

**PENGARUH MOTIVASI DAN LATIHAN KERJA TERHADAP  
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN  
ROKOK JAMBU BOL DI KUDUS**

**S K R I P S I**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan  
Program Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi  
Jurusan Manajemen



Disusun oleh :

**Nama : NINING SUSILOWATI**

**NIM : 04.94.4870**

**NIRM : 94.6.101.02013.50221**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG**

**S E M A R A N G**

**1999**

HALAMAN PENGESAHAN

NAMA : NINING SUSILOWATI  
NIM : 04.94.4870  
NIRM : 94.6.101. 02013.50221  
FAKULTAS : EKONOMI  
JURUSAN : MANAJEMEN  
JUDUL : PENGARUH MOTIVASI DAN LATIHAN KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN  
PADA PERUSAHAAN ROKOK JAMBU BOL  
KUDUS

DOSEN PEMBIMBING I : Drs. H. ALI ALATAS

DOSEN PEMBIMBING II : SRI ANIK, SE

SEMARANG, 21 OKTOBER 1999

DOSEN PEMBIMBING II

DOSEN PEMBIMBING I



( SRI ANIK, SE )



( Drs. H. ALI ALATAS )



## ABTRAKSI

Setiap perusahaan ingin mempunyai karyawan yang mampu untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Tetapi kenyataannya setiap karyawan mempunyai kemampuan yang berbeda-beda, perbedaan kemampuan ini disebabkan antara lain faktor motivasi, latihan kerja, kemampuan individu dan pemahaman tentang perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil kerja.

Motivasi adalah dorongan kerja yang timbul dari diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Latihan kerja adalah untuk mempertinggi kerja karyawan dengan mengembangkan cara-cara berfikir dan bertindak yang tepat serta pengetahuan tentang tugas karyawan. Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam bekerja selama periode tertentu

Penilaian prestasi kerja biasanya dilakukan oleh atasan langsung atau manajer personalia maupun tim khusus yang diberi wewenang. Lokasi penelitian adalah Perusahaan Rokok Jambu Bol di Kudus. Populasi yang diambil adalah seluruh karyawan bagian produksi yang berjumlah 50 orang dengan sampel 30 responden.

Analisis yang digunakan adalah kualitatif dan kuantitatif. Dari perhitungan analisis korelasi regresi berganda  $Y = 2,098987 + 0,482508X_1 + 0,331917X_2$ .

Dengan melihat hasil dari analisis tersebut bahwa hasil dari korelasi rank spearman adanya hubungan yang sangat kuat, dan dari korelasi berganda juga adanya hubungan yang kuat juga dari regresi berganda ada pengaruh antara variabel motivasi dan latihan kerja terhadap prestasi kerja.

Sedangkan hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil F test sebesar 35,73440 sedangkan F tabel dengan taraf nyata 5% dan derajat kebebasan  $n - 2$  adalah 2,53. Hal ini berarti  $35,73440 > 2,53$  sehingga akan menolak  $H_0$  yang menyatakan  $H_0$  tidak ada hubungan antara motivasi kerja dan latihan kerja terhadap prestasi kerja. Sedangkan  $H_a$  yang menyatakan ada hubungan motivasi kerja dan latihan kerja terhadap prestasi kerja.

UNISSULA

جامعة سلطان أبوبوع الإسلامية

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

Sembahlah Tuhan dan janganlah engkau mempersekutukan Nya dengan apapun juga, dan berbaktilah kepada kedua orang tuamu.

( QS. An Nisa :36 )

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai ( dari suatu urusan ) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh ( urusan ) yang lain.

( QS. Alah Nasyrah: 6-7 )



## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr. wb.

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunianya, akhirnya penelitian dan penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Sholawat serta salam kepada junjungan kita nabi besar Muhammad SAW dan sahabat-sahabatnya.

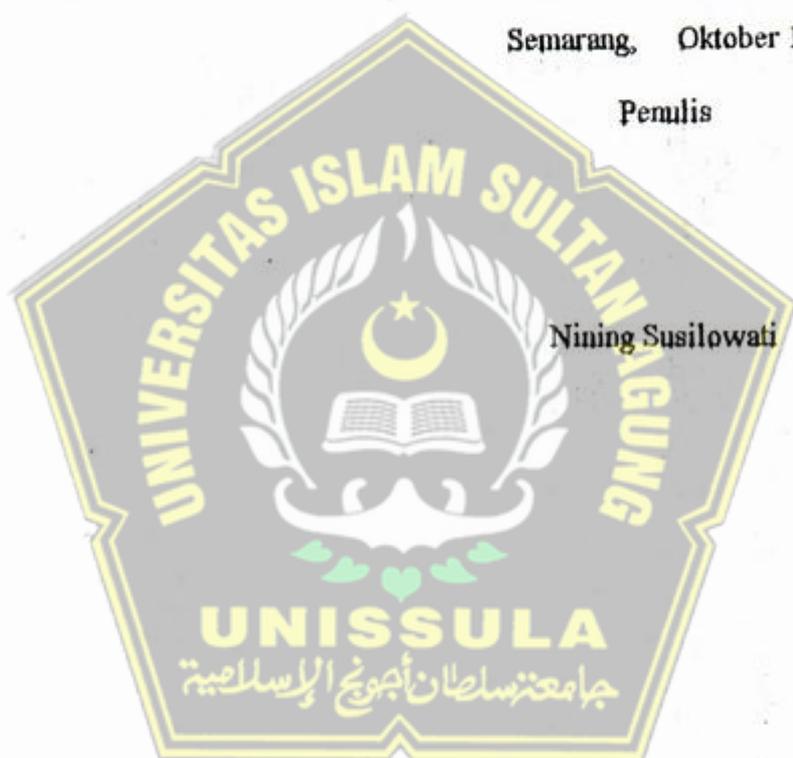
Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang tidak terhingga kepada yang terhormat:

1. Bapak Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang
2. Ibu Dra. Hj. Tatik Nurhayati H, MM, sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Drs. H. Ali Alatas selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
4. Ibu Sri Anik, SE selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingannya dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Sunhaji, sebagai pimpinan PR. Jambu Bol Kudus yang telah memberi ijin dan bantuannya dalam penelitian skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu yang telah memberikan bantuan moril maupun spiritual yang sangat berarti.
7. Adik-adikku tersayang atas doanya.
8. Mas'ku khanan atas dorongan dan motivasinya.
9. Sahabat-sahabatku yang memberi dorongan ( anis, arik, adi, bejo, nawang, dewi)

Akhirnya penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat digunakan bagi yang membutuhkan dan penulis mohon maaf apabila terdapat kesalahan serta kekurangan-kekurangannya.

Semarang, Oktober 1999

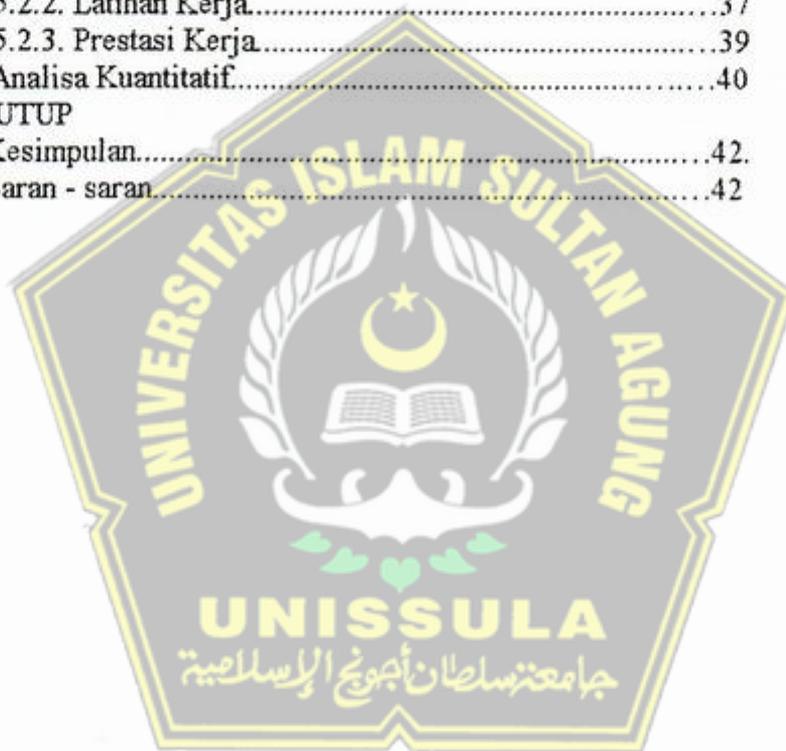
Penulis



## DAFTAR ISI

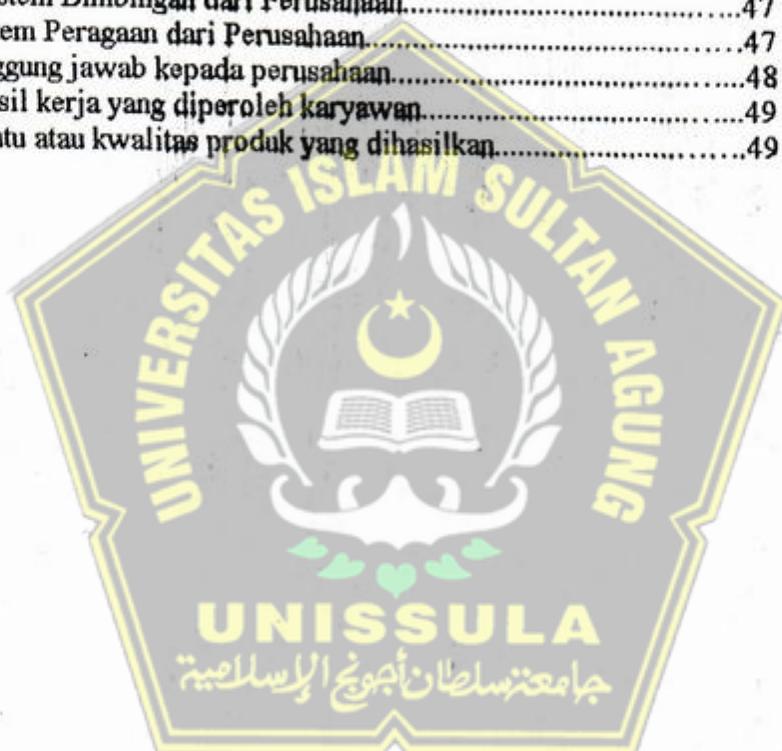
	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN ABSTRAKSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Pembatasan Masalah.....	2
1.3. Tujuan Penelitian.....	3
1.4. Manfaat Penelitian.....	4
1.4.1. Manfaat teoritis.....	4
1.4.2. Manfaat Praktis.....	4
<b>BAB II : LANDASAN TEORI</b>	
2.1. Motivasi.....	5
2.1.1. Pengertian Motivasi.....	5
2.2.1. Klasifikasi Teori Motivasi.....	5
2.3.1. Jenis-jenis Motivasi.....	7
2.4.1. Metode Memotivasi Karyawan.....	9
2.2. Latihan Kerja.....	11
2.2.1. Pengertian Latihan Kerja.....	11
2.2.2. Komponen Latihan Kerja.....	12
2.2.3. Pelatihan Operasional.....	13
2.3. Prestasi Kerja.....	14
2.3.1. Pengertian Prestasi kerja.....	14
2.3.2. Metode-metode Penilaian Prestasi Kerja.....	15
2.3.3. Kegunaan Prestasi Kerja.....	16
2.4. Hipotesis.....	17
2.5. Definisi Operasional Variabel Yang Digunakan .....	18
<b>BAB III METODELOGI PENELITIAN</b>	
3.1. Jenis Penelitian.....	20
3.2. Lokasi Penelitian.....	20
3.2. Populasi dan Sampel	
3.3.1. Populasi.....	20
3.3.2. Sampel.....	20
3.4. Sumber Data.....	21
3.5. Metode Pengumpulan Data.....	21

