

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP HASIL PRODUKSI PADA CV. ARCON MAGELANG

SKRIPSI

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

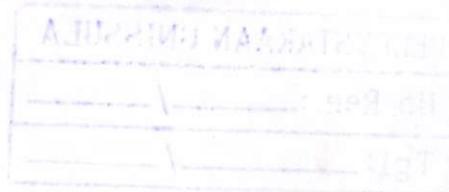


Disusun Oleh :

Nama : **HARYO WICAKSONO**

NIM : 04.94.4785

NIRM : 94.6.101.02013.50137



**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI
SEMARANG
2002**

PEMBERIAN DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP HASIL PRODUKSI PADA CV ARCON
MAGELANG

SKRIPSI

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung



PERPUSTAKAAN UNISSULA

No. Reg. : _____ / _____

Tgl: _____ / _____

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI
SEMARANG
2002

F. B. UNISSULA

3968/C.12-6-02

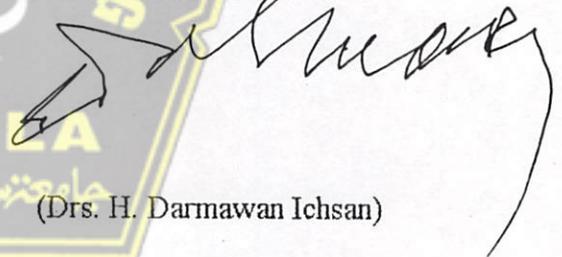
HALAMAN PENGESAHAN

NAMA : HARYO WICAKSONO
NIM : 04.94.4785
NIRM : 94.6.101.02013.50137
FAKULTAS : EKONOMI
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN
KERJA TERHADAP HASIL PRODUKSI PADA CV.
ARCON MAGELANG
DOSEN PEMBIMBING : Drs. H. Darmawan Ichsan

Semarang,

Januari 2002

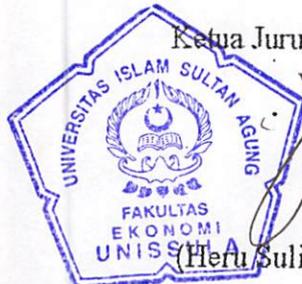
Telah disetujui oleh :
DOSEN PEMBIMBING



(Drs. H. Darmawan Ichsan)

Mengetahui :

Ketua Jurusan Manajemen



(Heru Sulistyio, SE, MSi)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

JANGANLAH BOSAN UNTUK Mencari pengalaman, karena pengalaman itu merupakan guru yang sangat berharga bagi kita

Kemauan, keuletan dan kesabaran adalah kunci sukses untuk meraih kemajuan

Hadapilah kenyataan hidup ini dengan rasa senang, sabar dan tawakkal



Kupersembahkan Untuk :

- * Ayah dan Ibunda tercinta
- * Kakakku dan Adikku
- * Kekasihku tercinta
- * Almamaterku

ABSTRAKSI

Dalam konsep manajemen, manusia diharapkan mau memanfaatkan tenaga semaksimal mungkin untuk meningkatkan hasil produksi, diikuti oleh terciptanya hubungan kerja yang serasi dengan *konotasi* yang menyenangkan, penuh tanggung rasa dan iklim saling membangun. Tingkat pemanfaatan tenaga dan kemampuan tenaga kerja dapat ditinjau dan diukur melalui volume produksi bagi karyawan bagian produksi. Pada CV. Arcon Magelang yang merupakan produsen genting press, dalam kurun waktu tahun 1996-2000 hasil produksi yang dicapai mengalami penambahan yang semakin menurun. Hal ini menjadi pemikiran pihak manajemen untuk mengkaji dan menganalisa faktor-faktor yang menyebabkan hasil produksi menurun. Padahal kemampuan seorang tenaga kerja untuk menghasilkan *output* dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, motivasi, disiplin kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja yang memadai. Dalam penelitian ini pembahasan hanya dibatasi pada faktor disiplin dan pelatihan kerja dalam mempengaruhi hasil produksi.

Rumusan masalah penelitian yang diajukan adalah perusahaan belum mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi hasil produksi yakni : bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap hasil produksi, bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap hasil produksi, bagaimana pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama terhadap hasil produksi. Tujuan penelitian ini adalah : menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap hasil produksi terutama menyangkut beberapa macam pelanggaran terhadap indikator disiplin kerja, menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap hasil produksi dan menganalisis pengaruh disiplin dan pelatihan kerja secara bersama-sama terhadap hasil produksi yang menyangkut berapa hasil produksi yang dicapai karyawan.

Berdasarkan penelitian dan analisis data diperoleh hasil penelitian sebagai berikut :

1. Disiplin kerja dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif terhadap hasil produksi yang dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = - 0,106 + 0,168 X_1 + 0,0471 X_2$. Dari persamaan regresi berganda di atas dapat diketahui besarnya koefisien regresi berganda $X_1 = 0,168$, yang lebih besar dari koefisien regresi berganda $X_2 = 0,0471$.
2. Hasil koefisien determinasi sebesar 99,2% menunjukkan bahwa besarnya kontribusi yang disumbangkan oleh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap peningkatan hasil produksi adalah sebesar 99,2% sedangkan sisanya peningkatan hasil produksi disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap hasil produksi merupakan pengaruh yang signifikan yang dibuktikan dengan hasil uji hipotesis dengan menggunakan t test diperoleh nilai t hitung sebesar 10,173 lebih besar dari t tabel sebesar 1,7033.
4. Pengaruh pelatihan kerja terhadap hasil produksi juga merupakan pengaruh yang positif dan signifikan yang dibuktikan dengan hasil uji hipotesis dengan menggunakan t test diperoleh nilai t hitung sebesar 2,373 lebih besar dari t tabel sebesar 1,7033.
5. Disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap hasil produksi yang dibuktikan dengan hasil test hipotesis menggunakan uji F test diperoleh nilai F hitung sebesar $1706,462 > F$ tabel sebesar 3,35.

KATA PENGANTAR

Assalaamu'alaikum wr wb.

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan karunia, rahmat, taufiq serta hidayah-Nya akhirnya penelitian dan penulisan skripsi ini dengan judul *"PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP HASIL PRODUKSI PADA CV. ARCON MAGELANG"* dapat terselesaikan. Walaupun mengalami berbagai hambatan dan cobaan dan hal-hal yang harus penulis pecahkan didalam melaksanakan penelitian dan penulisan skripsi ini, namun berkat dorongan, bimbingan, arahan serta bantuan berbagai pihak, semua hambatan tersebut dapat terlewatkan.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat, penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

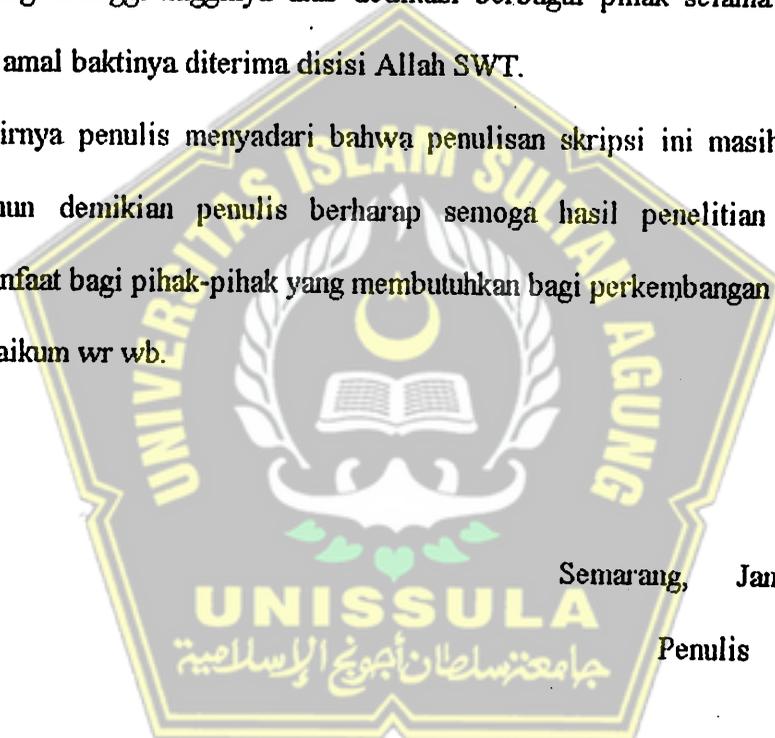
1. Bapak Drs. Moch. Zulfa, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ijin selama melakukan penelitian guna penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Drs. H. Darmawan Ichsan, selaku Dosen Pembimbing yang telah dengan sabar memberikan bimbingan dan selalu meluangkan waktunya dalam rangka penyelesaian skripsi ini.
3. Ayah, Ibu, Kakak dan Adikku tercinta yang telah memberikan dorongan moril dan materiil.
4. Segenap Pimpinan, Staff dan Karyawan CV. Arcon Magelang yang telah banyak membantu pengambilan data dan informasi yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini.

5. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama ini ; serta berbagai pihak yang telah banyak membantu penulis hingga terselesaikannya skripsi ini yang tak mungkin penulis sebutkan satu per satu.

Sesungguhnya penulis menyadari bahwa tanpa bantuan pihak-pihak yang tersebut diatas, skripsi ini tidak akan pernah terselesaikan. Penulis sampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya atas dedikasi berbagai pihak selama ini seraya berdoa semoga amal baktinya diterima disisi Allah SWT.

Akhirnya penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, namun demikian penulis berharap semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan bagi perkembangan keilmuan.

Wassalaamu'alaikum wr wb.



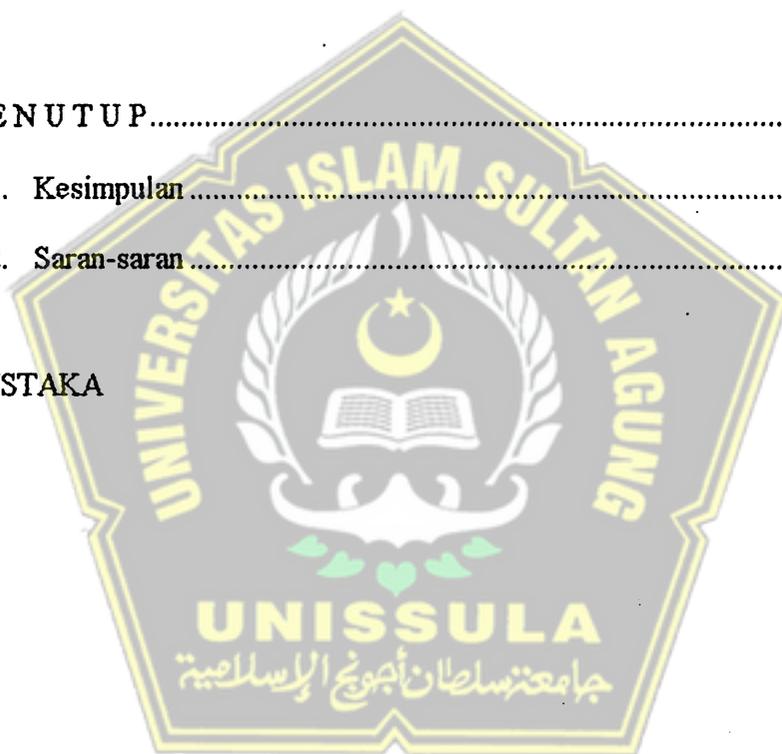
Semarang, Januari 2002

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
ABSTRAKSI	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Ruang Lingkup Pembahasan dan Perumusan Masalah	3
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	4
1.4. Kerangka Pikir.....	5
1.5. Hipotesis.....	7
1.6. Metode Penelitian	8
1.6.1. Populasi dan Sampel.....	8
1.6.2. Jenis Data.....	8
1.6.3. Teknik Pengumpulan Data.....	9
1.6.4. Definisi Operasional Variabel	9
1.6.5. Metode Analisis Data.....	11
1.6.5.1. Analisis Kualitatif.....	11
1.6.5.2. Analisis Kuantitatif.....	11

4.5.1. Analisis Regresi Berganda	50
4.5.2. Koefisien Determinasi	51
4.5.3. Test Hipotesis (t test).....	52
4.5.3.1. Test Hipotesis (t test) Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Hasil Produksi (Y)	52
5.6.3.2. Test Hipotesis (t test) Pengaruh Variabel Pelatihan Kerja Secara Parsial Terhadap Hasil Produksi(Y).	53
4.5.4. Test Hipotesis Dengan Uji F.....	54
 BAB V PENUTUP.....	 55
5.1. Kesimpulan	55
5.2. Saran-saran	56
 DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



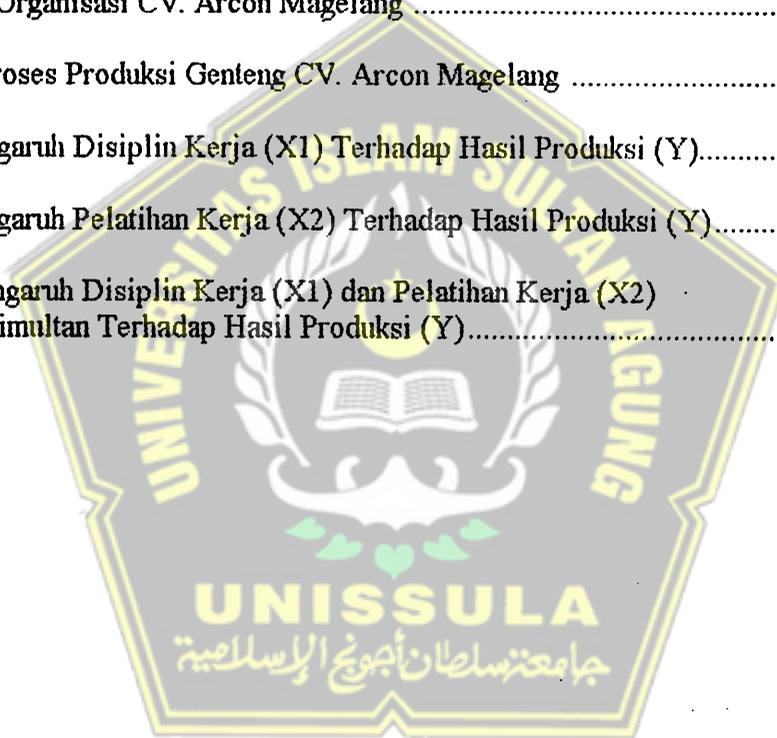
BAB II	LANDASAN TEORI.....	17
2.1.	Produksi dan Hasil Produksi.....	17
2.2.	Disiplin Kerja.....	22
2.3.	Konsep Disiplin Kerja.....	23
2.4.	Pelatihan Kerja.....	24
2.5.	Teknik-teknik Latihan dan Pengembangan Tenaga Kerja.....	25
2.5.1.	Metode On The Job Training.....	25
2.5.2.	Metode Simulasi (Off The Job Training).....	26
BAB III	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	28
3.1.	Sejarah dan Perkembangan Perusahaan.....	28
3.2.	Struktur Organisasi Perusahaan.....	29
3.3.	Produksi.....	32
3.4.	Personalia.....	37
3.4.1.	Sumber Tenaga Kerja.....	37
3.4.2.	Jumlah Tenaga Kerja.....	38
3.4.3.	Jenis dan Pembagian Upah.....	38
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1.	Identitas Responden.....	40
4.1.1.	Umur Responden.....	40
4.1.2.	Jenis Kelamin Responden.....	41
4.1.3.	Tingkat Pendidikan Responden.....	41
4.1.4.	Status Perkawinan.....	42
4.2.	Deskripsi Variabel Disiplin Kerja.....	43
4.3.	Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja.....	46
4.4.	Hasil Produksi.....	49
4.5.	Analisis Kuantitatif.....	50

