.

Secara umum hipotesis adalah penjelasan semua yang diajukan untuk menerangkan problematik atau permasalahan penelitian yang dihadapi. Pemecahan atau jawaban yang diusulkan inilah yang biasa disebut dengan hipotesis.

Secara keseluruhan hipotesis berarti dibawah kebenaran-kebenaran yang masih berada dibawah (belum tentu benar) dan baru dapat diangkat menjadi suatu kebenaran jika memang telah disertai dengan bukti-bukti (Suharsimi Arikunto, 1990: 57).

Berdasarkan pada perumusan masalah di atas maka dalam penyusunan skripsi ini, hipotesis yang akan diuji kebenarannya yaitu :

1. Ada pengaruh yang positif antara upah terhadap produktivitas kerja.
2. Ada pengaruh yang positif antara kepemimpinan terhadap produktivitas kerja.
3. Ada pengaruh yang positif antara pengawasan terhadap produktivitas kerja.

4. Ada pengaruh yang positif antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.
5. Ada pengaruh yang positif antara upah, kepemimpinan, pengawasan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatoris, yaitu penelitian ini dilakukan dengan cara menyelesaikan gejala yang ditimbulkan oleh suatu obyek penelitian. Peneliti berusaha mencari jawaban terhadap fenomena suatu permasalahan yang diajukan.

3.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian mempunyai peranan sangat penting karena lokasi merupakan obyek yang akan digunakan dalam penelitian. Lokasi penelitian merupakan sumber dari mana data dan informasi yang dibutuhkan akan didapatkan. Dalam penulisan skripsi ini penulis mengadakan penelitian pada PT. Nyonya Meneer, yang terletak di Jl. Raya Kaligawe Km.4 Semarang.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek (satuan-satuan/individu-individu) yang karakteristik hendak diduga. Sedang populasi dalam

penelitian ini adalah karyawan produksi PT. Nyonya Meneer Semarang. Sampel adalah merupakan bagian dari populasi yang dapat mewakili populasi penelitian. Sedangkan teknik sampling yang digunakan adalah random sampling. Dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang yaitu 5% dari 1200 dimana dalam penilaian sampel yang diambil minimum 5% dari jumlah populasi (Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 1986, hal. 161).

3.4. Sumber Data

a. Data primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari perusahaan. Dalam hal ini data primer diperoleh dari dua pihak yaitu :

a. Pihak perusahaan, dengan mewawancarai staf bagian administrasi dan bagian produksi.

b. Pihak karyawan atau tenaga kerja yang telah ditetapkan sebagai responden.

b. Data sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari buku-buku kepustakaan dan dokumen-dokumen yang dikeluarkan perusahaan sebagai obyek penelitian.

3.5. Metode Pengumpulan Data

- a. Teknik pengumpulan data dengan riset kepustakaan, yaitu menggunakan bahan bacaan sebagai landasan teori dan bahan dasar bagi penelaahan skripsi.
- b. Teknik pengumpulan data dengan riset lapangan yaitu penelitian dengan terjun langsung ke dalam medan yang diteliti sehingga mendapatkan data sebenarnya dari perusahaan yang diteliti.

Metode riset lapangan yang ditempuh dengan cara :

1. Interview
Yaitu pengumpulan data dengan mengadakan wawancara secara langsung terhadap obyek penelitian.
2. Questionery
Yaitu data yang cara pengumpulannya dengan cara mengajarkan daftar pertanyaan yang sudah dibuat dan dipersiapkan sebelumnya.
3. Observasi
Yaitu pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung pada obyek yang akan diteliti.

3.6. Definisi Operasional

a. Upah (X_1) adalah penerimaan sebagai imbalan atas kerja yang diberikan perusahaan.

Diukur dengan satuan rupiah (Rp).

b. Kepemimpinan (X_2) adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dengan cara bersemangat serta sukarela dalam usaha mengerjakan tugas yang berhubungan dengan hal-hal yang diinginkan oleh pimpinan tersebut.

Indikator kepemimpinan yaitu :

- tingkat kebijakan
- kemampuan memimpin
- kemampuan komunikasi

Diukur dengan skala likert score 1 sampai dengan 4

c. Pengawasan (X_3) adalah tindakan pengukuran dan pendirian baik secara fisik maupun administratif terhadap suatu pelaksanaan yang dilakukan oleh pimpinan dimana sebelumnya telah dilakukan penetapan dan apabila terjadi penyimpangan dilakukan perbaikan.

Indikator pengawasan yaitu :

- absensi
- evaluasi hasil pekerjaan

- Pengukuran hasil pekerjaan

Diukur dengan skala likert score 1 sampai dengan 4

d. Lingkungan kerja (X4) adalah suatu kondisi atau keadaan yang mempunyai pengaruh cukup besar terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya atau berpengaruh besar terhadap jalannya operasi perusahaan.

Indikator lingkungan kerja yaitu :

- perlengkapan kerja
- penerangan
- sirkulasi udara
- hubungan antarteman kerja
- hubungan karyawan dengan atasan

Diukur dengan skala likert store 1 sampai dengan 4

e. Produktivitas kerja (Y) adalah jumlah produk yang dihasilkan tenaga kerja dalam waktu tertentu.

Diukur dengan satuan jumlah bungkus yang dihasilkan.

Indikator produktivitas kerja yaitu :

- unit bungkus

3.7. Metode Analisis Data

Alat analisa yang digunakan dalam penelitian,

ini adalah sebagai berikut :

a. Analisis kualitatif, yaitu analisa yang digunakan untuk menginterpretasikan data dalam bentuk narasi atau uraian-uraian terutama untuk mengolah data yang sifatnya tidak dapat diukur.

b. Analisis kuantitatif, yaitu analisa data yang digunakan untuk menginterpretasikan data yang terwujud angka-angka atau hal yang dapat diukur. Adapun alat analisa yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Analisis regresi berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui signifikant tidaknya pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat.

Adapun rumus persamaan yang digunakan yaitu : (J. Supranto, 1981: 230-231).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Dimana :

Y : nilai independen variabel yang diramalkan (produktivitas kerja)

X₁ : nilai independen variabel upah

X₂ : nilai independen variabel kepemimpinan

X₃ : nilai independen variabel pengawasan

X_4 : nilai independen variabel lingkungan kerja

Persamaan normal dari rumus di atas adalah :

$$\Sigma Y = n \cdot a + b_1 \Sigma X_1 + b_2 \Sigma X_2 + b_3 \Sigma X_3 + b_4 \Sigma X_4$$

$$\Sigma X_1 Y = a \Sigma X_1 + b_1 \Sigma X_1^2 + b_2 \Sigma X_1 X_2 + b_3 \Sigma X_1 X_3 + b_4 \Sigma X_1 X_4$$

$$\Sigma X_2 Y = a \Sigma X_2 + b_1 \Sigma X_1 X_2 + b_2 \Sigma X_2^2 + b_3 \Sigma X_2 X_3 + b_4 \Sigma X_2 X_4$$

$$\Sigma X_3 Y = a \Sigma X_3 + b_1 \Sigma X_1 X_3 + b_2 \Sigma X_2 X_3 + b_3 \Sigma X_3^2 + b_4 \Sigma X_3 X_4$$

$$\Sigma X_4 Y = a \Sigma X_4 + b_1 \Sigma X_1 X_4 + b_2 \Sigma X_2 X_4 + b_3 \Sigma X_3 X_4 + b_4 \Sigma X_4^2$$

Dimana :

a = bilangan konstan

b_1, b_2, b_3, b_4 = koefisien regresi

2. Analisis koefisien determinasi

Analisis ini digunakan untuk menunjukkan sejauh mana pengaruh upah, kepemimpinan, pengawasan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$R = r^2 \times 100 \%$$

5.7.1. Pengujian Hipotesis Pertama

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Pengujian dengan uji t menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t_i = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Dimana :

b_i = koefisien regresi

Sb_i = standar deviasi variabel bebas

t_i = t hitung

Cara pengujian sebagai berikut :

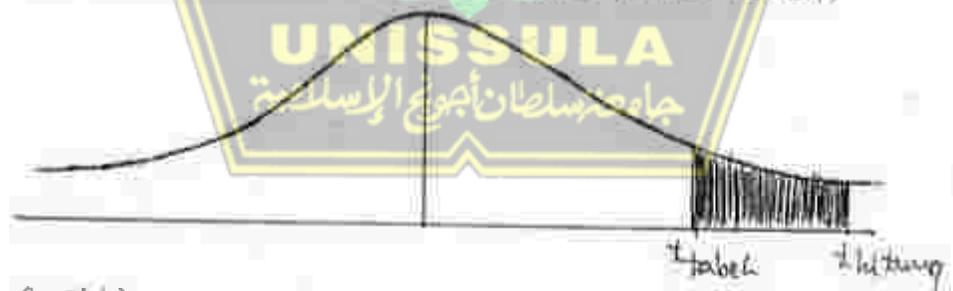
H_0 : $\rho = 0$, tidak ada pengaruh antara X dan Y

H_a : $\rho \neq 0$, ada pengaruh antara X dan Y

Kriteria ini ditentukan oleh :

- taraf nyata 0,05 (5%)
- derajat kebebasan dari $t_{tabel} = n-2$
- uji pihak kanan

Test signifikansi korelasi (uji pihak kanan)



Apabila :

$t_0 > t (0,05;n-2)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

$t_0 < t (0,05;n-2)$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

3.7.2. Pengujian Hipotesis Kedua

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh

antarakeempat variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama.

Pengujian dengan uji F menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 (N - K + 1)}{(1 - R^2) \cdot K}$$

Dimana :

R^2 = koefisien determinasi

K = jumlah variabel bebas

N = jumlah sampel

Cara pengujian sebagai berikut :

H_0 : $\rho = 0$, tidak ada pengaruh antara X dan Y

H_a : $\rho \neq 0$, ada pengaruh antara X dan Y

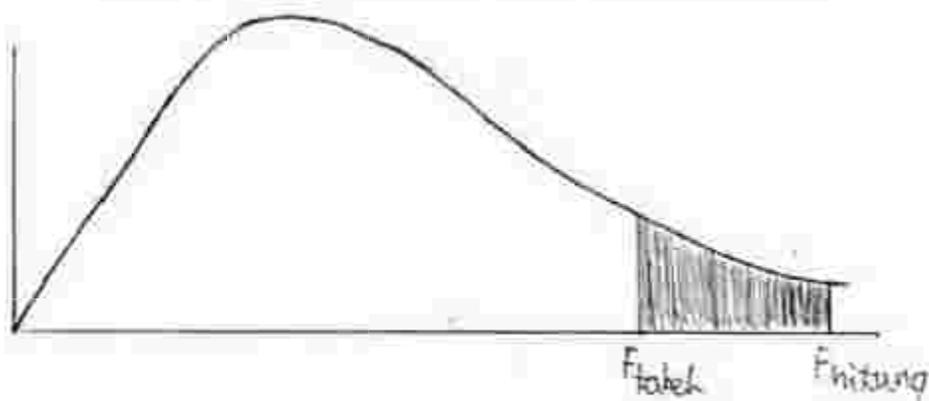
Kriteria ini ditentukan oleh :

= taraf nyata 0,05 (5%)

= derajat kebebasan $(n-k-1)$

= uji pihak kanan

Test signifikansi korelasi (uji pihak kanan)



- Apabila $F_{test} > F_{tabel}$ maka hipotesis alternatif diterima dan menolak hipotesis nol.
- Apabila $F_{test} < F_{tabel}$ maka hipotesis alternatif ditolak dan menerima hipotesis nol.



BAB IV

GAMBARAN UMUM

4.1. Sejarah, Tempat Kedudukan dan Struktur Organisasi

Ditinjau darisejarahnyakata Meneer berasal dari nama seorang putri yang lahir di Sidoarjo, Jawa Timur tahun 1895. Sewaktu kehamilannya si ibu tidak suka makan nasi tetapi mengidam hanya makan menir saja. Menir dalam bahasa Jawa berarti sisa-sisa butir halus hasil penumbukan padi. Oleh karena itu setelah melahirkan si ibu memberi nama bayinya dengan nama Menir. Nama sehari-harinya Noni Menir, karena pengaruh erjan Belanda, kata Menir menjadi Meneer hingga sekarang ini.