3.6. Metode Analisa Data.....	22
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b>	
4.1. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan.....	25
4.2. Struktur Organisasi.....	26
4.3. Personalia.....	31
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
5.1. Identitas Responden.....	33
5.1.1. Jenis Kelamin.....	33
5.1.2. Umur Responden.....	34
5.1.3. Tingkat Pendidikan.....	34
5.2. Data masing-masing variabel.....	35
5.2.1. Motivasi Kerja.....	35
5.2.2. Latihan Kerja.....	37
5.2.3. Prestasi Kerja.....	39
5.3. Analisa Kuantitatif.....	40
<b>BAB VI PENUTUP</b>	
6.1. Kesimpulan.....	42
6.2. Saran - saran.....	42



## DAFTAR TABEL

Tabel I Jenis Kelamin Responden.....	42
Tabel II. Umur Responden.....	43
Tabel III. Tingkat Pendidikan.....	43
Tabel IV Jaminan Kesehatan.....	44
Tabel V Upah.....	45
Tabel VI Lingkungan Kerja.....	45
Tabel VII Latihan Kerja.....	46
Tabel VIII Sistem Bimbingan dari Perusahaan.....	47
Tabel IX Sistem Peragaan dari Perusahaan.....	47
Tabel X Tanggung jawab kepada perusahaan.....	48
Tabel XI Hasil kerja yang diperoleh karyawan.....	49
Tabel XII Mutu atau kualitas produk yang dihasilkan.....	49



## DAFTAR GAMBAR

No.	
4.1.	Gambar Struktur Organisasi Perusahaan Jambu Bol Kudus.....35
3.6	Gambar grafik uji hipotesis.....31



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### I. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan ingin mempunyai karyawan yang mampu untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Tetapi kenyataannya setiap karyawan mempunyai kemampuan yang berbeda-beda, perbedaan kemampuan ini disebabkan antara lain faktor motivasi, latihan kerja, kemampuan individu dan pemahaman tentang perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil kerja. Faktor-faktor tersebut berkaitan satu dengan lainnya.

Setiap pekerjaan yang ada dalam perusahaan menuntut adanya suatu kemampuan untuk dapat mengerjakan tugas dengan baik. Oleh karena itu perusahaan sering menetapkan persyaratan tertentu suatu pekerjaan. Di samping itu seorang manajer perlu memotivasi bawahannya supaya mereka mempunyai dorongan untuk bekerja dengan baik. Tetapi kalau karyawan tersebut tidak dapat melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan maka perlu dicari penyebabnya supaya keadaan ini tidak berlarut-larut, karena akan menimbulkan kerugian perusahaan. Ketidak beresan dalam melakukan pekerjaan disebabkan oleh berbagai macam faktor, antara lain adanya karyawan tersebut tidak mempunyai motivasi atau dorongan untuk bekerja dengan baik.

Karyawan akan mempunyai dorongan yang kuat untuk berprestasi tinggi dalam bekerja apabila ia dimotivasi dengan benar. Motivasi timbul karena adanya kebutuhan dalam diri seseorang, oleh karena itu seorang manajer dituntut harus mengetahui kebutuhan-kebutuhan yang menonjol atau yang mendorong karyawan untuk mengetahui

semua kebutuhan karyawan sangat sulit, sebab tidak dapat diukur oleh perusahaan. Oleh karena itu seorang manajer haruslah bijaksana dalam menentukan motivasi yang akan diberikan kepada karyawan-karyawannya.

Disamping motivasi, karyawan juga perlu latihan-latihan khusus dimana hasil dari latihan ini nantinya dapat diterapkan dalam perusahaan sehingga hasil kerja yang tinggi dari suatu karyawan. Untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Latihan ini menyiapkan karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang.

Latihan yang diberikan karyawan bisa dengan menggunakan training sebagai hal yang menunjang prestasi kerja. Dengan diberikan latihan maka dapat memperbaiki cara dan mempunyai pengalaman yang lebih banyak latihan diberikan kepada karyawan. Baik itu karyawan baru maupun karyawan lama, dan adanya ini diterapkan untuk memperbaiki perusahaan rokok jambu bol.

Sehubungan dengan masalah yang telah diurikan diatas maka penulis memilih judul "PENGARUH MOTIVASI DAN LATIHAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN ROKOK JAMBU BOL DI KUDUS."

## 1.2. Pembatasan masalah.

Pembatasan masalah dimaksudkan agar dapat membatasi skripsi tidak meluas dan menyimpang dari masalah yang diteliti. Maka dalam hal ini penulis membatasi sebagai berikut:

- Motivasi karyawan yang meliputi:

- Upah
- Jaminan kesehatan

- Latihan kerja yang meliputi :

- Latihan praktek
- Sistem praktek
- Sistem pembimbingan.

-Prestasi kerja yang meliputi:

- Kuantitas pekerjaan
- Kualitas pekerjaan
- Bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

### 1.3. Tujuan penelitian.

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan rokok jambu bol.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh latihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan rokok jambu bol.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan latihan kerja terhadap prestasi kerja pada perusahaan rokok jambu bol.

## 1.4. Manfaat Penelitian

### 1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai input untuk bahan perbandingan antara teori yang diperoleh dibangku kuliah dengan keadaan yang senyatanya untuk dapat menganalisis dan memberi sumbangan kepada yang berkepentingan.

### 1.4.2. Manfaat Praktis.

Manfaat praktis adalah sebagai berikut:

#### 1. Manfaat bagi penulis

Dengan penelitian yang dilakukan diharapkan akan dapat menambah pengetahuan penulis terutama tentang masalah-masalah yang berkaitan dengan perusahaan, khususnya dalam bidang personalia dan selanjutnya akan dapat berguna sebagai bekal kelak apabila terjun ke masyarakat.

#### 2. Manfaat bagi perusahaan

Dalam hal ini adalah perusahaan rokok jambu bol, hasil penelitian ini semoga dapat digunakan untuk membantu perusahaan terutama dalam hal motivasi kerja dan latihan kerja untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

#### 3. Manfaat bagi pihak lain.

Dengan penelitian tersebut diharapkan akan menambah bahan pengetahuan mengenai masalah-masalah yang berkaitan dengan perusahaan terutama dalam bidang personalia.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1. Motivasi

##### 2.1.1. Pengertian motivasi

Menurut (Wahjosumidjo, 1987: 177) menyatakan bahwa :

Motivasi adalah dorongan kerja yang timbul dari diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mana mencerminkan interaksi antara sikap kebutuhan, persepsi, keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Motivasi sebagai proses psikologi timbul diakibatkan oleh faktor dari diri orang itu sendiri yang disebut intrinsik. Faktor didalam diri seseorang dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman, dan pendidikan atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau masa depan. Faktor di luar diri apat ditimbulkan oleh berbagai sumber, bisa karena pengaruh pimpinan, kolega atau faktor-faktor lain yang sangat komplek.

##### 2.1.2. Klasifikasi Teori Motivasi

Adapun sangat bermanfaat meninjau dari klasifikasi utama teori motivasi. Tiga teori dalam motivasi ini dibedakan atas dasar content theory (teori kepuasan), yang menjelaskan apa dari motivasi, reinforcement theory ( teori pengukuhan) yang menekankan bagaimana perilaku yang dipelajari.

Menurut (Heidjrachman Rahardjo, 1984:197) menyatakan bahwa klasifikasi teori motivasi adalah sebagai berikut:

#### A. Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Content theory ini berkaitan dengan beberapa nama seperti Maslow, Mc Gregor, Herzberg, Atkinson dan Mc Cellend.

Teori ini menekankan arti pentingnya pemahaman faktor-faktor yang didalam individu yang menyebabkan mereka bertingkah laku tertentu. Kebutuhan tertentu yang mereka rasakan akan menentukan tindakan ayng mereka lakukan. Mereka yang punya kebutuhan self esteem kuat mungkin terdorong untuk bekerja sangat hati-hati untuk bisa menghasilkan produk dengan " kualitas istimewa".

#### B. Teori Proses (*Process Theory*)

Proses teori bukannya pada isi kebutuhan dan sifat dorongan dari kebutuhan tersebut, tapi pendekatan ini menekankan pada bagaimana dan dengan tujuan apa setiap individu dimotivir. Kebutuhan hanya salah satu elemen dalam suatu proses tentang bagaimana para individu bertingkah laku. Imbalan menjadi suatu perangsang ( intensif ) atau motif untuk perilaku mereka. Dasar dari teori proses tentang motivasi ini adalah adanya expectancy ( penghargaan ) yaitu apa yang dipercaya oleh individu yang mereka peroleh deari tingkah laku mereka. Misal apabila seseorang percaya akan mampu mencapai dead line akan memperoleh pujian, tetapi kalau tidak selesai pada dead line tersebut akan memperoleh teguran, dan ia lebih jelas suka untuk mendapatkan pujian untuk itu ia bekerja untuk bisa selesai atau sebelum dead line.

Faktor tambahan dari teori ini adalah valence dari kekuatan preferensi individu terhadap hasil yang diharapkan. Dan menurut teori pengharapan yang dikemukakan oleh Victor Vromm, dan merupakan teori motivasi ayng terbaru. Menurut teori ini,

bahwa keinginan seseorang untuk menghasilkan ( berproduksi ) sangat tergantung atas tujuan khusus yang ingin dicapainya dan persepsinya atas tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut Vroom, produktivitas ( hasil yang dicapai ) merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Apabila seseorang bekerja dengan baik dan berusaha, maka hasil organisasi akan meningkat. Ini berarti disamping tujuan organisasi tercapai, tujuan pribadi seseorang juga tercapai.