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Volume Produksi CV. Arcon Magelang Tahun 1996-2000	2
4.1 Umur Responden.....	40
4.2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
4.3. Tingkat Pendidikan Responden	42
4.4. Status Perkawinan Responden.....	43
4.2.1. Tanggapan Responden Terhadap Penggunaan Jam Kerja.....	43
4.2.2. Tanggapan Responden Terhadap Instruksi Atasan	44
4.2.3. Tanggapan Terhadap Peraturan Perusahaan	45
4.2.4. Tanggapan Terhadap Pemakaian Seragam Kerja	45
4.2.5. Tanggapan Terhadap Penggunaan Alat dan Perlengkapan Kerja.....	46
4.3.1. Tanggapan Responden Tentang Diadakannya Training/ Magang Kerja.....	47
4.3.2. Pendapat Responden Tentang Pemberian Ceramah.....	47
4.3.3. Pendapat Responden Tentang Diadakannya Peragaan.....	48
4.3.4. Pendapat Responden Tentang Diadakannya Praktek Kerja.....	48
4.4.1. Output Yang Dihasilkan	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1.1. Kerangka Pikir.....	7
1.2. Uji t test.....	14
1.3. Uji F test.....	15
3.1. Struktur Organisasi CV. Arcon Magelang.....	30
3.2. Bagan Proses Produksi Genteng CV. Arcon Magelang.....	36
4.1. Uji t Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Hasil Produksi (Y).....	52
4.2. Uji t Pengaruh Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Hasil Produksi (Y).....	53
4.3. Uji F Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) Secara Simultan Terhadap Hasil Produksi (Y).....	54



DAFTAR LAMPIRAN

- 1 Daftar Pertanyaan
- 2 Total Skor Indikator Variabel
- 3 Pengolahan Data Dengan Menggunakan Program SPSS
- 4 Tabel t pada taraf $\alpha = 0,05$
- 5 Tabel F pada taraf $\alpha = 0,05$



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam setiap organisasi atau perusahaan, tenaga kerja memegang peranan yang sangat penting karena suatu perencanaan dan kebijakan tidak dapat berjalan dengan baik apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia untuk menjalankan tugasnya atau tenaga kerja untuk menggerakkannya. Sehingga berkembang tidaknya suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tenaga kerjanya. Hal ini disebabkan karena tenaga kerja tersebut melakukan pekerjaannya dan bekerjasama untuk mengusahakan, mengarahkan dan melaksanakan aktivitas perusahaan. Oleh karena itu seorang pimpinan tidak dapat mencapai tujuan perusahaan apabila ia tidak memperhatikan tenaga kerjanya. Sering dijumpai banyak kasus dalam suatu perusahaan, dimana pihak perusahaan melupakan (*mengabaikan*) fungsi tenaga kerja yang merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan, sehingga timbulah aksi pemogokan dan aksi protes dari sejumlah tenaga kerja.

Tenaga kerja tidak hanya berfungsi sebagai faktor produksi semata, tetapi mempunyai peranan yang sangat penting dan terlibat secara langsung dalam hubungannya dengan manusia lain yang terdapat dalam lingkungannya.

Kebutuhan manusia sangat bermacam-macam, seperti yang dikemukakan *Abraham H. Maslow* dengan konsep hirarki kebutuhan atau yang lebih terkenal dengan teori motivasi (*T.Hani Handoko, 1992;258*) antara lain : kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan keamanan dan rasa aman (*safety and security needs*), kebutuhan sosial (*social needs*), kebutuhan harga diri (*esteem needs*) dan yang terakhir adalah kebutuhan aktualisasi diri dan pemenuhan diri (*self actualization needs*).

Tiap-tiap kebutuhan saling tergantung dan saling menopang dan kebutuhan yang telah terpuaskan akan berhenti menjadi motivasi utama dari perilaku, digantikan kebutuhan-kebutuhan selanjutnya yang mendominasi. Para karyawan akan berusaha untuk memenuhi semua kebutuhan ini sehingga mereka akan termotivasi bekerja giat. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian, akan mendorong tenaga kerja untuk tidak cepat merasa puas terhadap apa yang telah dihasilkan, namun ia akan terus menerus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerjanya.

Dalam konsep manajemen, manusia diharapkan mau memanfaatkan tenaga semaksimal mungkin untuk meningkatkan hasil produksi, diikuti oleh terciptanya hubungan kerja yang serasi dengan *konotasi* yang menyenangkan, penuh tanggung rasa dan iklim saling membangun (*Bambang Kusriyanto, 1992;6*).

Tingkat pemanfaatan tenaga dan kemampuan tenaga kerja dapat ditinjau dan diukur melalui volume produksi bagi karyawan bagian produksi. Berkaitan dengan ini, maka perlu diketahui tingkat volume produksi perusahaan. Berikut ini adalah data volume produksi perusahaan.

TABEL 1.1
VOLUME PRODUKSI
PERUSAHAAN GENTENG CV. ARCON MAGELANG
TAHUN 1996 – 2000

Tahun	Volume Produksi (Dalam Unit)	Target (Dalam Unit)	Perubahan (%)	Selisih %
1996	1.371.215	1.750.000	-	0,28
1997	2.150.570	2.500.000	0,57	0,16
1998	2.425.076	3.000.000	0,13	0,24
1999	3.307.550	4.500.000	0,36	0,36
2000	4.513.236	5.000.000	0,36	0,11

Sumber : Data primer yang diolah, 2001

Dari tabel 1.1 di atas terlihat bahwa pada tahun ketiga (1998), volume produksi perusahaan mengalami penambahan yang menurun, dengan prosentase perubahan sebesar 0,13 % dan target yang ditetapkan oleh perusahaan selalu tidak tercapai, dengan selisih prosentase terbesar pada tahun 1999 sebesar 36%.

Dalam banyak hal para pimpinan perusahaan berusaha seoptimal mungkin untuk membangkitkan motivasi kerja karyawan dalam usaha bekerja sama. Hal ini dimaksudkan agar hasil produksi yang dicapai karyawan dapat ditingkatkan. Hasil produksi yang dicapai oleh seorang karyawan dipengaruhi faktor intern karyawan seperti umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, motivasi, disiplin kerja, pelatihan kerja maupun faktor ekstern seperti lingkungan kerja yang memadai akan dapat menghasilkan suatu prestasi yang tinggi.

Manajemen perusahaan seharusnya berusaha untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawannya sehingga bisa meningkatkan hasil produksi mereka. Namun biasanya pihak manajemen perusahaan lebih banyak memperhatikan urusan-urusan bisnis jangka pendek (*sehari-hari*) seperti mencari pembeli, bahan baku dan lain-lain, namun kurang menaruh perhatian terhadap faktor-faktor peningkatan hasil produksi karyawan. Akibatnya volume produksi tidak bisa meningkat seperti yang diharapkan perusahaan.

1.2. Ruang Lingkup Pembahasan Dan Perumusan Masalah

Untuk membatasi ruang lingkup masalah, maka dalam penyusunan skripsi ini hanya akan dibahas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi hasil produksi yang akan digunakan di dalam menentukan jumlah keluaran (*volume produksi*). Seseorang dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja, antara lain tergantung dari

kemampuannya dalam menghasilkan keluaran (*output*). Sedangkan kemampuan seorang tenaga kerja untuk menghasilkan *output* dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, motivasi, disiplin kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja yang memadai. Dalam penelitian ini pembahasan hanya dibatasi pada faktor disiplin dan pelatihan kerja dalam mempengaruhi hasil produksi karena keterbatasan waktu dan biaya.

Rumusan masalah penelitian yang diajukan adalah, perusahaan belum mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi hasil produksi yakni:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap hasil produksi ?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap hasil produksi ?
3. Apakah disiplin kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap hasil produksi ?

1.3. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

Sesuai dengan pokok masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap hasil produksi terutama menyangkut beberapa macam pelanggaran terhadap indikator disiplin kerja.
2. Menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap hasil produksi.
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama terhadap hasil produksi yang menyangkut berapa hasil produksi yang dicapai karyawan.

Sedangkan hasil dari penelitian ini, diharapkan dapat berguna bagi :

1. Diharapkan dapat dipakai sebagai tambahan informasi bagi perusahaan di dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan rangka meningkatkan hasil produksi terutama menekan jumlah produk cacat/ rusak yang dihasilkan.
2. Sebagai tambahan pengetahuan bagi pihak lain yang ingin mempelajari masalah-masalah personalia, khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi hasil produksi dalam rangka meningkatkan volume produksi.
3. Sebagai tambahan pengetahuan bagi mahasiswa untuk membandingkan antara ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dengan praktek di lapangan.

1.4. Kerangka Pikir

Dalam setiap perusahaan, pencapaian hasil produksi oleh karyawan sangat menentukan berkembang tidaknya, maju tidaknya perusahaan tersebut. Tingkat hasil produksi antar setiap karyawan berbeda-beda, karena dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain : umur, tingkat pendidikan, masa kerja, jenis kelamin, motivasi kerja, tingkat upah, lingkungan kerja, dan lain-lain yang kesemuanya itu tergantung masing-masing pribadi karyawan dan lingkungan pekerjaannya. Di dalam penelitian ini, hanya akan dibahas mengenai faktor disiplin kerja dan pelatihan kerja dari para karyawan yang bekerja di bagian produksi genteng.

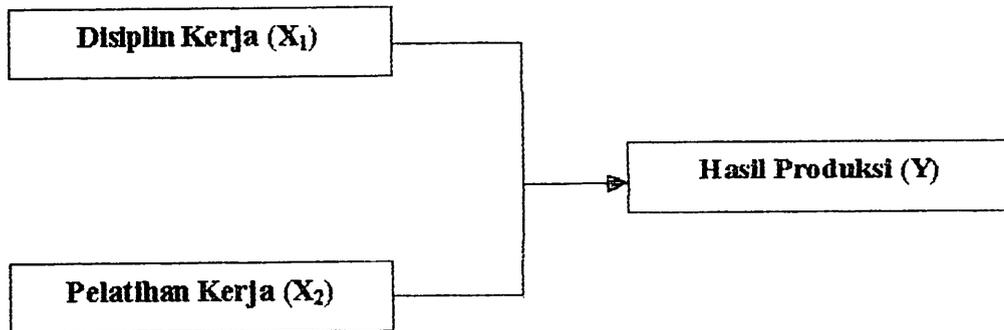
Mengingat besarnya peranan tenaga kerja dalam proses produksi atau dalam memberikan pelayanan jasa, maka agar tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien, perusahaan perlu melakukan pelatihan kerja karyawan. Pelatihan kerja yang merupakan salah satu program pengembangan karyawan diperlukan setiap saat, baik pada tenaga kerja baru maupun tenaga kerja lama yang ada di perusahaan. Secara umum, pelatihan kerja adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam

rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Pelatihan kerja merupakan salah satu usaha dari perusahaan untuk dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan bagi karyawannya agar pelaksanaan produksi dan pencapaian tujuan perusahaan dapat tercapai. Adapun tujuan pelatihan kerja dan pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan.

Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara meningkatkan pengetahuan karyawan, keterampilan maupun sikap karyawan itu sendiri terhadap tugas-tugasnya. Pengetahuan dan keterampilan saja belumlah cukup untuk menjamin suksesnya pencapaian tujuan. Sikap karyawan dalam pelaksanaan tugas juga merupakan faktor kunci dalam mencapai sukses. Oleh karena itu pengembangan sikap juga harus diusahakan dalam pengembangan tenaga kerja. Dengan pengembangan tenaga kerja diharapkan terbentuk tenaga kerja yang ahli dan trampil serta produktif.

Dalam rangka pengembangan sikap karyawan perlu ditekankan masalah disiplin kerja. Turunnya disiplin kerja karyawan seringkali terlihat dengan tingkat absensi yang tinggi, kurang konsentrasi dalam bekerja dan seringkali kecerobahan karyawan mengakibatkan kerusakan mesin dan peralatan perusahaan karena lalai dalam mengawasi dan menggunakannya. Menegakkan suatu kedisiplinan itu sangat penting bagi perusahaan, sebab dengan kedisiplinan dapat diharapkan sebagian besar atau bahkan semua peraturan-peraturan ditaati oleh karyawan. Dengan adanya kedisiplinan tersebut, dapat diharapkan pekerjaan akan dilaksanakan secara efektif dan efisien. Selain itu kedisiplinan bukan hanya sekedar sebagai indikasi adanya semangat dan kegairahan kerja, namun sekaligus juga dapat mempengaruhi hasil produksi karyawan.

Berdasarkan pemahaman tersebut dapat digambarkan suatu model kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1.1 Kerangka Pikir

1.5. Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris dan secara teknis. Hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian, sedangkan secara statistik hipotesis merupakan pernyataan mengenai keadaan parameter yang akan diuji melalui statistik sampel (Zainal Mustafa, 1992: 77).

Berdasarkan pengertian tentang hipotesis seperti di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap hasil produksi
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja dengan hasil produksi
3. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan terhadap hasil produksi.

1.6. Metode Penelitian

1.6.1. Populasi dan Sampel

Menurut Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo (1993:70) populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek/ satuan-satuan/ individu-individu yang karakteristiknya sudah diduga. Satuan-satuannya/ individu-individu ini disebut unit analisa. Dalam hal ini populasinya adalah semua karyawan produksi yang terlibat dalam pembuatan genteng pada CV. Arcon Magelang sebanyak 50 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti. Dalam hal ini sampel yang diambil adalah karyawan yang terlibat secara langsung dalam pembuatan genteng yang berjumlah 30 pekerja.