Noni Meneer menikah pada usia 17 tahun dengan seorang pria asal Semarang. Setelah pernikahannya Noni Meneer mengikutisumannya pindah ke Semarang. Di kota inilah lahir suatu perusahaan yang kemasyurannyamenyebar di seluruh Indonesia.

Lahirnya PT. NYONYA MENEER berawal dari kisah suami Nyonya Meneer yang suatu saat menderita sakit. Berbagai obat telah dicoba tetapi hasilnya sia-sia. Nyonya Meneer teringat akan resep tradisional yang diajarkan orang tuanya ketika ia

masih di Jawa Timur. Berkat pertolongan Tuhan dan ketekunannya, usaha Nyonya Meneer berhasil. Akhirnya suaminya sembuh dengan ramuan jamunya sendiri. Sejak saat itu Nyonya Meneer mulai memanfaatkan keahliannya untuk menolong para keluarga, kawannya bahkan para tetangga dengan cara meramu dan meracik jamu sendiri.

Pada tahun 1919 Nyonya Meneer mendirikan perusahaan jamu dengan nama Nyonya Meneer. Nama dan Potret Nyonya Meneer diabadikan sebagai nama dan merk perusahaan itu dengan selalu dicantumkan pada setiap pembungkusan jamu agar dapat dibedakan dengan produk lain.

Sejalan dengan perkembangan jaman maka cara pembuatan dan penyajian jamu PT. Nyonya Meneer mengalami perubahan menjadi lebih praktis dan modern. Mengenal produk jamu dibuat lebih tahan lama disamping mutunya terjaga dan kualitas produksinya diusahakan dapat memenuhi kebutuhan konsumen.

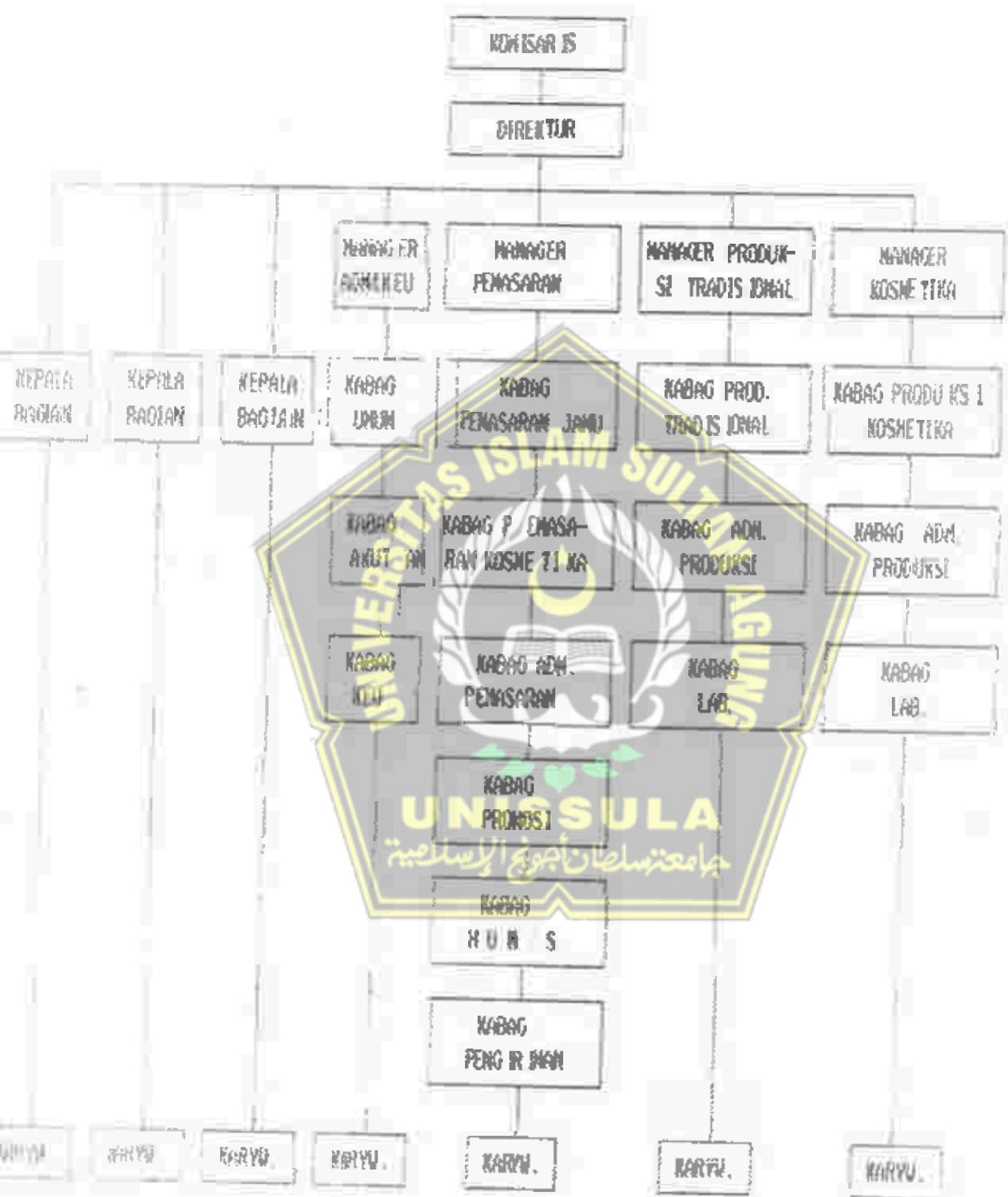
Perusahaan jamu cap potret Nyonya Meneer berbentuk badan usaha PT. (Perseroan Terbatas), bentuk lengkapnya "PT. NYONYA MENEER" dengan akte pendirian no. 51 tk. 1967 dengan surat kuasa dari

Menteri Perindustrian no. 046/DJAI/NONFAS/III/1985, sehingga PT. Nyonya Meneer mempunyai kekuatan hukum. Perusahaan Jamu cap Potret Nyonya Meneer berbentuk PT keluarga yang modal atau sahamnya berasal dari keluarga sendiri atau keturunan dari Nyonya Meneer.

PT. NYONYA MENEER Semarang terletak di Jl. Raden Patah no. 191-199 dengan per luasan gedung yang terletak di Jl. Raya Kaligawe Km.4 Semarang. Bangunan gedung yang terletak di Jl. Raden Patah no. 191-199 seluas 1,5 ha terdiri dari perkantoran dan pabrik juga. Gedung perluasan ini digunakan untuk proses produksi jamu tradisional dan kosmetika.

Struktur organisasi PT. NYONYA MENEER Semarang menggunakan struktur organisasi lini yang berarti bahwa dalam organisasi ini kekuasaan mengalir dari lapisan atas (Direktur Utama) kebawah sampai ke kepala bagian dan sampai karyawan bawahnya. Sehingga secara sistematis dapat digambarkan dengan bagan sebagai berikut :

STRUKTUR ORGANISASI PT. NYONYA MENEER



Tugas dari masing-masing bagian adalah :

1. Komisaris

- a. Mengevaluasi kerja direktur beserta staff dan pembantunya.
- b. Mengangkat dan memberhentikan direktur dan staffnya.
- c. Berkewajiban menentukan garis-garis kebijaksanaan perusahaan jangka panjang maupun jangka pendek.

2. Direktur

- a. Sebagai pimpinan tertinggi perusahaan.
- b. Berkewajiban untuk pembagian tugas para bawahan.
- c. Menentukan kebijaksanaan perusahaan sesuai garis-garis yang ditetapkan oleh komisaris.
- d. Bertanggung jawab atas kekayaan perusahaan.
- e. Membimbing para staffnya dan mengatur agar operasi perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan memberikan laporan pertanggung jawaban kepada komisaris.

3. Kepala Bagian Hukum

Ber tugas mengadakan hubungan keluar yang menyangkut masalah hukum atau yang antara lain terhadap :

- a. Industri pemerintah seperti perwakilan-perwakilan untuk Departemen Dalam Negeri dalam hubungan untuk perusahaan izin atau (HO), Departemen Perindustrian, Departemen Kesehatan, Departemen Keuangan dan Departemen Perdagangan.

4. Kepala Bagian Personalia

Mengurusi hal-hal yang berhubungan dengan kepegawaian dalam perusahaan seperti :

- a. Penerimaan pegawai.
- b. Penentuan upah dan gaji karyawan.
- c. Memberi cuti kepada pegawai yang hamil atau kena musibah, serta memberi tunjangan.

5. Kepala Bagian Sekretaris

- a. Mengurus surat masuk/keluar perusahaan.
- b. Melakukan pekerjaan administrasi yang menyangkut mengenai pembuatan laporan keuangan setiap periode.

6. Manajer Administrasi dan Keuangan

Dalam bagian ini meliputi beberapa kepala bagian, dimana kerjanya membantu manajer administrasi dan keuangan serta bertanggung jawab langsung manajer tersebut.

Adapun Kepala Keuangan :

a. Kepala bagian keuangan

Menerima pemasukan semua pembelanjaan setiap hari dan bertugas untuk menyelenggarakan pengeluaran dan pemasukan kas.

b. Kepala Bagian Administrasi

Bertugas melaksanakan segala pekerjaan administrasi untuk keperluan pembuatan laporan setiap periode.

c. Bertugas untuk membantu manajer guna menyelenggarakan pembukuan guna keperluan pengawasan intern, mengenai masalah keperluan rumah tangga perusahaan.

7. Manajer Pemasaran

Dalam hal ini, manajer bertanggung jawab atas pemasaran juga menyangkut mengenai promosi, pengiriman. Adapun dalam bagian ini terbagi

dalam enam kepala bagian, yaitu :

a. Kepala Bagian Pemasaran Jamu

Bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan pemasaran dan mencari pangsa pasar.

b. Kepala Bagian Pemasaran Kosmetik

Bertanggung jawab atas penyelenggaraan pengiriman sampai pemasaran serta

mendemonstrasikan terhadap penjualan kosmetik.

c. Kepala Bagian Administrasi Pemasaran

Bertugas untuk mencatat barang keluar dan masuk di dalam gudang dan memberikan surat pengiriman.

d. Kepala Bagian Promosi

Bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan periklanan, personal selling yang menyangkut mengenai pengenalan pada konsumen terhadap produk yang dipasarkan.

e. Kepala Bagian Humas

Bertugas untuk melakukan hubungan dengan masyarakat diantaranya memberikan citra PT. terhadap masyarakat.

f. Kepala Bagian Pengiriman

Mengadakan pengiriman pada agen-agen yang telah ditunjuk serta pengiriman yang didasarkan atas pesanan.

8. Manajer Produksi Tradisional

Bertanggung jawab langsung pada direktur mengenai terlaksananya produksi, baik mengenai kualitas maupun kuantitasnya, serta mengadakan koordinasi pada seksi atau kepala bagian yang

berikut dalam pembelian barang, pengawasan apoteker dan pabrik.

Bagian ini meliputi beberapa kepala bagian yaitu sebagai berikut :

a. Kepala Bagian Produksi Tradisional

Mengadakan pengawasan terhadap proses produksi, pengecekan terhadap kualitas produk yang dihasilkan baik cara modern maupun cara tradisional.

b. Kepala Bagian Administrasi Produk

Mencatat segala sesuatu mengenai perbandingan bahan baku serta mengusahakan sekecil mungkin kesalahan dalam mengadakan perbandingan.

c. Kepala Bagian Laboratorium

Mengadakan penelitian terhadap bahan-bahan baku yang akan digunakan untuk ramuan jamu yang akan diproduksi serta meneliti terhadap barang yang akan dihasilkan sudah memenuhi syarat atau belum.