### C. Teori Penguatan ( *Reinforcement Theory* )

Teori ini menggunakan konsep suatu motive atau proses motivasi. Sebaiknya teori ini menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku yang lain mempengaruhi tindakan akan datang dalam siklus proses belajar. Dalam pandangan teori ini individu bertingkah laku tertentu akan berhubungan dengan hasil yang menyenangkan, dan perilaku akan menghasilkan akibat yang tidak menyenangkan, mereka umumnya akan mengulangi perilaku yang mengakibatkan konsekuensi yang menyenangkan, mereka umumnya akan mengulangi perilaku yang mengakibatkan konsekuensi yang menyenangkan.

#### 2.3.1. Jenis-jenis Motivasi

Pada garis besarnya motivasi yang diberikan bisa dibagi dua yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjadi sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah.

Motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan tetapi dasar -dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan.

Pada jenis yang pertama, kita memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah, mungkin berwujud tambahan penghargaan dan lain sebagainya. Pada jenis kedua, apabila seseorang tidak melakukan sesuatu yang kita inginkan, kita akan memberitahukan bahwa ia akan kehilangan sesuatu, bisa kehilangan pengakuan, uang atau mungkin jabatan.

Semua manajer harus menggunakan motivasi tersebut. Masalah utama dari penggunaan motivasi tersebut adalah penimbangan ( proporsi) penggunaannya, dan juga kapan menggunakan. Bukti yang paling mendasar terhadap keberhasilan sesuatu bentuk motivasi ialah hasil yang diperoleh dari pelaksanaan suatu pekerjaan.

Pada umumnya kita bisa mengatakan bahwa pemberian motivasi positif akan memberikan / menimbulkan peningkatan semangat, mengurangi keseluruhan dan secara umum mengurangi kesulitan, tetapi peningkatan semangat saja tidak cukup.

Beberapa cara untuk menggunakan motivasi positif yaitu:

a. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Kebanyakan manusia senang menerima pengakuan terhadap pekerjaan yang diselesaikan dengan baik. Bagaimanapun terhadap pekerjaan yang diselesaikan dengan baik akan menyenangkan tersebut.

b. Informasi

Kebanyakan orang ingin mengetahui latar belakang atau alasan suatu tindakan, karena sifat ini, maka pemberian informasi tentang mengapa suatu tindakan atau perintah diberikan, bisa merupakan motivasi yang negatif.

c. Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu. Pemberian perhatian yang tulus, sukar dilakukan oleh seseorang secara “ asal “ saja. Para karyawan bisa merasakan apakah suatu perhatian diberikan secara tulus ataukah tidak.

d. Persaingan

Pada umumnya setiap orang senang bersaing secara jujur, sikap dasar ini bisa dimanfaatkan oleh para pimpinan dengan memberikan rangsangan ( motivasi ) persaingan yang sehat dalam menjalankan pekerjaan. Pemberian hadiah merupakan bentuk motivasi yang negatif.

e. Partisipasi.

Partisipasi yang digunakan sebagai salah satu bentuk motivasi positif bisa dikenal sebagai “Democratis Management“. Dengan dijalankannya partisipasi ini bisa diperoleh manfaat seperti : bisa dibuatnya keputusan yang baik.

f. Kebanggaan

Penyelesaian pekerjaan yang dibebankan terhadap karyawan akan menimbulkan rasa puas dan bangga.

g. Uang

Uang jelas merupakan alat motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi karyawan.

#### 2.1.4. Metode Memotivasi karyawan.

Menurut George Strause, (1980:45) menyatakan bahwa alternatif metode untuk memotivikasi karyawan antara lain:

#### a. Ancaman Tradisional

Bentuk motivasi untuk yang tradisional ini melaksanakan kekuasaan dan ganjaran ekonomi. Kasarnya metode ini ( kadang - kadang disebut sikap dasar ) terdiri dari memaksa orang untuk bekerja dengan mengancam akan memecat atau memotong gaji mereka apabila mereka tidak melakukan.

#### b. Hubungan Manusia

Sebagai pengganti dari ancaman tradisional kerja seseorang manajer yang berorientasi kearah hubungan manusiawi mencoba untuk memotivasi karyawan terutama dengan memenuhi kebutuhan - kebutuhan keamanan dan sosial mereka ( meskipun kebutuhan fisik dengan gaji yang wajar tidaklah diabaikan, setidaknya dalam teori ) kebutuhan sosial akan persatuan akan dipenuhi melalui pengembangan kelompok - kelompok kerja yang bersatu padu. Untuk memenuhi kebutuhan sosial utama yaitu dukungan, para penyelia dan konsultan dilatih untuk mendengarkan, dan untuk menunjukkan pada masalah- masalah karyawan, memperlakukan karyawan sesuai dengan martabatnya dan secara umum menunjukkan tenggang rasa. Selain itu manajemen hubungan manusiawi berusaha untuk memberikan lingkungan yang menyenangkan untuk bekerja. Untuk mencapai hal itu manajemen menekankan fasilitas- fasilitas seperti tempat-tempat kerja yang bersih dan menarik.

#### c. Tawar-menawar

Salah satu bentuk motivasi yang umum sekarang ini adalah tawar menawar. Dalam penggunaan ancaman ini, manajemen mendorong para pekerja untuk memberikan penyelesaian yang layak sebagai imbalan dalam hal ini manajemen menyetujui untuk

tidak membatasi keluaran secara tidak semestinya. Perbedaan pokok antara ancaman ini dan bentuk-bentuk motivasi yang telah dibicarakan adalah bahwa syarat-syarat perundingan ( yaitu, secara sukarela oleh pihak-pihak yang bersangkutan).

#### d. Persaingan

Suatu bentuk motivasi ini adalah persaingan untuk menaikkan gaji dan promosi yang menyertai pekerjaan yang sangat baik. Persaingan beberapa bentuk bentuk pemenuhan kebutuhan. Prospek meraih promosi atau menaikkan gaji menimbulkan sasaran yang berarti.

#### e. Motivasi yang terinternalisasi

Sebuah ancaman yang kelima terhadap masalah motivasi adalah memberi kesempatan bagi pemenuhan kepuasan melalui pekerjaan itu sendiri dan dengan demikian menginternalisasi motivasi akan membuat orang senang melakukan pekerjaan yang baik.

## 2.2. Latihan Kerja

### 2.2.1. Pengertian latihan kerja

Pengembangan dan kecakapan kerja karyawan dapat dilaksanakan dengan melalui training atau latihan. Karena dengan adanya latihan kerja akan dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dalam perusahaan, sehingga hasil produksi akan meningkat. Selain itu latihan kerja yang dimaksud untuk mempertinggi prestasi kerja karyawan dengan mengembangkan cara-cara berfikir dan bertindak yang tepat serta pengetahuan tentang tugas karyawan. Dalam suatu latihan ada tiga syarat yang harus dipenuhi agar sesuatu kegiatan itu dapat disebut latihan yaitu:

1. Latihan harus membantu pegawai menambah kemampuan. Apabila seorang pegawai menjadi lebih efektif dalam semua pekerjaannya melalui usaha - usaha sendiri untuk memperbaiki dirinya sendiri.
2. Latihan harus menimbulkan perubahan dalam kebiasaan pegawai, dalam sikapnya terhadap pekerjaan, dalam informasi dan pengetahuan yang ia terapkan dalam pekerjaannya sehari - hari.
3. Latihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu. Pegawai dapat ikut mengambil bagian dalam berbagai program pendidikan yang disebut latihan, karena berhubungan dengan pekerjaan sekarang atau dengan tugas - tugas tertentu.

Sedangkan tujuan dari pada latihan menurut ( Mukijat, 1991:5 ) adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
2. Untuk mengembangkan sikap, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
3. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan teman - teman pegawai dan manajemen ( pimpinan ).

### 2.2.2. Komponen Latihan Kerja

Menurut Moh As'ad, (1988:68) sistem latihan kerja yang akan dijumpai dalam komponen - komponen untuk setiap latihan adalah sebagai berikut:

1. Sasaran latihan atau training

Setiap latihan atau training haruslah mempunyai sasaran yang jelas yang bisa diuraikan didalam perilaku - perilaku yang dapat diamati dan diukur.

2. Pelatihan atau trainer.

Tugas pelatihan adalah mengerjakan bahan baku latihan dengan metode - metode tertentu sehingga peserta memperoleh pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang diperlukan sesuai dengan sasaran yang diinginkan perusahaan.

### 3. Bahan - bahan latihan

Berdasarkan sasaran training barulah disusun untuk menentukan bahan - bahan latihan yang relevan jelas sasaran latihan tidak akan tercapai

### 4. Metode latihan ( termasuk alat bantu )

Setelah bahan latihan ditentukan maka langkah selanjutnya adalah menyusun metode latihan yang tepat. Apabila metode latihan itu kurang tepat maka sasaran latihan juga bisa didapat.

### 5. Trainess ( peserta )

Peserta adalah komponen yang cukup penting sebab berhasilnya suatu program latihan tergantung pada trainessnya, sejauh mana peserta memang mampu untuk mengikuti program latihan

### 2.2.3. Pelatihan Operasional

Menurut Edwin Flippo, (1990:217) menyatakan pengembangan latihan kerja karyawan dapat ditentukan melalui :

#### 1. Pelatihan ditempat kerja

Sebagian besar pekerjaan dalam industri dapat dipelajari dalam waktu singkat . Metode ini mempunyai kelebihan karena memberikan motivasi besar pada petatar untuk belajar karena itu tidak berlangsung dalam situasi kelas yang artifilasi.

## 2. Sekolah vestibul

Sekolah ini dibentuk untuk mengatasi masalah pelatihan yang umumnya sama dan dihadapi dalam pelatihan ditempat kerja. Keuntungan penggunaan sistem sekolah vestibul adalah keuntungan dari spesialisasi. Instrumen seorang spesialis harus lebih terampil dalam mengajar.

## 3. Program magang

Program magang ini dirancang untuk tingkat ketrampilan yang lebih tinggi, program magang lebih mengutamakan pendidikan jika dibanding dengan pelatihan ditempat kerja atau sekolah vestibul. Artinya program magang melibatkan pengetahuan dalam melakukan suatu ketrampilan atau serangkaian pekerjaan yang berhubungan.