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara random atau sering disebut random sampling, artinya bahwa setiap anggota dari populasi harus mempunyai probabilitas yang sama atau kesempatan yang sama untuk dijadikan anggota sampel (Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo,1993:71)

1.6.2. Jenis Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya; diamati dan dicatat untuk pertama kalinya. Data tersebut akan menjadi data sekunder kalau dipergunakan oleh orang yang tidak berhubungan langsung dengan penelitian yang bersangkutan (Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo, 1993: 55). Adapun data primernya adalah volume produksi CV. Arcon Magelang.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen perusahaan, literatur dan buletin yang diterbitkan oleh perusahaan. Data sekunder dapat diperoleh dengan melihat catatan perusahaan dan membaca brosur-brosur yang dikeluarkan perusahaan sesuai dengan masalah yang berkaitan dengan hasil produksi karyawan.

1.6.3. Teknik Pengumpulan Data

Secara umum data dapat diartikan sebagai suatu fakta yang digambarkan dalam bentuk angka, simbol, kode dan dalam bentuk lain. Sebagai salah satu unsur yang sangat penting dalam penelitian maka data yang diperlukan dapat diperoleh melalui beberapa macam cara, diantaranya adalah :

- a. Wawancara, dengan cara mengajukan pertanyaan langsung kepada pimpinan dan karyawan bagian produksi.
- b. Observasi, dengan cara mengadakan pengamatan langsung kepada obyek yang akan diteliti.
- c. Kuesioner, dengan cara memberikan daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden (karyawan bagian produksi) untuk memperoleh informasi (data primer) yang diperlukan dalam penelitian ini.

1.6.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah unsur operasional yang memberitakan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini meliputi :

1. Hasil produksi (Y) adalah output atau keluaran yang dihasilkan akibat adanya usaha-usaha pengelolaan secara optimal penggunaan sumber daya (input) atau faktor-faktor produksi (bahan mentah, tenaga kerja, mesin, peralatan dan sebagainya) dalam proses transformasi bahan mentah dan tenaga kerja menjadi barang atau jasa. Pengukuran hasil produksi genteng CV Arcon Magelang diklasifikasikan sebagai berikut :

Hasil Produksi/minggu/tenaga kerja	Pengukuran/Klasifikasi
< 150 buah genteng	Sangat Rendah
151-175 buah genteng	Rendah
176-200 buah genteng	Sedang
201-225 buah genteng	Tinggi
> 226 buah genteng	Sangat Tinggi

2. Disiplin Kerja (X_1)

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Seorang tenaga kerja dapat dikatakan mempunyai disiplin kerja yang tinggi apabila tenaga kerja : patuh terhadap penggunaan jam kerja, patuh pada instruksi yang diberikan oleh atasan, taat pada peraturan tata tertib yang berlaku, menggunakan alat-alat dan perlengkapan perusahaan secara hati-hati serta bekerja dengan mengikuti metode kerja yang telah ditentukan perusahaan.

3. Pelatihan Kerja (X_2)

Merupakan salah satu cara pengembangan tenaga kerja untuk meningkatkan kemampuan, keahlian ketrampilan serta sikap mental dari karyawan dapat ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan organisasi yang bersangkutan. Dengan demikian diharapkan pelaksanaan tugas dapat dilaksanakan secara lebih efektif dan efisien. Indikator variabel pelatihan kerja ini dapat diukur melalui jawaban atau sikap responden tentang : training/ magang kerja, pemberian ceramah, peragaan, latihan praktek.

1.6.5. Metode Analisis Data

1.6.5.1. Analisis Kualitatif

Merupakan analisis yang penyajiannya dalam bentuk keterangan dan pembahasan teoritis. Analisis ini berupa pandangan-pandangan atau pendapat-pendapat, pemikiran dan pertimbangan yang sifatnya subyektif. Analisis ini dimaksudkan untuk mendukung memperjelas dari hasil perhitungan secara kuantitatif.

1.6.5.2. Analisis Kuantitatif.

Yaitu suatu bentuk analisis yang penyajiannya dalam bentuk angka-angka yang dapat diukur dan dihitung. Tingkat ukuran yang dipakai dalam pengukuran variabel adalah dengan menggunakan skala likert, di mana seorang responden dihadapkan pada beberapa pertanyaan kemudian diminta untuk memberikan jawaban (Suharsimi Arikunto, 1992: 206). Adapun jawaban responden diklasifikasikan sebagai berikut :

- a. Untuk jawaban pada tingkatan paling tinggi diberi score 5
- b. Untuk jawaban pada tingkatan tinggi diberi score 4
- c. Untuk jawaban pada tingkatan cukup diberi score 3
- d. Untuk jawaban pada tingkatan rendah diberi score 2.
- e. Untuk jawaban pada tingkatan paling rendah diberi score 1.

Dari klasifikasi jawaban responden tersebut mengandung arti bahwa semakin tinggi score yang diperoleh menunjukkan semakin baik pula faktor disiplin kerja dan pelatihan kerja mempengaruhi hasil produksi.

Analisis data kuantitatif yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh perubahan antara variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel disiplin kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_2), secara simultan (secara bersama-sama) terhadap variabel hasil produksi (Y) sebagai variabel dependent.

Untuk regresi berganda persamaannya adalah (Sudjana, 1992: 235):

$$Y = a_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

X_1 = variabel bebas 1 (disiplin kerja)

X_2 = variabel bebas 2 (pelatihan kerja)

Y = variabel terikat (hasil produksi)

b_1 = koefisien variabel bebas 1 (disiplin kerja)

b_2 = koefisien variabel bebas 2 (pelatihan kerja)

b_1 dan b_2 adalah konstanta yang dapat dicari dengan mengeliminasi persamaan

berikut (Sudjana, 1992 : 236) :

$$\begin{aligned} \sum Y_i &= a_0n + b_1\sum X_{1i} + b_2\sum X_{2i} \\ \sum Y_iX_{1i} &= a_0\sum X_{1i} + b_1\sum X_{1i}^2 + b_2\sum X_{1i}X_{2i} \\ \sum Y_iX_{2i} &= a_0\sum X_{2i} + b_1\sum X_{1i}X_{2i} + b_2\sum X_{2i}^2 \end{aligned}$$

Dari analisis regresi berganda ini, dengan menggunakan persamaan regresi berganda seperti di atas, akan dapat diketahui apakah pengaruh antara variabel disiplin kerja (X_1), pelatihan kerja (X_2) terhadap variabel hasil produksi (Y) positif atau negatif.

2. Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui bagaimana variasi perubahan variabel terikat yaitu hasil produksi yang disebabkan oleh perubahan variabel bebasnya yaitu disiplin kerja dan pelatihan kerja yang dinyatakan dalam bentuk prosentase. Koefisien determinasi dirumuskan sebagai berikut :

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

3. Test Hipotesis

• t test

Digunakan untuk menguji berarti tidaknya pengaruh antara masing-masing variabel disiplin kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) terhadap variabel hasil produksi (Y).

Langkah-langkah pengujianya :

1. Menentukan formulasi H_0 dan H_a

$H_0 = \beta = 0$ (tidak ada pengaruh antara variabel X dengan variabel Y)

$H_a = \beta \neq 0$ (ada pengaruh antara variabel X dengan variabel Y)

2. Level of Significant $\alpha = 0,05$

Sampel $n = 30$

t tabel = t ($\alpha, n-k-1$)

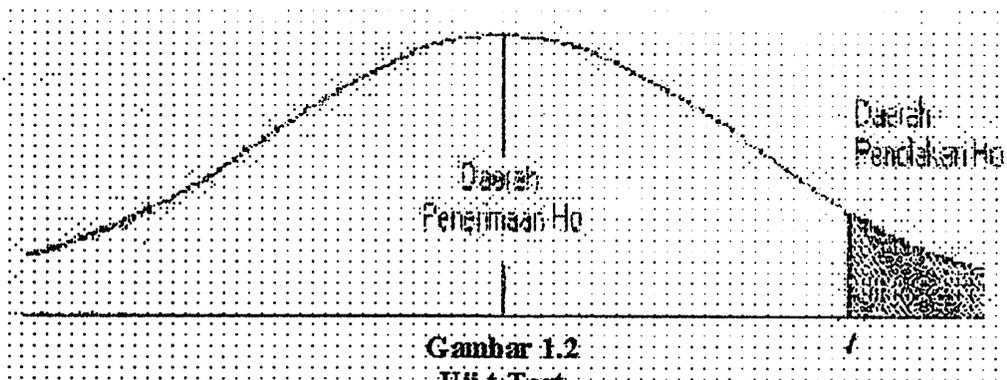
3. Menentukan kriteria Pengujian :

H_0 diterima apabila : t hitung < t tabel

H_0 ditolak apabila : t hitung > t tabel

4. Cara Menghitung t

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$



Gambar 1.2
Uji t Test

5. Kesimpulan Keputusan

Uji t test dimaksudkan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka $H_0 = \beta = 0$ diterima yang berarti tidak ada pengaruh antara masing-masing variabel X (disiplin kerja dan pelatihan kerja) dengan variabel Y (hasil produksi).

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka $H_0 = \beta \neq 0$ diterima yang berarti ada pengaruh antara masing-masing variabel X (disiplin kerja dan pelatihan kerja) dengan variabel Y (hasil produksi).

4. Uji F Test

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi apakah variabel disiplin dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y (hasil produksi).

Langkah-langkah pengujianya :

- Menentukan formulasi H_0 dan H_a

$$H_0 = \beta = 0$$

(tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap hasil produksi)

$$H_a > \beta = 0$$

(ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap hasil produksi)

- Level of Significant $\alpha = 95\%$
- Derajat Kebebasan (dk) F Tabel ($\alpha, k, n-k-1$)

Dimana : $\alpha = 0,05$

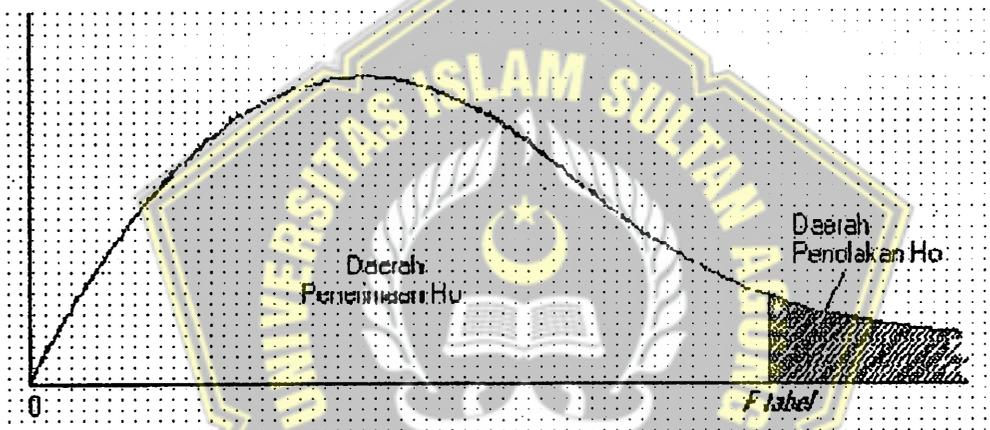
$k =$ jumlah variabel bebas = 2

$n =$ jumlah sampel = 30

- Menentukan kriteria pengujian

Ho diterima bila : F hitung < F tabel

Ho ditolak bila : F hitung > F tabel



Gambar 1.3
Uji F Test

- Menghitung nilai F

Adapun rumusnya adalah (Sudjana, 1988 : 175) :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana :

R^2 = koefisien korelasi berganda dikuadratkan

n = jumlah sampel (sebanyak 30)

k = jumlah variabel bebas = 2

- Menarik Kesimpulan

Apabila $F_{hitung} < F_{Tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel hasil produksi (Y).

$F_{hitung} > F_{Tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel hasil produksi (Y).



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Produksi Dan Hasil Produksi

Istilah produksi sering dipergunakan dalam suatu organisasi yang menghasilkan keluaran atau output yang berupa barang atau jasa.

Pengertian produksi adalah merupakan penciptaan atau penambahan faedah bentuk, waktu dan tempat atas faktor-faktor produksi sehingga lebih bermanfaat bagi pemenuhan kebutuhan manusia (Sukanto, 1992 :1).

Sedangkan menurut Mubyarto (1991: 15) produksi adalah suatu proses dimana barang dan jasa yang disebut faktor produksi (input) diubah menjadi barang dan jasa lain yang sering disebut sebagai hasil produksi.

Macam hasil produksi dan berapa banyak hasil produksi tergantung dari macam dan jumlah faktor produksi yang digunakan. Hubungan antara hasil produksi (output) dengan faktor produksi (input) disebut dengan fungsi produksi. Dalam bentuk matematika sederhana fungsi produksi ini ditulis sebagai berikut :

$$Y = f (X_1, X_2, \dots, X_n)$$

Dimana Y = hasil produksi

$X_1 \dots X_n$ = faktor-faktor produksi

Apabila terdapat suatu kegiatan yang dapat menimbulkan faedah baru atau mengadakan penambahan faedah yang sudah ada, baik faedah bentuk, faedah waktu, faedah tempat serta kombinasi dari faedah-faedah tersebut dengan menggunakan faktor-faktor produksi yang dibutuhkan, maka kegiatan tersebut dikatakan sebagai kegiatan produksi, apapun manfaat atau kegunaan yang dihasilkannya untuk memenuhi kebutuhan manusia.

Jadi dalam pengertian produksi tercakup setiap proses yang merubah masukan-masukan (inputs) yang merupakan faktor-faktor produksi untuk menghasilkan keluaran-keluaran (outputs), yang berupa barang-barang atau jasa-jasa.

Apabila dalam suatu perusahaan memproduksi berbagai macam jenis produk, maka dalam perusahaan tersebut terdapat kombinasi produksi, sehingga perlu memperhatikan berapa perbandingan jumlah antara produk yang satu dengan yang lain, supaya tercapai keuntungan yang maksimal.

Adapun pengertian kombinasi produksi adalah apabila suatu perusahaan memproduksi lebih dari satu macam jenis produk, maka harus dapat menentukan berapa besarnya produksi masing-masing jenis produk tersebut. (Agus Ahyari, 1991 : 55)

Untuk menentukan kombinasi produksi tersebut perusahaan harus berusaha supaya faktor-faktor produksi yang dimiliki oleh perusahaan dapat menghasilkan barang-barang yang mendatangkan keuntungan yang semaksimal mungkin. Jenis dan jumlah faktor produksi tersebut akan menentukan jenis dan jumlah barang yang dihasilkan oleh perusahaan yang bersangkutan.