9. Manajer Kosmetik

Perusahaan Jamu PT.Nyonya Meneer bukan hanya memproduksi jamu namun juga memproduksi kosmetika, sehingga manajer bertanggung jawab terhadap produk kosmetika. Dalam hal ini manajer

mempunyai bawahan yaitu kepala bagian kosmetika, administrasi produksi, serta laboratorium. Adapun tugas-tugasnya antara lain adalah :

- a. Kepala Bagian Kosmetika
Bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan pembuatan kosmetika dari kualitas sampai kuantitas.
- b. Kepala Bagian Administrasi Produksi
Mencatat segala sesuatu mengenai proses pembuatan sampai barang jadi.
- c. Kepala Bagian Laboratorium
Mengadakan penelitian yang menyangkut mengenai ramuan-ramuan bahan untuk pembuatan kosmetika, serta mengadakan cekling terhadap kualitas setelah menjadi barang jadi dan barang yang sudah mengalami kadaluwarsa.



4.2. Sumber Daya Manusia

4.2.1. Jumlah Karyawan

Jumlah karyawan PT.Nyonya Meneer tercatat sebanyak 2000 orang yang terbagi atas 1600 orang wanita dan karyawan pria kurang lebih 400 orang.

PT.Nyonya Meneer pada awalnya hanya memperkerjakan beberapa tenaga kerja saja. Sekarang ini perusahaan tersebut telah mempunyai

tenaga kerja dengan jumlah 2000 karyawan. Yang terdiri dari 80% wanita dan 20% adalah pria. Jika dihitung maka jumlah keseluruhan tenaga kerja wanita adalah kurang lebih 1600 orang dan tenaga kerja pria kurang lebih 400 orang. Dimana karyawan pada bagian produksi 1200 orang, yaitu 1000 orang tenaga wanita dan 200 orang tenaga pria.

Tabel 4.1.
DATA JUMLAH KARYAWAN BAGIAN PROSES PRODUKSI DI
PT. NYONYA MENEER, SEMARANG

No.	BAGIAN	JUMLAH (ORANG)	%
1	Bagian Penimbangan	21	1,87
2	Bagian Seleksi Bahan	36	3,21
3	Bagian Perajangan	10	0,89
4	Bagian Penggilingan	140	12,49
5	Bagian Kemasan	73	6,51
6	Bagian Pengepakan	394	35,15
7	Bagian Pengiriman	28	2,50
8	Bagian Gilinging	128	11,42
9	Bagian Pengayakan	150	13,38
10	Bagian Serabutan	115	10,26
11	Bagian Cleaning Service	26	2,32
	Jumlah	1121	100

Sumber : Data Tenaga Kerja PT. Nyonya Meneer, Semarang, tahun 2000

Jam/hari kerja antara jam 07.00 sampai 17.00 WIB dengan istirahat dari jam 12.00 sampai jam 13.00 WIB. Karyawan pada PT. Nyonya Meneer dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

1. Pegawai Harian
2. Pegawai Bulanan

Usaha-usaha perusahaan dalam rangka agar karyawan menjadi semangat dalam bekerja sebagai berikut :

1. Pegawai Harian

Jumlah pegawai harian sebanyak 1200 orang. Bentuk-bentuk yang diberikan perusahaan kepada pegawai harian dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, yaitu :

- a. Upah

Upah yang diberikan setiap hari Jumat (setiap satu minggu sekali)

- b. Tunjangan Hari Raya

Dalam rangka memperingati Hari Raya, pegawai harian diberikan tunjangan menjelang hari raya.

- c. Pakaian Dinas

Pakaian dinas diberikan sebanyak 2 stel dalam setahun.

d. Premi

Bonus diberikan kepada karyawan yang menghasilkan produksi melebihi target dan diberikan kepada karyawan yang lima hari kerja masuk terus-menerus.

e. Uang Jangai Kesehatan

Tunjangan ini ditanggung bagi seluruh karyawannya.

f. Fasilitas Koperasi

Disediakan koperasi bagi karyawan yang juga melayani simpan pinjam sehingga karyawan tidak merasa kesulitan bila akan memperoleh pinjaman.

g. Uang transportasi

Disediakan koperasi bagi karyawan yang juga melayani simpan pinjam sehingga karyawan tidak merasa kesulitan bila akan memperoleh pinjaman.

2. Pegawai Bulanan

Jumlah pegawai bulanan sebesar 800 orang. Bentuk-bentuk yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, yaitu :

a. Gaji

Diberikan setiap akhir bulan sekali.

b. **Pakaian Dinas**

Pakaian dinas diberikan sebanyak 1 stel pakaian

c. **Fasilitas kesehatan**

Biaya pengobatan ditanggung 100% oleh perusahaan

d. **Uang Transportasi**

Perusahaan memberikan uang transportasi bagi seluruh karyawannya.

Diharapkan dengan adanya pemberian tersebut dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan.

4.2.2. **Pengaturan Kerja**

Jumlah tenaga kerja PT. Nyonya Meneer pada saat ini secara keseluruhan berjumlah 2000 orang karyawan yang terdiri dari 80% wanita dan 20% adalah pria. Jika dihitung maka jumlah keseluruhan tenaga kerja wanita adalah kurang lebih 1600 orang dan tenaga kerja pria kurang lebih 400 orang. Adapun pemilahan tenaga kerja adalah karyawan bagian produksi berjumlah 1200 orang karyawan yaitu 1000 orang tenaga kerja wanita dan 200 orang tenaga kerja pria.

Perusahaan jamu PT. Nyonya Meneer Semarang dalam mengatur seluruh karyawannya diatur oleh perjanjian Kerja Bersama (KKB) yang meliputi antara lain : Penentuan jam kerja, ketentuan mengenai pengupahan, upah lembur, kesehatan, cuti, pensiun, pesangon PHK, kesejahteraan lainnya yang diberikan kepada karyawan. Disamping itu juga terdapat prasarana lain yang menunjang kesejahteraan buruh antara lain : Koperasi, olah raga, kesenian, program KB dan lain-lain. Hal-hal mengenai hubungan antara buruh dengan perusahaan diatur dalam perjanjian tersebut.

Ketentuan mengenai perjanjian Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) antara karyawan dengan perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Jam Kerja

Jam kerja rata-rata ditetapkan selama 8 jam kerja atau dalam waktu 1 (satu) minggu 40 jam kerja, yaitu 4 jam berturut-turut dan 1 jam istirahat, kemudian 4 jam lagi sampai berakhir. Dalam PT. Nyonya Meneer jam kerja berlaku : Pukul 08.00-12.00 WIB, istirahat pukul 12.00-13.00 WIB dan jam kerja selesai pukul 17.00 WIB.

2. Hari tidak masuk kerja

Ditetapkan pada hari-hari tertentu seperti hari raya dan hari besar lain yang telah ditentukan. Dalam PT. Nyonya Meneer hari kerja berlaku :

Hari Senin s/d Jumat sedangkan untuk hari Sabtu dan Minggu libur jadi ditetapkan 5 hari kerja, kecuali jika ada lembur produksi pesanan hari libur masuk. Untuk cuti/libur karyawan diberi waktu 12 hari dalam setahun dan digilir setiap bulan ada 67 orang.

3. Sistem pengupahan

Sistem pengupahan yang dilakukan PT. Nyonya Meneer ada 3 jenis, yaitu : sistem harian, sistem bulanan, dan upah lembur.

a. Upah harian

Upah harian diberikan tiap hari Jumat atau tiap akhir pekan. Besarnya rata-rata diatas UMR per hari. Dan jika dihitung dalam satu bulan jumlahnya melebihi UMR belum termasuk upah lembur, insentif dan komisi lain-lain. Besarnya upah harian rata-rata Rp 5.500,00 - Rp 7.500,00

b. Upah Bulanan

Diberikan kepada karyawan aktif, pengawas, sales dan manajer dan bukan kepada karyawan bagian produksi.

c. Upah Lembur

Upah lembur adalah upah yang diberikan apabila tenaga kerja bekerja di luar waktu kerja yang semestinya. Pemberian upah lembur ini diatur dalam ketentuan yang telah disepakati bersama sesuai dengan pasal 5 ketentuan dari perusahaan. Hari libur dianggap hari kerja kecuali hari besar yang telah ditetapkan. Upah lembur ini besarnya 2 kali dari upah harian. Biasanya yang sering melakukan kerja lembur ini adalah karyawan bagian produksi, karena perusahaan berproduksi sesuai dengan pesannya. Kerja lembur ini biasanya dilakukan dengan maksud :

- Untuk mencukupi rencana produksi.
- Bertumpuknya bahan baku maupun barang setengah jadi.
- Adanya hal-hal lain yang mendesak seperti bertabahnya permintaan dan lain-lain.

4. Ketentuan upah insentif

Upah insentif yang diberikan oleh PT. Nyonya Meneer Semarang didasarkan pada :

a. Tunjangan Hari Raya (THR)

Tunjangan hari raya diberikan setiap hari raya Idul Fitri yang besarnya sama dengan upah satubulan penuh.

b. Keuntungan Perusahaan (Gratifikasi)

Tunjangan ini diberikan apabila perusahaan mempunyai keuntungan lebih dari hasil produksinya. Biasanya diberikan bersamaan dengan THR.

5. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)

Diberikan kepada setiap karyawan atau buruh untuk menjamin keselamatan kerja, kecelakaan, kematian, dan jaminan hari tua.

6. Tunjangan dan Santunan

Tunjangan dan santunan ini diberikan kepada karyawan bagian produksi yang meninggal dunia atau mengalami musibah sehingga tidak dapat bekerja lagi. Ketentuan ini tergantung kepada kebijaksanaan pimpinan perusahaan.

7. Kesehatan dan pengobatan

PT. Nyonya Meneer menyediakan pelayanan khusus dalam hal kesehatan. Perusahaan menyediakan klinik untuk pengobatan bagi karyawan yang sakit atau mengalami kecelakaan kerja. Didalam klinik terdapat 3 orang dokter untuk menangani masalah kesehatan dan pengobatan. Fasilitas kesehatan ini adalah biaya pengobatan ditanggung 100% oleh perusahaan.

B. Pensiun atau Berhenti Bekerja

PT. Nyonya Meneer mempunyai kebijaksanaan dalam mengatur karyawannya dan bersifat bebas, artinya perusahaan tidak mem-PHK karyawan secara langsung, tetapi memberi kebebasan tentang berhenti bekerja. Ketentuan apabila karyawan berhenti bekerja yaitu jika karyawan telah berusia 55 tahun dan sudah bekerja kurang lebih selama 20 tahun, maka dapat berhenti sekehendaknya dan diberikan pesangon sesuai dengan masa kerjanya dan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan,

9. Ketentuan mengenai waktu istirahat

Diatur dalam pasal 5 UU no.33 tahun 1977.

Waktu istirahat diberikan kepada karyawan yang mengalami sesuatu hal. Tunjangan ini diberikan kepada karyawan yang cuti atau hal lain. Ketentuan tersebut antara lain :

- Apabila karyawan atau buruh melaksanakan perkawinan maka diberikan tunjangan yang besarnya 5 hari kerja upah penuh.
- Apabila karyawan atau buruh menikahkan anaknya maka diberikan tunjangan besarnya 2 hari kerja penuh.
- Apabila karyawan tidak masuk kerja karena istrinya bersalin, maka tunjangan yang diberikan besarnya 2 hari kerja upah penuh.
- Apabila suaminya meninggal, maka akan mendapat tunjangan yang besarnya 3 hari upah penuh.
- Apabila karyawan mengkhitankan anaknya, maka mendapatkan tunjangan yang besarnya 2 hari upah penuh.

10. Perputaran Tenaga Kerja

PT. Nyonya Meneer mengalami perputaran

tenaga kerja sejak tahun 1985, tetapi peraturan itu prosentasenya kecil. Perpindahan karyawan rata-rata tiap tahunnya kurang dari 10 orang.