## 4. Kursus - kursus khusus

Sistem pelatihan operasional yang terakhir ini oleh beberapa orang mungkin digolongkan sebagai pendidikan dan bukan sebagai latihan kerja. Kesadaran para pengusaha akan arti pentingnya latihan kerja bagi karyawan untuk mengadakan suatu perubahan - perubahan teknologi yang dipakai oleh perusahaan akan mendorong peranan pelatihan kerja.

## 2.3. Prestasi kerja

### 2.3.1. Pengertian prestasi kerja

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam bekerja selama periode tertentu. Penilaian prestasi kerja biasanya dilakukan oleh atasan langsung atau manajer personalia maupun tim khusus yang diberi wewenang.

### 2.3.2. Metode - metode penilaian prestasi kerja.

Dalam penentuan prestasi kerja seorang karyawan departemen personalia melakukan pemilihan tentang teknik - teknik penilaian prestasi kerja ini dapat dikelompokkan menjadi metode - metode yang berorientasi pada masa mendatang yaitu:

#### 1. Metode penilaian berorientasi pada masa mendatang yaitu:

##### a. Rainting scale

Barang kali bentuk penilaian kerja yang tertua dan paling banyak digunakan adalah rainting scale.

##### b. Cheklist

Metode penilaian cheklist dimaksudkan untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat - kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dalam karakteristik - karakteristik karyawan .

##### c. Metode peristiwa krisis

Metode peristiwa krisis merupakan metode penilaian yang mendasarkan pada catatan - catatan penilaian yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau sangat jelek dalam kaitannya dalam pelaksanaan kerja.

##### d. Metode peninjauan lapangan

Agar tercapainya penilaian yang lebih standarisasi banyak perusahaan menggunakan metode peninjauan lapangan. Dengan metode ini, wakil ahli departemen personalia turun ke lapangan dan membantu para penyelia upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

## 2. Metode - metode penilaian berorientasi masa depan

Penilaian - penilaian berorientasi masa depan memusatkan pada prestasi kerja di waktu yang akan datang melalui penilaian potensi karyawan atau penetapan sasaran-sasaran prestasi kerja dimasa mendatang.

### 2.3.3. Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui organisasi - organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan - keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan, tentang pelaksanaan kerja dapat dirinci sebagai berikut.

#### 1. Perbaikan prestasi kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manager dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan - kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

#### 2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para manjer untuk mengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah , pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

#### 3. Keputusan-keputusan penempatan

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya.

#### 4. Kebutuhan kebutuhan latihan dan pengembangan.

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Dan prestasi kerja yang baik mungkin mencerminkan potensi kerja yang baik dan mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

#### 5. Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

#### 6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing

Prestasi kaerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

#### 7. Ketidakakuratan informasional

Prestasi kerja yang baik atau jelek menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisa jabatan, rencana- rencana sumber daya manusia, atau komponen - komponen lain sistem informasi manajemen personalia.

#### 8. Kesalahan- kesalahan desain pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan.

#### 9. Kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan - keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

#### 10. Tantangan-tantangan external

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan kerja. Dengan penilaian prestasi departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

### 2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu proporsi, kondisi atau prinsip yang untuk sementara waktu dianggap benar dan barang kali tanpa keyakinan, agar supaya bisa ditarik suatu

konsekuensi yang logis dan dengan cara ini kemudian diadakan pengujian (testing) tentang sebenarnya dengan menggunakan data empiris hasil penelitian. (J. Supranto MA, 1981 :123).

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

Ada pengaruh yang positif antara motivasi dan latihan kerja terhadap prestasi kerja

### 2.5. Definisi Operasional variabel yang digunakan

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebasnya terdiri dari motivasi (X1) dan latihan kerja (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah prestasi kerja (Y). Sedangkan definisi operasional dari masing-masing variabel, adalah:

#### 1. Motivasi kerja

Keberhasilan seorang manajer dalam memotivasi karyawan dapat diukur dan dapat dilihat dari hasil prestasi kerja karyawan yang telah dicapai atau dengan kata lain makin meningkatnya semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan. Apabila manajer berhasil dalam memotivasi karyawan maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan

Indikator dari motivasi kerja dalam hal ini adalah jawaban responden tentang:

- Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan
- Upah yang diberikan perusahaan

#### 2. Latihan kerja

Latihan kerja merupakan usaha dari perusahaan untuk memberikan ketrampilan kerja dalam perusahaan, sebelum karyawan tetapnya bekerja. Perusahaan berusaha

memberikan latihan kerja bagi karyawan baru guna memperoleh tenaga kerja yang ahli yang betul - betul ahli dan terampil pada bidang masing - masing.

Indikator dari latihan kerja dalam hal ini adalah jawaban responden tentang:

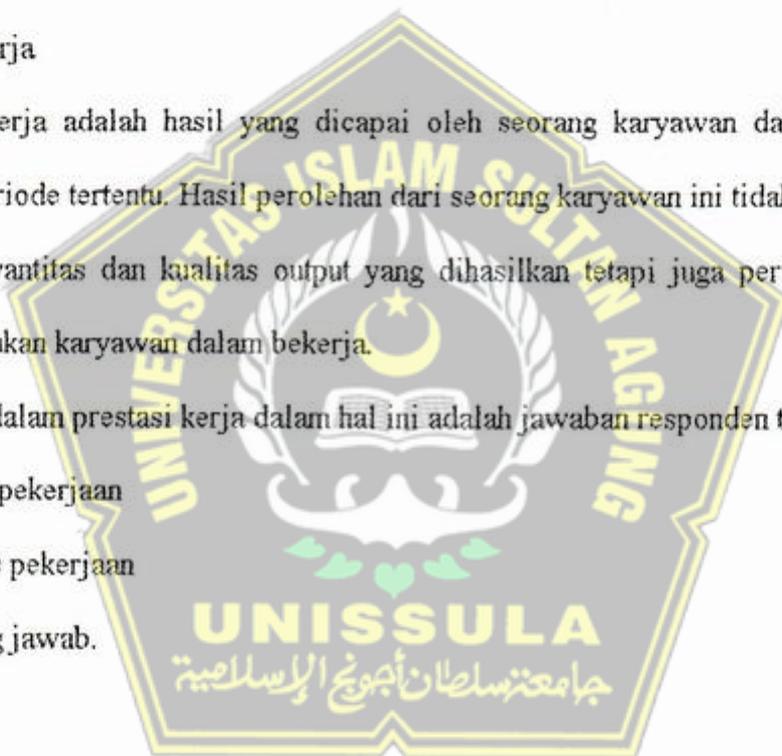
- Latihan praktek
- Sistem bimbingan
- Sistem peragaan

### 3. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam bekerja selama periode tertentu. Hasil perolehan dari seorang karyawan ini tidak hanya yang berupa kuantitas dan kualitas output yang dihasilkan tetapi juga perilaku positif yang ditunjukkan karyawan dalam bekerja.

Indikator dalam prestasi kerja dalam hal ini adalah jawaban responden tentang

- Kualitas pekerjaan
- Kuantitas pekerjaan
- Tanggung jawab.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis Penelitian

Ada beberapa jenis penelitian yang dapat diterapkan dalam penelitian. Hal ini akan sangat tergantung darimana sudut digunakan jenis penelitian Eksplanatory, yaitu: Penelitian penjelasan, penelitian yang memfokuskan hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesa yang telah dirumuskan (Masri Sinharimbun, Sofian Effendi, 1982:3)

#### 3.2. Lokasi penelitian

Mengenai lokasi penelitian dalam pembuatan skripsi ini adalah di perusahaan rokok jambu bol di kodus. Perusahaan rokok jambu bol terletak di jalan raya - pati, disebelah desa ngembal rejo kabupaten kodus.

#### 3.3. Populasi dan Sampel

##### 3.3.1. Populasi

Populasi merupakan kumpulan lengkap dari unit-unit yang akan diteliti dan dalam hal ini populasi yang dimaksud adalah seluruh tenaga kerja bagian produksi yang ada pada perusahaan rokok jambu bol di kodus, yaitu berjumlah 50 orang.

##### 3.3.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari produksi yang diteliti. Pengambilan sampel dilakukan adalah random sampling dimana pengambilan sampel dilakukan secara acak sederhana, yang berarti tiap anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk

dijadikan sampel. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel 30 orang tenaga kerja bagian produksi.

### 3.4. Sumber Data

#### 1. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan oleh seseorang atau organisasi langsung melalui obyeknya.

#### 2. Data sekunder

Data ini diperoleh bisa dari beberapa literatur atau studi pustaka yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

### 3.5. Metode pengumpulan data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

Data primer diperoleh dengan cara :

#### - Wawancara

Yaitu pengumpulan data dengan cara tanya jawab langsung dengan pimpinan maupun dengan para karyawan bagian produksi, petugas yang menanganinya, dimana penelitian tersebut dilakukan.

#### - Questioner

Yaitu menyebarkan questioner kepada karyawan bagian produksi yang menjadi sampel dengan daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan sesuai dengan daftar penelitian.

Data sekunder diperoleh dengan cara:

- Studi pustaka

Yaitu literatur-literatur maupun mencari sumber lain yang berkaitan dengan masalah penelitian.

- Dokumentasi data perusahaan

Yaitu data-data yang dimiliki oleh perusahaan yang ada kaitannya dengan masalah penelitian.

### 3.6. Metode Analisa Data

Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- Analisa kualitatif

adalah serangkaian pengukuran yang tidak dapat dinyatakan dengan angka-angka, tetapi hanya merupakan keterangan-keterangan atau uraian-uraian yang nantinya akan dapat membantu dalam analisa data.

