ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA PT. NYONYA MENEER SEMARANG

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

Disusun Oleh :

NAMA : OKTI ANDRIYANI
NIM : 04.96.5756

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI
SEMARANG
2001

ABSTRAKSI

OKTI ANDRIYANI, 04965756, Analisis Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Nyonya Meneer Semarang, di bawah bimbingan ENDANG DWI ASTUTI, sebagai pembimbing I dan AGUS WACHJUTOMO, sebagai pembimbing II.

Perusahaan di dalam menjalankan aktivitasnya, sangat membutuhkan tenaga kerja yang terampil di bidangnya. Seringkali terjadi efisienan tenaga kerja yag menyebabkan perusahaan / organisasi mengalami kemerosotan (tidak mampu bersaing) Teknologi juga akan mendorong perusahaan menjadi lebih kompetitif. Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja adalah upah, pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja.

Upah merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh karyawan. Tingkat besar kecilnya upah karyawan sangat berkaitan dengan modal dasar pengetahuan awal yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam menyerap setiap petunjuk atau arahan yang diberikan, sehingga petunjuk ataupun arahan tersebut dapat dijalankan dengan baik dan benar. Pelatihan merupakan suatu kegiatan perusahaan yang bertujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan keryawannya sehingga karyawan yang dimaksud dapat menjalankan tugas sesuai dengan keinginan perusahaan. Proses pelatihan ini dimuksudkan untuk mendapatkan karyawan yang terampil sehingga mampu menyelesaikan setiap tugas pekerjaan yang dibebankan. Adapun pengalaman kerja merupakan kelebihan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan karena karyawan tersebut pernah bekerja di perusahaan baik perusahaan sejenis ataupun perusahaan lain. Dengan pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak maka dapat diharapkan karyawan akan mempunyai kemampuan lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang tidak mempunyai pengalaman.

Pembatasan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah : Dalam penelitian ini penulis membatasi penelitian pada faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Nyonya Meneer Semarang.

Adapun perumusan masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah : 1) Variabel yang relevan dengan upah yang meliputi : besarnya upah yang diterima karyawan 2) Variabel yang relevan dengan pendidikan, meliputi tingkat pendidkan karyawan dan usaha perusahaan untuk memberikan tambahan pendidikan 3) Variabel yang relevan dengan pelatihan yang meliputi: pemberian pelatihan kepada karyawan manfaat pelatihan terhadap hasil kerja 4) Variabel yang relevan dengan pengalaman kerja lama bekerja pada perusahaan dan pengalaman kerja lain selain perusahaan dan 4) Variabel yang relevan dengan produktivitas kerja meliputi : besarnya hasil produksi yang dicapai karyawan tiap hari.

Suatupenelitian dilakukan tentunya memiliki tujuan-tujuan tertentu. Adapun yang menjadi tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk : 1) mengetahui apakah upah mempengaruhi produktivitas tenaga kerja 2)mengetahui apakah tingkat pendidikan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja 3) mengetahui apakah

pelatihan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja 4) mengetahui apakah pengalaman kerja mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.

Berdasarkan alat analisis regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kenaikan produktivitas tenaga kerja yang dibantu dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Hasil pendugaan parameter untuk upah terhadap produktivitas tenaga kerja diperoleh koefisien regresi sebesar 0,000376135, koefisien uji t sebesar 2,378 nyata pada taraf α sebesar 1,94% dan elastisitasnya sebesar 0,51.
   Fenomena di atas memberikan indikasi bahwa strategi pemberian upah yang dilakukan perusahaan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja adalah tidak efektif, karena upah yang diberikan perusahaan masih terlalu rendah.
2. Hasil pendugaan parameter pendidikan terhadap produktivitas kerja diperoleh koefisien regresi sebesar –2,589790 koefisien uji t sebesar –1,075 nyata pada taraf α sebesar 28,49 % dan elastisitasnya 0,03.
   Fenomena di atas memberikan indikasi bahwa jenis pekerjaan di perusahaan tidak memerlukan pendidikan yang tinggi, akan tetapi yang lebih diperlukan adalah ketrampilan sehingga karyawan yang berpendidikan menganggap bahwa pekerjaan tidak sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki dan pada akhirnya akan menurunkan produktivitas kerja.
3. Hasil pendugaan parameter untuk pelatihan terhadap produktivitaskerja karyawan, nyata pada taraf α sebesar 0,00 % dan elastisitasnya sebesar 0,25.
   Fenomena di atas memberikan indikasi bahwa pelatihan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja adalah tidak efektif, karena pelatihan tidak tepat pada sasaran.
4. Hasil pendugaan parameter untuk pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan nyata pada taraf α sebesar 0,02 % dan elastisitasnya sebesar 0,19.
   Fenomena di atas memberikan indikasi bahwa pengalaman kerja karyawan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja adalah tidak efektif, karena jenis pekerjaan tidak memerlukan pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak.

HALAMAN PENGESAHAN

N a m a	:	OKTI ANDRIYANI
N I M	:	04.96.5756
Fakultas	:	Ekonomi
Jurusan	:	Manajemen
Judul Skripsi	:	ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA PT. NYONYA MENEER SEMARANG
Dosen Pembimbing I	:	Dra. Hj. Endang Dwi Astuti, MSi
Dosen Pembimbing II	:	Drs. Agus Wachjutomo. MSi

Semarang, 18 Juli 2001

Pembimbing I

Dra. Hj. Endang Dwi Astuti, MSi

Pembimbing II

Drs. Agus Wachjutomo. MSi

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Heru Sulistyo, SE. Msi

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat hidayah-Nya, sehingga skripsi tentang "***Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Nyonya Meneer Semarang***" dapat diselesaikan dengan baik.

Adapun maksud dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Strata 1 (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Atas berkat bantuan dari berbagai pihak yang telah berkenan untuk memberikan segala yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini, perkenankanlah penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bp. Drs. M. Zulfa Kamal, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Ibu Dra. Hj. Endang Dwi Astuti, MSi. sebagai dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan serta nasehat sejak awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Drs. Agus Wachjutomo, MSi. selaku dosen pembimbing II yang telah banyak memberikan petunjuk, arahan dan bimbingan.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung, yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan sebagai dasar penulisan skripsi ini.
5. Pimpinan dan staff PT. Nyonya Meneer Semarang yang telah memberikan kesempatan dilakukannya penelitian ini.

6 Semua pihak yang telah memberikan bantuannya dalam penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir.

Penulis menyadari akan kekurangsempurnaan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu segala kritik maupun saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan agar kelak dikemudian hari dapat menghasilkan karya yang lebih baik.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Semarang, 18 Juli 2001

Penulis,

OKTI ANDRIYANI

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

"Mohon pertolongan kamu sekalian dengan kesaburan dan melalui sholat. Sesungguhnya sholat (yang bisa diyadikan wasilah) itu berat untuk dilakukan, kecuali bagi orangorang yang khusyu".

(QS. Al-Baqarah : 45)

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

Karya ini kupersembahkan kepada:

- *Allah SWT, atas rahmat dan hidayahnya*
- *Agama Islam yang menjadi panutanku*
- *Ayah dan bundaku yang tercinta yang selalu berdo'a*
- *Saudara-saudaraku yang tersayang*
- *Teman-temanku (Erik, Nanni, Tegah, Retno) yang telah memberikan motivasi*

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i

ABSTRAKSI ii

HALAMAN PENGESAHAN iv

KATA PENGANTAR v

MOTTO DAN PERSEMBAHAN vii

DAFTAR TABEL xi

DAFTAR GAMBAR xii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah 1

1.2 Pembatasan Masalah 4

1.3 Perumusan Masalah 4

1.4 Tujuan Penelitian 5

1.5 Manfaat Penelitian 5

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Upah 6

2.1.1 Pengertian Upah 6
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah 7
2.1.3 Macam-Macam Sistem Pengupahan 9

2.2 Pengertian Pendidikan 10

2.3 Pelatihan 11

2.3.1 Pengertian Pelatihan 11
2.3.2 Berbagai Sistem / Metode Pelatihan 13

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

2.4 Pengalaman Kerja 14
2.4.1 Pengertian Pengalaman Kerja 14
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Suatu Pengalaman Kerja 15
2.4.3 Tujuan Pengalaman Kerja 16
2.5 Produktivitas Kerja 17
2.5.1 Pengertian Produktivitas Kerja 17
2.5.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan 18
2.5.3 Manfaat Program Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan 19
2.6 Hipotesis 20

BAB III METODE PENELITIAN
3.1 Jenis Penelitian 21
3.2 Lokasi Penelitian 21
3.3 Populasi dan Sampel 22
3.3.1 Populasi 22
3.3.2 Sampel 22
3.4 Sumber Data 23
3.4.1 Data Primer 23
3.4.2 Data Sekunder 23
3.5 Definisi Operasional 24
3.6 Metode Analisis Data 25
3.7 Pengujian Hipotesis 26

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN
4.1 Sejarah Dan Perkembangan Perusahaan 29
4.2 Lokasi Perusahaan 30

4.3 Struktur Organisasi 31

4.4 Proses Dan Hasil Produksi 35

4.4.1 Proses Produksi 35
4.4.2 Hasil Produksi 38

4.5 Pemasaran Dan Hubungan Perusahaan Dengan Masyarakat Sekitar 39

4.5.1 Daerah Pemasaran 39
4.5.2 Hubungan Perusahaan Dengan Masyarakat Sekitar 42

4.6 Personalia 42

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil 47

5.1.1 Upah 47
5.1.2 Pendidikan 48
5.1.3 Pelatihan 48
5.1.4 Pengalaman Kerja 49
5.1.5 Produktivitas Kerja 50

5.2 Pembahasan 51

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan 55

6.2 Saran 56

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

DAFTAR TABEL

NO.		Halaman
5.1	Besarnya Upah Yang Diterima Responden	47
5.2	Tingkat Pendidikan Responden	48
5.3	Pelatihan Yang Telah Dilakukan Responden	49
5.4	Pengalaman Kerja Yang DimilikiResponden	50
5.5	Produktivitas Kerja Responden Setiap Hari	51
5.6	Hasil Pendugaan Koefisien Parameter danKoefisien Elastisitasnya	51

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

DAFTAR GAMBAR

NO. Halaman

4.1 Struktur Organisasi Perusahaan 32

4.2Proses Produksi 36

43Skema Distribusi 41

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tujuan utama sebuah perusahaan didirikan dengan harapan untuk mendapatkan keuntungan atas produk yang dihasilkan. Besarnya keuntungan tersebut, diharapkan perusahaan mampu berkembang dengan pesat serta mengalami kemajuan yang cepat dibidang usahanya. Demi terwujudnya harapan tersebut, sebuah perusahaan melakukan pengelolaan faktor-faktor produksi yang tersedia secara tepat. Tingkat produktivitas dapat digunakan untuk mengetahui ketepatan usaha dan efisiensi penggunaan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia memegang peranan penting dalam proses peningkatan produktivitas kerja.

Perusahaan didalam menjalankan aktivitasnya, sangat membutuhkan tenaga kerja yang terampil di bidangnya. Seringkali terjadi ketidak efisienan tenaga kerja yang menyebabkan perusahaan / organisasi mengalami kemerosotan (tidak mampu bersaing). Teknologi juga akan mendorong perusahaan menjadi lebih kompetitif.

Trend-trend teknologi globalisasi pada gilirannya menghasilkan perubahan dalam dunia kerja. Manajemen sumber daya manusia benar-benar merupakan tanggung jawab setiap manajer dan tanggung jawab sumber daya manusia ini mencakup : motivasi, penempatan karyawan pada posisi yang benar dan jabatan tepat, pengorentasian, pengalaman kerja yang memadai, pendidikan dan pelatihan serta pengkompensasian untuk meningkatkan kinerja jabatan dan produktivitas kerja karyawan.