4.3. Produksi

1. Bahan Baku

Semua bahan baku yang digunakan dalam proses produksi pada PT. Jamu Nyonya Meneer tidak yang diperoleh dari luar negeri dalam arti tidak ada yang diimpor. Bahan baku diperoleh dari kebun perusahaan di Kerang Jati Ungaran dan dari para supplier (pemasok). Pembelian bahan baku tidak sama banyaknya untuk setiap jenis bahan dan setiap tahunnya. Ukuran pembeliannya digunakan kilogram atau kuintal. Bahan baku yang digunakan antara lain:

- a. Daun-daun: Sambang getah, kumis kucing, sambiloto, pegagan, lidah buaya, panda wangi, kemuning, tapak dara, pecah beling, sangkubah dan sebagainya.
- b. Buah-buahan: Delima, cae, gula jawa merah, cabe rawit, jinten, kedawung, dan kupaogo.

- c. Biji-bijian: Lengkuas, pulosari, jinten dan kapulogo
- d. Kulit kayu: Cendana, kayu rapet, kulit polo dan puring.
- e. Akar-akaran: Kunyit, lengkuas, temu hitam, temu giring, lempuyang, bengkie, jahe, akar wangi, kencur, temu lawak, dan sebagainya.

Sedangkan bahan pembantu yang digunakan adalah:

- a. Menthol, digunakan untuk menambah rasa enak pada jamu dan untuk menghilangkan bau yang tidak enak pada jamu.
- b. Gondopuro, digunakan untuk pengharum aroma jamu.
- c. Minyak kelapa
- d. Gula pasir
- e. Gula kelapa

2. Proses Produksi

Proses produksi pada PT. Nyonya Meneer Semarang dilakukan menurut resep ramuan tradisional serta pembuatannya dibawah pengawasan tenaga ahli farmasi dan apoteker. Dalam melakukan proses produksi PT. Jamu Nyonya Meneer Semarang menggunakan rempah-rempah sebagai bahan baku. Perusahaan jamu cap Potret

Nyonya Meneer dalam mengolah atau memproses jamunya sebagai berikut :

a. Gudang operasional

Yaitu gudang tempat menyimpan bahan jamu yang akan diproses.

b. Pencucian

Sebelum bahan baku dicuci, terlebih dahulu diseleksi lalu dipilah yang memenuhi standar perusahaan. Setelah itu dalam bentuk sampel dibawa ke laboratorium guna diteliti mengenai zat-zat yang terkandung didalam bahan baku untuk mengetahui apakah bahan baku tersebut telah memenuhi standart kesehatan atau kualitas. Apabila telah memenuhi standart maka bahan baku itu dicuci, dirajang atau dipotong tipis-tipis, kemudian dikeringkan. Sistem pengeringan menggunakan cara alami yaitu sinar matahari atau menggunakan alat mesin pengering.

c. Peracikan

Setelah bahan baku tersebut dikeringkan dan diracik sesuai dengan resep masing-masing dan diukur sesuai dengan komposisinya. Dalam bentuk racikan sebagian ada yang langsung

diproduksi dan sebagian disimpan sebagai stok.

d. Penggilingan

Proses selanjutnya masuk ke mesin perajang dan setelah itu mesin penggilingan.

Proses Penggilingan ada dua macam :

- Mesin penggiling kasar

Bahan yang sudah dirajang dimasukkan ke mesin penggiling kasar. Hasil dari proses penggilingan kasar ini kemudian dibawa ke laboratorium untuk diteliti mutu dari bahan tersebut.

- Mesin penggiling halus

Halus dari proses penggilingan kasar yang sudah diteliti kemudian dimasukkan ke mesin penggilingan halus. Dalam bentuk halus dibawa lagi ke laboratorium untuk dites mengenai kesehatan dan juga kehalusannya.

e. Pengisian

Apabila sudah memenuhi standart, baru dikemas sesuai dengan kemasan. Ada dua macam pembungkusan jamu yaitu kertas perkamen dan aluminium foil/anti air. Apabila jamu dibungkus dengan kertas perkamen maka harus

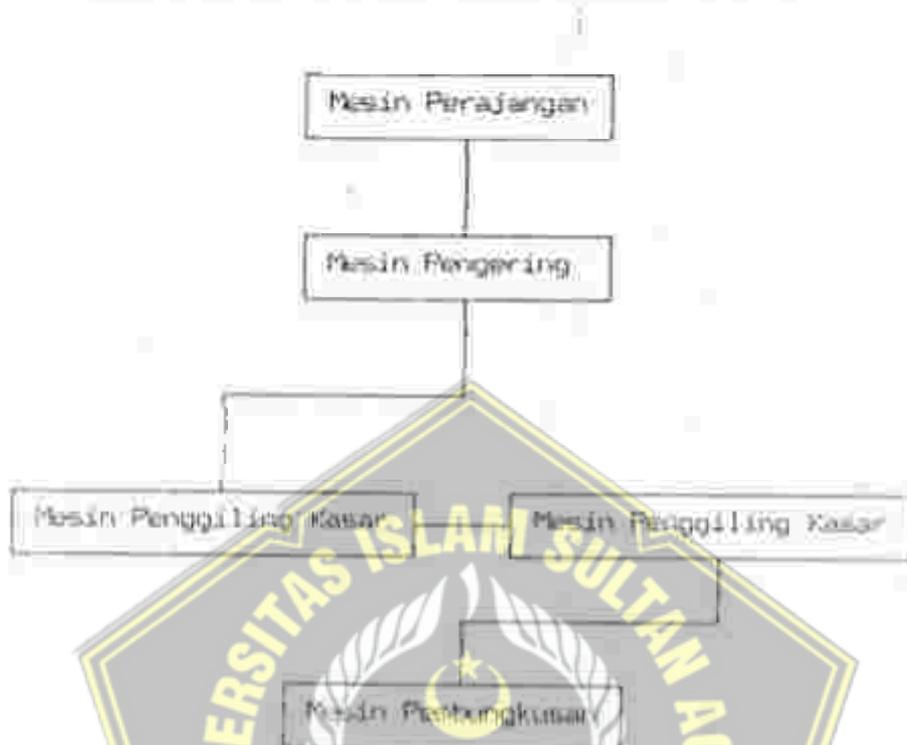
dilapisi dengan kertas lagi. Dalam proses pengisian jamu ini dijalankan secara mechanical, baru kemudian dimasukkan ke dalam kertas pembungkus bergambar Potret Nyonya Meneer. Demikian halnya jamu botolan.

Dalam menjalankan proses produksinya PT. Nyonya Meneer menggunakan mesin-mesin sebagai berikut :

- Mesin pencucian
- Mesin peracikan
- Mesin perajangan
- Mesin penggilingan kasar
- Mesin penggilingan halus
- Mesin pembungkusan/pengisian jamu

Perusahaan jamu PT. Nyonya Meneer memproduksi jamu dalam jumlah yang besar adapun tata letak mesin yang digunakan dalam proses produksi digambarkan sebagai berikut :

GAMBAR 4.2.
URUTAN PENGGUNAAN MESIN DALAM PROSES PRODUKSI



Sumber : Perusahaan Juku PT. Nyonya Masari Semarang, tahun 2010

Adapun tugas dari masing-masing mesin adalah :

- a. **Mesin Perajangan**
Berfungsi untuk merajang atau memotong tipis-tipis bahan baku yang akan diproses.
- b. **Mesin Pengering**
Berfungsi untuk mengeringkan bahan baku yang telah selesai dan dicuci serta diletakkan di laboratorium.
- c. **Mesin Penggiling kasar dan halus**
Berfungsi untuk menggiling bahan baku yang telah dirajang agar menjadi serbuk halus.

d. Mesin Pembungkus

Berfungsi untuk membungkus jamu yang telah menjadi produk akhir yang siap dipasarkan.

3. Hasil Produksi

Hasil produksi PT. Jamu Nyonya Meneer Semarang antara lain :

1. Jamu-jamu untuk wanita

- Untuk pemeliharaan kecantikan tubuh kaum wanita dan gadis : Jamu patmosari, Jamu gadis remaja, Jamu galian sari, Jamu galian putri, Jamu sri keton.
- Untuk menyembuhkan penyakit-penyakit wanita: Jamu dilep I, Jamu dilep II, Jamu Sambilan serta Jamu peputih.
- Jamu untuk pengantin putri : Jamu galian pengantin putri, Jamu galian pengantin, Jamu pengantin, dupa pengantin, bedak pengantin.
- Jamu-jamu khusus wanita : Jamu rahim sehat, Jamu bibit

2. Jamu-jamu kosmetika

Untuk memelihara dan menambah kecantikan kaum wanita: Jamu sehat wanita, Jamu awet ayu, bedak sari kebang, bedak dewi kecantikan, Jamu neera.

3. Jamu-jamu kesejahteraan keluarga

- Untuk membina kesejahteraan ibu dan anak: Jamu nifas, jamu habis bersalin, jamu sawaian dan jamu siapan.
- Untuk menciptakan suasana bahagia dan harmoni antara suami istri: Jamu sehat per kasa, jamu galian rapat, jamu trenasih, jamu delima putih.
- Wangi-wangian untuk menyegarkan ruangan serta menghilangkan hawa busuk: dupa ratus.

4. Jamu-jamu kesehatan

Untuk memelihara dan menambah kesehatan kita sekeluarga: Jamu cabe puyang, jamu beras kencur, jamu temulawak, jamu seger, serrat harum manis.

5. Jamu-jamu penyembuh

Jamu wasir, jamu sesak nafas, jamu endek-endek, cacing, jamu bersih darah, jamu tujuh angin, jamu sehat paru, jamu akar jantung, jamu ngeres linu.

4.4. Pemasaran

Daerah pemasaran jamu Nyonya Meneer sangat luas. Tidak hanya di pulau Jawa saja tetapi juga di

propinsi-propinsi yang lain di Indonesia. Disamping itu juga menembus pasaran luar negeri. Berikut ini adalah daerah pemasaran jamu Nyonya Meneer :

- Daerah pemasaran di Jawa Barat : Bandung, Cirebon, Indramayu, Jakarta, Majalengka dan Purwokerto.
- Daerah Pemasaran di Jawa Tengah : Batang, Bumilayu, Banjarnegara, Cilacap, Comel, Yogyakarta, Gombong, Kebumen, Klaten, Kutoarjo, Muntlari, Slawi, Parakan, Kroya, Solo, Sragen, Purwokerto, Semarang, Pemalang, Pekalongan, Tegal, Temanggung, Wonosobo dan Wonogiri.
- Daerah pemasaran di Jawa Timur : Tuban, Banyuwangi, Blitar, Bondowoso, Jember, Kediri, Lumajang, Madiun, Nganjuk, Ngawi, Ponorogo, Probolinggo, Situbondo dan Surabaya.
- Daerah Pemasaran di luar pulau Jawa : Ambon, Jambi, Banjarmasin, Banda Aceh, Balikpapan, Bengkulu, Denpasar, Danggala, Kendari, Medan, Manado, Palu, Palembang, Pulau Batam, Samarinda, Ujung Pandang, Sorong dan Timor-Timur.
- Daerah Pemasaran di luar negeri : Nederland, Australia, Kuala Lumpur, Singapura, Tokyo dan Selandia Baru.

Dalam usaha memasarkan produknya PT. Jamu Nyonya Meneer melakukan kegiatan periklanan. Macam-macam mass media yang digunakan dalam kegiatan periklanan. Macam-macam mass media yang digunakan dalam kegiatan periklanan yaitu :

- a. Majalah : Media ini diarahkan untuk calon-calon pembeli yang berada di kota atau masyarakat modern.
- b. Surat Kabar : Dalam media ini biaya lebih murah dan dapat terjangkau oleh sebagian besar masyarakat.
- c. Radio : Sangat berperan sekali dalam mencari sasaran yang telah ditentukan karena hampir setiap orang memiliki pesawat radio.
- d. Spanduk atau Layar : Spanduk atau layar ini bertuliskan PT. Jamu Cap Nyonya Meneer yang biasa dipasang di toko-toko atau agen-agen yang ada.