Dalam pencapaian suatu kombinasi produksi yang optimal perlu adanya luas produksi yang optimal pula, dimana kombinasi produksi akan dapat dicapai dalam batasan luas produksinya. Luas produksi merupakan jumlah dan jenis produk yang harus dihasilkan oleh suatu perusahaan dalam suatu periode. Sehingga barang-barang yang diproduksi tidak hanya satu jenis, tetapi mencakup semua jenis produk yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut. (Sukanto. R dan Indriyo. G, 1992 : 55).

Kombinasi produksi harus ditentukan secara tepat, karena kombinasi produksi atau luas yang terlalu besar akan mengakibatkan tingginya biaya dan investasi yang terlalu besar, baik investasi bahan baku maupun bahan pembantu yang lain, bahkan volume produksi yang berlebihan dapat mengakibatkan merosotnya harga jual, terutama

pada barang-barang yang tidak dapat disimpan terlalu lama di gudang, meskipun barang-barang tersebut dapat disimpan terlalu lama di gudang, tetapi memerlukan tambahan biaya penyimpanan dan pemeliharaan untuk barang-barang tersebut.

Bagi perusahaan yang menghasilkan produk lebih dari satu macam, apabila volume produksinya terlalu besar dari satu jenis produk, berarti berkurangnya kesempatan produk jenis lain untuk bertambah jumlahnya, karena bahan baku, bahan pembantu, tenaga kerja, dan alat-alat produksi yang dimiliki terlalu banyak dikerahkan untuk jenis produk yang pertama. Sebaliknya untuk luas produksi yang terlalu kecil, akan mengakibatkan perusahaan tidak dapat memenuhi permintaan pasar, sehingga para langganan yang tidak dapat dipenuhi tersebut akan pindah ke perusahaan lain yang merupakan pesaing dari perusahaan tersebut.

Dengan demikian kebijaksanaan perusahaan sangat penting dalam menentukan kombinasi produksinya dengan merencanakan dan memperhitungkan jenis dan jumlah produk yang harus diproduksi dengan menggunakan faktor-faktor produksi yang ada untuk mencapai keuntungan yang semaksimal mungkin dengan menghindari adanya pemborosan dan kerugian yang lebih besar, yang dapat diderita oleh perusahaan.

Dari proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan tentu menghasilkan hasil produksi yang dikehendaki. Hasil produksi adalah output atau keluaran yang dihasilkan akibat adanya usaha-usaha pengelolaan secara optimal penggunaan sumber daya (input) atau faktor-faktor produksi (bahan mentah, tenaga kerja, mesin, peralatan dan sebagainya) dalam proses transformasi bahan mentah dan tenaga kerja menjadi barang atau jasa.

2.2. Disiplin Kerja

Meskipun semua pihak menginginkan agar keinginan karyawan bisa terintegrasikan dengan tujuan perusahaan, dengan mencoba memahami berbagai tingkah laku manusia bukan berarti bahwa manajemen perusahaan menuruti semua kehendak karyawan. Perusahaan tidak perlu bersikap lemah dalam menghadapi karyawan. Seorang pemimpin yang lemah bukan hanya akan mengacaukan jalannya perusahaan tetapi juga akan kehilangan rasa hormat dari para bawahannya. Selama perusahaan telah mempunyai aturan main yang jelas dan telah disepakati bersama, maka pelanggaran terhadap peraturan yang telah disepakati ini haruslah dikenakan tindakan pendisiplinan.

Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi suatu perusahaan, sebab dengan kedisiplinan itu dapat diharapkan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, ditaati oleh karyawan. Dengan demikian adanya kedisiplinan tersebut, dapat diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif dan seefisien mungkin. Begitu pula sebaliknya, bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai atau dicapai secara kurang efektif dan efisien. Jadi disini kedisiplinan dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati oleh sebagian besar para karyawannya.

Menurut Alex. S. Nitisemito (1990:199) menyatakan bahwa disiplin kerja sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Sedangkan menurut Heijrachman (1990:240) menerangkan beberapa elemen dasar dari proses pendisiplinan, yaitu :

1. Proses pendisiplinan haruslah diletakkan/ berada pada departemen atau jabatan yang berwenang.
2. Program pendisiplinan haruslah sesuai dengan keadaan dan bersifat logis.

3. Peraturan permainan tindakan pendisiplinan haruslah dikomunikasikan, sehingga para karyawan tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak.
4. Pimpinan haruslah bersikap adil dan bijaksana dalam pengambilan keputusan.

Untuk tugas-tugas tertentu, masalah disiplin kerja perlu mendapatkan perhatian yang serius. Hal ini disebabkan ketidakdisiplinan akan besar pengaruhnya terhadap hasil yang dikerjakan. Pada prinsipnya setiap tugas pekerjaan memerlukan kedisiplinan, meskipun tingkat kedisiplinan tidaklah selalu sama pada semua pekerjaan.

Berdasarkan pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

2.3. Konsep Disiplin Kerja

1. Kedisiplinan dan Kesejahteraan

Tingkat kesejahteraan yang diberikan kepada para karyawan dapat dijadikan sebagai pendorong untuk menegakkan kedisiplinan. Dengan tingkat kesejahteraan yang cukup dimana dalam hal ini yang dimaksudkan adalah besarnya upah yang diterima karyawan, maka karyawan minimal akan dapat hidup dengan layak. Dengan kelayakan hidup ini mereka akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dan dengan ketenangan hidup tersebut diharapkan mereka akan lebih berdisiplin.

Oleh karena antara kedisiplinan dan kesejahteraan mempunyai hubungan yang erat, hal ini berarti bagi suatu perusahaan yang ingin meningkatkan kedisiplinan perlu meningkatkan kesejahteraan terutama bilamana kesejahteraan yang diberikan relatif masih rendah. Dengan kata lain apabila perusahaan memaksakan kedisiplinan yang tinggi tanpa peningkatan kesejahteraan, maka kemungkinan hal ini dapat dilaksanakan hanya untuk jangka pendek.

2. Kedisiplinan dan Ancaman

Disamping memberikan kesejahteraan yang cukup kepada karyawan sebagai rangsangan untuk menegakkan kedisiplinan, perusahaan juga hendaknya menyadari bahwa tidak cukup dengan kesejahteraan saja untuk menegakkan kedisiplinan. Kedisiplinan sebenarnya tidak hanya ditentukan oleh faktor kesejahteraan saja, tetapi perlu kebiasaan secara terus-menerus. Tetapi untuk memulai dan membiasakan karyawan bertindak disiplin adalah hal yang sulit.

Jadi sebenarnya selain peningkatan kesejahteraan, maka untuk menegakkan kedisiplinan perlu adanya ketegasan bagi mereka yang melakukan tindakan indisipliner. Disini berarti pemberian sanksi atau ancaman dapat dilaksanakan oleh perusahaan untuk menegakkan kedisiplinan. Apabila ancaman atau tindakan yang tegas dilakukan sebagai pendamping peningkatan kesejahteraan, maka kedisiplinan akan lebih dapat diharapkan untuk berhasil. (Alex S. Nitisemito, 1990: 202)

Menurut Hejirachman (1990:241) ada beberapa macam tindakan pendisiplinan, yaitu :

- Menggunakan cara-cara positif yaitu dengan memberi nasihat untuk kebaikan dimasa yang akan datang.
- Menggunakan cara-cara negatif dimulai dengan cara yang paling halus sampai pada perlakuan pemecatan apabila sudah tidak dapat diperingatkan lagi. Cara negatif yang dilasanakan antara lain : memberikan teguran secara lisan, memberikan peringatan secara tertulis, dihilangkan sebagian haknya, didenda, dirumahkan sementara, diturunkan pangkatnya dan dipecat.

3. Ketegasan Dalam Pelaksanaan Kedisiplinan

Dimuka telah dijelaskan bahwa dengan peningkatan kesejahteraan dan ancaman hukuman yang bersifat mendidik, kita dapat mengharapkan kedisiplinan

karyawan akan meningkat. Meskipun demikian hal ini belum mencukupi, sebab suatu ancaman hukuman yang tidak dilaksanakan dengan tegas dan konsekuen justru akan lebih jelek akibatnya daripada tanpa ancaman. Tanpa suatu tindakan tegas, maka para karyawan akan menganggap ancaman yang diberikan tersebut hanyalah ancaman kosong belaka. Artinya mereka akan berani melanggar lagi, karena toh tidak ada tindakan yang tegas.

Selain tegas pelaksanaan ancaman tersebut harus seadil-adilnya. Artinya janganlah kita memberikan dispensasi pada salah seorang karyawan hanya karena ada hubungan baik, hubungan famili, kedekatan dan lain-lain. Hal ini menimbulkan perasaan iri karyawan lain dan akibatnya kedisiplinan yang ditegakkan menjadi kurang berhasil dan tidak efektif. (Alex S. Nitisemito, 1990: 204)

4. Partisipasi Dalam Kedisiplinan

Dalam usaha menegakkan kedisiplinan, telah dikemukakan beberapa cara antara lain dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan, melaksanakan ancaman hukuman yang bersifat mendidik, memberikan hukuman secara adil dan tegas. Untuk lebih dapat mengefektifkan lagi ancaman hukuman yang telah dibuat, hendaknya pembuatan ancaman dan hukuman dipartisipasikan dahulu kepada karyawan.

Dengan memasukkan unsur partisipasi, maka karyawan akan merasa bahwa peraturan tentang ancaman hukuman adalah hasil persetujuan bersama. Dan ancaman hukuman yang diberikan hanyalah sekedar sebagai suatu langkah untuk melakukan pendidikan menuju kearah terciptanya kedisiplinan itu sendiri. Apabila perusahaan berhasil memasukkan unsur partisipasi dalam peraturan yang mencantumkan ancaman hukuman, maka kecenderungan mereka para karyawan akan lebih konsekwen dalam melaksanakannya. Disamping itu kesan bahwa perusahaan bertindak seolah-olah seperti diktator akan dapat dihilangkan. Atau setidaknya kesan tersebut akan dapat berkurang.

2.4. Pelatihan Kerja

Para karyawan baru biasanya telah mempunyai kecakapan dan keterampilan dasar yang dibutuhkan. Mereka adalah produk dari suatu sistem pendidikan dan mempunyai pengalaman yang diperoleh dari organisasi lain. Namun tidak jarang pula para karyawan baru yang diterima tidak mempunyai kemampuan secara penuh untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka. Bahkan para karyawan yang sudah berpengalaman pun perlu belajar dan menyesuaikan dengan organisasi-orang-orangnya, kebijaksanaan-kebijaksanaannya dan prosedur-prosedurnya. Mereka juga mungkin memerlukan latihan dan pengembangan lebih lanjut untuk mengerjakan tugas-tugas secara sukses.

Setelah karyawan direkrut, dipilih dan dilantik atau diperkenalkan, selanjutnya dia harus dikembangkan dan diberikan pelatihan agar lebih sesuai dengan pekerjaan dan organisasi atau perusahaan. Tidak seorangpun yang sepenuhnya sesuai pada saat pengangkatan, sehingga harus dilakukan pendidikan dan latihan.

Menurut Hani Handoko (1991: 75) Pelatihan kerja (training) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Latihan menyiapkan para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan sekarang.

Tidak ada pilihan lain perusahaan harus mengembangkan dan memberikan pelatihan kepada para karyawan, usaha untuk memenuhi maksud ini, ialah dengan berbagai tindakan seperti : melatih, mendidik, mempromosikan dan memindahkan. Jika tidak ada program yang terorganisasi, sebagian pengembangan akan merupakan pengembangan diri sendiri sambil belajar dalam pekerjaan.

Pelatihan meliputi usaha untuk meningkatkan ketrampilan dalam melaksanakan pekerjaan tertentu maupun pendidikan untuk meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman atas seluruh lingkungan dalam perusahaan.

2.5. Teknik-teknik Latihan dan Pengembangan Tenaga Kerja

Program-program latihan dan pengembangan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran karyawan serta memperbaiki kepuasan kerja. Ada dua kategori pokok program latihan dan pengembangan manajemen yaitu (Hani Handoko, 1991: 80) :

1. Metode praktis (*on-the job training*)
2. Teknik-teknik presentasi informasi dan metode-metode simulasi (*off the ob training*)

2.5.1. Metode On The Job Training

Teknik-teknik *on the job training* merupakan metode latihan yang paling banyak digunakan. Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang instruktur yang berpengalaman (biasanya karyawan lain). Berbagai macam teknik ini yang biasa digunakan dalam praktek adalah sebagai berikut (Hani Handoko, 1991: 82) :

1. Rotasi jabatan, memberikan kepada karyawan pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dan praktek berbagai macam keterampilan manajerial.
2. Latihan instruksi pekerjaan, petunjuk-petunjuk pengerjaan diberikan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang.
3. Magang (*apprenticeships*), merupakan proses belajar dari seorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman.
4. *Coaching*, penyelia atau atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka.

5. Penugasan sementara, penempatan karyawan pada posisi managerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan. Karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan-pemecahan masalah organisasi nyata.

2.5.2. Metode Simulasi (Off The Job Training)

Dengan pendekatan ini karyawan peserta latihan menerima representasi tiruan (*artificial*) suatu aspek organisasi dan diminta untuk menanggapi seperti dalam keadaan sebenarnya. Diantara metode-metode simulasi (*off the job training*) yang paling umum digunakan adalah sebagai berikut :

1. Metode Studi Kasus, deskripsi tertulis suatu situasi pengambilan keputusan nyata disediakan. Aspek-aspek organisasi terpilih dan diuraikan dalam lebaran kasus. Karyawan yang terlibat dalam tipe latihan ini diminta untuk mengidentifikasi masalah-masalah, menganalisa situasi dan merumuskan penyelesaian-penyelesaian alternatif. Dengan metode kasus karyawan dapat mengembangkan keterampilan pengambilan keputusan.
2. *Role Playing*, teknik ini merupakan suatu peralatan yang memungkinkan karyawan (peserta latihan) untuk memainkan berbagai peran yang berbeda. Teknik *role playing* ini dimaksudkan untuk dapat mengubah sikap peserta latihan seperti misal lebih toleransi terhadap perbedaan individual, dan mengembangkan keterampilan-keterampilan antar pribadi (*interpersonal skills*).
3. *Bussines Games*, adalah suatu simulasi pengambilan keputusan skala kecil yang dibuat sesuai dengan situasi kehidupan bisnis nyata. Tujuannya adalah untuk melatih para karyawan dalam pengambilan keputusan dan cara mengelola operasi-operasi perusahaan.