Upah merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh karyawan. Keberadaan upah sangatlah penting bagi pegawai maupun majikan mengingat upah merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Selain itu besarnya upah yang diterima merupakan perwujudan status sosial bagi karyawan karena tinggi rendahnya tingkat penghasilan akan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan. Tingkat besar kecilnya upah karyawan sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, pelatihan maupun pengalaman kerja. Mengingat upah yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja serta hasil kerja, perusahaan dalam menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal sehingga memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi.

Pendidikan merupakan modal dasar pengetahuan awal yang dimiliki oleh setiap karyawan. Pada umumnya, pendidikan yang dimiliki adalah pendidikan formal yang diperoleh di bangku sekolah ataupun pendidikan informal seperti kursus, keluarga dan lingkungan sekitar. Pendidikan dasar yang dimiliki oleh setiap karyawan adalah modal utama bagi karyawan untuk menyerap setiap petunjuk atau arahan yang diberikan, sehingga petunjuk ataupun arahan tersebut dapat dijalankan dengan baik dan benar.

Pelatihan merupakan suatu kegiatan perusahaan yang bertujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan para karyawannya sehingga karyawan yang dimaksud dapat menjalankan tugas sesuai dengan keinginan perusahaan. Proses pelatihan dilaksanakan setelah penerimaan karyawan, sebab latihan hanya diberikan pada karyawan perusahaan yang bersangkutan. Setiap perusahaan yang menginginkan agar para karyawannya dapat

bekerja secara lebih efisien akan selalu mempertimbangkan masalah pelatihan ini. Pada masa ini peranan pelatihan makin menonjol setelah adanya kecenderungan bagi perusahaan untuk menerima juga karyawan yang belum berpengalaman. Hal ini mungkin berdasarkan pertimbangan bahwa cara ini mungkin lebih baik ataupun mungkin atas dasar pertimbangan bahwa usaha mendapatkan karyawan yang sudah berpengalaman agak sulit karena umumnya mereka sudah bekerja pada perusahaan yang lain.

Pengalaman kerja merupakan kelebihan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan karena karyawan tersebut pernah bekerja di perusahaan baik perusahaan sejenis ataupun perusahaan lain. Dengan pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak maka dapat diharapkan karyawan akan mempunyai kemampuan yang lebih banyak dari pada karyawan yang tidak mempunyai pengalaman. Pengalaman kerja biasanya dijadikan sebagai syarat atau point tambahan untuk penerimaan karyawan.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul :

" ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA PT. NYONYA MENEER SEMARANG "

1.2 Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis membatasi penelitian pada faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Nyonya Meneer Semarang. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dibatasi pada variabel upah, tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan ?
5. Bagaimanakah pengaruh upah, pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan ?

1.4 Tujuan penelitian

Berdasarkan perumusan dan pembatasan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh upah produktivitas tenaga kerja.
2. Untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan produktivitas tenaga kerja.
3. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan produktivitas tenaga kerja.
4. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja produktivitas tenaga kerja.

5. Untuk menganalisis pengaruh upah, pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini manfaat yang ingin dicapai adalah :

1. Bagi penulis

   Menerapkan disiplin ilmu yang telah diterima, terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia serta ilmu penunjang lainnya

2. Bagi perusahaan

   Untuk memberikan informasi kepada pihak-pihak yang membutuhkan, dimana informasi tersebut digunkan dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan dimasa yang akan datang.

3. Bagi Peneliti

   Untuk melatih agar dapat berpikir ilmiah yaitu dengan jalan mengumpulkan data, mengolah, menganalisa dan membuat kesimpulan

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Upah

2.1.1 Pengertian Upah

Arti upah menurut Undang-Undang Kecelakaan tahun 1947 nomor 23 pasal 7 ayat (a) dan (b), yang dimaksudkan dengan upah adalah :

1. Tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan yang dilakukan.
2. Perumahan, makan, bahan pakaian dengan percuma yang nilainya ditaksir dengan harga umum setempat.

Edwan B. Flipo (1961 : 308) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan upah adalah harga untuk jasa yang diberikan oleh seseorang kepada orang lain.

Hadi Poerwono (1985 : 186) mengemukakan bahwa upah adalah sebagai jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu.

Van Der Van dalam buku Heidjrachman dan Suad Husnan (1985 : 138), mengartikan upah sebagai cara lebih luas, yaitu sebagai obyek kerja.

Hadi Poerwono (1985 : 197) mengemukakan bahwa upah dan gaji dapat diperhitungkan sebagai upah atau upah riil (nyata), yaitu :

a. Upah uang adalah jumlah upah yang dihitung menurut harga nominal mata uang yang diterima oleh buruh.

b. Upah nyata adalah jumlah uang yang dihitung dengan menggunakan upah tersebut untuk memperoleh bendabenda kebutuhan dan jasa-jasa yang diperlukan oleh penerima upah.

Dewan Penelitian Pengupahan Nasional dalam buku Heidjrachman Ranupandojo (1984 : 138) memberikan definisi upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pembeli kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan, UndangUndang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Pemotivasian dengan uang atau faktor lain, baru akan berhasil apabila tenaga kerja menginginkan dan yakin bahwa orang harus berjuang keras untuk mempertahankan hidup (papan dan sandang tidak memadai) akan sangat menghargai uang sebagai alat pemuas kebutuhan fisik. Pada dasarnya uang mempunyai daya tarik dan sangat besar nilainya bagi sejumlah tenaga kerja.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah

Masalah upah bukanlah masalah yang sederhana, tetapi cukup komplek sehingga perusahaan harus dapat menetapkan tingkat upah sedemikian rupa agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Heidjrachman dan Suad Husnan (1995 : 139) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor penting yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah, yaitu:

a. Penawaran dan Permintaan tenaga kerja

Meskipun ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa dipungkiri bahwa hukum penawaran juga mempengaruhi. Untuk pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan (*skill*) tinggi dan jumlah tenaga kerja langka, maka upah cenderung tinggi.

b. Organisasi buruh

Ada tidaknya organisasi buruh serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi terbentuknya tingkat upah. Adanya serikat buruh yang kuat yang berarti posisi *bargaining* tenaga kerja juga kuat, akan menaikkan tingkat upah.

c. Kemampuan untuk membayar

Meskipun mungkin serikat buruh upah tinggi tetapi realisasi pemberian upah akan tergantung juga pada kemampuan membayar dari perusahaan. Bagi perusahaan upah merupakan salah satu komponen biaya produksi. Tingginya upah mengakibatkan naiknya biaya produksi sampai mengakibatkan kerugian keuntungan, kalau kenaikan biaya produksi sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka jelas perusahaan tidak akan mampu memenuhi fasilitas tenaga kerja.

d. Produktivitas

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi. Semakin tinggi prestasi kerja, maka semakin besar pula upah yang akan diterima. Prestasi ini biasanya dinyatakan dengan produktivitas. Hanya yang terjadi masalah adalah nampaknya belum ada kesepatan dalam menghitung produktivitas.

e. Biaya hidup

Faktor lain yang perlu diperhatikan juga adalah biaya hidup. Di kota-kota besar, dimana biaya hidup tinggi upah juga cenderung tinggi. Bagaimanapun nampaknya biaya hidup merupakan "batas penerimaan upah" dari para tenaga kerja.

f. Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Peraturan tentang upah minimal merupakan batas bawah dari tingkat upah yang dibayarkan

2.1.3 Macam-macam Sistem Pengupahan

Dalam etika tata perusahaan yang wajar terdapat suatu etika bahwa upah harus dapat menjamin penghidupan yang layak bagi tenaga kerja yang bersangkutan beserta keluarga, selaras dengan martabat manusia.

Hadi Poerwono (1985 : 186) mengemukakan bahwa sistem pengupahan yang dilakukan perusahaan dapat dibagi menjadi 4 (empat), yaitu :

a. Sistem upah menurut waktu

Adalah sistem upah yang didasarkan kepada perhitungan menurut waktu seorang tenaga kerja menyediakan kapasitas kerjanya untuk perusahaan tersebut.

b. Sistem upah menurut potongan

Adalah sistem upah yang mengambil dasar-dasar perhitungan bukan waktu kerja, tetapi hasil kerja. Terutama dalam abad mekanisasi, kualitas produksi tidak banyak lagi tergantung dari hasil kecakapan dan kerja tangan manusia yang diutamakan adalah kualitas. Dalam upah menurut potongan ini terdapat dorongan pada tenaga kerja untuk bekerja keras dan menghasilkan yang sebanyak-banyaknya. Secara

otomatis yang cakap dan rajin akan memperoleh pendapatan yang lebih besar dari pada yang tidak cakap dan malas.

c. Sistem upah menurut dasar keluarga

Dalam upah ini perhitungannya dikutsertakan pula unsur susunan keluarga dari seorang tenaga kerja. Perhitungan ini lazimnya nampak pada perhitungan tenaga kerja yang mendapat penggantian prestasi berupa gaji. Penggantian ini dapat terlihat pada bentuk jaminan sosial yang terlihat dalam bentuk tunjangan keluarga, tunjangan perkawinan, tunjangan anak dan sebagainya. Upah menurut dasar keluarga ini didasarkan pada pertimbangan etis, yaitu suatu pertimbangan bahwa seseorang itu mempunyai kewajiban pula untuk menanggung penghidupan keluarganya. Kalau sudah menjadi etika perusahaan, bahwa upah tidak hanya merupakan upah hidup yang dapat memberikan kehidupan yang layak bagi tenaga kerjanya sendiri, tetapi juga layak bagi keluarga yang menjadi tanggungannya.

d. Sistem upah menurut dasar umur

Menurut sistem dasar pertimbangan upahnya dikutsertakan pertimbangan bahwa seseorang itu makin bertambah umurnya akan semakin meningkat kebutuhannya. Kecuali pertimbangan tersebut, biasanya dianggap bahwa makin lama masa kerjanya makin banyak pengalamannya dan dengan sendirinya makin tinggi hasil prestasinya.

2.2 Pengertian Pendidikan

Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (1995 : 77) memberikan pengertian mengenai pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan

ketrampilan memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

Adapun tujuan pendidikan menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (1995 : 78) adalah membawa anak didik agar dapat berdiri sendiri (mandiri) dalam hidupnya ditengah-tengah masyarakat. Seorang pendidik adalah seorang dewasa atau instruktur yang bertanggung jawab memberi pertolongan kepada anak didik (karyawan) dalam perkembangan jasmani dan rohaninya, agar mencapai tingkat kedewasaan, mampu berdiri sendiri memenuhi tugasnya sebagai makhluk Tuhan, makhluk sosial dan sebagai individu yang mandiri.

Dalam suatu pendidikan diperlukan sarana pendidikan, yang dimaksud sarana pendidikan adalah segala sesuatu yang dapat dipergunakan pendidik dalam usahanya mencapai tujuan.

Pendidikan tidak akan lepas dari lingkungan, ada tiga macam lingkungan menurut tempat berlangsungnya kegiatan pendidikan yaitu : lingkungan keluarga, lingkungan sekolah dan lingkungan masyarakat. Ketiga lingkungan dimana pendidikan berlangsung dapat disebut ini pusat pendidikan.

2.3 Pelatihan

2.3.1 Pengertian Pelatihan

Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (1995 : 77) menyatakan pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Latihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan pengetrapannya, guna meningkatkan

ketrampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya.