Saluran distribusi yang digunakan PT. Jamu Nyonya Meneer didalam memasarkan produknya untuk dapat mencapai konsumen yaitu :

PT. JAMU NYONYA MENEER → AGEN → PENGECEP
 → KONSUMEN

Didalam pendistribusian produk PT. Jamu Nyonya
Merener tetap mengawasi distribusi produk dari agen
ke pengecer baik volume maupun harganya.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Deskripsi Variabel

Pada analisis ini akan dikemukakan rangkuman hasil kuesioner yang dilakukan pada responden.

5.1.1. Variabel Upah

Upah memberikan lebih dari satu cara untuk memuaskan kebutuhan fisik dan memberikan pengakuan serta rasa berprestasi. Dengan adanya ketidakadilan dalam pemberian upah merupakan salah satu sumber perselisihan dan semangat rendah yang paling berbahaya dalam suatu perusahaan. Upah yang diberikan harus memadai dan adil kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan. Upah karyawan tidak hanya menentukan standar kehidupannya saja, namun juga indikasi keberhasilan dan nilai pribadinya bagi masyarakat. Selain itu upah dapat mempunyai imbas besar atas recruitment produktivitas kerja dan tingkat perputaran karyawan.

Tabel 5.1
Tanggapan Responden Terhadap Upah
Pada PT. Nyonya Bener Semarang

NO	INDIKATOR	KRITERIA								JUMLAH	
		4		3		2		1			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Ketepatan penerimaan upah	43	71,7	12	20	5	8,3	-	-	60	100
2	Tingkat imbalan dengan perusahaan lain yang sejenis	44	73,3	13	21,7	3	5	-	-	60	100
3	Pengambilan upah	48	80	8	13,3	4	6,7	-	-	60	100

Sumber : Data primer yang diolah

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa indikator pertama yaitu ketepatan penerimaan upah yang menjawab tidak pernah mengalami keterlambatan sebanyak 43 orang atau 71,7%. Hal ini disebabkan karena adanya sistem pembayaran upah yang tepat waktu, tepat nilai atau jumlahnya dan juga tidak membutuhkan waktu lama dalam proses pengambilan.

Indikator kedua yaitu tingkat pendidikan dengan perusahaan lain yang sejenis yang menjawab tidak berbeda sebanyak 44 orang atau 73,3%. Hal ini disebabkan karena adanya sistem UMR yang ditetapkan pemerintah, perusahaan ingin

meningkatkan kesejahteraan para karyawan dan juga untuk menghindari pindahnya karyawan ke perusahaan lain yang sejenis.

Indikator ketiga yaitu sistem pengambilan upah yang menjawab tidak lama sebanyak 43 orang atau 80%. Hal ini karena sistem yang tidak berbelit-belit, cuma memakan waktu satu jam dan adanya manajemen yang baik dari perusahaan.

5.1.2. Variabel Kepemimpinan

Keberhasilan dari sebuah organisasi itu tergantung pada banyak faktor, faktor yang paling penting adalah dampak dari para pemimpin dalam organisasi itu. Semua manajer adalah pemimpin karena mereka mempengaruhi perilaku orang lain (dalam berbagai tingkatan) dalam organisasi. Beberapa diantaranya dipandang kurang baik karena hanya mempunyai sedikit pengaruh disamping wewenang formalnya. Sedangkan beberapa yang lain dapat mengkombinasikan kualitas kepemimpinan dengan kekuatan dalam posisinya untuk menciptakan pengaruh yang kuat pada para bawahan. Kepemimpinan dibutuhkan adanya kecocokan antara pemimpin dan anak-anak.

Tabel 5.2
Tanggapan Responden Terhadap Kesiapian
Pada PT. Nyonya Rener Sebarang

NO	INDIKATOR	KRITERIA								JUMLAH	
		4		3		2		1		F	%
		F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Tingkat kebijakan	51	85	6	10	3	5	-	-	60	100
2	Kemampuan pengambilan keputusan	48	80	9	15	3	5	-	-	60	100
3	Kemampuan komunikasi	47	78,4	11	18,3	2	3,3	-	-	60	100

Sumber : Data primer yang diolah

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa indikator pertama yaitu tingkat kebijakan yang menjawab sangat bermanfaat sebanyak 51 orang atau 85%. Hal ini karena kebijakan dari perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja, mempermudah pekerjaan karyawan dan memperlancar proses produksi.

Indikator kedua yaitu kemampuan pengambilan keputusan yang menjawab sangat mampu sebanyak 48 orang atau 80%. Hal ini karena kemampuan dalam mengelola organisasi sangat diperlukan bagi seorang pemimpin untuk memperlancar tugasnya sehari-hari, mengatur para karyawan dan juga untuk kewibawaan seorang pemimpin.

Indikator ketiga yaitu kemampuan komunikasi yang menjawab sangat mampu sebanyak 47 orang atau 78,4%. Hal ini karena komunikasi sangat diperlukan untuk memperlancar pekerjaan, mendelegasikan pekerjaan kepada karyawan dan mempererat hubungan antara karyawan dengan atasan.

5.1.3. Variabel Pengawasan

Pengawasan merupakan fungsi yang menjamin bahwa kegiatan-kegiatan dapat memberikan hasil seperti yang diinginkan. Jika kita yakin bahwa setiap tugas yang kita peroleh akan dilaksanakan dengan baik, maka sebenarnya kita tidak memerlukan adanya pengawasan, tetapi jarang terjadi sesuatu dapat berjalan dengan lancar sekali. Jika kesalahan-kesalahan tidak dapat diketahui segera, maka manajer akan menjumpai salah jalan dalam pengawasannya. Kesalahan-kesalahan harus dapat diketahui segera sehingga bisa diambil tindakan koreksi. Pengawasan jangan dilakukan secara berlebihan karena akan menimbulkan birokrasi dan mematikan aktivitas.

Tabel 3.3
Tanggapan Responden Terhadap Pengawasan
Pada PT. Nyonya Bener Sebarang

NO	INDIKATOR	KRITERIA								JUMLAH	
		4		3		2		1			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tingkat absensi	50	83,3	8	13,4	2	3,3	-	-	60	100
2	Evaluasi hasil pekerjaan	46	76,7	13	21,6	1	1,67	-	-	60	100
3	Pengukuran hasil pekerjaan	43	71,7	15	25	3	5	-	-	60	100

Sumber : Data primer yang diolah

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa indikator pertama yaitu tingkat absensi yang menjawab sangat menentukan sebanyak 50 orang atau 83,3%. Hal ini karena absensi dapat meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kedisiplinan dan dapat menambah prestasi kerja.

Indikator kedua yaitu evaluasi Hasil pekerjaan yang menjawab selalu sebanyak 46 orang atau 76,7%. Hal ini digunakan untuk mengetahui produktif tidaknya para karyawan, meningkatkan produktivitas kerja dan juga untuk pengembangan diri para karyawan.

Indikator ketiga yaitu pengukuran hasil pekerjaan yang menjawab selalu sebanyak 48 orang atau 80%. Hal ini karena untuk menjaga hasil pekerjaan yang tetap baik, menghindari penurunan produktivitas kerja dan menerapkan pengawasan yang baik.

5.1.4. Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam pabrik jelas mempengaruhi bekerjanya pekerjaan pabrik tersebut. Tempat kerja perlu diatur hingga tidak mengganggu pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerja, produktivitas pekerja menjadi menurun, karena pekerja merasa terganggu dalam pekerjaannya, hingga tidak dapat mencurahkan perhatian penuh terhadap pekerjaannya.



Tabel 5.4
Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja
Pada PT. Nyonya Meneer Sesarang

NO	INDIKATOR	KRITERIA								JUMLAH	
		4		3		2		1		F	%
		F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Perlengkapan kerja	46	76,7	12	20	2	3,3	-	-	60	100
2	Sistem penerangan	50	83,3	9	15	1	1,7	-	-	60	100
3	Sirkulasi udara	51	85	7	11,7	2	3,3	-	-	60	100
4	Hubungan antar teman kerja	-	-	43	71,7	15	25	-	-	60	100
5	Hubungan dengan atasan	-	-	48	80	12	20	-	-	60	100

Soesber: 1 Data primer yang diolah

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa indikator pertama yaitu perlengkapan kerja yang menjawab sangat menunjang sebanyak 46 orang atau 76,7%. Hal ini karena dapat memperlancar pekerjaan, menghemat waktu dan meningkatkan produktivitas kerja.

Indikator kedua yaitu sistem penerangan yang menjawab sangat memadai sebanyak 50 orang atau 83,3%. Hal ini untuk mempermudah pekerjaan, bisa dilakukan pada malam hari dan memberikan suasana terang.

Indikator ketiga yaitu sirkulasi udara yang menjawab sangat baik sebanyak 51 orang atau 85%. Hal ini dapat membantu pekerjaan dengan baik, memberikan suasana yang nyaman dan juga memberikan kesegaran pikiran.

Indikator keempat yaitu hubungan antar teman kerja yang menjawab sangat harmonis sebanyak 45 orang atau 75%. Hal ini karena adanya hubungan kekeluargaan, menambah kekompakan bekerja dan juga dapat menyejukkan suasana kerja.

Indikator kelima yaitu hubungan dengan atasan yang menjawab sangat baik sebanyak 48 orang atau 80%. Hal ini dapat mempermudah pekerjaan, meningkatkan kebersamaan dalam bekerja dan menambah suasana yang tenang.

5.2. Pembahasan

Setelah data yang didapat dari hasil responden dengan menggunakan kuesioner maka selanjutnya dilakukan analisis data yang digunakan untuk menginterpretasikan data yang terwujud angka-angka atau hal yang dapat diukur. Hal ini digunakan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

baik secara parsial maupun secara keseluruhan. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan SPSS maka didapat hasil seperti tertera pada tabel berikut ini :

Tabel 5.5

Rangkuman Hasil Perhitungan Pengaruh Upah, Kepemimpinan, Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di PT.Nyonya Meneer Semarang Tahun 2000

NO	Variabel	Probabilitas
1	X ₁ (Upah)	0,0000
2	X ₂ (Kepemimpinan)	0,0004
3	X ₃ (Pengawasan)	0,0005
4	X ₄ (Lingkungan Kerja)	0,0059
F hitung = 97,82007		
Signifikan = 0,0000		
R Square = 87,676 %		

Sumber : Lampiran I

$$\text{Persamaan : } Y = 0,489183 + 0,101685 X_1 + 0,057572 X_2 + 0,056731 X_3 + 0,033771 X_4$$

Pernyataan di atas dapat disimpulkan :

- (i) Jika nilai variabel upah (X₁), kepemimpinan (X₂), pengawasan (X₃) dan lingkungan kerja (X₄) dianggap sama dengan 0 (nol) maka rata-rata nilai produktivitas kerja (Y) akan meningkat menjadi 0,489183.

(iii) Bila variabel lain dianggap konstan maka setiap terjadi kenaikan upah (X_1) akan diikuti kenaikan produktivitas (Y) sebesar 0,101685.

(iii) Bila variabel lain dianggap konstan maka setiap terjadi kenaikan kepemimpinan (X_2) akan diikuti kenaikan produktivitas (Y) sebesar 0,057572.

(iv) Bila variabel lain dianggap konstan maka setiap terjadi kenaikan pengawasan (X_3) akan diikuti kenaikan produktivitas (Y) sebesar 0,056731.

(v) Bila variabel lain dianggap konstan maka setiap terjadi kenaikan lingkungan kerja (X_4) akan diikuti kenaikan produktivitas (Y) sebesar 0,033771.

جامعة سلطان أجمعون الإسلامية

UNISSULA



5.3. Hipotesis

5.3.1. Pengujian Hipotesis Pertama, Kedua, Ketiga dan Keempat

Pengujian hipotesis yang pertama, kedua, ketiga dan keempat menggunakan uji t yaitu untuk mengetahui apakah variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen dalam uji ini digunakan taraf signifikansi (α) = 0,05 dan derajat kebebasan (DF) = 55.