- Analisa kuantitatif

Analisa ini digunakan untuk mengolah data yang terutama diperoleh dari guesioner yang merupakan pengukuran, dimana analisa kuantitatif ini bisa disebut analisa statistik. Alat analisa yang digunakan:

Analisa korelasi berganda

Yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh antara motivasi (X1), latihan kerja (X2), terhadap prestasi kerja (Y) maka dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$y = a.bo + b1x1 + b2x2$$

untuk mengetahui nilai a,bo,b1,b2

$$I. \Sigma Y = n.a - b1 \Sigma x1 + b2x2$$

$$\text{II. } \Sigma X_1 Y = a \Sigma X_1 + b_1 \Sigma X_1 + b \Sigma X_1 \Sigma X_2$$

$$\text{III } \Sigma X_2 Y = a \Sigma X_2 + b_1 \Sigma X_1 X_2 + b_2 \Sigma X_2$$

keterangan:

a = besarnya nilai persamaan  $x = 0$

b = bilangan konstanta

n = jumlah responden

- Uji hipotesis

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh atau tidak antara motivasi dan latihan kerja dengan prestasi kerja, maka dapat digunakan rumus:

$$F \text{ test} = \frac{r^2 (n-(k-1))}{(1-r^2) (k)}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi

n = banyaknya sampel

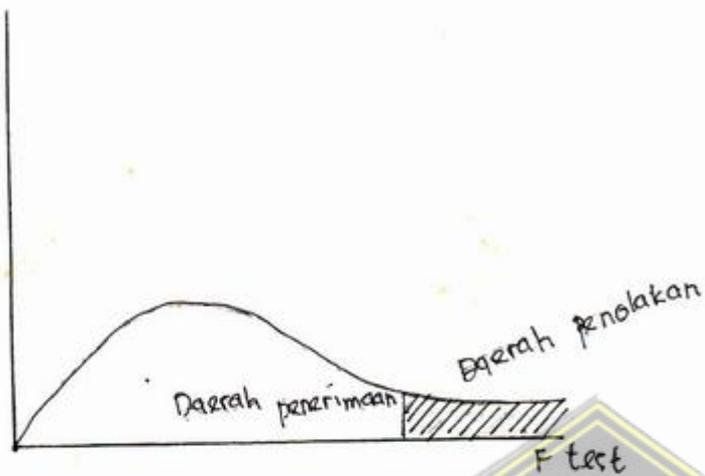
k = variabel bebas

dengan taraf nyata 5%

Hipotesa yang diajukan :

$H_0 : \rho = 0$ , Tidak ada pengaruh antara motivasi dan latihan kerja dengan prestasi kerja karyawan.

$H_a : \rho > 0$ , Ada pengaruh antara motivasi dan latihan kerja dengan prestasi kerja karyawan.



Keterangan :

Daerah yang diarsir merupakan daerah penolakan, yang berarti hipotesa ditolak atau tidak ada pengaruh antara motivasi dan latihan kerja terhadap prestasi kerja. Daerah yang tidak diarsir merupakan daerah penerimaan, yang berarti hipotesa diterima atau ada pengaruh antara motivasi dan latihan kerja terhadap prestasi kerja.



## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan

Industri rokok kretek Jambu Bol terletak di desa Ngembal Rejo, Kecamatan Bae, kabupaten Kudus pada kilometer 5, jalan Raya Kudus Pati. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 12 oktober 1937 dan merupakan perusahaan padat karya yang bersifat home industri. Pendiri perusahaan adalah Bapak H.A.Makruf dengan modal awal F 300 ( tiga ratus gulden) ijin perusahaan nomor 1632 f dengan tenaga kerja 15 orang pelinting dan rokok yang diproduksi adalah rokok kretek klobot.

Pada masa itu pemasaran yang dijangkau baru kota pesisir pulau Jawa sebelah utara dari kota Cirebon hingga Surabaya. Akibat pecahnya perang Asia Timur Raya yang kemudian disusul penjajahan Jepang dan revolusi kemerdekaan berlangsung kurang lebih 8 tahun dari tahun 1940 - 1948. Ini merupakan masa sulit di segala bidang terutama di bidang perekonomian sehingga keadaan seperti ini dialami pula oleh Perusahaan Rokok Kretek Jambu Bol.

Berkat keuletan dan ketangguhan pengusaha lulusan dari pondok pesantren pada tahun 1949 industri rokok kretek jambu bol mengalami kebangkitan dan mulai memasarkan produk - produk baru berupa rokok kretek sigaret serta pemasarannya diperluas ke luar Jawa, terutama daerah Sumatera Selatan. Pada tanggal 24 agustus 1969 Bapak H.A. Mahruf wafat, kemudian kepemimpinan dilanjutkan oleh adik

kandung beliau yaitu Bapak H. Nawawi Rusyidi sebagai direktur utama dan Bapak H. Baldhowi sebagai wakilnya.

Kemudian langkah demi langkah dicapai sesuai dengan tuntutan jaman dan perkembangan teknologi serta ditunjang oleh berhasilnya program pembangunan negara di segala bidang. Sehingga wilayah pemasarannya diperluas dan dirintis untuk ekspor. Selama ini perusahaan rokok jambu bol memproduksi rokok sigaret kretek dan rokok sigaret kretek filter.

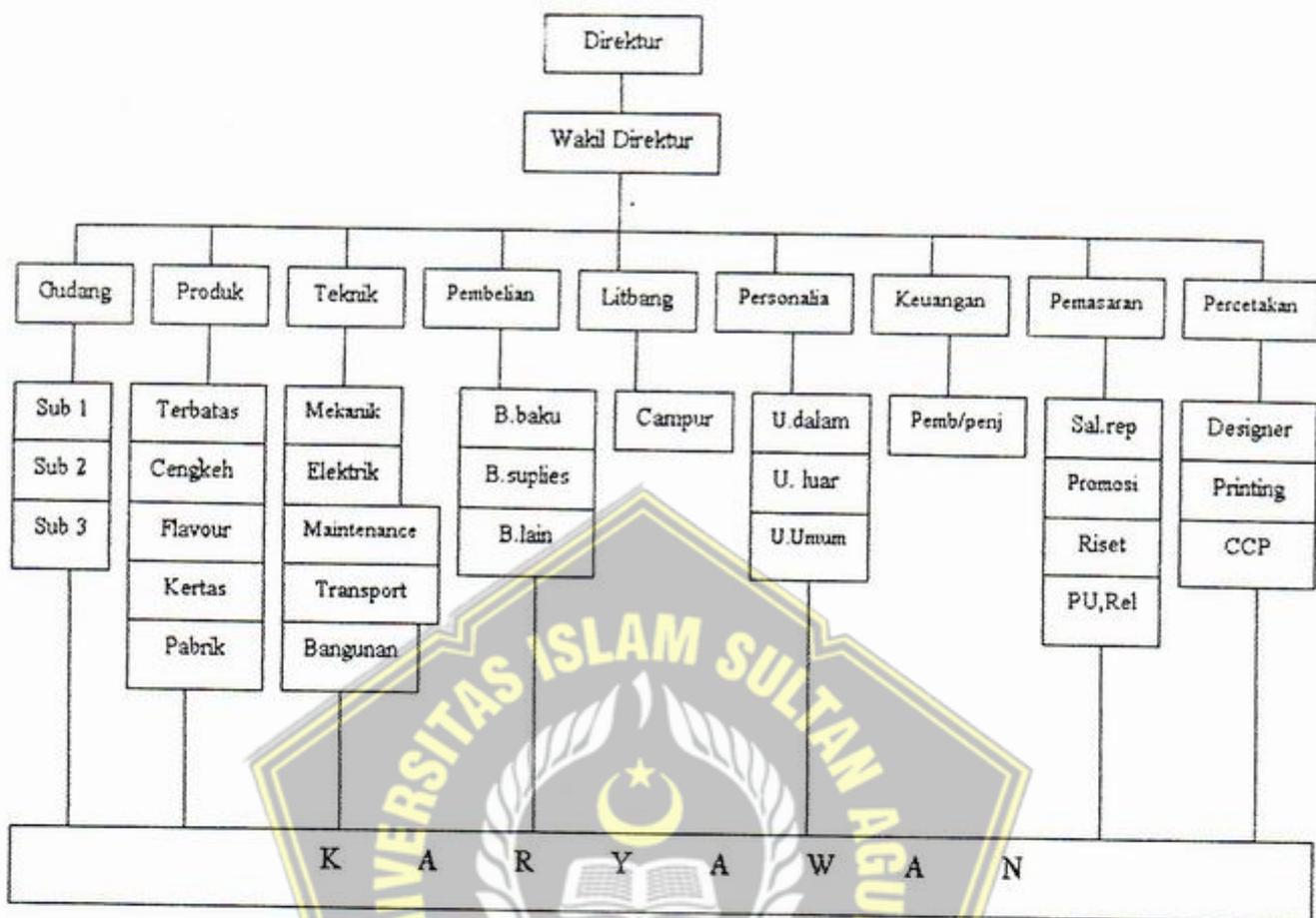
#### **4.2. Struktur Organisasi.**

Pada setiap perusahaan struktur organisasi itu sangat penting karena dengan adanya struktur organisasi dapat membuat hubungan dengan bagian-bagiannya yang diarahkan dengan tujuan yang ingin dicapai serta dengan jelas menentukan tanggung jawab dari semua pihak dengan maksud untuk memudahkan tercapainya suatu hasil.

Adapun pengertian organisasi menurut T.Hani Handoko (1992:169) disebut bahwa:

Struktur organisasi adalah merupakan mekanisme-mekanisme dengan nama organisasi dikelola yang menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan dan pola tetap hubungan-hubungan antara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi-posisi, maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda oleh suatu organisasi.

Adapun struktur organisasi yang ada pada perusahaan rokok Jambu Bol Kudus dapat dilihat pada gambar 4.1. sebagai berikut:



GAMBAR 4.1 STRUKTUR ORGANISASI PERUSAHAAN ROKOK

JAMBU BOL

SUMBER : PERUSAHAAN JAMBU BOL TAHUN 1999

Keterangan:

Adapun tugas dan wewenang masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

### 1. Direktur

Sebagai pimpinan utama dari perusahaan Rokok Jambu Bol mempunyai wewenang:

- a. Memegang kekuasaan dan tanggung jawab terbesar dan tertinggi di dalam perusahaan.
- b. Memutuskan semua kebijaksanaan pokok ke luar dan ke dalam bagi perusahaan.
- c. Mengadakan pengawasan tertinggi terhadap jalannya operasi perusahaan.
- d. Mengadakan koordinasi semua bagian yang ada dalam perusahaan.

### 2. Wakil direktur

- a. Menggantikan kedudukan pimpinan dalam tugas jika pimpinan berhalangan.
- b. Membantu pimpinan untuk mengadakan pengawasan langsung terhadap semua bagian
- c. Menjabarkan semua kebijaksanaan pokok yang telah diambil pimpinan.