Heidjrachman dan Suad Husnan (1995 : 82) mengemukakan bahwa berbagai prinsip yang berguna sebagai pedoman dalam proses perubahan ketrampilan, pengetahuan dan sikap, antara lain

1. Motivasi. Semakin tinggi motivasi seorang karyawan, semakin cepat ia akan mempelajari ketrampilan atau pengetahuan baru tersebut. latihan, sebagai alat, haruslah dihubungkan dengan tujuan yang ingin dicapai oleh para karyawan (seperti upah yang lebih baik, kedudukan yang lebih baik dan lain sebagainya).
2. Laporan Kemajuan. Laporan kemajuan diperlukan untuk mengetahui seberapa jauh seorang karyawan telah memahami pengetahuan yang baru. Meskipun demikian pembuatan laporan kemajuan yang terlalu sering adalah tidak disarankan.
3. "*Reinforcement*". Apabila suatu ketrampilan sedang dipelajari, perlulah proses belajar ini diperkuat dengan hadiah ataupun hukuman. Manajemen haruslah bisa menentukan agar setiap hadiah dikaitkan dengan kemajuan para karyawan.
4. Praktek. Mempraktekkan apa yang dipelajari jelas-jelas merupakan hal yang sangat penting. Sedapat mungkin para karyawan yang dilatih bisa mempraktekkan ketrampilan tersebut pada suasana pekerjaan yang sebenarnya.
5. Perbedaan individual. Meskipun latihan kelompok sering mempunyai kelebihan ekonomis, perlulah disadari bahwa pada hakekatnya karyawan itu berbeda antara satu dengan yang lainnya. Katenanya latihan yang efektif hendaknya menyesuaikan dan berumitan dengan kemampuan masing-masing individu.

2.3.2 Berbagai Sistem / Metode Pelatihan

Heidjrachman dan Suad Husnan (1995 : 83) menyatakan bahwa secara umum bentuk atau metode pelatihan untuk karyawan-karyawan operasional dapat dikelompokkan menjadi 4 (empat) macam, yaitu :

1. *"On-job training"*. Bentuk pelatihan ini berupa pemberian tugas kepada atasan langsung dari karyawan yang baru dilatih, untuk melatih karyawan lain. Dengan sistem ini lebih ekonomi (hemat) karena tidak perlu menyediakan fasilitas khusus untuk latihan. Akan tetapi kebaikan daripada sistem ini, adalah apakah setiap atasan mampu mengejar dengan baik, sehingga keberhasilan sistem ini akan sangat tergantung pada kemampuan atasan langsung tersebut.
2. *"Vertibale school"* sebaiknya merupakan bentuk latihan dimana pelatihnya bukanlah para atasan langsung, tetapi pelatih-pelatih khusus (staf specialist). Alasan terutama adalah untuk menghindarkan para atasan langsung tersebut dengan tambahan kewajiban dan memaskan latihan hanya kepada para ahli dalam bidang latihan. Keburukan sistem ini adalah timbulnya konflik antara atasan langsung dengan para pelatih apabila ternyata nantinya para karyawan yang telah dilatih dianggap tidak baik.
3. *"Apprenticeship"* tmacang biasa dipergunakan untuk pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan (skill) yang relatif lebih tinggi. Program ini biasa mengkombinasikan *"On-job training"* dan pengalaman dengan petunjuk-petunjuk di kelas dalam pengetahuan-pengetahuan tertentu. Dalam kenyataannya program ini bisa dilakukan untuk pekerjaan-pekerjaan pengrajin seperti tukang kayu, juga pekerjaan-pekerjaan tukang las, mekanik, ahli listrik dimana karyawan yang

sedang menjalani masa "*apprenticeship*" mendapatkan hak-hak yang sama seperti karyawan-karyawan lainnya.

4 Kursus-kursus, merupakan bentuk pengembangan karyawan yang lebih mirip pendidikan daripada latihan. Kursus-kursus ini biasanya diadakan untuk memenuhi minat dari para karyawan dalam bidang-bidang pengetahuan tertentu (diluar bidang pekerjaannya) seperti kursus bahasa asing, kursus manajemen, kepemimpinan dan lain sebagainya. Kursus-kursus ini biasanya dibuat dalam bentuk "*programed learning*" dimana para peserta bisa belajar sendiri dan menyesuaikan kecepatan belajarnya sesuai dengan kemampuan masing-masing.

2.4 Pengalaman Kerja

2.4.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Alex S. Nitisemito (1982 : 59) menyebutkan bahwa dengan pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak maka akan dapat diharapkan mereka akan mempunyai kemampuan yang lebih besar daripada yang tanpa pengalaman. Pengalaman kerja merupakan suatu bagian yang penting dalam proses pengembangan keahlian seseorang.

Tetapi hal tersebut juga tergantung pada pengalaman serta latihan. Pengalaman serta latihan ini akan diperoleh melalui suatu masa kerja. Melalui pengalaman kerja tersebut seseorang secara sadar atau tidak sadar, sehingga akhirnya ia akan memiliki kecakapan teknis, serta ketrampilan dalam menghadapi pekerjaan.

Suatu perusahaan cenderung memilih tenaga kerja yang sudah berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman sedikitpun, karena mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang akan dikerjakan nanti. Oleh

karena itu pengalaman kerja termasuk salah satu faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan karyawan

Hal ini didukung kenyataan yang menunjukkan adanya kecenderungan bahwa makin lama seorang karyawan itu bekerja, makin banyak pengalaman yang dimilikinya dan berarti makin tinggi keahlian dan ketrampilan kerjanya. Sebaliknya makin rendah tingkat keahlian dan ketrampilan yang dimiliki karyawan yang bersangkutan atau dapat dikatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat keahlian dan ketrampilan tinggi akan menghasilkan ouput dalam kualitas dan kuantitas yang lebih baik. Dengan kata lain karyawan yang bersangkutan akan semakin produktif. Semakin produktif karyawan itu bekerja, semakin meningkat pula produktivitas kerjanya.

Bertolak dari uraian tersebut, pengertian pengalaman kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini yaitu lamanya kerja karyawan dalam perusahaan itu atau diluar perusahaan itu dibidang pekerjaan yang sama.

2.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Suatu Pengalaman Kerja

Alex S. Nitisemito (1982 : 61) menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu pengalaman kerja seseorang, diantaranya :

1. Keramahtamahan dalam menghadapi pimpinan

   Dengan mempunyai sikap ramah, terampil dan cepat serta hasil kerja yang memuaskan akan memberikan daya tarik tersendiri bagi atasan.

2. Kelengkapan pengalaman kerja

Dengan adanya bermacam-macam jenis pengalaman kerja akan membantu kelancaran didalam menyelesaikan pekerjaan dalam suatu perusahaan. Selain itu kelengkapan pengalaman kerja merupakan suatu sarana dalam usaha menambah penilaian dari pimpinan, sebab karyawan dapat meningkatkan karier dengan menarik hati atasan di samping bekerja dengan sebaik mungkin dan jauh dari masalah yang dapat memberatkan.

2.4.3 Tujuan Pengalaman Kerja

Alex S. Nitisemito (1982 : 65), menyebutkan bahwa ada berbagai macam tujuan seseorang dalam memperoleh pengalaman kerja. Adapun tujuan pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

1. Mendapat rekan kerja sebanyak mungkin dan menambah pengalaman kerja dalam berbagai bidang. Selain itu semakin banyak rekan kerja yang bersifat positif akan menambah pengetahuan dan wawasan terhadap berbagai macam pekerjaan sehingga akan memberikan kemungkin semaksimal mungkin bagi karyawan maupun perusahaan. Dengan demikian tujuan yang diharapkan perusahaan akan tercapai.
2. Mencegah dan mengurangi persaingan kerja yang sering muncul di kalangan tenaga kerja. Dengan adanya pembagian pekerjaan yang masing-masing membutuhkan pengalaman kerja tersendiri, akan mengurangi terjadinya persaingan antar karyawan, dan hal ini dapat dilakukan melalui kebijaksanaan pimpinan dalam penempatan posisi karyawan sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki. Selain itu dengan pengalaman kerja yang dimiliki oleh masing-

masing karyawan akan mencegah timbulnya rasa iri antara karyawan yang mengerjakan suatu pekerjaan tertentu dengan karyawan lain.

2.5 Produktivitas Kerja

2.5.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Peningkatan produktivitas merupakan sasaran yang hendak dicapai perusahaan dewasa ini. Hal ini dilakukan karena semakin ketatnya persaingan produk-produk yang ada di pasaran. Untuk mengatasi persaingan ini perusahaan berusaha meningkatkan produktivitas dengan harapan bisa menekan biaya-biaya produksi sehingga perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain, baik mengenai mutu maupun harga.

Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mendapatkan laba yang maksimal. Dengan kata lain perusahaan selalu mengharapkan terjadinya efisiensi penggunaan tenaga kerja. Oleh karena itu perusahaan perlu meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk mencapai efisiensi perusahaan terutama efisiensi penggunaan tenaga kerja.

Winardi (1986 : 183) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan produktivitas kerja karyawan adalah : jumlah hasil yang dicapai oleh seseorang pekerja atau unit faktor produksi lain dalam jangka waktu tertentu. Hal tersebut tergantung dari teknologi alat-alat produksi. Organisasi dan manajemen syarat kerja dan banyak faktor lain yang mempengaruhi.

Untuk mengetahui tercapainya produktivitas kerja oleh setiap karyawan dilihat dari besarnya *output* yang diterima oleh perusahaan berbanding dengan *input* yang diterima oleh karyawan dari perusahaan.

2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Payaman J. Simanjuntak (1995 : 102) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja digolongkan ke dalam berbagai kelompok, yaitu :

1. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan.

Kualitas dan kemampuan karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja mental dan kemampuan berfikir karyawan yang bersangkutan. Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas akan tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada di sekitar kita untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

Faktor ini yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah motivasi kerja, etos kerja yang berorientasi kepada produktivitas membutuhkan waktu yang lama dan teknik-teknik tertentu, antara lain dengan menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang menyenangkan dan hubungan industri yang serasi. Keamanan fisik karyawan memerlukan perhatian pengusaha, terutama karena tingkat upah yang umumnya rendah sehingga pemenuhan gizi dan kesehatan karyawan umumnya sangat terbatas.

2. Sarana Pendukung

Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas kerja dapat dikelompokkan menjadi 2 golongan yaitu :

a. Menyangkut lingkungan kerja termasuk teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkatan keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri.

b. Menyangkut kesejahteraan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan kelangsungan kerja.

3. Sarana Supra

Apa yang terjadi dalam perusahaan dipengaruhi oleh apa yang terjadi diluar perusahaan, seperti sumber-sumber faktor produksi yang akan digunakan, prospek pemasaran, perpajakan, perajinan, lingkungan hidup dan lain-lain. Hubungan antara pengusaha dengan karyawan juga mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari, bagaimana pandangan pengusaha terhadap karyawan, sejauh mana hak-hak karyawan mendapatkan perhatian pengusaha, sejauh mana karyawan dikutsertakan dalam penentuan kebijaksanaan, merupakan faktor yang mempengaruhi partisipasi karyawan dalam keseluruhan proses produksi.

2.5.3 Manfaat Program Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan

Pengukuran produktivitas pada dasarnya merupakan tolok ukur efisiensi sumber daya yang tersedia dalam perusahaan. Walaupun produktivitas hanyalah merupakan ratio atau perbandingan namun demikian manfaat produktivitas kerja karyawan cukup besar pengaruhnya bagi negara pada umumnya dan perusahaan pada khususnya. Manfaat produktivitas kerja karyawan pada perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi.
2. Untuk menentukan target atau sasaran yang nyata.
3. Untuk pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen yang berhubungan terhadap masalah-masalah yang berkaitan.

Faktor produktivitas bagi perusahaan adalah menuju kepada apa yang dinamakan profitability atau kemampuan memperoleh keuntungan-keuntungan. Dengan produktivitas proses produksi akan menjadi semakin efisien, sehingga lebih banyak barang dan jasa yang dapat dihasilkan dengan lebih cepat, dengan kualitas sesuai standart dan biaya persatuan produksinya, makin rendah atau murah. Hal tersebut penting bagi perusahaan, karena produk yang dihasilkan akan mampu bersaing dipasar karena harga relatif murah, penyerahan barang dapat dilakukan dengan lebih cepat, serta mutu produk sesuai dengan yang diinginkan oleh konsumen. Semua itu merupakan jaminan hidup dan perkembangan perusahaan, karena adanya pasar dan nilai yang diperoleh serta tenaga kerja yang produktif.