4. *Vestibule training*, bentuk latihan yang dilaksanakan bukan oleh atasan, tetapi oleh pelatih-pelatih khusus.
5. *Laboratorium training*, teknik ini adalah suatu bentuk latihan kelompok yang terutama digunakan untuk mengembangkan keterampilan-keterampilan antar pribadi. Salah satu laboratorium yang terkenal adalah latihan sensitivitas, dimana peserta latihan menjadi lebih sensitif terhadap perasaan orang lain dan lingkungan. Latihan ini juga berguna untuk mengembangkan berbagai perilaku bagi tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang.
6. Program pengembangan eksekutive, program ini biasanya dilaksanakan di universitas atau lembaga-lembaga pendidikan lainnya. Organisasi bisa mengirimkan karyawannya untuk mengikuti paket-paket khusus yang ditawarkan atau bekerja sama dengan suatu lembaga pendidikan untuk menyelenggarakan secara khusus suatu bentuk program latihan dan pendidikan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Latihan dan pendidikan yang diberikan harus dilakukan secara dinamis, sehingga untuk itu perlu perusahaan yang bersangkutan melaksanakan evaluasi secara terus menerus. Dengan demikian diharapkan kita dapat meningkatkan latihan yang ada. Biasanya dalam melaksanakan evaluasi kita dapat mengukur hasil yang telah dicapai dengan jalan membandingkan sebelum dan sesudah dilaksanakan latihan. Apabila setelah dilaksanakan latihan ternyata antara lain :

- Produksi meningkat.
- Pemborosan dan mesin lebih jarang rusak atau tahan lama.
- Kecelakaan berkurang.
- Tanggung jawab menjadi lebih baik.
- Disiplin menjadi lebih baik.

BAB III

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

3.1. Sejarah Dan Perkembangan Perusahaan

Perusahaan genteng CV. Arcon Magelang didirikan pada tanggal 15 November 1985. Perusahaan ini dimiliki oleh bapak Ir. Ridwan yang sekarang menjadi pimpinan perusahaan genteng tersebut. Sebelum mengelola perusahaan tersebut mula-mula beliau menjadi seorang kontraktor. Didorong oleh keinginan untuk maju di dalam usaha maka dicoba untuk berusaha sendiri, dengan memproduksi genteng sendiri untuk memenuhi permintaan pasar. Produk genteng yang dihasilkan perusahaan dipasarkan kepada konsumen dengan sasaran utamanya adalah rumah tangga, proyek perumahan, real estate dan gedung-gedung pemerintah.

Seiring dengan perjalanan waktu perusahaan ini perlahan-lahan mengalami peningkatan di dalam pemasarannya, hal ini dilihat dari pangsa pasar yang dikembangkannya. Bila pada mulanya pasar yang dilayani hanya daerah Magelang, sekarang sudah merambat ke beberapa kota di luar Magelang seperti; Demak, Kudus, Weleri, Ungaran, Salatiga. Dengan meningkatnya pangsa pasar yang dilayani perusahaan genteng CV. Arcon Magelang, maka secara otomatis akan mempengaruhi unit produksi di perusahaan tersebut. Pada awalnya perusahaan ini hanya menggunakan satu perangkat mesin otomatis dan dua mesin press sederhana dengan tenaga kerja dua puluh orang. Dengan meningkatnya permintaan tersebut perusahaan berusaha meningkatkan kapasitas produksinya dengan cara menambah beberapa unit perangkat mesin pembuat genteng yang semula hanya satu unit mesin. Disamping itu perusahaan genteng CV. Arcon Magelang juga menambah tujuh unit mesin pembuat genteng dengan jumlah tenaga kerja yang diserap sebanyak 75 orang.

Di dalam operasionalnya perusahaan genteng CV. Arcon Magelang menempati lokasi usaha di jalan Raya Magelang – Purworejo, desa Sidoagung, kecamatan Tempuran, kabupaten Magelang. Lokasi bangunan terletak di atas tanah seluas 0,75 ha yang meliputi beberapa bangunan. Tiap unit produk atau bagian lainnya mempunyai bagian-bagian sendiri. Selain lokasi pabrik juga terdapat gudang, kantor administrasi perusahaan, stok barang jadi, gudang bahan mentah dan lokasi percetakan serta pengecatan genteng. Perusahaan juga mempunyai bangunan berupa kantor sebagai tempat untuk mengadakan pemesanan atau transaksi jual beli dan keperluan administrasi lainnya yang terletak di Jl. Tidar pertokoan Rejo Tumoto A5 Magelang.

3.2. Struktur Organisasi Perusahaan

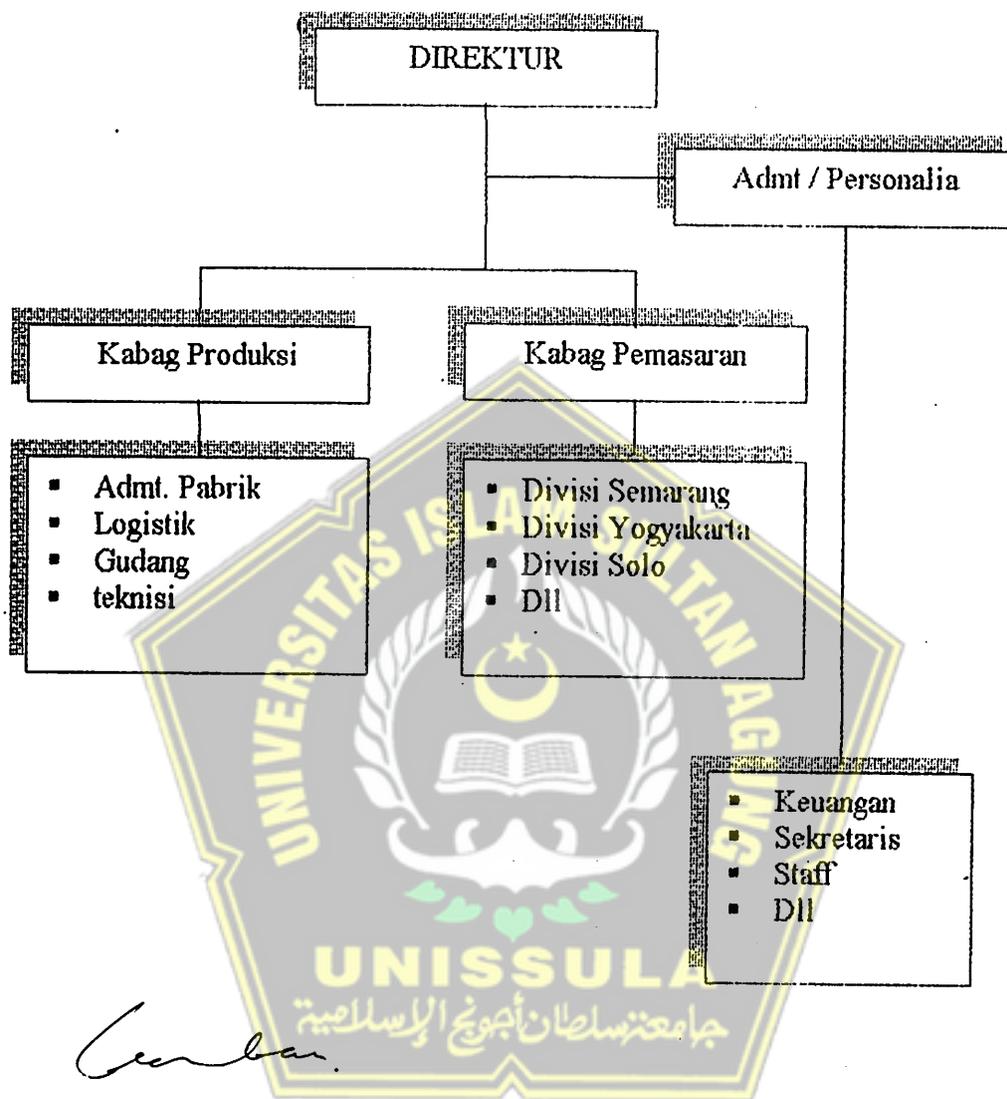
Struktur organisasi dalam suatu perusahaan dapat menggambarkan tugas dan kedudukan dari masing-masing staff, selain itu sistem organisasi yang baik dapat merupakan alat untuk mencapai tujuan.

Adapun pengertian struktur organisasi menurut M. Manulang (1991;68) Organisasi dalam arti bagan atau struktur adalah gambaran secara skematis tentang hubungan-hubungan kerjasama dari orang-orang yang terdapat dalam rangka usaha mencapai tujuan.

Dari pengertian organisasi tersebut di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap organisasi terdiri dari orang-orang yang melaksanakan aktivitas, bekerjasama dalam menjalankan segala aktivitasnya dan mempunyai tujuan yang hendak dicapai.

Melihat fungsi atau peranan stafnya, bentuk organisasi perusahaan CV. Arcon Magelang adalah sistem organisasi garis. Pada organisasi yang berbentuk garis ini, wewenang dari pucuk pimpinan dilimpahkan kepada satuan-satuan di bawahnya dalam bidang pekerjaan tertentu. Selain itu kepala bagian tiap pekerjaan juga berhak memerintah bawahannya. Untuk lebih jelas struktur organisasi perusahaan CV. Arcon Magelang dapat dilihat pada bagan struktur organisasi yang digambarkan sebagai berikut :

GAMBAR 3.1
STRUKTUR ORGANISASI CV. ARCON MAGELANG



Sumber : CV. Arcon Magelang, 2001

Adapun tugas dan tanggung jawab masing-masing fungsional adalah sebagai berikut :

1. Direktur

- Memutuskan segala persoalan yang ada hubungannya dengan perusahaan
- Mengkoordinasi secara langsung staff produksi dan keuangan
- Bertanggung jawab atas kelancaran usaha perusahaan.

2. Staff Administrasi Dan Personalia

- Mengurusi masalah-masalah yang berhubungan dengan anggaran perusahaan
- Mengurusi lamaran dan penerimaan karyawan baru
- Menentukan mutasi dan promosi

Dalam pelaksanaan tugasnya dibantu oleh :

a. Bagian keuangan

Bertugas menyelenggarakan pembukuan perusahaan dan bertanggung jawab secara langsung pada bagian staff administrasi dan personalia

b. Bagian sekretaris dan staff

Bertugas membantu direktur untuk menangani masalah-masalah yang berkaitan dengan perusahaan dan mencatat segala sesuatu yang dibutuhkan oleh perusahaan. Disamping itu posisi staff adalah untuk membantu direktur dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi perusahaan.

3. Kepala Bagian Produksi

- Mengorganisasi pelaksanaan produksi di bawah perintah pimpinan perusahaan
- Membagi tugas dan wewenang kepada para pekerja atau buruh sehubungan dengan pelaksanaan produksi

- Dalam melakukan tugasnya bagian produksi bekerjasama dengan bagian logistik, bagian gudang serta bagian teknisi

4. Kepala Bagian Pemasaran

- Melaksanakan penjualan produk dengan mendatangi pihak distributor
- Merencanakan dan mengadakan penawaran harga pada proyek-proyek tertentu dan bertindak sebagai bagian penagihan pada para konsumen.

Kegiatan pemasaran ini dibantu oleh masing-masing divisi, yang mana masing-masing divisi di berbagai kota saling berhubungan dengan kepala bagian pemasaran yang ada di kantor pusat.

3.3. Produksi

Dalam bidang produksi keterpaduan koordinasi dan pengawasan terhadap proses produksi sangat penting artinya bagi kelancaran aktivitas tersebut dan tercapainya tujuan perusahaan.

a. Bahan yang digunakan

Perusahaan CV. Arcon Magelang memerlukan beberapa macam bahan yang digunakan untuk memproduksi genteng antara lain : Mill putih, Semen, Pasir dan air. Dari berbagai macam bahan baku tersebut, selanjutnya dapat diproduksi jenis genteng yang telah ditetapkan.

b. Peralatan produksi

Disamping bahan-bahan baku, dalam proses pembuatan genteng beton juga dilengkapi alat-alat produksi agar di dalam pengolahan bahan baku menjadi genteng dapat berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan produk yang baik dan berkualitas.

Adapun alat-alat produksi tersebut antara lain :

- Kuas, digunakan untuk proses pengolesan pada baja mesin cetak agar licin.
- Minyak pelicin (*pelumas*) , digunakan untuk menjaga agar hasil cetakan tidak lengket pada mesin pencetak.
- Kain, digunakan untuk menjaga agar adukan tidak lengket pada plat besi dan sebagai alat untuk memperbaiki apabila ada genteng rusak atau kurang rata.
- Mesin mollen (*mesin pencampur*), digunakan untuk mencampur bahan semen, pasir, mill putih dan air
- Mesin pencetak, digunakan untuk mencetak bahan yang telah dicampur tersebut untuk menjadi genteng
- Rak pengering, digunakan untuk mengeringkan genteng beton yang baru saja dicetak
- Bak perendam, diperlukan untuk merendam genteng agar tidak pecah-pecah selama proses pengeringan
- Alat semprot cat, diperlukan untuk mewarnai genteng menurut selera pembeli.

c. Proses produksi

Proses pembuatan genteng dari bahan baku sampai menjadi produk akhir melalui beberapa tahapan antara lain :

1. Pencampuran bahan baku

Dalam membuat campuran ini, semua komposisi bahan ditentukan terlebih dahulu. Adapun campuran tersebut antara lain meliputi :

- Campuran I : semen 1 zak dan pasir 3 tong @ 27 kg
- Campuran II : mill putih $\frac{1}{2}$ - $\frac{3}{4}$ tong dan air dengan takaran tertentu.

Bahan baku tersebut kemudian diaduk dengan mollen pengaduk selama kurang lebih 6 menit, setelah itu adukan tersebut dibawa ke lokasi pencetakan.

2. Pencetakan

Setelah semua campuran dipersiapkan, kemudian ditakar menurut takaran yang telah ditentukan (*1 cangkir besar*). Dari hasil takaran tersebut kemudian dipress dengan mesin press sekitar kurang lebih 8 detik. Dari hasil pengepressan tersebut dihasilkan genteng basah.

Proses otomatis menghasilkan jenis genteng Elbana dan Centurion, dengan hasil produksi per hari sekitar 1.000 genteng. Sedang untuk proses sederhana meliputi jenis Garuda besar, garuda kecil dan safari dengan hasil produksi per hari mencapai 650 buah genteng.