### 3. Bagian gudang

- a. Mengadakan perawatan terhadap barang-barang yang ada di gudang
- b. Menjaga keamanan bahan baku dan alat produksi yang ada di gudang demi kelancaran proses produksi.
- c. Memberikan syarat kepada bagian pembelian untuk mengadakan penambahan bahan baku jika telah sampai pada batas persediaan minimal
- d. Memberikan informasi kepada pimpinan tentang jumlah dan keadaan bahan baku yang ada di gudang

#### 4. Bagian Produksi

- a. Bertanggung jawab terhadap jalannya proses produksi
- b. Mengadakan koordinasi dengan pihak bagian gudang untuk kelancaran suplai bahan baku dan penyimpanan barang jadi siap jual.
- c. Menentukan perbandingan campuran bahan baku untuk memproduksi menjadi barang jadi
- d. Mengadakan koordinasi dengan bagian teknik jika terjadi kerusakan mesin

#### 5. Bagian Tehnis

- a. Menjaga dan memelihara semua peralatan teknis dan alat transportasi barang siap jual
- b. Bertanggung jawab terhadap masalah teknis dalam proses produksi

#### 6. Bagian Pembelian

- a. Mengadakan koordinasi dengan bagian keuangan gudang dan produksi
- b. Bertanggung jawab terhadap pengadaan bahan abku dan peralatan lain yang berhubungan dengan kelancaran proses produksi
- c. Menentukan cara pengambilan dengan kredit atau kas

#### 7. Bagian Litbang ( penelitian dan pengembangan )

- a. Membantu mengadakan pengawasan keseluruhan dan penyimpangan data-data melalui kompeterisasi
- b. Tanggung jawab terhadap pengembangan ( ekspansi )
- c. Koordinasi keseluruhan jawaban

## 8. Bagian Personalia

- a. Mengadakan evaluasi jabatan
- b. Menentukan tingkat upah dan kenaikan jabatan
- c. Mengadakan latihan
- d. Penarikan tenaga kerja

## 9. Bagian Keuangan

- a. Menentukan batas kas minimal yang harus ada pada perusahaan
- b. Mengadakan dan pengelolaan dana untuk keperluan operasional perusahaan
- c. Mengadakan koordinasi keseluruhan bagian
- d. Pemberian gaji dan upah

## 10. Bagian Pemasaran

- a. Mengadakan hubungan promosi dan riset pasar
- b. Mengadakan penjualan produksi jadi dan kebijaksanaan penjualan, seperti persyaratan kredit penjualan, potongan harga dan sebagainya.
- c. Mengadakan hubungan masyarakat ( public relation ) dalam bidang sosial, misalnya cabang olah raga

## 11. Bagian Percetakan

- a. Tanggung jawab terhadap pengadaan alat pembungkus
- b. Percetakan dan pengembangan desain produk

### 4.3. Personalia

Setiap perusahaan selalu memerlukan tenaga kerja yang dibutuhkan pasti berbeda. Hal ini disebabkan disebabkan karena disesuaikan dengan usaha yang dijalankan oleh perusahaan masing-masing

Perusahaan rokok Jambu Bol menitik beratkan pada pengawasan yang ketat terhadap pelaksanaan peraturan-peraturan perusahaan dalam upaya meningkatkan disiplin tenaga kerja, yang digunakan yaitu sebanyak 5000 orang. Dalam peraturan ini semua tenaga kerja wajib menuruti peraturan tentang menjalankan pekerjaan dan aturan yang bertujuan untuk memajukan perusahaan. Adapun peraturan - peraturm tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

#### 1. Jam kerja

- a. Jumlah jam kerja tiap tenaga kerja adalah 7 jam sehari dari pukul 06.00 sampai dengan pukul 16.00
- b. Setiap satu minggu diberikan libur 1 hari, yaitu hari minggu
- c. Pada hari besar perusahaan tutup

#### 2. Tenaga kerja

Tenaga kerja merupakan seorang karyawan yang bekerja atau melaksanakan pekerjaan baik itu tenaga kerja wanita maupun tenaga kerja laki-laki.

Tenaga kerja wanita pada perusahaan ini tidak dipekerjakan pada malam hari.

### 3. Proses kompensasi upah

Diantara komponen-komponen proses ini adalah pembayaran upah dan gaji serta memberikan kompensasi pelengkap. Sistem pengupahan dalam perusahaan rokok Jambu Bol tingkat upah yang diberikan ditentukan oleh :

- a. Lama kerja
- b. Tanggung jawab pada pekerjaannya
- c. Kedudukan
- d. Prestasi kerja
- e. Kuantitas

Adapun besarnya upah terdiri dari :

- a. Gaji pokok
- b. Tunjangan gaji jabatan
- c. Uang makan ( kecuali tenaga kerja harian bagian produksi )
- d. Uang lembur



## BAB V

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 5.1. Identitas Responden

Identitas responden perlu diketahui untuk memperoleh data mengenai keadaan responden yang dapat dilihat dari jenis kelamin, umur responden, tingkat pendidikan. Responden disini adalah karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Jambu Bol di Kudus, dan pada tabel 5.1 akan disajikan mengenai identitas responden.

##### 5.1.1. Jenis Kelamin

Tabel 5.1.

Jenis kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-laki	21	30
2	Perempuan	9	70
	Jumlah	30	100

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel 5.1 diatas dapat diketahui bahwa komposisi jenis kelamin responden yang jumlahnya paling tinggi adalah komposisi laki-laki, yaitu sebanyak 21 orang atau 30 %. Sedangkan yang perempuan yaitu sebanyak 9 orang atau 70 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rata-rata para karyawan perusahaan rokok jambu bol di kudus adalah laki-laki.

## 5.1.2. Umur responden

Tabel 5.2.

## Umur Responden

No	Umur responden	Jumlah	Prosentase %
1	15-25	6	20,00
2	26-35	19	63.33
3	36-45	3	10,00
4	46-55	2	6.67
	Jumlah	30	100

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel 5.2 diatas dapat diketahui bahwa komposisi umur responden yang jumlahnya paling tinggi adalah komposisi umur 26-35 tahun, yaitu 19 atau 63,33%, 15-25 tahun, yaitu 6 atau 20,00%, 35-45 tahun , yaitu 3 atau 10,00. Sedangkan yang paling rendah tenaga kerjanya adalah komposisi umur 46-55 tahun, yaitu 2 atau 6.67%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rata-rata para karyawan perusahaan rokok jambu bol memiliki usia yang muda atau produktif.

## Tabel 5.1.3 Tingkat Pendidikan

Tabel 5.3  
Tingkat Pendidikan

No	Tingkat pendidikan	Jumlah	Prosentase %
1	SD	3	10.00
2	SMP	7	23.33
3	SMA	20	66.67
	Jumlah	30	100

Sumber : data primer yang diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa komposisi tingkat pendidikan yang jumlahnya paling tinggi adalah SMA,yaitu 20 atau 66,67%, sedangkan tingkat SMP, yaitu 7 atau 23,33% dan yang paling rendah adalah SD yaitu 3 atau 10,00% Hal ini menunjukkan bahwa untuk bagian produksi perusahaan menuntut pendidikan formal tertentu untuk karyawannya.

## 5.2. Data masing-masing fariabel

### 5.2.1. Motivasi Kerja

Perusahaan tentunya menginginkan semua karyawannya bekerja dengan baik dan semangat yang tinggi, karena untuk mendorong karyawan nya agar mempunyai semangat kerja yang tinggi maka diperlukan motivasi kerja yang tepat dan benar bagi karyawan.

Upaya yang dilakukan perusahaan rokok jambu bol dalam memotivasi kerja karyawan berupa pemberian jaminan kesehatan, upah dan lingkungan kerja.

Tabel IV  
Jaminan kesehatan

NO	Keterangan	Jumlah	Prosentase
1	Sangat memperhatikan	16	53,33%
2	Memperhatikan	12	41,67%
3	Kurang memperhatikan	2	5,00%
4	Memperhatikan	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber: data primer yang diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa motivasi kerja karyawan perusahaan rokok jambu bol adalah 16 orang atau 53,33% setuju apabila perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan, tetapi ada dua orang yang tidak setuju.

Tabel V  
Upah

No	Keterangan	Jumlah	Posentase
1	Sangat baik	5	16,67%
2	Baik	20	60,66%
3	Kurang baik	5	16,67%
4	Tidak baik	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber : data primer yang diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa upah yang diterima oleh karyawan yang diberikan pada perusahaan itu cukup baik dimana 20 orang atau 60,66% yang mau menerima upah tersebut dengan baik, sedangkan 5 orang atau 16,67% merasa upah yang diterima itu kurang.

Tabel VI  
Lingkungan kerja

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase
1	Sangat mempengaruhi	10	33,33%
2	Memperhatikan	13	48,67%
3	Kurang memperhatikan	7	18,00%
4	Tidak mempengaruhi	-	-
	Jumlah	30	100%

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi kerja karyawan. Dimana 13 orang atau 48,67% yang menyatakan bahwa lingkungan kerja itu penting, karena dengan adanya lingkungan kerja dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi , misalnya dengan fasilitas yang memenuhi atau memandai,

penerangan, sehingga karyawan dalam melakukan pekerjaan tidak mengalami kejenuhan.

### 5.2.2. Latihan Kerja

Perusahaan menginginkan karyawan mempunyai suatu ketrampilan khusus, karena dengan adanya ketrampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan berarti dapat meningkatkan hasil produksi perusahaan.

Tabel VII  
Latihan praktek yang diberikan perusahaan

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase
1	Sangat setuju	10	33,34%
2	Setuju	11	36,60%
3	Kurang setuju	9	30,00%
4	Tidak setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber: data primer yang diolah

Latihan praktek diberikan kepada karyawan agar supaya karyawan dapat memiliki ketrampilan khusus dimana karyawan tersebut bekerja, dan hasil dari ketrampilan atau latihan kerja itu dapat juga untuk meningkatkan kehidupan karyawan dan mempertinggi prestasi kerja karyawan. Dari 30 responden paling banyak berpendapat setuju setuju dalam latihan praktek ini ada 11 orang atau 36,33%.

Tabel VIII  
Sistem bimbingan dari perusahaan

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase
1	Sangat setuju	10	33,34%
2	Setuju	16	51,33%
3	Kurang setuju	4	15,33%
4	Tidak setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber : data primer yang diolah

Dari 30 responden yang paling banyak berpendapat bahwa perusahaan perlu memberikan sistem bimbingan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yaitu sebanyak 16 orang atau 51,33% , karena dengan sistem bimbingan ini dapat membantu karyawan dalam bekerja agar lebih baik lagi.

Tabel IX  
Sistem Peragaan diberikan perusahaan

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase
1	Sangat setuju	10	33,33%
2	Setuju	13	48,67%
3	Kurang setuju	7	18,00%
4	Tidak setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber : data primer yang diolah

Dari 30 responden itu mempunyai pendapat setuju sebanyak 13 orang atau 48,67%.sistem peragaan ini diberikan kepada karyawan bertujuan untuk memberikan tambahan ketrampilan dan pengetahuan.

### 5.2.3 Prestasi kerja

Prestasi kerja ini dapat dicapai oleh karyawannya dalam periode tertentu. Perusahaan dalam memberikan prestasi kerja itu dilihat dari hasil pekerjaannya.