2.6 Hipotesis

Hipotesis menurut Sujana (1988 : 133) adalah usaha memperoleh kesimpulan, yang biasanya didahului oleh pengandaian atau asumsi mengenai populasi yang bersangkutan. Pengandaian ini mungkin betul ataupun mungkin tidak betul. Adapun dalam penelitian ini yang menjadi hipotesis adalah :

1. Faktor upah, pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.
2. Upah merupakan faktor yang paling dominan diantara faktor-faktor lain dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Djarwanto Ps dan Pangestu Subagyo (1985:1) mengemukakan bahwa penelitian ini bersifat *induksi inferensial* yaitu bidang ilmu pengetahuan statistik yang mempelajari tata cara penarikan kesimpulan mengenai keseluruhan populasi berdasarkan data yang ada dalam suatu bagian dari populasi tersebut (disebut sampel). Didalamnya adalah berisi estimasi, uji hipotesis, prediksi, dan perhitungan derjat asosiasi antara variabel - variabel.

Didalam penelitian ini, penulis berusaha mengungkapkan mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada perusahaan jamu "NYONYA MENEER" di Semarang.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini memerlukan observasi secara langsung untuk memperoleh data yang diperlukan sebagai bahan untuk menyusun laporan. Dalam hal ini observasi secara langsung ke lokasi penelitian yaitu PT. Jamu Nyonya Meneer Semarang yang terletak di Lingkungan Industri Kecil (LIK) Semarang.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo (1985:1) mengemukakan populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek (satuan – satuan / individu – individu) yang karakteristiknya hendak diduga. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan jamu PT. Nyonya Meneer Semarang khususnya dibagian produksi.

3.3.2 Sampel

Anto Dajan, (1986:111) mengemukakan sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi.

Kartini Kartono (1983:20) mengemukakan bahwa pada prinsipnya tidak ada peraturan – peraturan yang ketat secara mutlak menentukan beberapa persen sampel tersebut harus diambil dari populasi. Namun pada umumnya orang berpendapat bahwa sampel yang kelebihan itu adalah lebih baik daripada kekurangan sampel. Untuk populasi 10 sampai 100 orang/satuan, seyogyanya diambil 100%. Untuk 100 sampai 200 orang/satuan, bisa diambil 70 – 80 % dan seterusnya. Adapun dalam penelitian ini, yang dianggap sebagai sampel adalah sebanyak 100 orang yaitu 7,5% dari 1200 orang karyawan bagian produksi.

7,5%x 1200 = 90 ⟶ 100orang

3.4 Sumber Data

J. Supranto (1994:11) mengemukakan bahwa sumber data dapat diperoleh melalui data primer dan data sekunder

3.4.1 Data Primer

Data primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari obyeknya. Data primer ini diperoleh dengan cara :

1. *Observasi*

   Teknik pengumpulan data dengan jalan pengamatan atau mencatat secara langsung terhadap obyek yang akan diteliti

2. *Interview*

   Dilakukan dengan cara mengadakan tanya jawab langsung, baik dengan pimpinan maupun karyawan perusahaan yang dalam hal ini bertindak sebagai responden untuk mendapatkan data tentang sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, proses produksi serta hal – hal yang berkaitan dengan penelitian

3. *Questionare*

   Pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan sebagai alat bantu dalam mengadakan penelitian

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah pihak lain biasanya sudah dalam bentuk publikasi. Adapun data sekunder dalam penelitian ini meliputi buku – buku literatur, catatan – catatan

perusahaan atau sumber – sumber yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

3.5 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur. Definisi operasional ini ditunjukkan oleh indikator –indikator yang digunakan untuk mengukur variabel yang secara terperinci sebagai berikut :

a. Upah (x_1)

Adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dihasilkan dalam bentuk rupah pada satuan waktu/ periode tertentu. Adapun pengukuran yang digunakan adalah :

1) Besarnya upah yang diterima oleh karyawan

b. Pendidikan (x_2)

Adalah tambahan pendidikan atau pelatihan yang diberikan kepada karyawan sebagai penunjang peningkatan produktivitas karyawan. Adapun pengukuran yang digunakan adalah :

1) SD 2) SMP 3) SMA

c. Pelatihan(x_3)

Pelatihan adalah suatu kegiatan yang diberikan oleh perusahaan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas kerjanya. Adapun pengukuran yang digunakan adalah :

1) Pemberian pelatihan kepada karyawan per periode tertentu.

d. Pengalaman Kerja (X_4)

Adalah suatu pengalaman yang didapat pada saat seorang karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan. Yang menjadi alat ukur dalam pengalaman kerja adalah :

1) Lamanya bekerja pada perusahaan (tahun)

e. Produktivitas kerja (Y)

Adalah hasil produksi yang diperoleh secara kualitas maupun kuantitas yang diukur dalam satuan unit pada periode tertentu. Adapun yang menjadi alat ukur dalam produktivitas kerja adalah :

1) Besarnya hasil produksi yang dicapai karyawan pada periode tertentu

3.5 Metode Analisis Data

Untuk menganalisis adanya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, dalam penelitian ini digunakan rumus sebagai berikut :

1. Metode Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh upah, pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja digunakan alat analisis regresi berganda dengan rumus sebagai berikut :

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

Di mana :

Y = Produktivitas kerja variabel dependen

X_1 = Upah sebagai variabel independen

X_2 = Pendidikan sebagai variabel independen

X_3 = Pelatihan sebagai variabel independen

X_4 = Pengalaman kerja sebagai variabel independen

a = konstanta

b_1, b_2, b_3, b_4 = koefisien regresi

2. Metode Elastisitas

Metode elastisitas digunakan sebagai prosentase perubahan kuantitas yang diminta sebagai akibat dari perubahan nilai salah satu variabel yang menentukan permintaan sebesar 1 persen. Adapun rumus yang digunakan adalah : (Vincent Gasferz, 1996:143)

$$\eta = \frac{\Delta Y}{\Delta Xi} \cdot \frac{Xi}{Y}$$

Dimana

η = elastisitas

Y = produktivitas kerja (variabel terikat)

X = upah, pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja (variabel bebas)

3.6 Pengujian Hipotesis

1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui besarnya prosentase perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas. Untuk mencari koefisien determinasi ini dapat dinyatakan dengan prosentase (100 %).

Rumusnya :

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

2. Uji t

Untuk mengetahui signifikansi dari hasil penelitian, dilakukan uji t dengan mekanisme pengujian sebagai berikut :

a. Uji t, digunakan rumus t hitung sebagai berikut :

$$t = \frac{b_i}{SE\ b_i}$$

dimana

b_i koefisien regresi

$SE\ b_i$ Standar error t

b. Menentukan tingkat kesalahan pada taraf signifikansi 5 %, berarti bahwa :

α = 0,05 ▶ t(α;n-k-1)

d.k = (n-k-1)

c. Menentukan kriteria pengujian, yaitu :

- Jika t hitung < t tabel (α;n-k-1), maka :

  Ho diterima dan Ha ditolak artinya tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas pada derajat kebebasan (*degree of freedom*) sebesar n-k-1

- Jika t hitung > t tabel (α; n-k-1), maka :

  Ho ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh signifikan variabel bebas secara individual terhadap variabel yang tidak bebas pada derajat kebebasan (*degree of freedom*) sebesar n-k-1. Dalam hal ini n adalah banyaknya observasi dan k adalah banyaknya variabel bebas

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

3. Uji F

Uji F yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel tidak bebas dengan rumus sebagai berikut

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

Keterangan:

F : Koefisien penentu

R^2 : Koefisien determinasi

n : banyaknya sampel

k : banyaknya variabel yang diamati

Mekanisme uji F adalah sebagai berikut

- Jika F hitung < F tabel k,n-k-1, maka

  Ho diterima atau Ha ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan variabel tidak bebas pada derajat kebebasan sebesar n-k-1, dimana n menunjukkan banyaknya observasi dan k menunjukkan banyaknya variabel terhitung.

- Jika F hitung > F tabel k,n-k-1, maka

  Ho ditolak atau Ha diterima, artinya ada pengaruh signifikan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas pada derajat kebebasan sebesar n-k-1, dimana n menunjukkan banyaknya observasi dan k menunjukkan banyaknya variabel terhitung.

BAB IV
GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Dan Perkembangan Perusahaan

Secara awam apabila mendengar kata "meneer" sekilas akan teringat jaman penjajahan dimana meneer berarti "tuan". Tapi untuk meneer yang satu ini bukan tuan tetapi nama seorang perempuan yang lahir di Sidoharjo, Jawa Timur tahun 1895. Sedangkan arti kata meneer dalam bahasa Jawa berarti butir-butir beras yang kecil.

Meneer menikah pada usia 17 tahun, pasangan ini kemudian pindah ke Semarang. Suatu ketika musibah menimpa keluarga Meneer, yaitu suami Meneer jatuh sakit. Pada waktu itu obat-obatan belum ada dan apabila adapun harganya mahal sekali. Kemudian Nyonya Meneer teringat akan resep orang tuanya, yaitu ramuan tradisional. Berkat ketekunan dan kesabaran Nyonya Meneer, akhirnya suaminya sembuh dari sakit. Sejak saat itu Nyonya Meneer mulai menolong teman, tetangga dan handai taulan apabila ada yang sakit dengan cara meramu jamu yang telah dipersiapkan sendiri.

Mulai saat itulah Nyonya Meneer terkenal sebagai pembuat jamu tradisional dimana dia mencari bahan-bahan dan membuatnya sendiri. Barulah pada tahun 1919 Nyonya Meneer mendirikan usaha jamu yang masih berupa *home industry*. Dengan makin bertambahnya permintaan maka ia mencari beberapa orang untuk menjadi agen atau distributornya terutama toko-toko dan kios-kios. Mengingat industri rumah tangga tersebut mengalami perkembangan yang semakin pesat dengan disertai adanya permintaan jamu yang semakin meningkat pula, maka pada tahun 1967 usaha yang

bersifat perusahaan perseorangan tersebut berubah menjadi sebuah usaha yang bersifat perusahaan perseroan terbatas dengan nama PT. Jamu Nyonya Meneer. Sampai sekarang perusahaan yang bernama PT. Jamu Nyonya Meneer baik kantor maupun pabriknya berada di Semarang, tepatnya di Jl. Raden Patah No. 191-199. Kemudian perusahaan mengadakan perluasan pabrik di Jl. Raya Kaligawe Km. 4 Semarang yang sekaligus terdapat museum Jamu Nyonya Meneer.