- a. Uji hipotesis yang pertama antara variabel upah (X_1) dengan variabel produktivitas (Y)
Dari uji signifikansi secara parsial dengan menggunakan t test untuk variabel upah (X_1) dengan produktivitas (Y) menunjukkan bahwa nilai t hitung $X_1 = 10,141$ dan signifikan $T=0,0000$ ($< 5\%$). Sedangkan t tabel sebesar 1,671 dengan demikian $t \text{ hitung } 10,141 > t \text{ tabel } 1,671$, hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima maka dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel upah terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut diatas karena variabel upah mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

- b. Uji hipotesis yang kedua antara variabel kepemimpinan (X_2) dengan variabel produktivitas (Y)

Dari uji signifikansi secara parsial dengan menggunakan t test untuk variabel kepemimpinan (X_2) dengan produktivitas (Y) menunjukkan bahwa nilai t hitung $X_2 = 3,803$ dan signifikan $T=0,0004$ ($< 5\%$). Sedangkan t tabel sebesar 1,671 dengan demikian $t \text{ hitung } 3,8037 > t \text{ tabel } 1,671$, hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima maka dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut diatas karena variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh terciptanya hubungan kerja dan koordinasi yang cukup baik antara atasan dan bawahan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

- c. Uji hipotesis yang ketiga antara variabel pengawasan (X_3) dengan variabel produktivitas (Y)

Dari uji signifikansi secara parsial dengan menggunakan t test untuk variabel pengawasan (X_3) dengan produktivitas (Y) menunjukkan

bahwa nilai t hitung $X_3 = 3,728$ dengan signifikan $T=0,0005$ ($< 5\%$). Sedangkan t tabel sebesar 1,671, dengan demikian t hitung 3,728 $>$ t tabel 1,671, hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima maka dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel pengawasan terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut diatas karena variabel pengawasan mempunyai pengaruh dalam menjaga hasil pekerjaan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

- d. Uji hipotesis yang keempat antara variabel lingkungan kerja (X_4) dengan variabel produktivitas (Y)

Dari uji signifikansi secara parsial dengan menggunakan t test untuk variabel lingkungan kerja (X_4) dengan produktivitas (Y) menunjukkan bahwa nilai t hitung $X_4 = 2,866$ dengan signifikan $T=0,0059$. Sedangkan t tabel sebesar 1,671, dengan demikian t hitung 2,866 $>$ t tabel 1,671, hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima maka dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

Hal tersebut diatas karena variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh terciptanya suasana yang baik dan nyaman dalam bekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja.

5.3.2. Pengujian Hipotesa Kelima

Pengujian hipotesis yang kelima menggunakan uji F yaitu untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dalam uji ini digunakan taraf signifikansi (α) = 0,05 dan derajat kebebasan (DF) = 55. Dari hasil analisis menunjukkan pengaruh variabel independen yaitu upah (X_1), kepemimpinan (X_2), pengawasan (X_3) dan lingkungan kerja (X_4) secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y). F hitung adalah 97,82007 dengan signifikan T lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,0000. Sedangkan nilai F tabel adalah sebesar 2,53. Dengan demikian F hitung sebesar 97,82007 > F tabel sebesar 2,53. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu upah (X_1), kepemimpinan (X_2), pengawasan (X_3) dan lingkungan

kerja (X_4) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y). Hal tersebut diatas karena variabel upah, kepemimpinan, pengawasan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja.



BAB VI

P E N U T U P

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan masalah yakni berkaitan dengan pengaruh produktivitas kerja terhadap upah, kepemimpinan, pengawasan dan lingkungan kerja PT.Nyonya Meneer Semarang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Analisis uji signifikansi secara parsial dengan uji t untuk variabel upah (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) menunjukkan nilai t hitung = 10,141 > nilai t tabel = 1,671 dengan probabilitas < 0,05 yaitu sebesar 0,0000. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel upah dengan produktivitas kerja karyawan terbukti. Untuk variabel kepemimpinan (X_2) terhadap produktivitas kerja menunjukkan nilai t hitung = 3,803 > nilai t tabel = 1,671 dengan probabilitas < 0,05 yaitu sebesar 0,0004. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel

kepemimpinan dengan produktivitas kerja karyawan terbukti. Untuk variabel pengawasan (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y) menunjukkan nilai t hitung = 3,728 > nilai t tabel = 1,671 dengan probabilitas < 0,05 yaitu sebesar 0,0005. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengawasan dengan produktivitas kerja karyawan terbukti. Untuk variabel lingkungan kerja (X_4) terhadap produktivitas kerja (Y) menunjukkan nilai t hitung = 2,866 > nilai t tabel = 1,671 dengan probabilitas < 0,05 yaitu sebesar 0,0059. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan terbukti.

2. Analisis uji signifikansi secara simultan (bersama-sama) dengan uji F untuk variabel upah (X_1), kepemimpinan (X_2), pengawasan (X_3) dan lingkungan kerja (X_4) terhadap produktivitas kerja (Y) menunjukkan bahwa nilai F hitung = 97,82007 > dari nilai F tabel = 2,53. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel upah, kepemimpinan,

pengawasan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan terbukti.

6.2. Saran-saran

1. Dengan dasar hasil penelitian di atas maka perlu kiranya perhatian dari pihak perusahaan untuk selalu mengadakan peninjauan terhadap kelayakan upah bagi karyawan. Hal ini beralasan karena upah merupakan salah satu faktor penting untuk mendorong produktivitas kerja karyawan.
2. Dalam hal komunikasi antara pimpinan dan bawahan perlu adanya perhatian lebih karena dengan komunikasi yang lancar akan dapat membina suatu hubungan kerja yang lebih baik dan berdampak pada meningkatnya produktivitas.
3. Untuk meningkatkan produktivitas pihak perusahaan harus lebih memperhatikan hasil pekerjaan melalui evaluasi agar hasil yang dicapai dapat maksimal.
4. Kebersihan dan sanitasi lingkungan hendaknya terus ditingkatkan, karena kesehatan merupakan faktor yang paling berharga dalam mendukung produktivitas kerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes Soemadi, *Menumbuhkan dan Meningkatkan Profesionalisme Dalam Pelaksanaan Tugas Melalui Manajemen*, Humas Pemerintahan Propinsi I Jateng, Semarang, 1986.
- Alex S. Nitisemito, *Manajemen Produksi*, BPFE Ghalia Indonesia, Jakarta, 1988.
- D M. Watimena, *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1990.
- Feldman, *Evaluasi Pekerjaan*, Gramedia, Jakarta, 1998.
- Hejrahman R, *Manajemen Personalie*, Edisi III, Yogyakarta, 1984.
- J. Supranto, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Erlangga, Jakarta, 1981.
- J. Ravianto, *Produktivitas dan Pengukuran*, Seri Produktivitas VIII, Edisi I, Jakarta, 1986.
- Mochlisat, *Manajemen Kepegawaian*, Alumni Bandung, 1992.
- Masri Singarimbun dan Sofian Efendi, *Metodologi Penelitian*, LPIES Jakarta, 1989.
- M. Menuhng, *Dasar-dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1982.
- Dungu Uchjana Effendi, *Kepemimpinan dan Komunikasi*, CV. Mendar Mau, Bandung, 1992.
- Rendi Rendi, *Duku Materi Pokok Asas-asas Manajemen Modul 6-9*, Universitas Terbuka, Karonika Jakarta, 1986.
- Sodang P. Siagian, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administratif*, PT. Gunung Agung Jakarta, 1992.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta, 1985.
- Suhanto R, *Manajemen Produksi*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1986.
- Susilo Martoyo, *Kepemimpinan Manajemen*, CV. Rajawali, Jakarta, 1987.
- Wardani, *Asas-asas Manajemen*, Edisi B, Alumni Bandung, 1986.

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Equation Number 1 Dependent Variable.. Y PRODUKTIVITAS

Descriptive Statistics are printed on Page 1

Block Number 1. Method: Enter X1 X2 X3 X4

Variable(s) Entered on Step Number
 1.. X4 LINGKUNGAN KERJA
 2.. X2 KEPEMIMPINAN
 3.. X3 PENGAWASAN
 4.. X1 UPAH

Multiple R .93635
 R Square .87676
 Adjusted R Square .86780
 Standard Error .07991

Analysis of Variance

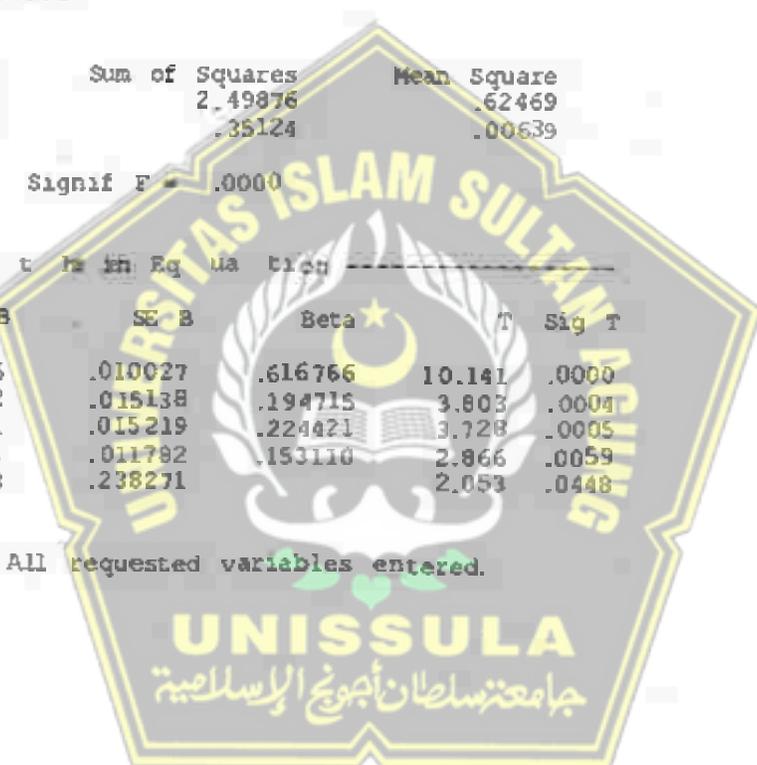
	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	4	2.49876	.62469
Residual	55	.35124	.00639

F = 97.82007 Signif F = .0000

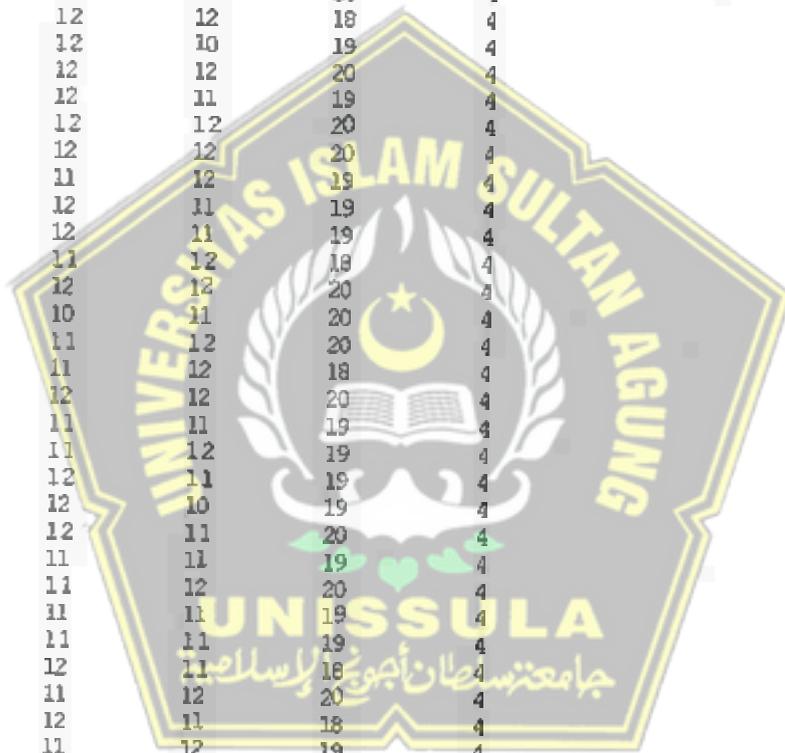
-----Variable in the Equation-----

Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
X1	.101685	.010027	.616766	10.141	.0000
X2	.057572	.015138	.194715	3.803	.0004
X3	.056731	.015219	.224421	3.728	.0005
X4	.033771	.011782	.153110	2.866	.0059
(Constant)	.489183	.238271		2.053	.0448

End Block Number 1 All requested variables entered.