Tabel X  
Tanggung jawab kepada perusahaan

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase
1	Sangat mempengaruhi	9	30,00%
2	Mempengaruhi	18	36,67%
3	Kurang mempengaruhi	3	13,33%
4	Tidak mempengaruhi	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber: data primer yang diolah

Dari 30 responden mempunyai pendapat setuju sebanyak 18 orang atau 36,67% dan sangat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Dan dengan adanya tanggung jawab itu karyawan akan bekerja dengan baik dan bersungguh-sungguh.

Tabel XI  
Hasil kerja yang diperoleh karyawan

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase
1	Sangat baik	10	33,34%
2	Baik	17	53,34%
3	Kurang baik	3	13,33%
4	Tidak baik	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber : data primer yang diolah

Dilihat dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil kerja yang diperoleh karyawan 17 responden atau 53,34% menyatakan baik, 10 responden atau 33,34% menyatakan sangat baik, dan 3 responden atau 13,33% menyatakan kurang baik.

Tabel XII

Mutu atau kualitas produk yang dihasilkan

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase
1	Sangat baik	14	43,00%
2	Baik	12	41,67%
3	Kurang baik	4	15,33%
4	Tidak baik	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber: data primer yang diolah

Dilihat dari tabel diatas dapat diketahui bahwa mutu atau kualitas produk yang dihasilkan karyawan 14 responden atau 43,00% menyatakan sangat baik. 12 responden atau 41,67% menyatakan baik, dan 4 responden atau 15,33% menyatakan kurang baik.

### 5.3. Analisa Kuantitatif.

Dari analisa kuantitatif akan menunjukkan hubungan dan pengaruh dengan menggunakan alat analisa korelasi regresi berganda dan determinasi berganda dan uji hipotesis ( Uji F ) sebagai berikut:

#### 1. Analisa Regresi Berganda dan Determinasi Berganda.

Dari hasil perhitungan didapatkan hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2,098987 + 0,482508X_1 + 0,331917X_2$$

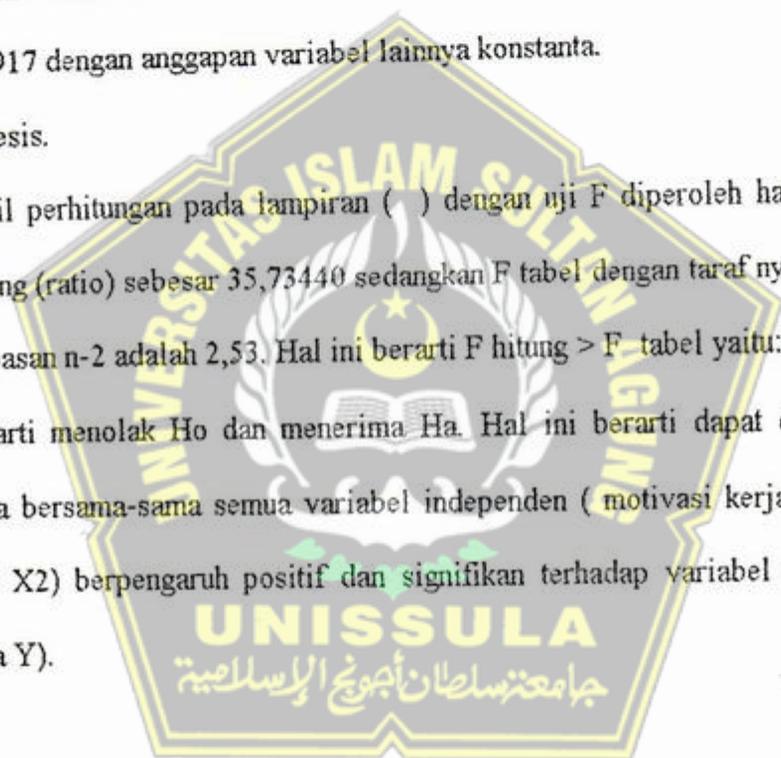
Dengan melihat persamaan regresi tersebut bisa diketahui bahwa faktor motivasi kerja, latihan kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja .

Besar kecilnya pengaruh tersebut bervariasi . Adapun variasi pengaruhnya adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), Latihan kerja ( $X_2$ ) dianggap sama dengan nol maka rata-rata prestasi kerja ( $Y$ ) akan meningkat menjadi 2,098987.
- b. Jika nilai variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dinaikkan atau ada peningkatan besar satu unit maka akan menaikkan nilai variabel prestasi kerja ( $Y$ ) sebesar 0,482508 dengan anggapan variabel lainnya konstanta.
- c. Jika nilai variabel latihan kerja ( $X_2$ ) dinaikkan atau ada peningkatan sebesar satu unit maka akan menaikkan nilai variabel prestasi kerja ( $Y$ ) sebesar 0,331917 dengan anggapan variabel lainnya konstanta.

## 2. Uji Hipotesis.

Dari hasil perhitungan pada lampiran ( ) dengan uji F diperoleh hasil sebagai berikut:  $F$  hitung (ratio) sebesar 35,73440 sedangkan  $F$  tabel dengan taraf nyata 5% dan derajat kebebasan  $n-2$  adalah 2,53. Hal ini berarti  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel yaitu:  $35,73440 > 2,53$  dalam arti menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama semua variabel independen (motivasi kerja  $X_1$ ) dan (latihan kerja  $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (prestasi kerja  $Y$ ).



## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada perusahaan Rokok Jambu Bol di Kudus maka didapat hasil sebagai berikut:

1. Dari perhitungan regresi berganda dapat dibuktikan bahwa antara variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,482508 , latihan kerja (X2) sebesar 0,331917, sedangkan variabel prestasi kerja (Y) sebesar 2,098987. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1), latihan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel prestasi kerja (Y).
2. Sedangkan dalam uji F diperoleh hasil F hitung (35,73440) > F tabel ( 2,53) hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel motivasi kerja, latihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja.

#### 6.2.Saran -saran

Adapun saran -saran yang dapat diberikan kepada perusahaan Rokok Jambu Bol di Kudus adalah:

1. Perusahaan harus dapat memotivasi karyawannya lebih baik lagi ,karena untuk menambah semangat kerja karyawan yaitu dengan diberikannya suatu dorongan atau dengan diberikannya suatu jaminan sosial kerja bagi karyawan ( bisa

berupa : diberi tunjangan untuk hari lebaran, adanya jaminan kesehatan dan kecelakaan , diberi penghargaan dan lain-lain)

Dan bagi karyawan itu sendiri juga harus mempunyai dorongan kepada perusahaannya dimana karyawan itu bekerja. Karena adanya semangat kerja karyawan maka perusahaan dapat lebih maju dalam memproduksi produk sehingga ada timbal balik yang baik antara perusahaan dan karyawan dalam pemberian motivasi.

2. Untuk menunjang prestasi kerja yang baik hendaknya perusahaan selalu memperhatikan setiap kemampuan karyawannya dalam melakukan pekerjaannya, karena pekerjaan karyawan itu sangat mendukung atau mendukung suatu keberhasilan perusahaan.
3. Berdasarkan hasil analisa data dari dua variabel yaitu variabel motivasi kerja dan latihan kerja mempunyai nilaiang terendah, oleh karena itu program latihan kerja perlu diperhatikan dan ditingkatkan khususnya pada variabel latihan praktek yang diberikan perusahaan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Edwin B. Flippo (1990), "*Manajemen Personalia*", Erlangga, Jakarta.
- Fred N. Kerlinger (1987), "*Korelasi dan Analisis Regresi Ganda*", Nur Cahaya, Yogyakarta.
- George Strauss (1985), "*Manajemen Personalia*", PT Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Gery Dessler (1984), "*Manajemen Personalia*", Erlangga, Jakarta.
- Jhon H. Procton (1983), "*Latihan Kerja*", PT Bina Aksara, Jakarta.
- J. Supranto, MA (1981), "*Metode Riset Aplikasinya dalam Pemasaran*", Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Miftah Thoha, MPA, Drs (1983), "*Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*", CV Rajawali, Jakarta.
- Moh. As, ad, Drs, Psi (1978), "*Psikologi Industri*", Lembaga Manajemen, Yogyakarta.
- Moekijat, Drs (1991), "*Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*", CV Maju Mandar, Bandung.
- Suharsini Arikunto, Drs (1991), "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*", Roneka Cipta, Yogyakarta.
- Sudjana, Prof, Dr, MA, M.Sc (1988), "*Statistik*", Tarsito, Bandung.
- T.Hani handoko, Drs (1985), "*Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*", Liberty, Yogyakarta.
- Wahjosumijo (1984), "*Kepemimpinan Dan Motivasi*", Ghalia Indonesia, Jakarta.

	y01	y02	y03	b01	b02	b03	c01	c02	c03	y	x1	x2
1	4	3	4	3	2	2	4	3	4	11	7	11
2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	9	7	7
3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	9	8	7
4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	11	10	10
5	3	2	2	2	3	2	4	2	2	7	7	8
6	3	2	2	3	2	2	3	3	2	7	7	8
7	3	4	4	4	3	4	4	3	3	11	11	10
8	3	3	3	2	3	3	3	2	2	9	8	7
9	4	3	4	4	3	4	4	3	4	11	11	11
10	3	4	4	4	3	4	4	3	4	11	11	11
11	2	3	2	2	3	2	3	3	3	7	7	9
12	2	3	3	2	3	2	3	3	3	8	7	9
13	3	4	4	4	4	4	3	4	4	11	12	11
14	3	3	3	3	3	3	2	3	2	9	9	7
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9
16	3	4	4	4	3	4	3	4	4	11	11	11
17	3	3	3	2	4	3	3	3	3	9	9	9
18	3	4	4	4	4	4	4	3	4	11	12	11
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9
20	4	3	3	2	4	3	4	2	3	10	9	9
21	3	4	3	3	3	3	4	3	3	10	9	10
22	4	3	4	4	4	4	4	3	4	11	12	11
23	3	3	3	3	3	3	3	2	2	9	9	7
24	4	3	4	4	4	4	4	4	4	11	12	12
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	12	12
26	2	2	2	2	2	2	3	3	2	6	6	8
27	3	4	3	2	4	3	4	3	3	10	9	10
28		3	4	3	3	3	4	3	3	11	9	10
29	3	4	4	3	3	3	4	3	3	11	9	10
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	12	12

\*\*\* MULTIPLE REGRESSION \*\*\*

Listwise Deletion of Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. Y Prestasi Kerja

Block Number 1. Method: Enter X1 X2

Variable(s) Entered on Step Number

1.. X2 Latihan Kerja  
2.. X1 Motivasi

Multiple R ,85194  
R Square ,72580  
Adjusted R Square ,70549  
Standard Error ,86318