3. Pengeringan

Setelah genteng dicetak, dibawa ke lokasi pengeringan selama 12 jam. Satu rak pengeringan dapat untuk mengeringkan sekitar 23 – 32 genteng atau menurut kebutuhan yang ada. Jumlah rak pengeringan secara keseluruhan ada 33 buah rak. Waktu yang dibutuhkan untuk mengeringkan genteng adalah satu hari. Setelah kering genteng dapat diambil dari bawah (*dilorot*).

4. Perendaman

Setelah genteng tersebut dilorot, maka siap untuk masuk kedalam bak perendam. Jumlah bak perendam secara keseluruhan ada 12 buah. Kapasitas penampungan satu buah bak perendam sekitar 200 – 3.500 genteng, sedang waktu yang diperlukan untuk merendam genteng adalah satu malam - dua hari dua malam. Setelah genteng diangkat dari bak perendam, lalu dimasukkan ke gudang dan dibiarkan kering secara alami.

5. Pengecatan

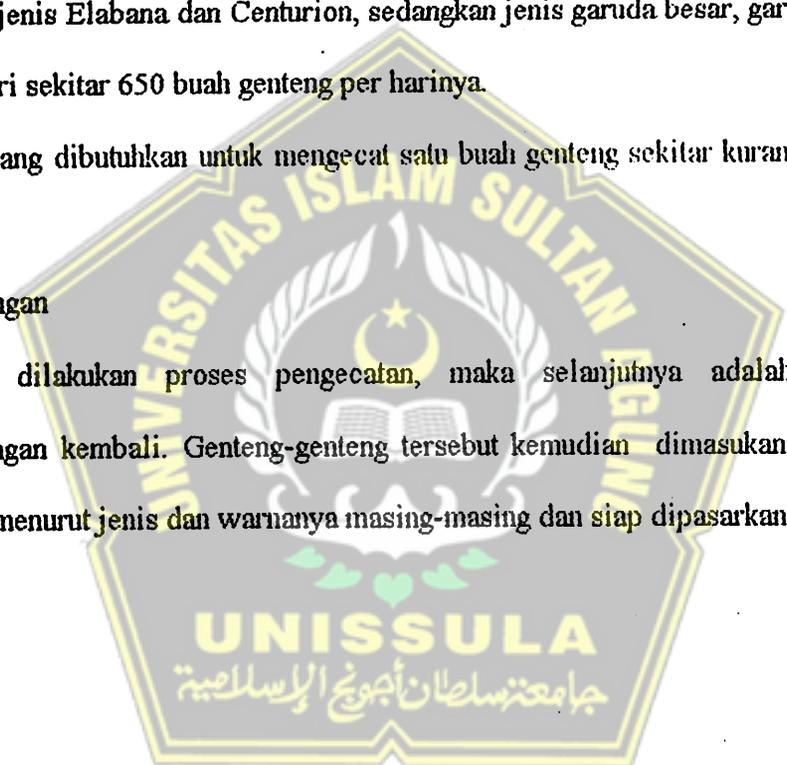
Setelah genteng betul-betul kering secara alami, maka langkah selanjutnya adalah proses pengecatan. Alat-alat pengecatan ini tersedia sekitar 50 buah. Genteng yang akan dicat berdasarkan kebutuhan. Maksudnya adalah bahwa pengecatan genteng dilakukan manakala pihak pembeli menginginkan warna-warna tertentu.

Dalam sehari dapat menghasilkan genteng yang sudah dicat sekitar 900 buah genteng jenis Elabana dan Centurion, sedangkan jenis garuda besar, garuda kecil dan safari sekitar 650 buah genteng per harinya.

Waktu yang dibutuhkan untuk mengecat satu buah genteng sekitar kurang lebih 6 menit.

6. Pengeringan

Setelah dilakukan proses pengecatan, maka selanjutnya adalah proses pengeringan kembali. Genteng-genteng tersebut kemudian dimasukan kedalam gudang menurut jenis dan warnanya masing-masing dan siap dipasarkan.



Gambar 3.2
Bagan Proses Produksi Genteng
CV. Arcon Magelang



Barbar

Sumber : CV. Arcon Magelang, 2001

d. Jenis-jenis Genteng

Genteng beton tropis yang diproduksi oleh CV. Arcon Magelang ada lima jenis yaitu :

1. Elebana, jenis ini berat per gentengnya 4,2 kg dengan jumlah per meter persegi 9 buah.
2. Centurion, type ini berat per gentengnya 4,2 kg dengan jumlah per meter persegi 9 buah.
3. Garuda besar, berat per gentengnya 3,5 kg dengan jumlah per meter persegi 10 buah.
4. Garuda kecil, Berat per gentengnya 3,3 kg dengan jumlah per meter persegi 11 buah.
5. Safari, berat per gentengnya 2 kg dengan jumlah per meter persegi 10 buah.

3.4. Personalia

3.4.1. Sumber Tenaga Kerja

Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, pihak perusahaan genteng CV. Arcon Magelang, pada awalnya mengambil tenaga kerja di daerah sekitar lokasi pabrik, kemudian berkembang dengan sendirinya sesuai dengan perkembangan perusahaan.

Adapun untuk penarikan tenaga kerja tersebut, pihak perusahaan telah melakukan berbagai cara antara lain :

1. Iklan / advertensi

Pihak perusahaan dalam penarikan tenaga kerja menggunakan iklan melalui mass media dengan mencantumkan jabatan.

2. Rekomendasi dari karyawan

Karyawan yang telah bekerja pada perusahaan CV. Arcon Magelang memberikan rekomendasi kepada pimpinan perusahaan tentang karyawan baru yang akan

diajukannya. Hal ini sedikit lebih banyak akan memberikan suatu ikatan moral antara karyawan yang memberi rekomendasi.

3. Lamaran yang masuk secara kebetulan

Kadang terjadi bahwa perusahaan genteng CV. Arcon Magelang tidak atau belum mengumumkan suatu lowongan tertentu, tetapi ada saja kemungkinan seseorang melamar atau mencari pekerjaan, baik datang sendiri maupun lewat pos.

3.4.2. Jumlah Tenaga Kerja

Mengenai jumlah tenaga kerja yang ada saat penelitian ini dilakukan, mencapai 67 orang yang terdiri dari :

- Administrasi / staff berjumlah 5 orang
- Kepala produksi dan pemasaran 2 orang
- Mandor 4 orang, Sopir 3 orang
- Tenaga kerja harian 1 orang, yaitu yang bertugas sebagai tukang nglorot
- Karyawan proses produksi sebanyak 50 orang

3.4.3. Jenis dan Pembagian Upah

Dalam menentukan besarnya upah, CV. Arcon Magelang mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut : lama masa kerja, golongan dll. Sedangkan jenis pengupahan ada tiga macam yaitu :

1) Upah bulanan

Upah ini diberikan untuk pegawai administrasi, pembukuan, kepala bagian, sekretaris, staff, kepala bagian divisi, administrasi pabrik, logistik, kepala gudang / mandor. Dimana upah ini diberikan pada awal bulan.

2) Upah harian

Upah ini diberikan kepada karyawan bagian nglorot, dimana satu harinya mendapat upah Rp 2.000

3) Upah tetap per hari

Upah ini diberikan kepada karyawan bagian cetak, tukang muat, tukang catatan, tukang rendam, dan semua buruh yang berhubungan dengan dengan pengadukan bahan baku. Upah ini dibayarkan menurut kehadiran kerja normal. Disamping itu juga ada upah lembur, bonus dan tunjangan lainnya kepada karyawan.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan disajikan identitas responden dan hasil-hasil yang telah diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan Perusahaan Genting CV. Arcon Magelang. Di sini akan dapat di lihat bagaimana variabel-variabel disiplin kerja dan pelatihan dapat mempengaruhi hasil produksi. Di samping itu juga akan diuraikan lebih lanjut mengenai data yang diperoleh dari penelitian disertai dengan analisis data tersebut serta pengujian dari hipotesis yang diajukan.

4.1. Identitas Responden

4.1.1. Umur Responden

Umur sangat berpengaruh terhadap hasil produksi terutama berkaitan dengan kondisi fisik seorang tenaga kerja. Dengan kondisi fisik yang baik dan segar, seorang karyawan cenderung memiliki rasa kegairahan dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Tabel 4.1. di bawah ini akan memberikan gambaran tentang umur responden.

Tabel 4.1
Umur Responden

No.	Umur Responden	Frekuensi	Prosentase
1	< 20 Tahun	6	20%
2	21 - 30 Tahun	12	40%
3	31 - 40 Tahun	9	30%
4	41 - 50 Tahun	3	10%
5	> 50 Tahun	-	
	Jumlah	30	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2001

Berdasarkan tabel 4.1. di atas dapat diketahui bahwa dari 50 orang responden yang dipilih, responden yang paling dominan berusia antara 21 - 30 tahun yaitu sebanyak 12 orang atau 40% dari responden yang dipilih, kemudian diikuti oleh kelompok responden yang berusia antara 31 – 40 tahun dengan frekwensi sebanyak 9 orang (30%), responden dengan usia < 20 tahun sebanyak 6 orang (20%) dari total sampel.

4.1.2. Jenis Kelamin Responden

Pengelompokkan responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini lebih didasarkan pada sifat pekerjaan. Untuk pekerjaan yang membutuhkan ketelitian, ketekunan dan kecermatan, penggunaan tenaga kerja wanita akan lebih dominan. Sedangkan pekerjaan yang lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik dan menyangkut teknis pekerjaan, tenaga kerja pria lebih diutamakan. Tabel di bawah ini akan menyajikan gambaran tentang pengelompokkan responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.2.
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
1	Laki-laki	30	100%
2	Wanita	0	0%
	Jumlah	30	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2001

Dari tabel 4.2. di atas nampak terlihat bahwa dari 30 responden yang diteliti, semuanya merupakan tenaga kerja laki-laki. Hal ini disebabkan banyak pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan sangat mengandalkan kekuatan fisik dalam bekerja untuk menghasilkan output yang baik.

4.1.3. Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan akan mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menjalankan perintah atau instruksi yang diberikan atasannya. Tetapi dengan pertimbangan bahwa sifat pekerjaan lebih banyak mengandalkan tenaga fisik,

perusahaan umumnya cenderung untuk menggunakan tenaga kerja dengan kualitas tingkat pendidikan cukup tetapi disertai dengan memberikan pelatihan secara praktek terlebih dahulu. Tabel 4.3. di bawah ini akan memberikan gambaran tentang tingkat pendidikan responden.

Tabel 4.3.
Tingkat Pendidikan Responden

No.	Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
1	SD	5	17%
2	SLTP	16	53%
3	SMU	9	30%
4	PT	-	
	Jumlah	30	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2001

Dari tabel 4.3. di atas nampak terlihat bahwa dari 30 responden yang diteliti, jumlah responden dengan tingkat pendidikan SLTP paling dominan dibandingkan dengan SMU dan SD yaitu sebanyak 16 orang atau 53% dari total sampel. Sedangkan responden dengan tingkat pendidikan SMU berjumlah 9 orang atau sebesar 30%. Responden dengan tingkat pendidikan SD merupakan jumlah responden paling kecil sebanyak 5 orang atau 17% dari total sampel.

4.1.4. Status Perkawinan

Tenaga kerja yang sudah menikah umumnya lebih giat bekerja karena berkewajiban memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga. Sedangkan tenaga kerja yang belum menikah juga giat bekerja dengan harapan upah yang mereka terima dapat ditabung untuk kepentingan masa depannya. Berikut ini disajikan tabel 4.4. yang memberikan gambaran mengenai status perkawinan responden.

Tabel 4.4.
Status Perkawinan Responden

No.	Status	Frekuensi	Prosentase
1	Menikah	22	73%
2	Belum Menikah	8	27%
	Jumlah	30	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2001

Berdasarkan tabel 4.4. di atas nampak terlihat bahwa responden yang telah menikah sebanyak 22 responden atau 73 % dari total sampel, sedangkan responden yang belum menikah berjumlah 8 responden atau sebesar 27 % dari total sampel.

4.2. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi hasil produksi. Untuk mengetahui sejauh mana keterlibatan disiplin kerja dalam mempengaruhi hasil produksi dapat dilihat melalui indikator-indikator : penggunaan jam kerja, patuh terhadap instruksi atasan, patuh terhadap peraturan tata tertib perusahaan, pemakaian seragam kerja, pemakaian alat dan perlengkapan dan bekerja dengan mengikuti metode kerja yang telah ditetapkan. Di bawah ini akan disajikan tabel yang menggambarkan penggunaan jam kerja.

Tabel 4.5.
Tanggapan Responden Terhadap Penggunaan Jam Kerja

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
1	Selalu Tepat Waktu	15	50%
2	Sering Tepat Waktu	10	33%
3	Kadang-kadang	2	7%
4	Jarang	3	10%
5	Tidak tepat waktu	-	
Jumlah		30	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2001

Tabel 4.5 di atas memberikan gambaran tentang jawaban responden atas pertanyaan mengenai penggunaan jam kerja. Berdasarkan tabel 4.5. dapat diketahui bahwa kelompok responden yang memberikan jawaban selalu tepat waktu paling dominan yaitu sebanyak 15 responden (50%) dari total sampel, diikuti oleh kelompok responden yang memberi jawaban sering tepat waktu sebanyak 10 orang (33%). Sedangkan kelompok responden yang paling rendah frekwensinya adalah yang memberikan jawaban kadang-kadang tepat waktu dalam menggunakan jam kerja yaitu sebanyak 2 orang atau 7% dari total sampel.

Tabel 4.6.
Tanggapan Responden Terhadap Instruksi Atasan

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
1	Sangat Patuh	10	33%
2	Patuh	8	27%
3	Kurang Patuh	7	23%
4	Tidak Patuh	5	17%
5	Sangat Tidak Patuh	-	-
Jumlah		30	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2001

Tabel 4.6 di atas memberikan gambaran tentang jawaban responden mengenai tanggapan terhadap instruksi atasan. Berdasarkan tabel 4.6. dapat diketahui bahwa kelompok responden yang paling dominan adalah responden yang memberikan jawaban sangat patuh terhadap instruksi atasan yaitu sebanyak 10 responden atau 33% dari total sampel, diikuti oleh kelompok responden yang memberikan jawaban patuh terhadap instruksi atasan sebanyak 8 orang (27%). Sedangkan kelompok responden yang paling rendah adalah yang memberikan jawaban tidak patuh terhadap instruksi atasan yaitu sebanyak 5 orang (17%) dari total sampel.