	X1	X2	X3	X4	Y
1	16	12	12	20	4
2	16	11	12	19	4
3	15	12	11	18	4
4	16	11	11	18	4
5	15	10	12	19	4
6	15	12	11	18	4
7	16	11	12	19	4
8	16	12	11	17	4
9	16	10	11	19	4
10	16	10	11	20	4
11	15	11	12	20	4
12	10	9	8	18	3
13	15	12	12	20	4
14	16	11	12	20	4
15	15	12	11	19	4
16	15	12	11	20	4
17	16	12	12	18	4
18	15	12	10	19	4
19	13	12	12	20	4
20	15	12	11	19	4
21	15	12	12	20	4
22	14	12	12	20	4
23	15	11	12	19	4
24	16	12	11	19	4
25	15	12	11	19	4
26	15	11	12	18	4
27	14	12	12	20	4
28	16	10	11	20	4
29	15	11	12	20	4
30	16	11	12	18	4
31	16	12	12	20	4
32	16	11	11	19	4
33	15	11	12	19	4
34	15	12	11	19	4
35	15	12	10	19	4
36	16	12	11	20	4
37	15	11	11	19	4
38	16	11	12	20	4
39	15	11	11	19	4
40	16	11	11	19	4
41	15	12	11	19	4
42	15	11	12	20	4
43	16	12	11	18	4
44	15	11	12	19	4
45	14	11	12	18	4
46	16	11	11	19	4
47	15	12	11	20	4
48	16	11	11	20	4
49	15	12	11	18	4
50	10	10	8	16	3
51	15	11	12	18	4



	X1	X2	X3	X4	Y
52	15	12	12	19	4
53	16	11	11	19	4
54	16	12	12	18	4
55	10	10	10	16	3
56	15	11	12	19	4
57	15	10	12	19	4
58	16	12	12	17	4
59	15	11	11	20	4
60	15	11	10	18	4

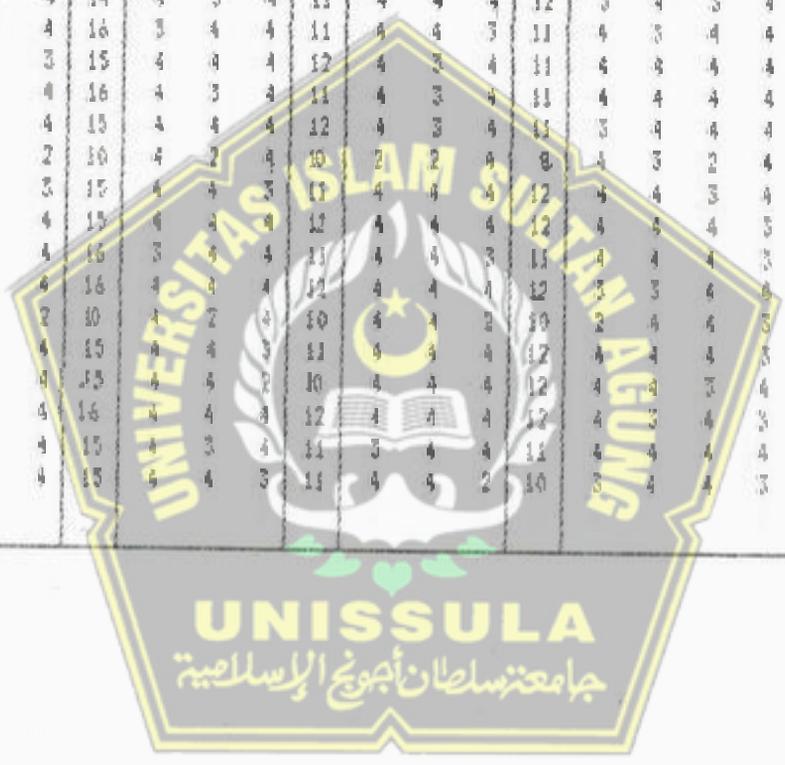
Number of cases read: 60 Number of cases listed: 60



Hasil Kuesioner Responden

No.	K ₁					K ₂					K ₃					K ₄					Y
	1	2	3	4	Jab	1	2	3	Jab	1	2	3	Jab	1	2	3	4	5	Jab		
1	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	16	4	
2	4	4	4	4	16	4	4	4	11	4	4	4	12	4	4	4	4	4	16	4	
3	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	11	4	4	4	4	4	16	4	
4	4	4	4	4	16	4	4	4	11	4	4	4	11	4	4	4	4	4	16	4	
5	4	4	4	4	16	4	4	4	10	4	4	4	12	4	4	4	4	4	16	4	
6	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	11	4	4	4	4	4	16	4	
7	4	4	4	4	16	4	4	4	11	4	4	4	12	4	4	4	4	4	16	4	
8	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	11	4	4	4	4	4	16	4	
9	4	4	4	4	16	4	4	4	10	4	4	4	11	4	4	4	4	4	16	4	
10	4	4	4	4	16	4	4	4	11	4	4	4	12	4	4	4	4	4	16	4	
11	4	4	4	4	16	4	4	4	10	4	4	4	11	4	4	4	4	4	16	4	
12	4	4	4	4	16	4	4	4	11	4	4	4	12	4	4	4	4	4	16	4	
13	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	11	4	4	4	4	4	16	4	
14	4	4	4	4	16	4	4	4	11	4	4	4	12	4	4	4	4	4	16	4	
15	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	11	4	4	4	4	4	16	4	
16	4	4	4	4	16	4	4	4	11	4	4	4	12	4	4	4	4	4	16	4	
17	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	11	4	4	4	4	4	16	4	
18	4	4	4	4	16	4	4	4	11	4	4	4	12	4	4	4	4	4	16	4	
19	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	11	4	4	4	4	4	16	4	
20	4	4	4	4	16	4	4	4	11	4	4	4	12	4	4	4	4	4	16	4	
21	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	11	4	4	4	4	4	16	4	
22	4	4	4	4	16	4	4	4	11	4	4	4	12	4	4	4	4	4	16	4	
23	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	11	4	4	4	4	4	16	4	
24	4	4	4	4	16	4	4	4	11	4	4	4	12	4	4	4	4	4	16	4	
25	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	11	4	4	4	4	4	16	4	
26	4	4	4	4	16	4	4	4	11	4	4	4	12	4	4	4	4	4	16	4	
27	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	11	4	4	4	4	4	16	4	
28	4	4	4	4	16	4	4	4	11	4	4	4	12	4	4	4	4	4	16	4	
29	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	11	4	4	4	4	4	16	4	
30	4	4	4	4	16	4	4	4	11	4	4	4	12	4	4	4	4	4	16	4	
31	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	11	4	4	4	4	4	16	4	
32	4	4	4	4	16	4	4	4	11	4	4	4	12	4	4	4	4	4	16	4	
33	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	11	4	4	4	4	4	16	4	
34	4	4	4	4	16	4	4	4	11	4	4	4	12	4	4	4	4	4	16	4	
35	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	11	4	4	4	4	4	16	4	
36	4	4	4	4	16	4	4	4	11	4	4	4	12	4	4	4	4	4	16	4	
37	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	11	4	4	4	4	4	16	4	
38	4	4	4	4	16	4	4	4	11	4	4	4	12	4	4	4	4	4	16	4	
39	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	11	4	4	4	4	4	16	4	
40	4	4	4	4	16	4	4	4	11	4	4	4	12	4	4	4	4	4	16	4	
41	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	11	4	4	4	4	4	16	4	
42	4	4	4	4	16	4	4	4	11	4	4	4	12	4	4	4	4	4	16	4	
43	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	11	4	4	4	4	4	16	4	
44	4	4	4	4	16	4	4	4	11	4	4	4	12	4	4	4	4	4	16	4	
45	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	11	4	4	4	4	4	16	4	
46	4	4	4	4	16	4	4	4	11	4	4	4	12	4	4	4	4	4	16	4	
47	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	11	4	4	4	4	4	16	4	
48	4	4	4	4	16	4	4	4	11	4	4	4	12	4	4	4	4	4	16	4	
49	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	11	4	4	4	4	4	16	4	
50	4	4	4	4	16	4	4	4	11	4	4	4	12	4	4	4	4	4	16	4	

No.	I ₁					I ₂				I ₃				I ₄					K	
	1	2	3	4	Jal	1	2	3	Jal	1	2	3	Jal	1	2	3	4	5		Jal
38	4	4	4	4	16	4	4	3	11	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4
39	4	4	3	4	15	3	4	4	11	4	3	4	11	4	3	4	4	4	17	4
40	4	4	4	4	16	4	3	4	11	4	3	4	11	3	4	4	4	4	17	4
41	3	4	4	4	15	4	4	4	12	4	3	4	11	4	3	4	3	4	18	4
42	4	4	3	4	15	4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4
43	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	3	4	11	4	4	4	3	3	18	4
44	4	4	4	3	15	4	4	3	11	4	4	4	12	3	4	4	4	4	19	4
45	3	4	3	4	14	4	3	4	11	4	4	4	12	3	4	3	4	4	18	4
46	4	4	4	4	16	3	4	4	11	4	4	3	11	4	3	4	4	4	19	4
47	4	4	4	4	15	4	4	4	12	4	3	4	11	4	4	4	4	4	20	4
48	4	4	4	4	16	4	3	4	11	4	3	4	11	4	4	4	4	4	20	4
49	3	4	4	4	15	4	4	4	12	4	3	4	11	3	4	4	4	3	18	4
50	2	4	2	2	10	4	2	4	10	2	2	4	8	4	3	2	4	3	16	3
51	4	4	4	3	15	4	4	3	11	4	4	4	12	4	4	3	4	3	18	4
52	4	4	3	4	15	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	3	4	19	4
53	4	4	4	4	16	3	4	4	11	4	4	3	11	4	4	4	3	4	19	4
54	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12	3	3	4	4	4	19	4
55	2	4	2	2	10	4	2	4	10	4	4	2	10	2	4	4	3	3	16	3
56	3	4	4	4	15	4	4	3	11	4	4	4	12	4	4	4	3	4	19	4
57	4	4	3	4	15	4	4	3	10	4	4	4	12	4	4	3	4	4	19	4
58	1	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	3	4	4	19	4
59	4	4	3	4	15	4	3	4	11	3	4	4	11	4	4	4	4	4	20	4
60	4	4	3	4	15	4	4	3	11	4	4	2	10	3	4	3	4	4	18	4



PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Identitas Responden

a. Nama :

b. Jenis Kelamin :

c. Usia :

d. Pendidikan :

2. Daftar Pertanyaan

Isilah daftar pertanyaan dibawah ini dengan cara memilih salah satu jawaban yang anda anggap benar dengan memberikan tanda silang (X) pada jawaban yang telah tersedia.

01. Jenis (R₁)

1. Dalam hal penerimaan upah apakah anda pernah mengalami keterlambatan ?

a. sering

c. kadang-kadang

b. pernah

d. tidak pernah

.....
.....