Analysis of Variance

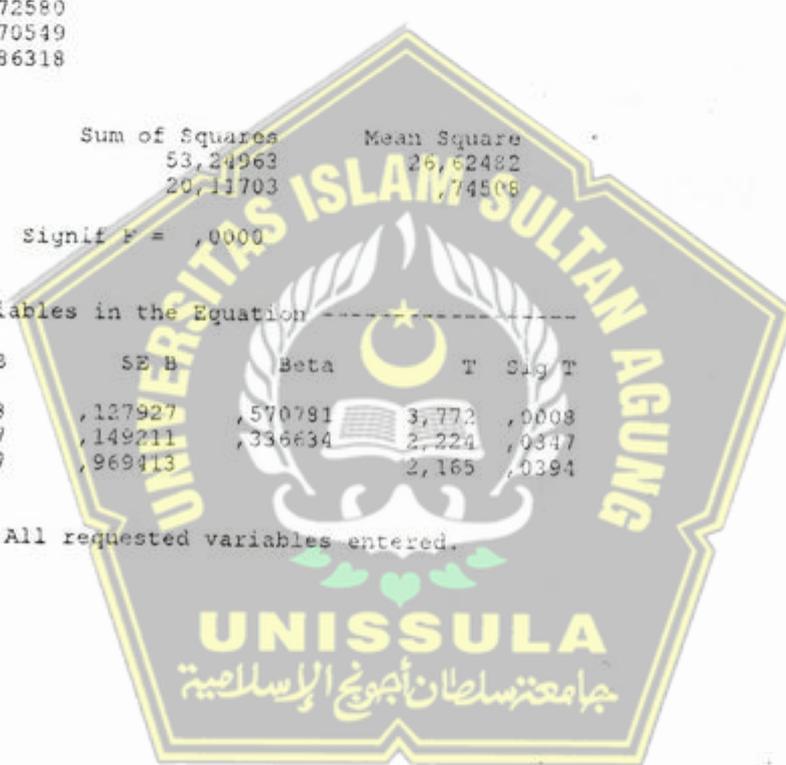
	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	2	53,24963	26,62482
Residual	27	20,11703	,74508

F = 35,73440 Signif F = ,0000

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
X1	,482508	,127927	,570791	3,772	,0008
X2	,331917	,149211	,336634	2,224	,0347
(Constant)	2,098987	,969413		2,165	,0394

End Block Number 1 All requested variables entered.



## DAFTAR KUISIONER

### A. Identitas responden

1. Nama responden : .....
2. Umur : ..... Tahun
3. Jenis kelamin : a. laki-laki  
b. Perempuan
4. Tingkat Pendidikan : .....
5. Masa kerja : ..... Tahun

### B. Daftar pertanyaan

#### Motivasi

#### Juninan kesehatan

1. Apakah perusahaan tempat saudara/i bekerja memperhatikan kesehatan para karyawannya?
  - a. Sangat memperhatikan
  - b. Memperhatikan
  - c. Kurang memperhatikan
  - d. Tidak memperhatikan

#### Upah

1. Apakah upah yang saudara/i terima besarnya sudah sesuai dengan pekerjaan saudara

- a. Sangat sesuai
- b. Sesuai
- c. Kurang sesuai
- d. Tidak sesuai

Lingkungan kerja

1. Menurut pendapat saudara apakah lingkungan tempat saudara/i terjamin keamanan dan keselamatanya
  - a. Sangat terjamin
  - b. Membantu
  - c. Kurang membantu
  - d. Tidak membantu

Latihan kerja

1. Apakah anda setuju apabila perusahaan tempat saudara bekerja diadakan latihan kerja dengan sistem latihan kerja:
  - a. Sangat baik
  - b. Perlu
  - c. Kurang perlu
  - d. Tidak perlu
2. Apakah latihan kerja tersebut akan memberikan hasil pekerjaan yang lebih baik
  - a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Kurang baik



d. Tidak baik

Prestasi kerja

Tanggung jawab

1. Apabila anda bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya yang saudara hadapi, apakah hal ini akan mempengaruhi pekerjaan saudara

a. Sangat mempengaruhi

b. Mempengaruhi

c. Kurang mempengaruhi

d. Tidak mempengaruhi

Hasil kerja

1. Menurut anda apakah produk yang saudara hasilkan selalu meningkat dalam satu hari

a. Sangat meningkat

b. Meningkat

c. Kurang meningkat

d. Tidak meningkat

2. Menurut saudara apakah mutu/kwalitas produk yang saudara hasilkan selalu dalam keadaan baik

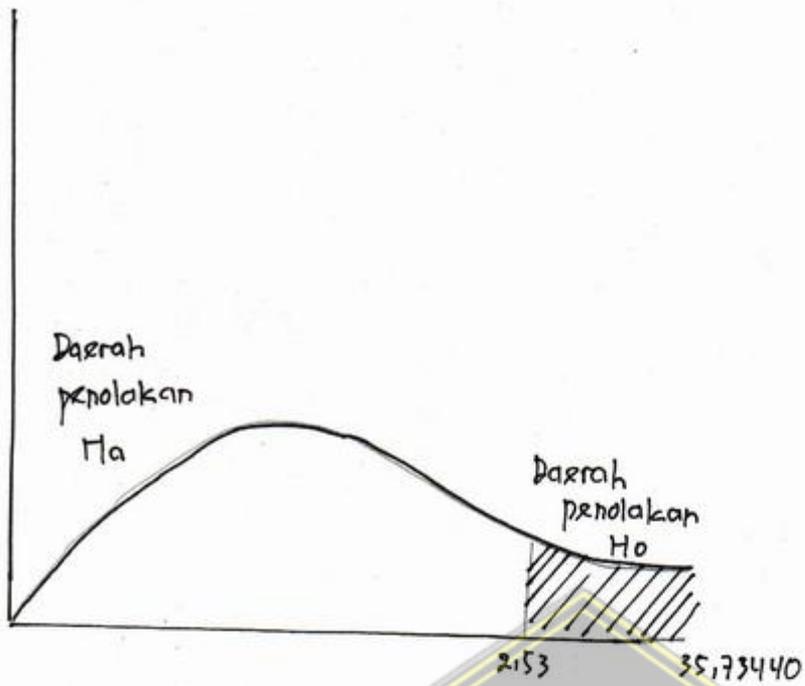
a. Sangat baik

b. Baik

c. Kurang baik

d. Tidak baik





KETERANGAN

Regerasi pada uji F karena F Hitung jatuh > F Tabel maka menyatakan ada pengaruh positif antara variabel motivasi kerja dan latihan kerja pada prestasi kerja karyawan.



Nilai F<sub>0.05</sub>  
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	200	216	225	230	234	237	239	241	242	244	246	248	249	250	251	252	253	254
2	18.5	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
3	10.1	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.74	8.70	8.66	8.64	8.62	8.59	8.57	8.55	8.53
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.91	5.86	5.80	5.77	5.75	5.72	5.69	5.66	5.63
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.68	4.62	4.56	4.53	4.50	4.46	4.43	4.40	4.37
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.00	3.94	3.87	3.84	3.81	3.77	3.74	3.70	3.67
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.57	3.51	3.44	3.41	3.38	3.34	3.30	3.27	3.23
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.28	3.22	3.15	3.12	3.08	3.04	3.01	2.97	2.93
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.07	3.01	2.94	2.90	2.86	2.83	2.79	2.75	2.71
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.91	2.85	2.77	2.74	2.70	2.66	2.62	2.58	2.54
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.79	2.72	2.65	2.61	2.57	2.53	2.49	2.45	2.40
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.69	2.62	2.54	2.51	2.47	2.43	2.38	2.34	2.30
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.60	2.53	2.46	2.42	2.38	2.34	2.30	2.25	2.21
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.53	2.46	2.39	2.35	2.31	2.27	2.22	2.18	2.13
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.48	2.40	2.33	2.29	2.25	2.20	2.16	2.11	2.07
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.42	2.35	2.28	2.24	2.19	2.15	2.11	2.06	2.01
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.38	2.31	2.23	2.19	2.15	2.10	2.06	2.01	1.96
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.34	2.27	2.19	2.15	2.11	2.06	2.02	1.97	1.92
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.31	2.23	2.16	2.11	2.07	2.03	1.98	1.93	1.88
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.28	2.20	2.12	2.08	2.04	1.99	1.95	1.90	1.84
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.25	2.18	2.10	2.05	2.01	1.96	1.92	1.87	1.81
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.23	2.15	2.07	2.03	1.98	1.94	1.89	1.84	1.78
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.20	2.13	2.05	2.01	1.96	1.91	1.86	1.81	1.76
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.18	2.11	2.03	1.98	1.94	1.89	1.84	1.79	1.73
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.16	2.09	2.01	1.96	1.92	1.87	1.82	1.77	1.71
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.09	2.01	1.93	1.89	1.84	1.79	1.74	1.68	1.62
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.00	1.92	1.84	1.79	1.74	1.69	1.64	1.58	1.51
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.92	1.84	1.75	1.70	1.65	1.59	1.53	1.47	1.39
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.83	1.75	1.66	1.61	1.55	1.50	1.43	1.35	1.25
∞	3.84	3.00	2.60	2.37	2.21	2.10	2.01	1.94	1.88	1.83	1.75	1.67	1.57	1.52	1.46	1.39	1.32	1.22	1.00

Freedom for Denominator

industri Kretek  
„JAMBU - BOL”  
p.o. box 6. Phones 541-588 Kudus

SURAT KETERANGAN  
No. 18/EK-Purel/JB-Bpm/IX/99

Industri kretek „JAMBU -BOL” Kudus dengan ini menerangkan:bahwa :

1. Nama : NINING SUSILOWATI
2. Nomer register J B : 550. 99
3. Alamat : .....
4. Pendidikan / Jabatan : Mhs. UNISSULA. Smg.  
Fak. Ekonomi.
5. Keterangan : Orang tersebut diatas benar-benar telah melakukan  
riset, survey, K. K.N. Karya tulis, audensi di industri  
keretek „JAMBU- BOL” pada tanggal:  
20-4-1999 s/d. 20-7-1999.
6. Lain-lain : Mhs. Tersebut diatas telah meyerahkan duplikat  
skripsi pada perusahaan dengan judul: “PENGARUH  
MOTIVASI DAN LATIHAN KERJA TERHADAP  
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA  
PERUSAHAAN ROKOK JAMBU BOL KUDUS”.

Demikian surat keterangan ini dikeluarkan agar yang berkepentingan maklum.

Kudus, 26 september 1999.

PR. Jambu Bol Kudus.



(NURUL AQLAL.)