Tabel 4.7.
Tanggapan Terhadap Peraturan Perusahaan

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
1	Sangat Patuh	11	37%
2	Patuh	7	23%
3	Kurang Patuh	7	23%
4	Tidak Patuh	5	17%
5	Sangat Tidak Patuh	-	
Jumlah		30	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2001

Tabel 4.7. di atas memberikan gambaran tentang jawaban responden mengenai tanggapan terhadap peraturan perusahaan. Berdasarkan tabel 4.7. dapat diketahui bahwa kelompok responden yang paling dominan adalah responden yang memberikan jawaban sangat patuh terhadap peraturan perusahaan yaitu sebanyak 11 orang (37%), diikuti oleh kelompok responden yang memberikan jawaban patuh dan kurang patuh yaitu sama-sama berjumlah 7 orang (23%) dan sisanya adalah sebanyak 5 orang menyatakan tidak patuh terhadap peraturan perusahaan atau 17 % dari total sampel.

Tabel 4.8.
Tanggapan Terhadap Pemakaian Seragam Kerja

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
1	Selalu Memakai	10	33%
2	Seringkali Memakai	7	23%
3	Kadang-kadang	7	23%
4	Jarang Memakai	6	20%
5	Tidak Pernah Memakai	-	
Jumlah		30	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2001

Tabel 4.8. di atas memberikan gambaran tentang jawaban responden mengenai pemakaian seragam kerja. Berdasarkan tabel 4.8. dapat diketahui bahwa jumlah kelompok responden yang paling dominan adalah responden yang memberikan jawaban selalu memakai seragam kerja yaitu sebanyak 10 orang (33%), kelompok responden yang memberikan jawaban seringkali memakai dan kadang-kadang memakai seragam kerja sebanyak 7 orang (23%), dan kelompok responden yang paling rendah

adalah yang memberikan jawaban jarang memakai seragam kerja yaitu sebanyak 6 orang (20%) dari total sampel.

Tabel 4.9.
Tanggapan Terhadap Penggunaan Alat dan Perlengkapan Kerja

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
1	Selalu Memakai	9	30%
2	Seringkali Memakai	8	27%
3	Kadang-kadang	6	20%
4	Jarang Memakai	7	23%
5	Tidak Pernah Memakai	-	
Jumlah		30	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2001

Tabel 4.9. di atas memberikan gambaran tentang jawaban responden mengenai pemakaian alat dan perlengkapan kerja. Berdasarkan tabel 4.9. dapat diketahui bahwa kelompok responden yang paling dominan adalah responden yang memberikan jawaban selalu memakai alat dan perlengkapan kerja yaitu sebanyak 9 responden (30%), diikuti oleh kelompok responden yang memberikan jawaban seringkali memakai alat dan perlengkapan kerja sebanyak 8 orang (27%), sedangkan kelompok responden yang paling rendah frekwensinya adalah yang memberikan jawaban kadang-kadang memakai seragam kerja yaitu sebanyak 6 orang (20%) dari total sampel.

4.3. Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja di CV. Arcon Magelang dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Latihan menyiapkan para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Indikator variabel pelatihan kerja ini dapat diukur melalui jawaban atau sikap responden tentang : training/ magang kerja, pemberian ceramah, peragaan, latihan praktek.

Tabel 4.10
Pendapat Responden Tentang Diadakannya Training/ Magang Kerja

No.	Keterangan	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat setuju	15	50%
2	Setuju	8	27%
3	Cukup setuju	4	13%
4	Kurang setuju	3	10%
5	Tidak setuju	-	
	Jumlah	30	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2001

Tabel 4.10. di atas memberikan gambaran tentang jawaban responden mengenai diadakannya training/ magang kerja. Berdasarkan tabel 4.10. dapat diketahui bahwa jumlah kelompok responden yang paling dominan adalah responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 15 orang (50%), kelompok responden yang memberikan jawaban setuju sebanyak 8 orang (27%), dan kelompok responden yang paling rendah adalah yang memberikan jawaban kurang setuju yaitu sebanyak 3 orang (10%) dari total sampel.

Tabel 4.11
Pendapat Responden Tentang Pemberian Ceramah

No.	Keterangan	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat setuju	11	37%
2	Setuju	7	23%
3	Cukup setuju	8	27%
4	Kurang setuju	4	13%
5	Tidak setuju	-	
		30	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2001

Tabel 4.11. di atas memberikan gambaran tentang jawaban responden tentang pemberian ceramah. Berdasarkan tabel 4.11. dapat diketahui bahwa jumlah kelompok responden yang paling dominan adalah responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 11 orang (37%), kelompok responden yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 8 orang (27%), kelompok responden yang memberikan

jawaban setuju sebanyak 7 orang (23%) dan kelompok responden yang paling rendah adalah yang memberikan jawaban kurang setuju yaitu sebanyak 4 orang (13%) dari total sampel.

Tabel 4.12
Pendapat Responden Tentang Diadakannya Peragaan

No.	Keterangan	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat setuju	13	43%
2	Setuju	6	20%
3	Cukup setuju	6	20%
4	Kurang setuju	5	17%
5	Tidak setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2001

Tabel 4.12. di atas memberikan gambaran tentang jawaban responden tentang diadakannya peragaan. Berdasarkan tabel 4.12. dapat diketahui bahwa jumlah kelompok responden yang paling dominan adalah responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 13 orang (43%), kelompok responden yang memberikan jawaban setuju dan cukup setuju sebanyak 6 orang (20%), dan kelompok responden yang paling rendah adalah yang memberikan jawaban kurang setuju yaitu sebanyak 5 orang (17%) dari total sampel.

Tabel 4.13.
Pendapat Responden Tentang Diadakannya Praktek Kerja

No.	Keterangan	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat setuju	8	27%
2	Setuju	7	23%
3	Cukup setuju	8	27%
4	Kurang setuju	7	23%
5	Tidak setuju	-	-
		30	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2001

Tabel 4.13. di atas memberikan gambaran tentang jawaban responden mengenai diadakannya praktek kerja. Berdasarkan tabel 4.13. dapat diketahui bahwa jumlah kelompok responden yang paling dominan adalah responden yang memberikan

jawaban sangat setuju dan cukup setuju yaitu masing-masing sebanyak 8 orang (27%), sisanya kelompok responden yang memberikan jawaban kurang setuju dan setuju sama-sama sebanyak 7 orang (23%) dari total sampel.

4.4. Hasil Produksi

Hasil produksi adalah output atau keluaran yang dihasilkan akibat adanya usaha-usaha pengelolaan secara optimal penggunaan sumber daya (input) atau faktor-faktor produksi (bahan mentah, tenaga kerja, mesin, peralatan dan sebagainya) dalam proses transformasi bahan mentah dan tenaga kerja menjadi barang atau jasa.

Hasil produksi CV. Arcon Magelang berupa genting press dalam berbagai jenis type. Adapun standar pengukuran hasil yang ditetapkan oleh perusahaan adalah sebagai berikut :

Hasil Produksi/minggu/tenaga kerja	Pengukuran/Klasifikasi
< 150 buah genting	Sangat Rendah
151-175 buah genting	Rendah
176-200 buah genting	Sedang
201-225 buah genting	Tinggi
> 226 buah genting	Sangat Tinggi

Berikut ini akan disajikan tabel mengenai tingkat output yang dihasilkan oleh responden sebagai indikator produktivitas kerja karyawan.

Tabel 4.14.
Output Yang Dihasilkan

No.	Keterangan	Frekwensi	Prosentase
1	> 226 buah genting	9	30%
2	201-225 buah genting	10	33%
3	176-200 buah genting	8	27%
4	151-175 buah genting	3	10%
5	< 150 buah genting	-	
Jumlah		30	100%

Sumber : data yang diolah, 2001

Berdasarkan tabel 4.4.1. di atas dapat diketahui bahwa responden yang memberikan jawaban bahwa hasil produksi/ minggu yang dihasilkan antara 201-225 buah genting merupakan jawaban yang paling tinggi frekwensinya yaitu sebanyak 10 responden atau sebesar 33% dari total sampel, kemudian diikuti oleh responden yang menjawab hasil produksi/ minggu sebanyak > 226 buah genting yaitu sebanyak 9 orang (36%), diikuti oleh kelompok responden yang menjawab hasil produksi/ minggu sebanyak 176-200 buah genting dan sisanya sebanyak 3 orang (10%) yang menjawab hasil produksi/ minggu sebanyak 151-175 buah genting.

4.5. Analisis Kuantitatif

Yaitu suatu bentuk analisis yang penyajiannya dalam bentuk angka-angka yang dapat diukur dan dihitung. Dalam analisis kuantitatif ini akan dibahas dan diuraikan mengenai hasil perhitungan regresi berganda, koefisien determinasi, uji hipotesis t test dan uji F test berdasarkan data hasil jawaban responden pada lembaran kuesioner. Untuk kepentingan pengolahan data, penulis menggunakan alat bantu program SPSS.

4.5.1. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap semangat kerja secara simultan digunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh perubahan variabel disiplin kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap hasil produksi (Y). Dengan menggunakan regresi berganda akan dapat diketahui apakah variabel disiplin kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap hasil produksi (Y) positif atau negatif. Berdasarkan pada hasil perhitungan regresi berganda dengan menggunakan pengolahan data SPSS (lampiran) dapat diperoleh persamaan regresi berganda antara disiplin kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap hasil produksi (Y) sebagai berikut :

$$Y = - 0,106 + 0,168 X_1 + 0,0471 X_2$$

Dari persamaan regresi berganda di atas dapat diketahui besarnya koefisien regresi berganda $X_1 = 0,168$, yang lebih besar dari koefisien regresi berganda $X_2 = 0,0471$. Yang berarti bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang lebih dominan berpengaruh terhadap hasil produksi dibandingkan dengan faktor pelatihan kerja. Nilai konstanta sebesar $- 0,106$ mengandung pengertian apabila diasumsikan nilai variabel disiplin kerja dan pelatihan kerja adalah nol dalam arti perusahaan tidak berusaha meningkatkan disiplin kerja karyawan dan tidak mengadakan pelatihan kerja dalam rangka meningkatkan kemampuan karyawan, maka hasil produksi justru mengalami penurunan sebesar $0,106$. Koefisien regresi baik disiplin kerja maupun pelatihan kerja bernilai positif sehingga apabila perusahaan dapat meningkatkan disiplin kerja dan mengadakan pelatihan kerja maka hasil produksi akan meningkat, demikian pula sebaliknya.

4.5.2. Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi sumbangan yang diberikan variabel disiplin kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap hasil produksi (Y) pada CV. Arcon Magelang.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan alat bantu SPSS (lampiran), dapat diketahui bahwa koefisien determinasi antara variabel disiplin kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap hasil produksi (Y) adalah $0,992$ (lampiran). Artinya variasi perubahan variabel hasil produksi yang disebabkan oleh variabel disiplin kerja dan pelatihan kerja sebesar $99,2\%$, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

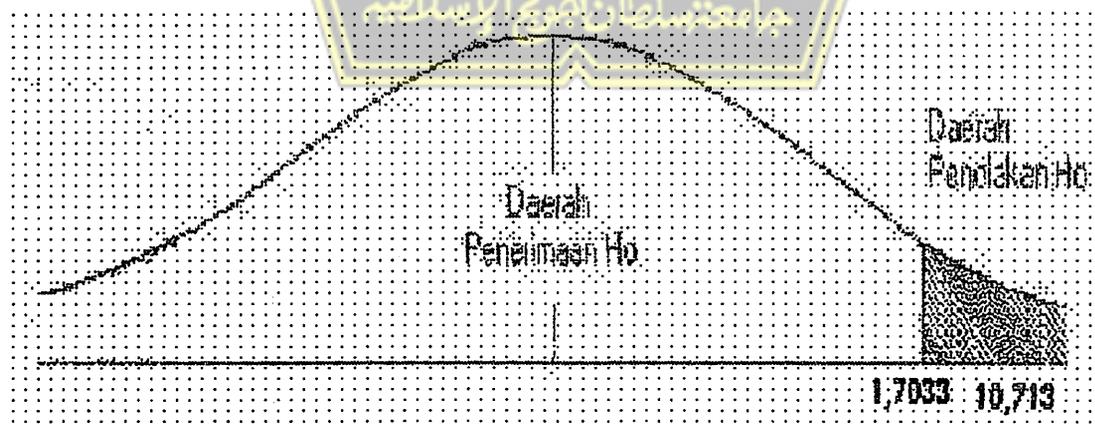
4.5.3. Test Hipotesis

- t test
- pengaruh variabel disiplin kerja (X_1) secara parsial terhadap hasil produksi (Y)

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh antara variabel disiplin kerja (X_1) secara parsial terhadap variabel Y, dilakukan uji t test sebagai berikut :

- Apabila t hitung $<$ t tabel, maka $H_0 = 0$; artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X_1) terhadap hasil produksi (Y).
- Apabila t hitung $>$ t tabel, maka $H_a \neq 0$; artinya ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X_1) terhadap hasil produksi (Y).

Dilakukan uji dua sisi dengan taraf nyata (α) = 0,05 atau pada tingkat kepercayaan 95%, dan dengan derajat kebebasan ($n - k - 1$) sehingga diperoleh hasil untuk t tabel sebesar 1,7033 dan t hitung sebesar 10,713 (lampiran). Karena t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa disiplin kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap hasil produksi (Y).



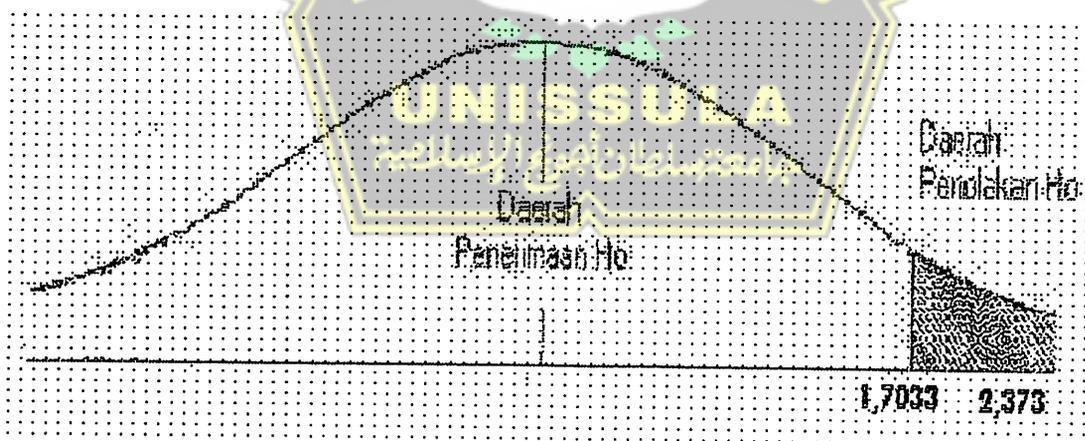
Gambar 4.1.
UJI t PENGARUH DISIPLIN KERJA (X_1) TERHADAP
HASIL PRODUKSI (Y)

◦ **Pengaruh variabel Pelatihan Kerja (X_2) secara parsial terhadap Hasil Produksi (Y)**

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh antara variabel pelatihan kerja (X_2) secara parsial terhadap variabel Y, dilakukan uji t test sebagai berikut :

- Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka $H_0 = 0$; artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja (X_2) terhadap hasil produksi (Y).
- Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka $H_a \neq 0$; artinya ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja (X_2) terhadap hasil produksi (Y).

Dilakukan uji dua sisi dengan taraf nyata (α) = 0,05 atau pada tingkat kepercayaan 95%, dan dengan derajat kebebasan ($n - k - 1$) sehingga diperoleh hasil untuk t tabel sebesar 1,7033 dan t hitung sebesar 2,373 (lampiran). Karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa pelatihan kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap hasil produksi (Y).

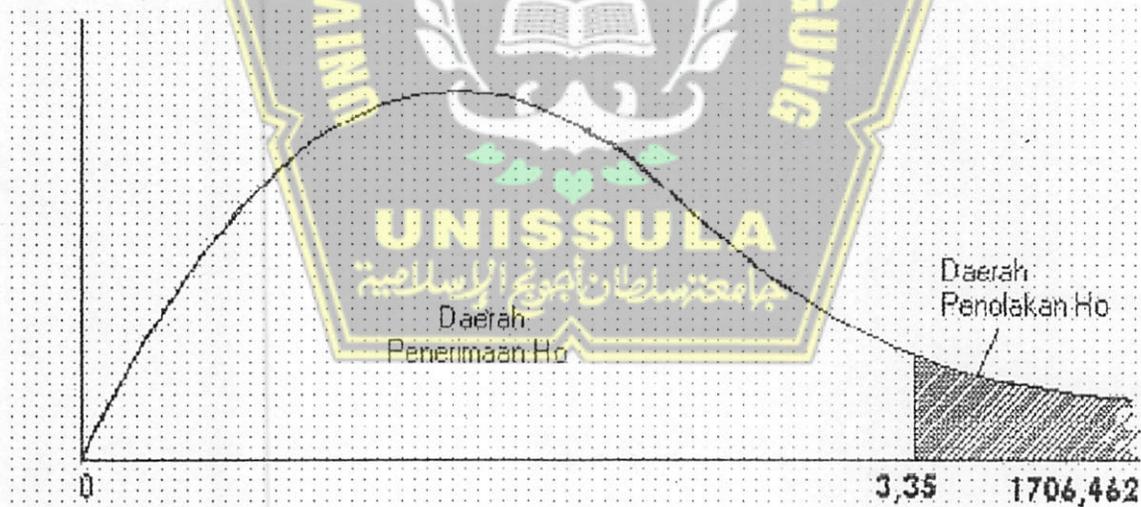


Gambar 4.2
UJI t PENGARUH PELATIHAN KERJA (X_2) TERHADAP
HASIL PRODUKSI (Y)

4.5.4. Test Hipotesis (F test)

Pengujian dengan F test, digunakan untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh dalam arti menguji berarti tidaknya pengaruh antara variabel disiplin kerja (X_1) dan variabel pelatihan kerja (X_2) secara simultan atau secara keseluruhan terhadap hasil produksi (Y).

Menggunakan uji sisi kanan dengan taraf nyata (α) = 0,05 atau pada tingkat kepercayaan 95% dan dengan derajat kebebasan ($n - k - 1$) sehingga diperoleh hasil untuk F tabel sebesar 3,35 dan F hitung sebesar 1.706,462 (lampiran SPSS). Karena F hitung > F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa disiplin kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap hasil produksi (Y).



Gambar 4.3

**UJI F PENGARUH DISIPLIN KERJA (X_1) DAN PELATIHAN KERJA (X_2)
SECARA SIMULTAN TERHADAP HASIL PRODUKSI (Y)**

BAB V

P E N U T U P

5.1. Kesimpulan

Setelah melakukan pembahasan dan analisis data mengenai pengaruh variabel disiplin kerja (X_1) dan variabel pelatihan kerja (X_2) terhadap variabel hasil produksi (Y), maka dapat diambil kesimpulan sebagai proses akhir dari penulisan skripsi ini. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada CV. Arcon Magelang dan hasil pembahasan pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap hasil produksi yang dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = -0,106 + 0,168 X_1 + 0,0471 X_2$. Dari persamaan regresi berganda di atas dapat diketahui besarnya koefisien regresi berganda $X_1 = 0,168$, yang lebih besar dari koefisien regresi berganda $X_2 = 0,0471$. Yang berarti bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang lebih dominan berpengaruh terhadap hasil produksi dibandingkan dengan faktor pelatihan kerja.
2. Hasil koefisien determinasi sebesar 99,2% menunjukkan bahwa variasi perubahan dan hasil produksi yang disebabkan oleh adanya perubahan disiplin kerja dan pelatihan kerja adalah sebesar 99,2% sedangkan sisanya perubahan hasil produksi disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap hasil produksi merupakan pengaruh yang signifikan dan bukan karena faktor kebetulan yang dibuktikan dengan hasil uji hipotesis dengan menggunakan t test diperoleh nilai t hitung sebesar 10,173 lebih besar dari t tabel sebesar 1,7033.
4. Pengaruh pelatihan kerja terhadap hasil produksi juga merupakan pengaruh yang positif dan signifikan serta bukan karena faktor kebetulan yang dibuktikan dengan hasil uji hipotesis dengan menggunakan t test diperoleh nilai t hitung sebesar 2,373 lebih besar dari t tabel sebesar 1,7033.
5. Disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap hasil produksi yang dibuktikan dengan hasil test hipotesis menggunakan uji F test diperoleh nilai F hitung sebesar 1706,462 > F tabel sebesar 3,35.

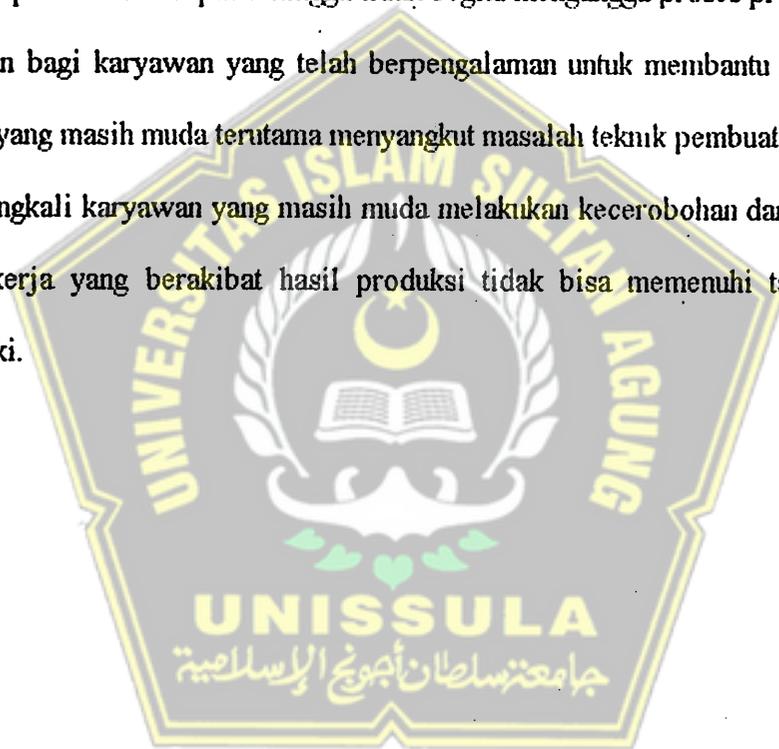
5.2. Saran-saran

Dari hasil penelitian yang diperoleh melalui analisis pengaruh variabel disiplin kerja (X_1) dan variabel pelatihan kerja (X_2) terhadap variabel hasil produksi (Y) pada CV. Arcon Magelang, maka penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Peningkatan tingkat kedisiplinan karyawan hendaknya juga melibatkan karyawan dalam hal membuat kebijakan dan peraturan tentang kedisiplinan selama bekerja, tidak hanya membuat peraturan secara sepihak tetapi juga harus mengikutsertakan semua pihak terutama dalam pemberian sangsi, teguran maupun hukuman yang menuntut konsekwensi kepada seluruh jajaran manajemen perusahaan bukan hanya kepada karyawan biasa (buruh). Dengan melibatkan karyawan dalam membuat

kesepakatan peraturan itu berarti proses partisipasi karyawan bawahan dalam perusahaan telah dijalankan.

2. Dalam upaya meningkatkan hasil produksi hendaknya dalam meningkatkan keterampilan kerja karyawan dengan memberikan latihan atau training terutama dalam menggunakan peralatan baru dan penggunaan metode kerja baru secara teratur sehingga apabila pada saat digunakan peralatan baru, karyawan langsung bisa beradaptasi secara cepat sehingga tidak begitu mengganggu proses produksi.
3. Diupayakan bagi karyawan yang telah berpengalaman untuk membantu karyawan-karyawan yang masih muda terutama menyangkut masalah teknik pembuatan genting, sebab seringkali karyawan yang masih muda melakukan kecerobohan dan kelalaian dalam bekerja yang berakibat hasil produksi tidak bisa memenuhi target yang dikehendaki.



DAFTAR PUSTAKA

- Agus Ahyari, (1991), *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*, Edisi Kedua, Cetakan Kelima, BPFE, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi, (1992), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Bambang Kusriyanto, (1992), *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Seri Manajemen No. 95, Gramedia, Jakarta.
- Djarwanto PS, dan Pangestu Subagyo, (1993), *Statistik Induktif*, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Hani Handoko, (1991), *Manajemen Personalia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- , (1992), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, UGM, Yogyakarta.
- Heidjrachman Ranupandojo, (1990), *Manajemen Personalia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- M. Manullang, (1991), *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mubyarto, (1991) *Produksi dan Pengantar Ekonomi Pertanian*, Edisi Pertama, Cetakan Kedua, LP3ES, Jakarta.
- Mustafa, Zainal, (1992), *Pengantar Statistik Terapan Untuk Ekonomi*, UII, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S., (1990), *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sudjana, (1988), *Statistik Untuk Ekonomi Dan Niaga I*, Tarsito, Bandung.
- , (1992), *Statistik Untuk Ekonomi Dan Niaga II*, Tarsito, Bandung.
- Sukanto ReksHADIPRODJO, (1992), *Organisasi Perusahaan*, BPFE, Yogyakarta.
- Sukanto R dan Indriyo, (1992), *Manajemen Produksi dan Operasi*, Edisi kedua, BPFE, Yogyakarta.

DAFTAR PERTANYAAN

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
4. Status Perkawinan :
5. Alamat Tempat Tinggal :
6. Pendidikan Terakhir :
 - a. SD
 - b. SLTP
 - c. SLTA
 - d. PT

Petunjuk Pengisian

Anda akan menemui pertanyaan-pertanyaan yang menyangkut faktor faktor yang ada dalam diri anda yang berhubungan dengan semangat kerja. Perhatikan petunjuk dibawah ini :

1. Berilah tanda silang (x) pada tempat yang tersedia a, b, c, d atau e sesuai dengan pendapat anda berdasarkan pada kenyataan yang anda alami sebagai tenaga kerja pada urutan II, II dan IV, masing masing tentang variabel disiplin kerja, pelatihan kerja dan variabel hasil produksi.

II. VARIABEL DISIPLIN KERJA

1. Bagaimana pendapat saudara mengenai penggunaan jam kerja ketika saudara bekerja di perusahaan ?
 - a. Selalu tepat waktu
 - b. Sering tepat waktu
 - c. Kadang-kadang tepat waktu
 - d. Jarang tepat waktu
 - e. Tidak tepat waktu

2. Bagaimana tanggapan saudara dalam menanggapi perintah atau instruksi yang diberikan oleh atasan saudara ?
 - a. Sangat patuh
 - b. Patuh
 - c. Kadang-kadang patuh
 - d. Tidak patuh
 - e. Sangat tidak patuh

3. Bagaimana pendapat saudara dalam melaksanakan peraturan yang ada di perusahaan ?
 - a. Sangat patuh
 - b. Patuh
 - c. Kadang-kadang patuh
 - d. Tidak patuh
 - e. Sangat tidak patuh

4. Bagaimana tanggapan saudara mengenai pemakaian seragam kerja selama anda bekerja ?
 - a. Selalu memakai
 - b. Seringkali memakai
 - c. Kadang-kadang memakai
 - d. Jarang memakai
 - e. Tidak pernah memakai

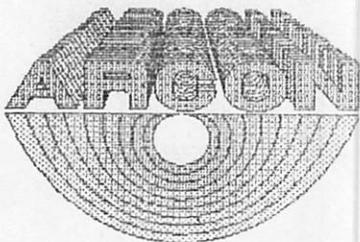
5. Bagaimana tanggapan saudara mengenai penggunaan alat dan perlengkapan kerja selama bekerja di perusahaan ?
 - a. Selalu memakai
 - b. Sering memakai
 - c. Kadang-kadang memakai
 - d. Jarang memakai
 - e. Tidak pernah memakai

III. VARIABEL PELATIHAN KERJA

6. Bagaimana tanggapan saudara mengenai diadakannya training/ magang kerja oleh perusahaan ?
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Tidak setuju
7. Bagaimana tanggapan saudara mengenai pemberian ceramah oleh perusahaan ?
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Tidak setuju
8. Bagaimana tanggapan saudara mengenai diadakannya peragaan kerja oleh perusahaan ?
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Tidak setuju
9. Bagaimana tanggapan saudara mengenai diadakannya praktek kerja oleh perusahaan ?
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Tidak setuju

IV. VARIABEL HASIL PRODUKSI

10. Berapa hasil produksi yang dapat anda hasilkan dalam satu hari kerja ?
- a. ≥ 226 genting
 - b. 201 – 225 genting
 - c. 176 – 200 genting
 - d. 151 - 175 genting
 - e. ≤ 150 genting



PERUSAHAAN GENTENG "CV ARCON"

Jl. Raya Magelang-Purworejo, Desa Sido Agung Tempuran
Kabupaten Magelang

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Nama : HARYO WICAKSONO
Nim : 04.94.4785
Fakultas/ Jurusan : Ekonomi/ Manajemen

Telah melakukan penelitian dan pengumpulan data di Perusahaan kami dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul :

"PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP HASIL PRODUKSI PADA CV. ARCON MAGELANG"

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Magelang, 14 Januari 2002

CV ARCON

Ir. Ridwan

Direktur