2. Berapakah besarnya upah yang anda terima dari perusahaan rata-rata setiap harinya ?

a. kurang dari Rp 7.500 c. Rp 9.500 - Rp 11.500

b. Rp 7.500 - Rp 9.500 d. lebih dari Rp 11.500

Alasan

3. Menurut anda apakah ada perbedaan jumlah upah yang diterima dengan perusahaan lain yang sejenis ?

a. sangat berbeda c. cukup berbeda

b. berbeda d. tidak berbeda

Alasan

4. Menurut anda apakah sistem dalam hal pengambilan upah membutuhkan waktu yang lama ?

a. sangat lama c. cukup lama

b. lama d. tidak lama

Alasan



B. Kepemimpinan (X₂)

1. Selama ini apakah kebijakan yang diterapkan oleh pimpinan ada manfaatnya bagi pekerjaan anda ?

a. sangat bermanfaat c. kurang bermanfaat

b. bermanfaat d. tidak bermanfaat

Alasan

2. Menurut anda apakah pimpinan memiliki kemampuan dalam hal mengelola organisasi ?

- a. sangat mampu
- b. mampu
- c. kurang mampu
- d. tidak mampu

Alasan

3. Selama ini apakah pimpinan anda mampu berkomunikasi dengan para karyawan dalam hal pekerjaan ?

- a. sangat mampu
- b. mampu
- c. kurang mampu
- d. tidak mampu

Alasan



C. PENGAWASAN (xy)

1. Menurut anda apakah absensi dapat menentukan produktivitas seseorang dalam bekerja ?

- a. sangat menentukan
- b. menentukan
- c. kurang menentukan
- d. tidak menentukan

Alasan

2. Apakah perusahaan selalu mengukur kualitas dari hasil kerja saudara ?

a. selalu

c. kadang-kadang

b. sering

d. tidak pernah

Alasan

3. Apakah hasil kerja anda dinilai dari standar hasil kerja dari perusahaan ?

a. selalu

c. kadangkadang

b. sering

d. tidak pernah

Alasan

D. LINGKUNGAN KERJA (X_4)

1. Menurut anda apakah perlengkapan kerja yang disediakan perusahaan dapat menunjang pekerjaan anda ?

a. sangat menunjang

c. kurang menunjang

b. menunjang

d. tidak menunjang

Alasan

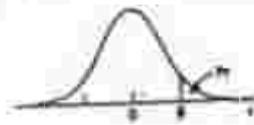
2. Menurut anda apakah sistem penerangan di lingkungan kerja anda memadai untuk melakukan pekerjaan ?



Tabel

Nilai t

Student's Critical Points



Critical point

P_0 d.f.	.25	.10	.05	.025	.010	.005	.0025	.0010	.0005
1	1.000	1.078	1.314	12.706	31.821	62.637	127.32	318.31	636.62
2	.816	1.006	1.270	4.303	6.965	9.927	19.009	22.326	31.598
3	.765	1.038	1.357	3.182	4.341	5.841	7.453	10.213	12.924
4	.741	1.107	1.512	2.776	3.747	4.604	5.598	7.173	8.610
5	.727	1.146	1.601	2.571	3.365	4.032	4.773	5.893	6.869
6	.718	1.160	1.645	2.447	3.143	3.707	4.317	5.208	5.959
7	.711	1.169	1.673	2.365	2.998	3.499	4.020	4.785	5.498
8	.706	1.177	1.697	2.306	2.896	3.355	3.833	4.501	5.041
9	.703	1.183	1.717	2.262	2.821	3.242	3.690	4.297	4.791
10	.700	1.187	1.732	2.228	2.764	3.169	3.581	4.144	4.557
11	.697	1.190	1.746	2.201	2.718	3.106	3.497	4.023	4.431
12	.695	1.193	1.758	2.179	2.681	3.053	3.429	3.930	4.318
13	.694	1.195	1.769	2.160	2.650	3.012	3.372	3.852	4.221
14	.692	1.197	1.778	2.145	2.626	2.977	3.324	3.785	4.146
15	.691	1.199	1.785	2.131	2.607	2.947	3.284	3.733	4.073
16	.690	1.200	1.791	2.119	2.593	2.921	3.252	3.686	4.013
17	.689	1.201	1.796	2.108	2.582	2.898	3.222	3.644	3.965
18	.688	1.202	1.799	2.101	2.573	2.878	3.197	3.607	3.922
19	.688	1.202	1.801	2.095	2.567	2.861	3.174	3.574	3.883
20	.687	1.202	1.802	2.090	2.561	2.846	3.153	3.547	3.850
21	.687	1.202	1.802	2.086	2.557	2.833	3.135	3.527	3.819
22	.686	1.202	1.802	2.083	2.554	2.821	3.119	3.509	3.792
23	.686	1.202	1.802	2.081	2.552	2.810	3.104	3.493	3.767
24	.686	1.202	1.802	2.079	2.550	2.800	3.090	3.479	3.743
25	.686	1.202	1.802	2.078	2.549	2.791	3.078	3.466	3.725
26	.686	1.202	1.802	2.077	2.548	2.783	3.067	3.455	3.709
27	.686	1.202	1.802	2.076	2.547	2.776	3.057	3.445	3.690
28	.686	1.202	1.802	2.075	2.546	2.770	3.048	3.436	3.674
29	.686	1.202	1.802	2.074	2.545	2.764	3.039	3.428	3.658
30	.686	1.202	1.802	2.073	2.544	2.759	3.030	3.421	3.644
35	.686	1.202	1.802	2.072	2.543	2.754	3.021	3.414	3.631
40	.686	1.202	1.802	2.071	2.542	2.750	3.013	3.407	3.619
50	.686	1.202	1.802	2.070	2.541	2.746	3.005	3.401	3.607
60	.686	1.202	1.802	2.070	2.541	2.745	3.004	3.400	3.606
70	.686	1.202	1.802	2.070	2.541	2.745	3.004	3.400	3.606
80	.686	1.202	1.802	2.070	2.541	2.745	3.004	3.400	3.606
90	.686	1.202	1.802	2.070	2.541	2.745	3.004	3.400	3.606
∞	.686	1.202	1.802	2.070	2.541	2.745	3.004	3.400	3.606

Tabel V
 Nilai $F_{\alpha, k}$
 Degrees of Freedom for Denominator

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120	∞	
1	161	100	77.6	72.5	70.0	68.4	67.4	66.6	66.0	65.5	65.1	64.8	64.5	64.3	64.1	64.0	63.9	63.8	63.8	63.8
2	10.5	19.0	19.2	19.2	19.3	19.3	19.4	19.4	19.4	19.4	19.4	19.4	19.4	19.4	19.5	19.5	19.5	19.5	19.5	19.5
3	10.1	8.55	8.28	8.12	8.01	7.94	7.89	7.85	7.82	7.80	7.79	7.78	7.78	7.78	7.78	7.78	7.78	7.78	7.78	7.78
4	7.71	5.94	5.59	5.39	5.26	5.18	5.12	5.08	5.05	5.03	5.02	5.01	5.01	5.01	5.01	5.01	5.01	5.01	5.01	5.01
5	6.64	5.29	5.01	4.78	4.65	4.55	4.49	4.45	4.42	4.40	4.39	4.39	4.39	4.39	4.39	4.39	4.39	4.39	4.39	4.39
6	5.99	5.14	4.86	4.61	4.50	4.43	4.38	4.35	4.33	4.32	4.31	4.31	4.31	4.31	4.31	4.31	4.31	4.31	4.31	4.31
7	5.59	4.74	4.46	4.19	4.09	4.02	3.97	3.94	3.92	3.91	3.90	3.90	3.90	3.90	3.90	3.90	3.90	3.90	3.90	3.90
8	5.32	4.46	4.17	3.89	3.80	3.73	3.68	3.65	3.63	3.62	3.61	3.61	3.61	3.61	3.61	3.61	3.61	3.61	3.61	3.61
9	5.12	4.25	3.96	3.67	3.59	3.52	3.47	3.44	3.42	3.41	3.40	3.40	3.40	3.40	3.40	3.40	3.40	3.40	3.40	3.40
10	4.96	4.10	3.81	3.51	3.43	3.36	3.31	3.28	3.26	3.25	3.24	3.24	3.24	3.24	3.24	3.24	3.24	3.24	3.24	3.24
11	4.84	3.98	3.69	3.38	3.30	3.23	3.18	3.15	3.13	3.12	3.11	3.11	3.11	3.11	3.11	3.11	3.11	3.11	3.11	3.11
12	4.75	3.89	3.60	3.29	3.21	3.14	3.09	3.06	3.04	3.03	3.02	3.02	3.02	3.02	3.02	3.02	3.02	3.02	3.02	3.02
13	4.67	3.81	3.52	3.21	3.13	3.06	3.01	2.98	2.96	2.95	2.94	2.94	2.94	2.94	2.94	2.94	2.94	2.94	2.94	2.94
14	4.60	3.74	3.45	3.14	3.06	2.99	2.94	2.91	2.89	2.88	2.87	2.87	2.87	2.87	2.87	2.87	2.87	2.87	2.87	2.87
15	4.54	3.68	3.39	3.08	3.00	2.93	2.88	2.85	2.83	2.82	2.81	2.81	2.81	2.81	2.81	2.81	2.81	2.81	2.81	2.81
16	4.49	3.63	3.34	3.03	2.95	2.88	2.83	2.80	2.78	2.77	2.76	2.76	2.76	2.76	2.76	2.76	2.76	2.76	2.76	2.76
17	4.45	3.59	3.30	2.99	2.91	2.84	2.79	2.76	2.74	2.73	2.72	2.72	2.72	2.72	2.72	2.72	2.72	2.72	2.72	2.72
18	4.41	3.55	3.26	2.95	2.87	2.80	2.75	2.72	2.70	2.69	2.68	2.68	2.68	2.68	2.68	2.68	2.68	2.68	2.68	2.68
19	4.38	3.52	3.23	2.92	2.84	2.77	2.72	2.69	2.67	2.66	2.65	2.65	2.65	2.65	2.65	2.65	2.65	2.65	2.65	2.65
20	4.35	3.49	3.20	2.89	2.81	2.74	2.69	2.66	2.64	2.63	2.62	2.62	2.62	2.62	2.62	2.62	2.62	2.62	2.62	2.62
21	4.32	3.47	3.18	2.87	2.79	2.72	2.67	2.64	2.62	2.61	2.60	2.60	2.60	2.60	2.60	2.60	2.60	2.60	2.60	2.60
22	4.29	3.44	3.15	2.84	2.76	2.69	2.64	2.61	2.59	2.58	2.57	2.57	2.57	2.57	2.57	2.57	2.57	2.57	2.57	2.57
23	4.26	3.42	3.13	2.82	2.74	2.67	2.62	2.59	2.57	2.56	2.55	2.55	2.55	2.55	2.55	2.55	2.55	2.55	2.55	2.55
24	4.24	3.40	3.11	2.80	2.72	2.65	2.60	2.57	2.55	2.54	2.53	2.53	2.53	2.53	2.53	2.53	2.53	2.53	2.53	2.53
25	4.21	3.38	3.09	2.78	2.70	2.63	2.58	2.55	2.53	2.52	2.51	2.51	2.51	2.51	2.51	2.51	2.51	2.51	2.51	2.51
30	4.17	3.37	3.08	2.76	2.68	2.61	2.56	2.53	2.51	2.50	2.49	2.49	2.49	2.49	2.49	2.49	2.49	2.49	2.49	2.49
40	4.08	3.33	3.04	2.66	2.58	2.51	2.46	2.43	2.41	2.40	2.39	2.39	2.39	2.39	2.39	2.39	2.39	2.39	2.39	2.39
60	4.00	3.28	2.99	2.61	2.53	2.46	2.41	2.38	2.36	2.35	2.34	2.34	2.34	2.34	2.34	2.34	2.34	2.34	2.34	2.34
100	3.92	3.07	2.66	2.45	2.37	2.30	2.25	2.22	2.20	2.19	2.18	2.18	2.18	2.18	2.18	2.18	2.18	2.18	2.18	2.18
∞	3.84	3.00	2.60	2.37	2.29	2.22	2.17	2.14	2.12	2.11	2.10	2.10	2.10	2.10	2.10	2.10	2.10	2.10	2.10	2.10

UNISSULA
 جامعة سلطان ابي جعفر الإسلامية