4.2 Lokasi Perusahaan

Perusahaan Jamu Cap Potret Nyonya Meneer juga memperhaatikan faktor lokasi perusahaan karena penentuan lokasi perusahaan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam kelangsungan usaha dan perkembangan perusahaan selanjutnya. Lokasi PT. Nyona Meneer, baik kantor maupun pabriknya sampai sekarang berkedudukan di Semarang, yaitu Jl. Raden Patah No. 191-199 dan di Jl. Raya Kaligawe Km. 4 Semarang. Adapun pertimbangan memilih lokasi perusahaan Nyonya Meneer di kota Semarang adalah karena faktor sejarah dan ekonomi sebagai berikut :

1. Perusahaan Jamu Nyonya Meneer didirikan pertama kali oleh Nyonya Meneer di Semarang.
2. Lokasi pabrik yang strategis karena Semarang terletak di tengah-tengah pulau Jawa. Semarang merupakan ibu kota propinsi yang merupakan salah satu kota industri di Indonesia.
3. Lokasi perusahaan dekat dengan jalan raya, sehingga mempermudah sarana transportasi. Selain itu Semarang mempunyai pelabuhan laut, udara, sehingga

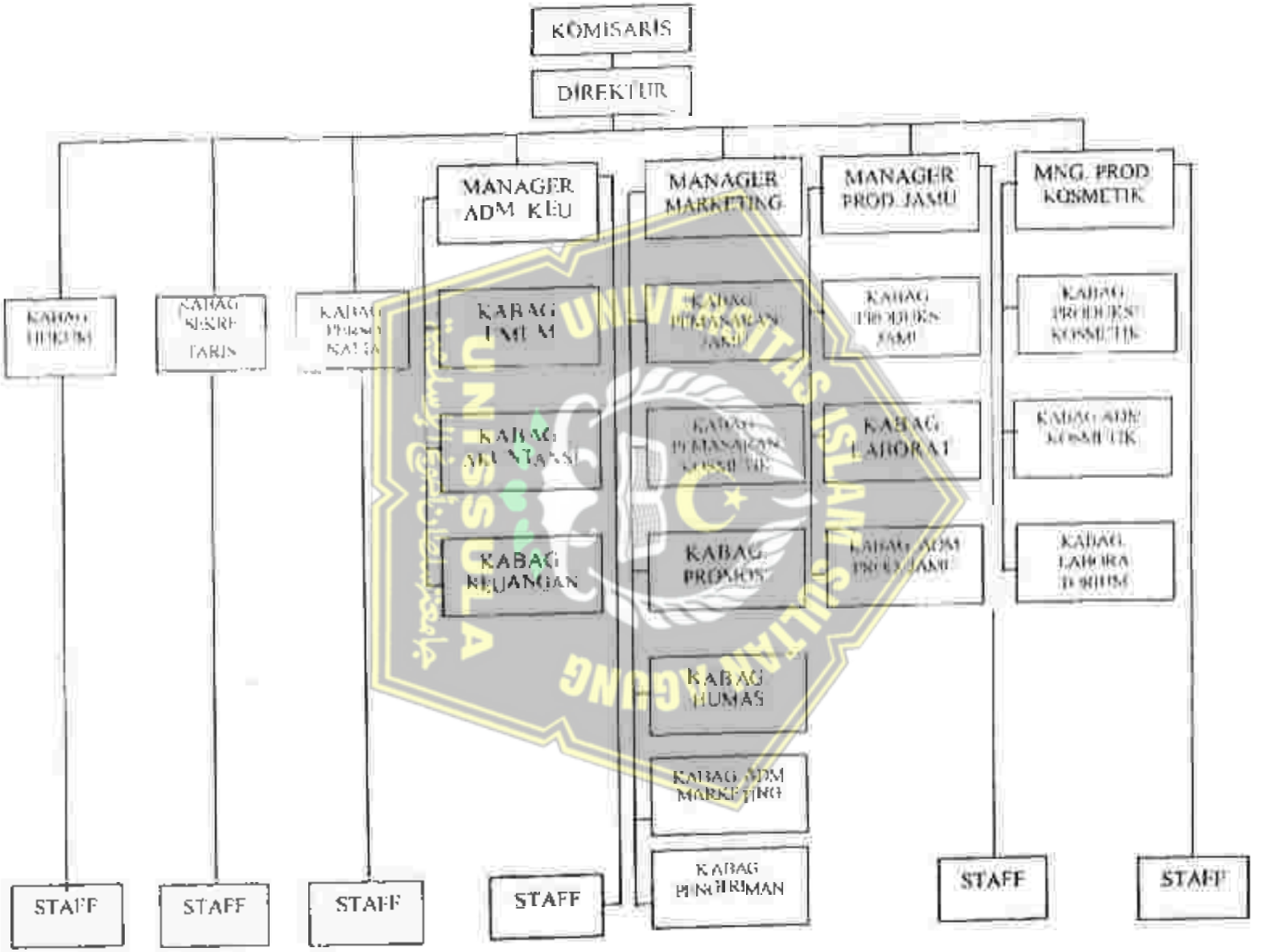
mempermudah pengiriman barang, baik untuk Pulau Jawa maupun keluar Pulau Jawa.

4. Bahan baku yang banyak dan mudah diperoleh, karena tersedia dalam jumlah yang besar di sekitar lokasi pabrik.
5. Di Semarang tersedia satuna dan prasarana dengan lengkap baik umum maupun khusus.
6. Tenaga kerja relatif murah dan mudah dibandingkan dengan kata-kata besar lainnya di Indonesia.

4.3 Struktur Organisasi

Strukutr organisasi disusun sebagai pedoman pelaksanaan fungsi organisasi, agar dalam melaksanakan tugasnya tidak terjadi kesimpang siuran. Yang dimaksud dengan struktur organisasi adalah pengelompokan organisasi yang didasarkan pada kekuasaan dan tanggung jawab tiap-tiap orang atau bagian serta kekhususan masing-masing karyawan dalam organisasi.

Semua pegawai dalam satuan ini menerima perintah dan petunjuk langsung dari pimpinan satuan serta bertanggung jawab penuh hanya kepadanya. Adapun bentuk bagan struktur organisasi pada perusahaan Nyonya Meneer dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut.



Gambar 4.1 : **Struktur Organisasi Perusahaan**
Sumber : **PT. Jamu Cap Potret Nyonya Meneer** Semarang

Dengan adanya pembagian tugas dan wewenang perusahaan Nyonya Meneer seperti gambar tersebut di atas, maka organisasi dapat di koordinir menuju suatu tujuan tertentu. Tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagan tersebut adalah :

A. Dewan Komisaris

1. Meminta pertanggung-jawaban dari Direktur atas pelaksanaan kegiatan perusahaan.
2. Mengawasi atau mengontrol semua kegiatan yang dilaksanakan oleh Direktur.
3. Mengatur dan menyelidiki terhadap kegiatan perusahaan apabila ada kekurangan mengenai pelaksanaan kegiatan.
4. Mengevaluasi total perusahaan dalam satu periode tahunan.

B. Direktur

1. Memegang kekuasaan penuh dan tertinggi dalam perusahaan di atas menejer.
2. Bertanggung jawab atas kelancaran tugas dan mengendalikan serta membimbing dan mengkoordinasi tugas-tugas pada umumnya.
3. Mempertanggung-jawabkan semua kebijaksanaan perusahaan yang menyangkut laba dan rugi perusahaan, keuangan dan produksi.
4. Menerima laporan dari tiap-tiap manajer baik laporan rutin maupun laporan yang sekali waktu.
5. Mengadakan pengontrolan terhadap produksi yang dihasilkan.
6. Membawahi langsung tiga Kabag. yaitu : Bagian hukum, Bagian sekretaris, dan Bagian personalia.

C. Manajer Administrasi dan Keuangan

Manajer keuangan perusahaan yaitu memberikan suatu keputusan yang terperinci mengenai penempatan dana pos-pos penerimaan dan untuk pertimbangan bagian Direktur dalam mengambil keputusan perusahaan. Membantu bagian lain yang membuat suatu keputusan yang berhubungan dengan pembiayaan perusahaan. Membuat laporan tahunan untuk mengevaluasi perkembangan perusahaan yang menjadi tanggung jawab. Membantu Direktur dalam membuat anggaran perusahaan dalam suatu periode tahunan. Pelayanan mengetikan, menjilidkan dan macam-macam *supplies* sebagai kegiatan administraasi secara umum. Bagian ini membawahi tiga bagian yaitu : bagian umum, bagian administrasi dan bagian keuangan.

D. Bagian *Marketing*

Membuat suatu anggaran penjualan yang ingin dicapai perusahaan melaksanakan suatu rencana kerja, yang sudah dibuat dibidang penjualan periklanan distribusi dan promosi, mengusulkan kepada Direktur agar diadakan suatu inovasi di bidang pemasaran dan usaha pengadaan pengembangan pasar. Membuat target periode penjualan sebagai suatu sasaran kepada kepala bagian pemasaran. Manajer *marketing* ini membawahi Kabag. pemasaran jamu, Kabag pemasaran kosmetika, Kabag. promosi, Kabag. humas, Kabag. Administrasi dan Kabag pengiriman.

E. Manajer Produksi Jamu

Mengatasi bahan-bahan dan proses produksi jamu selain jamu-jamu kosmetik. Bertanggung jawab atas setiap proses produksi sebelum, selama dan

sesudah serta bertanggung jawab penuh atas hasil proses produksi. Mengkoordinasikan kegiatan produksi untuk menjaga kelancaran dan proses produksi. Membuat laporan kegiatan produksi yang disampaikan kepada Direktur dalam periode yang dilaksanakan secara kontinue. Manajer ini juga membawahi administrasi jamu dan Kabag. laboratorium.

F. Manajer Produksi Kosmetik

Mengawasi produk jamu-jamu untuk kosmetik termasuk di dalamnya meneliti bahan-bahan jamu yang akan digunakan sampai pada pembungkusan dan pengepakan. Bertanggung jawab atas setiap proses produksi sebelum, selama dan sesudah serta bertanggung jawab penuh atas hasil proses produksi jamu kosmetik. Membuat laporan kegiatan produk untuk disampaikan kepada Direktur dalam satu periode secara kontinue.

Memberikan informasi kepada bagian yang lain untuk menentukan tindakan yang akan diambil sehubungan dengan adanya informasi bagian produksi kosmetika. Manager ini membawahi tiga bagian : Kabag produksi kosmetik, Kabag. administrasi kosmetik dan Kabag. laboratorium.

4.4 Proses Dan hasil Produksi

4.4.1 Proses Produksi

PT. Nyonya Meneer melakukan proses produksi menggunakan rempah-rempah sebagai bahan baku. PT. Nyonya Meneer mendapat bahan-bahan dari suppleyer. Selanjutnya bahan baku tersebut mengalami proses penyeleksian bahan di

bagian laboratorium. Proses produksi PT. Nyonya Meneer dapat dilihat dalam gambar 4.2sebagai berikut

Gambar 4.2 : **Proses Produksi**

Sumber : PT. Nyonya Meneer Semarang

Adapun jalannya proses adalah sebagai berikut :

1. Bahan diambil dari gudang penyimpanan kemudian masuk proses perajangan, hal ini dikarenakan bahan tersebut harus berbentuk bagian-bagian yang kecil pada saat diproses untuk jamu (contohnya seperti jahe, kunyit, kunir dan lain-lain), atau proses.

2. Dari gudang penyimpanan kemudian terlebih dahulu diseleksi atau dipilih yang baik, hal ini disebabkan karena bahan baku untuk jamu ada yang tercampur kotoran.

Kemudian setelah melalui tahapan no 1 dan 2 selanjutnya bahan-bahan tersebut masuk dalam proses pencucian bahan. Setelah dicuci bersih, bahan-bahan itu lalu dijemur dan dikeringkan. Dijemur maksudnya bahan dijemur di bawah terik matahari supaya kering, sedangkan dikeringkan maksudnya adalah bahan di angin-anginkan supaya kering tetapi tidak dibawah terik matahari. Setelah itu masuk ke laboratorium untuk diteliti kebersihan dan kelayakan untuk diproses, lalu bahan-bahan itu diracik satu per satu kemudian digiling dan dicampur sesuai dengan kegunaan jamunya, seperti untuk pegel linu, untuk haid atau untuk sariawan. Setelah jamu menjadi satu adonan maka diambil sampel untuk diteliti di laboratorium untuk menguji kualitasnya. Apabila sudah cocok dengan komposisi maka selanjutnya jamu tersebut dapat dibungkus dan dipak. Kemudian masuk gudang untuk disimpan terlebih dahulu sebelum dipasarkan.

Berikut ini sebagian bahan baku rempah-rempah yang diolah :

a. Jahe
b. Temu lawak
c. Temu ireng
d. Kunir
e. Laos
f. Paka
g. Iada

h. Kapulaga

i. Kencur

j. Merica

k. Dan lain-lain

4.4.2 Hasil Produksi

Produk-produk jamu yang dihasilkan PT. Nyonya Meneer dapat dibagi menjadi lima bagian yaitu :

1. Jamu untuk wanita
   a. Untuk memelihara kecantikan tubuh kaum wanita dan gadis. Macamnya : jamu pamasan, gadis remaja, galian singset, awet muda, srikaton dan lain-lain.
   b. Untuk menyembuhkan penyakit-penyakit wanita. Macamnya : jamu keputihan, jamu datang bulan tidak cocok, jamu sambungan dan sebagainya.
   c. Untuk pengantin, dupa pengantin, jamu pengantin, bedak pengantin.
2. Jamu Kosmetik

   Untuk memelihara dan menambah kecantikan kaum wanita. Macamnya : jamu sehat wanita, awet ayu, jerawat, bedak awet ayu, bedak remaja, bedak dingin, mangir krem, jamu mekar sari, bedak dewi kecantikan, bedak jerawat, buste krem, lulur awet ayu.

3 Jamu-jamu kesejahteraan keluarga

a Untuk membina kesejahteraan ibu dan anak. Macamnya : jamu nifas, jamu sorok, jamu galian parem, jamu selapan, jamu habis bersalin, jamu kering tapel ratus, tapel sinh, jamu sawanan, pilis sanggul.

b. Untuk menciptakan suasana bahagia dan harmonis antara suami istri. Macamnya : jamu sehat perkasa, pil majun, jamu galian rapet, jamu sri katon, jamu delima putih, jamu tresnasih.

c. Wangi-wangian untuk menyegarkan ruangan serta menghilangkan hawa busuk.

4. Jamu-jamu kesehatan

Macamnya : jamu cabe puyang, jamu sarang burung, jamu sehngjong, jamu beras kencur, serbat harum manis, jamu segar, jamu temu lawak, jamu gadung dan lain-lain.

5. Jamu penyembuhan

Untuk menyembuhkan macam-macam penyakit. Macamnya : jamu wasir, jamu kematus, jamu sraban, jamu peputih, jamu galian parem, jamu tujuh angin, jamu sehat paru, jamu sambetan, jamu bersih darah, jamu kemanden dan lain-lain.

4.5 Pemasaran Dan Hubungan Perusahaan Dengan Masyarakat Sekitar

4.5.1 Daerah Pemasaran

Jenis jamu yang dihasilkan oleh PT. Nyonya Meneer seluruhnya ada 155 jenis jamu yang dibagi dalam bentuk seperti extrak kapsul, pil, bubuk dalam dos, bentuk

tablet dan macam-macam kosmetik seperti bedak, sabun kecantikan, shampoo dan minyak rambut.

Daerah pemasaran PT. Nyonya Meneer dewasa ini sangat luas, tidak saja daerah pemasaran untuk pulau Jawa, tetapi juga propinsi-propinsi lain di Indonesia telah terjamah bahkan sampai menembus pasar luar negeri.

a. Daerah pemasaran Jawa Barat

Daerah Jawa Barat meliputi : Bandung, Cirebon, Indramayu, Jakarta, Majalengja dan Purwakarta.

b. Daerah pemasaran Jawa Tengah

Daerah pemasaran Jawa Tengah meliputi : Semarang, Batang, Bumiayu, Cilacap, Comal, Yogyakarta, Gombong, Kebumen, Kutoarjo, Muntilan, Slawi, Parakan, Kroya, Banyumas, Tegal, Wonosobo, Pekalongan dan Wonogiri.

c. Daerah pemasaran Jawa Timur :

Daerah pemasaran Jawa Timur meliputi : Banyuwangi, Tuban, Bondowoso, Jember, Ngawi, Madiun, Malang, Surabaya, Kediri, Lumajang, Ngajuk, Ponorogo dan Situbondo.

d. Daerah pemasaran di luar pulau Jawa.

Daerah pemasaran di luar pulau Jawa meliputi : Ambon, Banjarmasin, Banda Aceh, Balik Papan, Bengkulu, Denpasar, Jambi, Kendari, Kupang, Manado, Palembang, Palu, Pangkal Pinang, Pontianak, Tanjung Balai Karimun, Samarinda, Bandar Lampung dan lim-lim.

e. Daerah pemasaran luar negeri.

Daerah pemasaran luar negeri yang meliputi beberapa negara, seperti : Nedherlands, Australia, Kuala lumpur, Singapura, Tokyo dan New Zeland.

Saluran distribusi pemasaran dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 4.3 : Skema distribusi

Sumber : PT. Nyonya Meneer Semarang

Dari bagan di atas dapat dilihat bahwa perusahaan menyalurkan produksinya kepada agen kemudian agen akan menyalurkan kepada pengecer. Akhirnya pengecerlah yang akan melayani konsumen. Sarana transportasi yang digunakan perusahaan adalah armada truk dan kendaraan jenis lain. Periode pengiriman dilakukan setiap hari sesuai dengan jumlah permintaan dari agen.

Berdasarkan saluran distribusi di atas, maka sarana periklanan yang paling tepat dilakukan perusahaan antara lain melalui videoskop, layar tancap, bioskop umum, media cetak dan pameran-pameran.

Tenaga pemasaran yang digunakan adalah tenaga penjualan baik pria maupun wanita. Tenaga penjual ini memberikan informasi kepada konsumen maupun pengecer tentang produk yang dihasilkan.

Dalam menetapkan harga untuk produksi, perusahaan ini mematok harga antara Rp. 500 - sampaiRp. 115.000

4.5.2 Hubungan Perusahaan Dengan Masyarakat Sekitar

PT. Nyonya Meneer senantiasa memberikan bantuan kepada masyarakat yang membutuhkan dengan memprioritaskan pada segi-segi yang bersifat umum. Bantuan tersebut misalnya berupa perbaikan masjid, perbaikan jalan dan jembatan serta study lapangan untuk sekolah-sekolah dan perguruan tinggi. Dalam memenuhi proses produksi, perusahaan dibantu oleh pemerintah. Bantuan pemerintah kepada PT. Nyonya Meneer berupa jasa, misalnya ada paket-paket kebijaksanaan yang ditetapkan pemerintah sehingga membenkan kemudahan bagi perusahaan dalam memperoleh bahan yang diimpor maupun diekspor yang berupa orang jadi kedaerahan lain. Selain itu perusahaan mudah dalam memperoleh kredit dari bank dan terjalin hubungan yang lebih luas baik dengan aparat pemerintah maupun dengan masyarakat.

4.6 Personalia

PT. Nyonya Meneer Semarang merupakan perusahaan yang memperoduksi segala jenis jamu. Perusahaan ini mempekerjakan tenaga kerja yang sebagian besar adalah wanita. Tenaga kerja pria bersifat membantu terselenggaranya kegiatan proses produksi. Tenaga kerja pria berada pada bagian pengawasan pengendahan, penggilingan / mesin, transportasi dan staff. Jadi tenaga kerja yang melakukan perajangan, pengeringan, pengajian bahan, penelitian, peracikan dan pengepakan adalah wanita.

Jumlah tenaga kerja perusahaan pada saat ini sekitar 2000 orang karyawan yang terdiri dari 80 % wanita dan 20 % pria. Jika dihitung maka jumlah keseluruhan tenaga kerja wanita 1600 orang dan tenaga kerja pria adalah 400 orang. Jumlah

karyawan bagian produksi sekitar 1200 orang yang terdiri dari 960 wanita dan 140 pria. Hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan diatur dalam kesepakatan kerja bersama (*Collective labour agreement*). Segi-segi pokok yang diatur dalam *collective labour agreement* meliputi ketentuan upah, upah lembur, jam kerja, kesehatan, cuti, pensiun, pasangan, PHK dan kesejahteraan lain yang diberikan kepada karyawaan. Perjanjian kerja antara karyawan dan perusahaan meliputi sebagai berikut :

1. Jam Kerja

   Jam kerja ditetapkan selama 8 jam kerja / hari atau dalam satu minggu terdapat 40 jam kerja. Jam kerja tersebut dibagi dalam 4 jam berturut-turut dan 1 jam istirahat. Kemudian 4 jam berikutnya bekerja lagi sampai akhir.

2. Hari tidak masuk kerja

   Hari tidak masuk kerja ditetapkan pada hari-hari tertentu, seperti hari raya dan hari besar lainnya yang telah ditentukan. Untuk hari Jum'at seperti biasa, yaitu jam istirahat tetap selama 1 jam sedangkan hari Sabtu dan Minggu libur.

3. Sistem pengupahan

   Sistem pengupahan yang dilakukan perusahaan ini ada 3 jenis yaitu sisten harian, bulanan dan upah lembur.

   a. Upah harian

      Upah harian adalah upah yang diberikan kepada buruh tiap akhir pekan. Besar upah rata-rata Rp 6200-/ hari. Hal ini belum termasuk upah lembur dan upah insentif dan komisi lainnya.

   b. Upah bulanan merupakan upah yang diterima karyawan yang bekerja bukan pada karyawan harian seperti pegawai tenaga penjual, staf dan manager.

c. Upah lembur

Upah lembur diatur dalam ketentuan yang telah disepakati bersama sesuai dengan kesepakatan kerja bersama. Hari libur dianggap hari kerja kecuali hari libur yang ditetapkan oleh perusahaan, yaitu Sabtu dan Minggu. Sedangkan upahnya adalah 3 kali upah biasa. Kerja lembur ini biasanya dilakukan dengan maksud :

1. Untuk mencukupi rencana produksi
2. Bertumpuknya bahan baku maupun barang setengah jadi
3. Hal-hal lain yang mendesak, seperti bertambahnya permintaan dan lain-lain

d. Asuransi Tenaga Kerja

Karyawan pemasaran ini mendapat jaminan keselamatan kerja yang telah disepakati bersama dalam kesepakatan kerja bersama.

e. Kesehatan dan Pengobatan

Perusahaan menyediakan pelayanan kesehatan dan pengobatan, yaitu dengan tersedianya balai pengobatan bagi karyawan yang sakit atau mengalami kecelakaan kerja. Balai pengobatan ini bersifat pertolongan pertama, apabila dirasa tidak dapat mengatasi maka segera dilarikan di rumah sakit yang sudah menjadi rujukan.

f. Pensiun atau Berhenti Bekerja

Karyawan pada perusahaan bersifat bebas. Perusahaan tidak mem-PHK karyawan secara langsung tetapi perusahaan memberikan kebebasan tentang berhenti kerja. Ketentuan tentang karyawan yang berhenti kerja adalah

sebagai berikut : karyawan telah berusia 55 tahun dan atau sudah bekerja selama 20 tahun. Karyawan tersebut dapat berhenti sekehendaknya dan diberikan uang pesangon sesuai dengan masa kerja, sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

g. Tunjangan dan Santunan

Jasa santunan diberikan kepada karyawan yang mengalami musibah sehingga tidak bisa bekerja lagi atau meninggal dunia. Ketentuan tergantung kebijaksanaan perusahaan.

h. Ketentuan Waktu Istirahat

Sesuai dengan kesepakatan kerja bersama, waktu istirahat diberikan kepada karyawan yang mengalami sesuatu hal. Adapun ketentuan mengenai pengupahan bagian karyawan yang tidak masuk kerja karena cuti atau hal lain diatur sebagai berikut :

1. Apabila karyawan melaksanakan perkawinan diberikan tunjangan yang besarnya 5 hari upah penuh.
2. Apabila karywan menikahkan anaknya, maka diberi cuti 2 hari kerja dan upah penuh.
3. Apabila karyawan tidak masuk kerja karena istrinya melahirkan, maka cuti yang diberikan adalah 2 hari kerja dan upah penuh.
4. Apabila suami atau istri karyawan meninggal mendapat tunjungan yang besarnya 3 hari upah penuh.

Selain tunjangan dan pasangan yang disebutkan di atas, perusahaan juga memberikan tunjangan istimewa pada hari raya Idul Fitr berupa gaji ke-13

f. Perputaran Tenaga Kerja

Tingkat perputaran tenaga kerja yang terjadi pada PT. Nyonya Meneer sejak tahun 1985 kecil prosentasenya. Perpindahan karyawan rata-rata tiap tahunnya kurang dari 10 orang. Jadi tenaga kesseluruhan dari dari dahulu hingga sekarang hanya kecil saja. Seperti karyawan meninggal atau sudah tua. Perusahaan ini memperhatikan kesejahteraan karyawan dan mengusahakan agar *labour turn over* dapat ditekan sekecil mungkin sehingga perusahaan dapat memperkecil biaya dalam menangani tenaga kerja.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil

5.1.1 Upah

Upah merupakan salah satu unsur yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan dimana upah diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas jerih payah yang telah dilakukan . Adapun besarnya upah yang diterima responden atas pertanyaan yang diajukan adalah sebagai berikut :

Tabel 5.1 Besarnya Upah Yang Diterima Responden

No	Upah yang diterima (Rp)	Jumlah	%
1.	< Rp. 200000,-	16	16 %
2.	Rp. 200000,- Rp. 250000,-	80	80 %
3.	>Rp. 250000,-	4	4 %
	Jumlah	100	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.1 dapat diketahui bahwa sebanyak 16 orang atau 16 % menerima upah kurang dari Rp. 200.000,- 80 orang atau 80 % menerima upah antara Rp. 200.000,- Rp. 250.000,- dan 4 orang atau 4 % menerima upah lebih dari Rp. 250.000,-.

Fenomena di atas memberikan indikasi bahwa sebagian besar karyawan merupakan karyawan yang cakap dan terlatih sehingga sangat cepat dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini mengakibatkan penerimaan upah yang cukup tinggi secara seragam pada hampir semua karyawan.

5.1.2 Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan persoalan-peroalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Adapun pendidikan masing-masing responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 5.2 Tingkat Pendidikan Responden

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	%
1.	SD	47	47%
2.	SMP	49	49%
3.	SMA	4	4%
	Jumlah	100	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.2 di atas dapat diketahui bahwa 47 orang atau 47 % berpendidikan SD, 49 orang atau 49% berpendidikan SMP dan 4 orang atau 4 % berpendidikan SMA.

Fenomena di atas memberikan indikasi bahwa tingkat pendidikan tidak begitu penting dalam penerimaan karyawan di perusahaan jamu PT. Jamu Nyonya Meneer khususnya untuk bagian produksi, karena pekerjaan yang dilakukan memang tidak memerlukan pendidikan atau keahlian khusus.

5.1.3 Pelatihan

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Latihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan pengetrapannya, guna

meningkatkan ketrampilan kecakapan dan sikap yang dipe rlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya. Adapun manfaat pelatihan menurut responden adalah sebagai berik ut

Tabel5.3 Pelatihan Yang Telah Dilakukan Responden

No.	Frekuensi	Jum lah	%
1.	1 kali	19	19 %
2	2kali	54	54%
3	3kali	15	15%
4	4 kali	12	12 %
Jumlah		100	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.3 di atas dapat diketahui bahwa 19 orang atau 19% baru melakukan pelatihan satu kali, 54 orang atau 54 % telah melakukan pelatihan dua kali, 15 orang atau 15 % melakukan pelatihan 3 kali dan 12 orang atau 12 % melakukan pelatihan empat kali

Fenomena di atas memberikan indikasi bahwa banyak manfaat yang diperoleh dengan adanya pelatihan karena dengan adanya pelatihan tersebut karyawan menjadi lebih terampil dalam bekerja.

5.1.4Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja sangat penting untuk kelancaron karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan. Pengalaman kerja yang cukup panjang dan cukup banyak maka dapat diharapkan akan memiliki kemampuan yang lebih besar daripada yang tanpa pengalaman. Dengan demikian pengalaman kerja merupakan suatu bagian yang penting dalam proses pengembangan keahlian

seseorang. Adapun pengalaman kerja masing-masing responden dapat dilihat dalam tabel berikut

Tabel 5.4 Pengalaman Kerja Yang Dimiliki Responden

No.	Masa kerja	Jumlah	%
1.	<2 tahun	3	3%
2.	2 – 5 tahun	23	23%
3.	5 – 10 tahun	62	62%
4.	> 10 tahun	12	12%
Jumlah		100	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.4 di atas dapat diketahui bahwa 3 orang atau 3 % responden baru memiliki pengalaman kerja selama 2 tahun, 23 orang atau 23 % telah bekerja selama 2 - 5 tahun, 62 orang atau 62 % bekerja selama 5 - 10 tahun dan 12 orang atau 12% responden telah bekerja lebih dari 10 tahun.

Fenomena di atas memberikan indikasi bahwa rata-rata responden telah mempunyai pengalaman kerja yang cukup lama

5.1.5 Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah jumlah hasil yang dicapai oleh seorang pekerja atau unit faktor produksi lain dalam jangka waktu tertentu. Hal tersebut tergantung dari teknologi alat-alat produksi, Organisasi dan manajemen syarat kerja dan banyak banyak faktor lain yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja seseorang. Adapun produktivitas kerja masing-masing responden dapat dilihat dala tabel berikut ini

Tabel 5.5 Produktivitas Kerja Responden Setiap Hari

No.	Produktivitas Kerja/ Hari	Jumlah	%
1.	100 - 150 bungkus	61	61%
2.	151 - 200 bungkus	33	33%
3.	> 200 bungkus	6	6%
Jumlah		100	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.5 di atas dapat diketahui bahwa 61 orang atau 61 % menghasilkan 100 – 150 bungkus per-hari, 33 orang atau 33% menghasilkan 151 – 200 bungkus per-hari dan 6 orang atau 6,67 % menghasilkan > 200 bungkus per-hari.

Fenomena di atas memberikan indikasi bahwa sebagian besar responden telah mampu mencapai tingkat produktivitas kerja yang diharapkan dimana rata-rata hasil produksi yang dihasilkan mencapai bahkan lebih 1.00 setiap hari.

5.2Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa dengan menggunakan SPSS lampiran diperoleh hasil regresi sebagai berikut :

Tabel 5.6 Hasil pendugaan koefisien parameter dan koefisien elastisitasnya

	a	t hit	R^2	MR	X_1	X_2	X_3	X_4
	12.930.488							
Koefisien regresi					0000376	-2.589790	17,293438	4,195169
t hitung					2,378	-1,075	4,437	3,930
Signifikasi		0,000			0,0194	0,2849	0,0000	0,0002
Elastisitas					0,51	-0,03	0,25	0,39

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel 5.6 di atas menunjukkan bahwa pendugaan parameter upah, pendidikan pelatihan dan pengalaman kerja diperoleh koefisien uji F sebesar 140,58866 dengan tingkat signifikasi 0,000 MR sebesar 0,92492 dan R^2 sebesar 0,85548.

Berdasarkan angka-angka di atas menunjukkan bahwa variabel upah, pendidikan, pelatihan dan pengamalan kerja mampu menjelaskan produktifitas kerja karyawan nyata pada taraf α sebesar < 0,01 dengan kontribusi sebesar 85,55 % serta derajat keeratan sebesar 92,49%.

Fenomena di atas memberikan indikasi bahwa produktifitas kerja dipengaruhi oleh upah, pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja sebesar 99,99%.

Hasil pendugaan parameter upah (X_1) mempengaruhi produktifitas kerja diperoleh koefisien regresi sebesar 0,000376135, koefisien uji t sebesar 2,378 nyata pada taraf α sebesar 1,94 % dan elastifitasnya adalah in elastis sebesar0,51.

Berdasarkan angka-angka di atas menunjukkan bahwa apabila upah naik sebesar Rp. 1,- maka produktifitas kerja akan naik sebesar 0,0004 unit, sedangkan elastisitasnya menunjukkan bahwa upah produktifitas kerja kurang sensitif terhadap upah yaitu apabila upah naik sebesar 1% maka produktifitas kerja akan naik sebesar 0,51%.

Fenomena di atas memberikan indikasi bahwa strategi pemberian upah yang dilakukan perusahaan tidak efektif, hal ini dimungkinkan bahwa pemberian upah yang dilakukan perusahaan masih terlalu rendah.

Hasil pendugaan parameter pendidikan (X_2) mempengaruhi produktifitas kerja (Y) diperoleh koefisien regresi sebesar – 2,589790, koefisien uji t sebesar – 1,075 nyata pada taraf α sebesar 28,40% dan elastisitasnya adalah inelastis sebesar - 0,03.

Berdasarkan angka-angka di atas menunjukkan bahwa apabila pendidikan naik 1 tingkat maka produktifitas kerja karyawan akan turun sebesar 2,5 unit, sedangkan elastisitasnya menunjukkan bahwa produktifitas kerja kurang sensitif terhadap pendidikan dan berpengaruh negatif yaitu apabila pendidikan naik satu tingkat maka produktifitas kerja karyawan akan turun sebesar 0,03%.

Fenomena di atas memberikan indikasi bahwa jenis pekerjaan di perusahaan itu tidak memerlukan pendidikan yang tinggi, akan tetapi yang lebih diperlukan adalah ketrampilan sehingga karyawan yang berpendidikan menganggap bahwa pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki yang pada akhirnya akan menurunkan produktifitas kerjanya.

Hasil pendugaan parameter pelatihan (X_1) mempengaruhi produktifitas kerja karyawan diperoleh koefisien regresi sebesar 17,293438, koefisien uji t sebesar 4,437 nyata pada taraf α sebesar 0,01 dan elastisitasnya adalah inelastis sebesar 0,25.

Berdasarkan angka-angka di atas menunjukkan bahwa apabila terjadi 1 X penambahan pelatihan maka produktifitas karyawan akan naik sebesar 17 unit. Sedangkan elastisitasnya menunjukkan bahwa produktifitas kerja kurang sensitif terhadap pelatihan yaitu apabila pelatihan ditingkatkan maka produktifitas kerja karyawan akan naik sebesar 0,25%.

Fenomena di atas memberikan indikasi bahwa pelatihan dalam rangka meningkatkan produktifitas kerja dalah tidak efektif, hal ini dimungkinkan bahwa pelatihan kurang tepat pada sasaran

Hasil perdugaan parameter pengalaman kerja (X_4) mempengaruhi produktifitas kerja karyawan diperoleh koefisien regresi sebesar 4,195109, koefisien uji t sebesar 3,939 nyata pada α sebesar 0,02 % dan elastisitasnya adalah inelastis sebesar 0,19.

Berdasarkan angka-angka di atas menunjukkan bahwa apabila pengalaman kerja lebih lama 1 tahun maka produktifitas kerja karyawan akan naik sebesar 4,2 unit. Sedangkan elastisitasnya menunjukkan bahwa produktifitas kerja karyawan kurang sensitif terhadap pengalaman kerja yaitu apabila pengalaman kerja 1 tahun maka produktifitas kerja karyawan akan naik sebesar 0,19%

Fenomena di atas memberikan indikasi bahwa pengalaman kerja karyawan dalam rangka meningkatkan produktifitas kerja adalah tidak efektif, hal ini dimungkinkan karena untuk menjadi seorang karyawan pada PT. Nyonya Meneer tidak diperlukan suatu pengalaman kerja tertentu.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian – uraian pada bab – bab di muka, maka dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT Nyonya Meneer dapat diketahui bahwa dari 100 responden yang diteliti, sebagian besar menerima upah antara Rp 200.000,-- Rp 250000,- dengan pendidikan SMP, telah menjalani pelatihan sebanyak 2 kali dan memiliki pengalaman kerja antara5 – 10 tahun.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh upah, pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja, nyata pada taraf $\alpha < 0{,}001$ % dengan kontribusi sebesar 85,55 % serta derajat keeratan sebesar 92,49%.
3. Hasil pendugaan parameter untuk upah terhadap produktivitas tenaga kerja diperoleh koefisien regresi sebesar 0,000376135, koefisien uji t sebesar 2,378 nyata pada taraf α sebesar 1,94 % dan elastisitasnya sebesar 0,51

   Fenomena diatas memberikan indikasi bahwa strategi pemberian upah yang dilakukan perusahaan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja adalah tidak efektif, karena upah yang diberikan perusahaan masih terlalu rendah.
4. Hasil pendugaan parameter pendidikan terhadap produktivitas kerja diperoleh koefisien regresi sebesar 2,584790 koefisien uji t sebesar – 1,075 nyata pada taraf α sebesar 28,49% dan elastisitasnya sebesar 0,03.

fenomena diatas memberikan indikasi bahwa jenis pekerjaan di perusahaan tidak memerlukan pendidikan yang tinggid, akan tetapi lebih diperlukan adalah ketrampilan sehingga karyawan yang berpendidikan menganggap bahwa pekerjaan tidak sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki dan pada akhirnya akan menurunkan produktivitas kerja.

5. Hasil pendugaan parameter untuk pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan, nyata pada taraf α sebesar 0,00%, elastisitasnya sebesar0,25. Fenomena diatas memberikan indikasi bahwa pelatihan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja adalah tidak efektif, karena pelatihan tidak tepat pada sasaran

6. Hasil pendugaan parameter untuk pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan nyata pada taraf α sebesar 0,02%, elastisitasnya sebesar 0,19. fenomena diatas memberikan indikasi bahwa pengalaman kerja karyawan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja adalah tidak efektif, karena jenis pekerjaan tidak memerlukan pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak.

6.2 Saran

Atas dasar kesimpulan – kesimpulan di atas diberikan beberapa saran yang diharapkan dapat berguna bagi kemajuan perusahaan. Adapun beberapa saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Besarnya upah yang diberikan karyawan hendaknya ditinjau kembali sehingga diharapkan dengan besarnya upay yang diterima tersebut mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Pendidikan tidak berpengaruh terhadap kenaikan produktivitas akan tetapi dalam hal ini yang lebih diutamakan adalah tingkat ketrampilan. Untuk itu diharapkan karyawan diberikan pengarahan agar lebih terampil dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Meskipun pelatihan tidak begitu dibutuhkan dalam meningkatkan produktivitas kerja akan tetapi tetap diperlukan karena dengan adanya pelatihan, seseorang diajarkan terutama dalam memahami mekanisme pekerjaan yang tengah dihadapi. Untuk itu berdaknya dalam pemberian pelatihan, seorang karyawan benar – benar melakukan dengan tepat karena dengan latihan tersebut karyawan akan mampu bekerja secara optimal walaupun latihan hanya dilakukan sesekali.

4. Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas terutama bagi penerimaan karyawan baru. Akan tetapi tenaga kerja yang dipilih sebaiknya memiliki pengalaman karena dengan pengalaman kerja yang dimiliki maka tenaga kerja tersebut lebih mudah dalam menerima perintah – perintah atau instruksi – instruksi kerja yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

Anto Dajan, 1986, *Pengantar Metode Statistik*, Jilid II, LP3ES, Jakarta.

Djarwanto, PS. dan Pangestu Subagyo, 1985, *Statistik Inferensi*, BPFE, Yogyakarta.

Hadi Purwono, 1985, *Tata Personalia*, Penerbit Jambatan

Heidjrachman dan Suad Husnan, 1985, *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta.

Kartino Kartono, 1983, *Pengantar Metodologi Research*, Alumni 1983, Bandung.

Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 1989, *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta.

Nitisemito, AlexS., 1982, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Payaman J. Simanjuntak, 1995, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, FE-UI, Jakarta.

Sudjana, 1988, *Statistika untuk Ekonomi dan Niaga*, Jilid II, Tarsito, Bandung.

Supranto, J, 1994, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Erlangga, Jakarta.

Winardi, 1986, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

DAFTAR PERTANYAAN

A. Identitas Responden

1. Nama : .....

2. Jenis Kelamin : .....

3. Umur : .....

4Pekerjaan : .....

B. Pertanyaan Tentang :

I. Upah

Berapakah upah yang saudara terima setiap bulannya ?

Rp. .....

II. Pendidikan

Apa pendidikan terakhir saudara ?

.....

III. Pelatihan

Berapa kali saudara mendapatkan pelatihan dari perusahaan setiap tahun ?

.....

IV. Pengalaman Kerja

Berapa lama saudara bekerja pada PT. Nyonya Meneer Semarang ?

..... tahun ..... bulan

V. Produktivitas Kerja

Berapa bungkus hasil produksi yang saudara capai dalam satu tahun ?

.....

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

	x1	x2	x3	x4	y
1	192,500	2	1	3.4	120
2	206,000	2	2	7.7	150
3	218,500	1	3	9.4	160
4	200,000	1	1	1.2	120
5	225,000	1	4	10.2	200
6	216,500	1	3	9.4	160
7	227,500	2	4	10.2	200
8	208,500	1	2	8.3	160
9	208,000	2	2	7.1	150
10	185,000	1	1	2.1	120
11	191,000	1	1	2.7	120
12	208,500	2	2	5.2	130
13	208,500	2	2	6.5	140
14	208,000	1	2	[illegible]	[illegible]
15	208,500	1	2	[illegible]	[illegible]
16	238,000	2	4	[illegible]	[illegible]
17	187,500	2	1	[illegible]	[illegible]
18	208,500	1	2	6.2	140
19	217,000	2	3	[illegible]	[illegible]
20	208,900	2	2	8.4	[illegible]
21	238,500	1	4	11.2	250
22	207,000	1	2	6.3	140
23	240,000	1	4	11.7	250
24	209,000	2	2	6.5	140
25	217,500	2	3	[illegible]	[illegible]
26	226,000	1	4	10.3	200
27	218,000	1	3	9.2	[illegible]
28	210,000	2	2	8.2	[illegible]

	x1	x2	x3	x4	y
29	216,500	2	3	9.4	180
30	227,500	2	4	10.3	200
31	217,000	2	3	9.2	150
32	228000	2	4	10.2	200
33	210,000	1	2	7.1	150
34	208,500	1	2	7.3	150
35	192,500	1	1	2.4	120
36	217,000	2	3	9.3	180
37	217,000	1	3	9.4	180
38	210,000	1	2	4.3	125
39	270,000	2	2	6.1	140
40	210,000	2	2	8.6	160
41	208,500	2	2	8.2	160
42	210,000	2	2	5.6	130
43	190,000	3	1	2.9	120
44	207,500	1	2	7.8	150
45	208,500	2	2	6.4	140
46	218000	2	3	9.4	180
47	209,000	1	2	8.3	160
48	208,000	1	2	7.3	150
49	216,500	1	3	9.2	180
50	215,500	2	3	9.2	180
51	208,500	1	2	7.4	150
52	208,000	1	2	7.6	150
53	208,000	2	2	5.4	130
54	192,500	3	1	7.1	120
55	206,000	1	2	7.3	150
56	206500	2	2	7.1	150

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

	x1	x2	x3	x4	y
57	210,000	2	2	4.4	125
58	209.000	2	2	8 3	160
59	210.000	1	2	6.3	140
60	208,000	2	2	7.8	150
61	209000	2	2	8.1	160
62	185.000	1	1	2.7	120
63	209,000	2	2	6.4	140
64	210,000	1	2	7 1	120
65	208500	2	2	8 6	160
66	210,000	1	2	4.3	125
67	210.000	2	2	4.5	125
68	208, 000	2	2	7.2	150
69	25.8000	1	4	11.3	250
70	253,000	2	4	11.5	250
71	187,500	2	1	2.8	120
72	208500	1	1	2.8	150
73	190.000	3	1	2.5	120
74	209,000	2	2	5.7	140
75	208, 500	2	2	8 3	160
76	208.500	1	2	7.5	150
77	210,000	1	2	4.6	120
78	187,500	2	1	2.8	120
79	210,000	2	2	8.4	160
80	218,500	1	3	9.4	180
81	192,500	1	1	2.9	120
82	208,500	1	2	3.6	150
83	191.000	2	1	2.4	120
84	209,000	1	1	1.8	120

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

	x1	x2	x3	x4	y
85	200,000	2	2	5,4	133
86	206500	2	2	6,9	140
87	217,000	1	3	9,2	180
88	215,500	1	3	9,4	180
89	210,000	2	2	8,1	160
90	207000	2	2	6,3	140
91	242500	2	4	10,5	200
92	206,000	2	2	7,1	150
93	208,500	1	2	5,9	130
94	185,000	1	1	2,8	120
95	209,000	2	2	8,7	150
96	208,000	1	2	5,7	130
97	185000	1	1	2,8	120
98	190000	2	1	2,9	120
99	255000	1	4	11,1	250
100	210,000	1	2	4,5	125

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

* * * * M U L T I P L E   R E G R E S S I O N * * * *

stwise Deletion of Missing Data

Mean	Std Dev	Label
155.000	33.366	Produktivitas Kerja
10719.030	15305.975	Upah
1.560	[illegible]	[illegible]
2.200	[illegible]	[illegible]
6.865	3.6?2	Pengalaman Kerja

of Cases = 100

ltiple R	.92493
Square	.85548
justed R Square	.84940
andard Error	12.95640

alysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
egression	4	94402.36735	23600.59184
esidual	95	15944.43765	167.86982

= 140.58856 Signif F = .0000

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

Variable	B	SE B	95% Confdnce Intrvl B		Beta
X1	3.76135E-04	1.58821E-04	6.20576E-05	6.90211E-04	.124339
X2	-2.589760	2.408265	-7.370602	2.191023	-.043154
X3	17.294310	3.99777	9.555375	25.031100	.459772
X4	4.195109	1.065066	2.080661	6.309537	.336962
(Constant)	12.336400	26.785670	-40.220380	70.663280	

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

Variable	Tolerance	VIF	T	Sig T
X1	.289584	3.456	2.355	.0194
X2	.944738	1.058	-1.075	.2849
X3	.141659	7.059	4.437	.0000
X4	.207849	4.811	3.939	.0002
(Constant)			.449	.6542

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Proportions Constant	X1	X2	X3	X4
1	4.74723	1.000	.00009	.00067	.00422	.00082	.00115
2	.17729	5.175	.00363	.00316	.25950	.03194	.03224
3	.06004	8.892	.01047	.00532	.63609	.00546	.04437
4	.01458	18.044	.00100	.00001	.09566	.64997	.92189
5	.00096	74.367	.98715	.99461	.00453	.31131	.00036

Residuals Statistics:

	Min	Max	Mean	Std Dev	N
*PRED	104.4138	223.9676	155.0000	30.6798	100
*RESID	-29.8333	36.3042	.0000	12.6920	100
*ZPRED	-1.6382	2.2334	.0000	1.0000	100
*ZRESID	-2.3041	2.8021	.0000	.9796	100

Total Cases = 100

Durbin-Watson Test = 1.3545

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

SURAT KETERANGAN
063/MS/VII/2000

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mamiek Trihastuti
Bagian : Staff Humas - Museum
Alamat : Jl. Raya Kaligawe Km. 4 Semarang

Menerangkan bahwa mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang tercantum di bawah ini :

Nama : UKTI ANDRIYANI
NIM : 04965756

Telah melakukan riset di PT. NYONYA MENEER SEMARANG, untuk memperoleh data guna menyusun laporan Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Studi Program Strata (S1) Universitas Islam Sultan Agung Semarang dengan mengambil judul:
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA PT. NYONYA MENEER SEMARANG

Demikian Surat keterangan ini dibuat untuk menjadikan periksa

Semarang, 21 Agustus 2000
PT. NYONYA MENEER

CAP PERSET
PT. NYONYA MENEER
JAMU JAWA ASLI
SEMARANG - INDONESIA

MAMIEK TRIHASTUTI
BAGIAN MUSEUM

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية