

**PENGARUH PENDAPATAN TERHADAP ETOS KERJA PARA PEKERJA  
WANITA PADA INDUSTRI SEPATU DI DESA MURUKAN KECAMATAN  
PRAJURIT KULON KOTAMADYA DATI II MOJOKERTO**

**SKRIPSI**



Oleh:

**NOVITA DEWI**  
NIM. BIF195275

08 11 2001  
10236984  
Klass  
331.4  
DEW

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS JEMBER  
2001**

**MOTTO :**

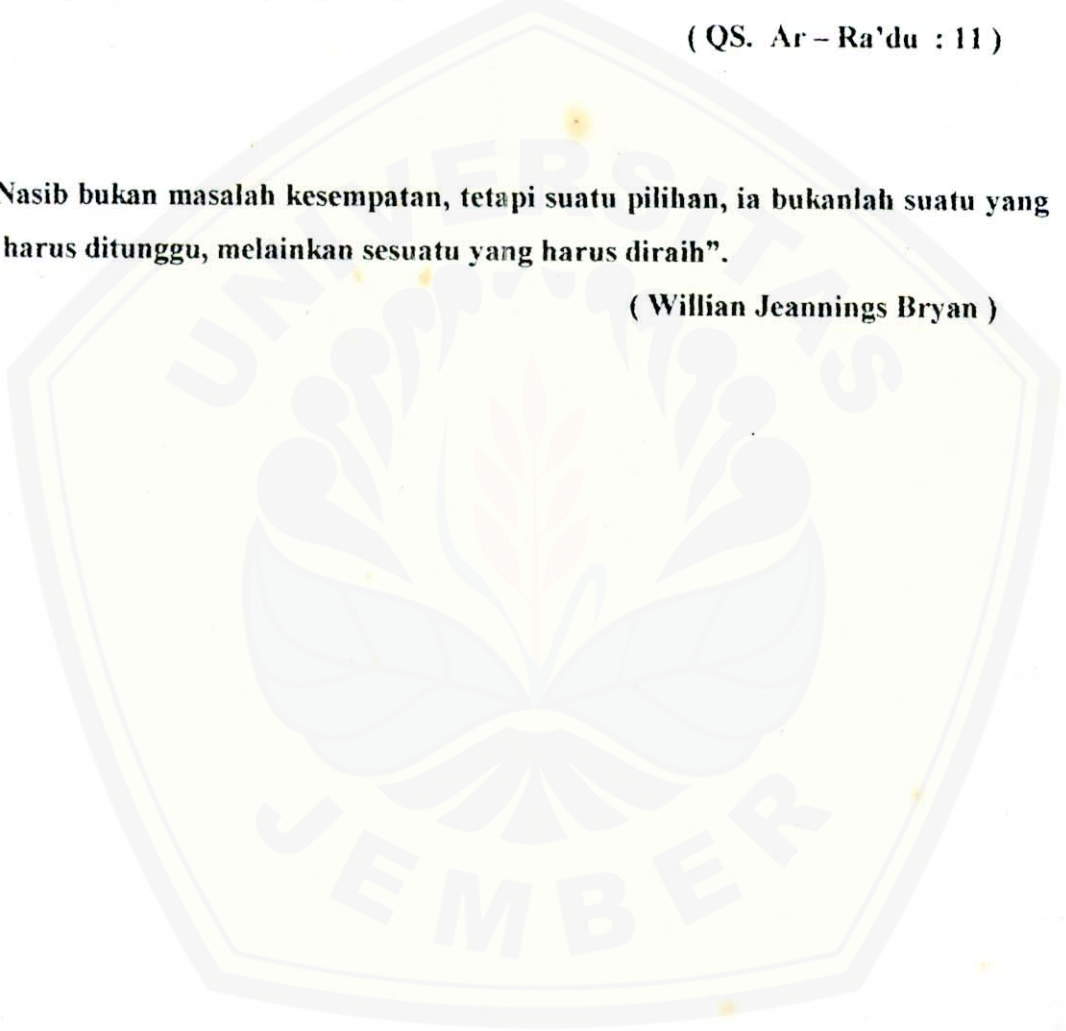
إِنَّ اللَّهَ لَا يَغَيِّرُ مَا بَقِيَٰهُ مَا يَتَّقُوا اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا وَيَرْزُقْهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا وَيَرْزُقْهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا وَيَرْزُقْهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”.

( QS. Ar – Ra'du : 11 )

“Nasib bukan masalah kesempatan, tetapi suatu pilihan, ia bukanlah suatu yang harus ditunggu, melainkan sesuatu yang harus diraih”.

( Willian Jeannings Bryan )



Karya ini sebagai persembahan wujud rasa terima kasih dan sayang kepada :

- Ayahanda *S.Adi Soenarto* dan Ibunda *Rohaya* yang selalu memberikan untaian do'a dan kasih sayangnya dengan tulus, serta pengorbanan yang tiada tara demi asa yang ingin kuraih
- *Saudara-saudaraku*, kalian merupakan bagian kehidupanku yang telah mengiringi dan mewarnai langkah perjuanganku
- *Mas Yudi*, kehadiranmu merupakan bagian dari semangat hidupku
- Sahabat-sahabatku, *Hariati, Nurul, Harnik, Tutik, Nunuk, Rina, Anis* dan *Theres* bersama kalian kumerasa bahagia dan berharga
- *Art Galery 77A Thanks for everything*
- Teman-teman PE 95 Terima kasih atas keceriaan dan kebersamaannya selama ini
- Almamaterku yang selalu kujunjung tinggi



**PENGARUH PENDAPATAN TERHADAP ETOS KERJA PARA PEKERJA  
WANITA PADA INDUSTRI SEPATU DI DESA MURUKAN KECAMATAN  
PRAJURIT KULON KOTAMADYA DATI II MOJOKERTO**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk dipertahankan didepan tim penguji guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Sarjana Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Program Pendidikan Ekonomi**

**Oleh :**

**Nama : Novita Dewi  
NIM : BIF195275  
Tahun Angkatan : 1995  
Tempat / Tgl. lahir : Pekanbaru, 7 November 1976  
Jurusan / Program : Pendidikan IPS / Pendidikan  
Ekonomi**

**Disetujui oleh :**

**Pembimbing I,**

**Drs. HM. Syafi'i Noer**  
**NIP. 130 325 911**

**Pembimbing II,**

**Dra. Hj. Sri Kantun, M.Ed**  
**NIP. 131 592 359**



HALAMAN PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji, dan diterima oleh  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Jember

Pada Hari : Jum'at  
Tanggal : 19 Oktober 2001  
Tempat : Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Jember

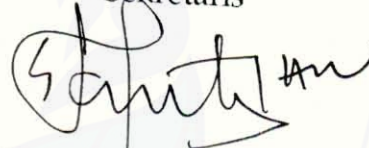
Tim Penguji

Ketua



Drs. Umar HM Saleh, M.Si  
NIP. 131 759 843

Sekretaris




Dra. Hj. Sri Kantun, M.Ed  
NIP. 131 592/359

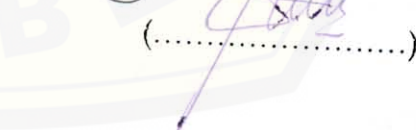
Anggota:

1. Drs. H.M. Syafi'i Noer  
NIP. 130 325 911

2. Drs. Bambang Suyadi, M.Si  
NIP. 131 415 536



(.....)



(.....)

Mengetahui

Dekan



Drs. DWI SUPARNO, M. Hum  
NIP. 131 274 727

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan Rahmat serta Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ Pengaruh Pendapatan Terhadap etos kerja pekerja wanita pada industri sepatu di Desa Murukan Kecamatan Prajurit Kulon Kotamadya Dati II Mojokerto “. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana pendidikan pada fakultas keguruan dan ilmu pendidikan Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa tanpa adanya bantuan, bimbingan dan masukan dari berbagai pihak, niscaya penulisan skripsi ini akan mengalami banyak hambatan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Jember
2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
3. Kepala Jurusan Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember
4. Ketua Program Pendidikan Ekonomi Fakultas keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember
5. Dosen Pembimbing I dan Dosen Pembimbing II, yang dengan ketulusan hati banyak memberikan dorongan moril kepada penulis dengan bimbingan dan pengarahannya demi terselesaikannya skripsi ini
6. Dosen Penasehat Akademik
7. Pimpinan Industri sepatu Desa Murukan
8. Seluruh pekerja wanita di industri sepatu Desa Murukan
9. Semua pihak yang telah membantu untuk menyelesaikan skripsi ini

Jember, 2001

Novita Dewi

DAFTAR ISI

HALAMA JUDUL.....	i
HALAMAN MOTTO.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PENGAJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DENAH LOKASI SEPATU DESA MURUKAN.....	xi
ABSTRAK.....	xii
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	3
<b>II. TINJAUAN PENELITIAN</b>	
2.1 Pendapatan.....	5
2.1.1 Upah.....	6
2.1.2 Insentif.....	8
2.1.3 Rumusan.....	9
2.2 Etos Kerja.....	10
2.2.1 Disiplin kerja.....	11
2.2.2 Efisiensi.....	12
2.2.3 Kerjasama.....	13
2.2.4 Tanggung Jawab.....	14
2.3 Pengaruh Pendapatan Terhadap Etos Kerja.....	16
2.4 Hipotesis Penelitian.....	17



**III. METODE PENELITIAN**

3.1 Desain Penelitian.....	18
3.2 Tempat dan waktu penelitian.....	18
3.3 Penentuan responden penelitian.....	18
3.4 Definisi operasional variabel.....	19
3.4.1 Pendapatan.....	19
3.4.2 Etos Kerja.....	19
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	19
3.5.1 Metode Angket.....	20
3.5.2 Metode Observasi.....	20
3.5.3 Metode Interview.....	21
3.5.4 Metode Dokumenter.....	21
3.6 Teknik pengolahan dan analisis data.....	21
3.6.1 Editing.....	21
3.6.2 Koding.....	22
3.6.3 Tabulasi.....	22
3.6.4 Analisis data.....	22
a. Analisis Regresi.....	22
b. Analisis Varians Garis Regresi.....	23
c. Efektifitas Garis Regresi.....	24
d. Standart Error of Estimate.....	24

**IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Data Pelengkap.....	25
4.1.1 Gambaran Umum Daerah Penelitian.....	25
4.1.2 Sejarah Usaha Industri sepatu di Desa Murukan.....	25
4.2 Data Utama.....	26
4.3 Analisis data.....	27
4.3.1 Persamaan Garis Regresi.....	27
4.3.2 Analisis Varians Garis Regresi.....	27
4.3.3 Efektifitas Garis Regresi.....	28

4.3.4 Standart Error of Estimate.....	28
4.4 Pengujian Hipotesis .....	28
4.5 Diskusi Hasil Penelitian.....	29
4.5.1 Kelemahan dan Kekuatan Penelitian.....	31

**V. KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	32
5.2 Saran .....	32

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

1. Matrik Penelitian
2. Tuntunan Penelitian
3. Angket Penelitian
4. Identitas Responden
5. Data upah pokok, insentif dan bonus para pekerja wanita (X)
6. Skoring data Y (Etos Kerja)
7. Persiapan Penghitungan Pengaruh X (Pendapatan) terhadap Y (Etos Kerja)
8. Perhitungan Analisis Data
9. Tabel F
10. Ijin Penelitian
11. Serat Keterangan
12. Lembar Konsultasi

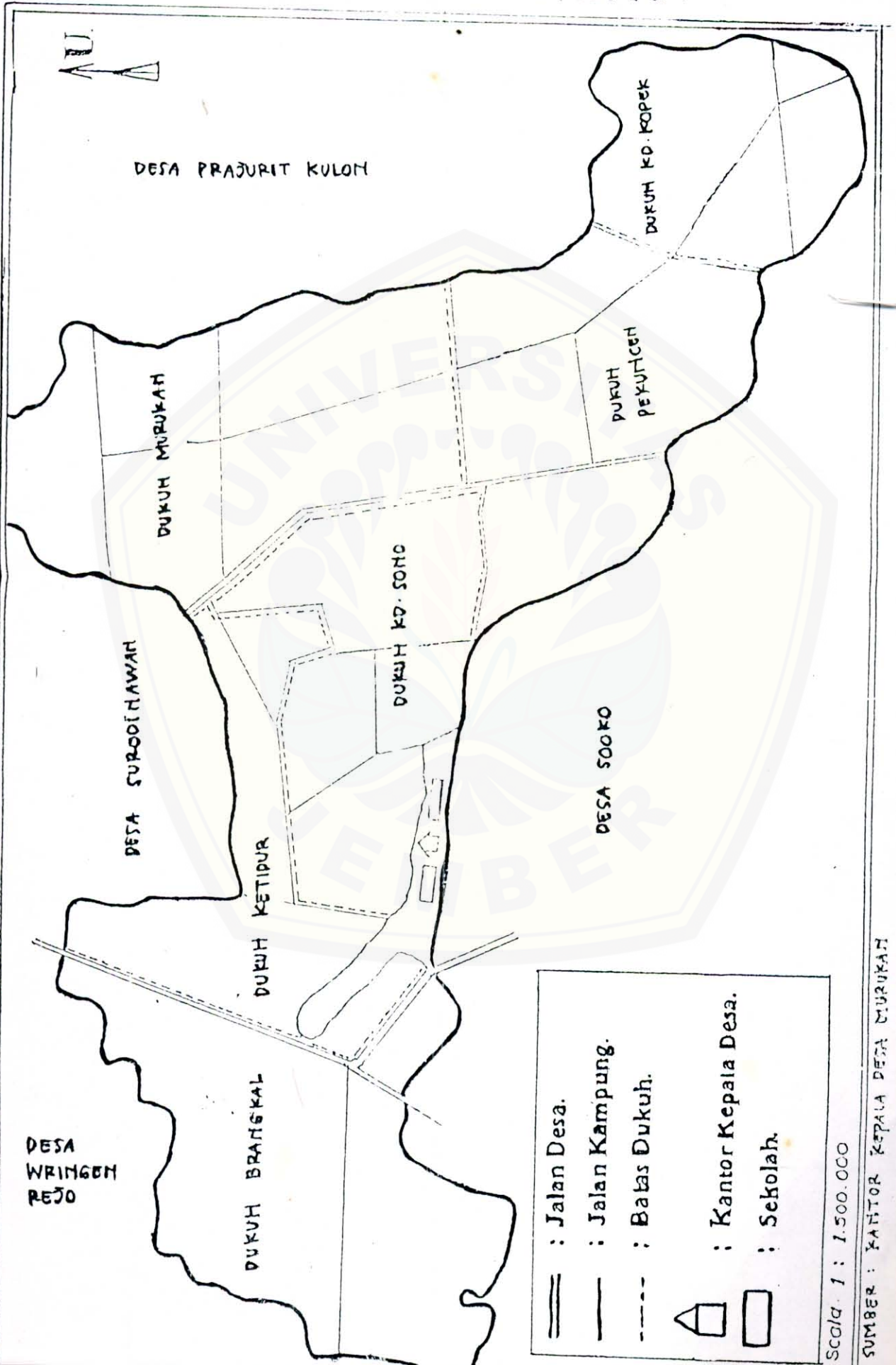
DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul / Nama Tabel	Halaman
1.	Hasil Pengujian Hipotesis	29





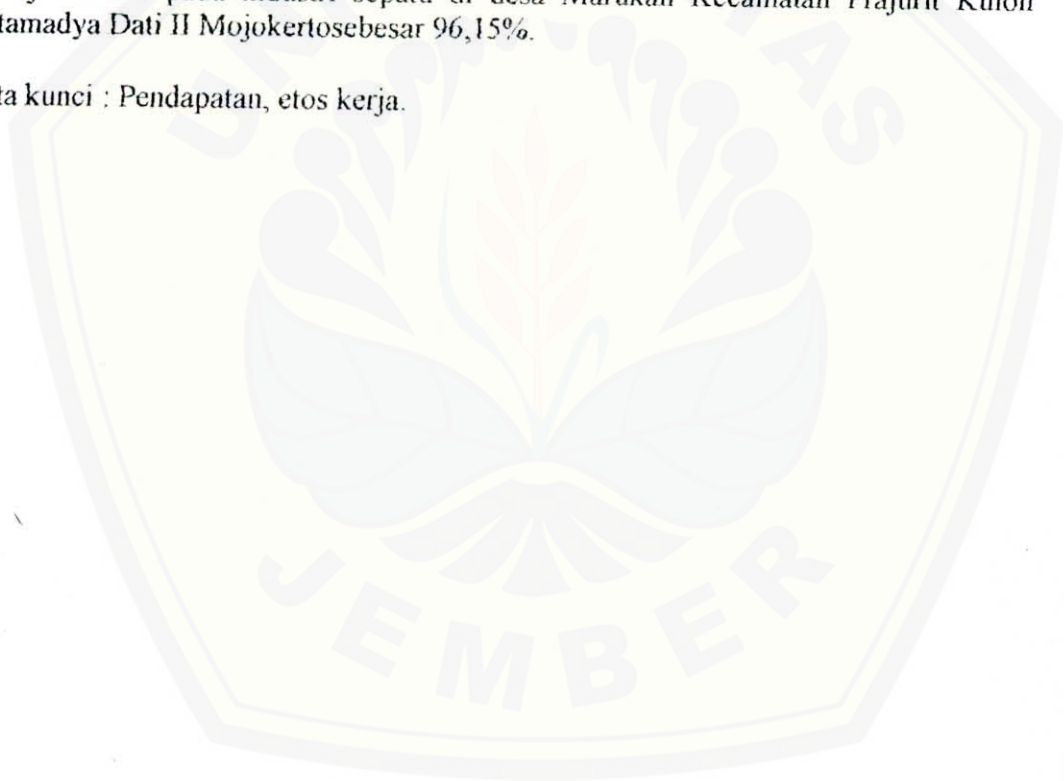
# PETA DESA MURUKAN



## ABSTRAK

Salah satu langkah yang diambil perusahaan agar para pekerja wanita lebih beretos kerja dalam bekerja adalah dengan memperhatikan gaji atau upah para pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya dan seberapa besar pengaruh pendapatan terhadap etos kerja para pekerja wanita pada industri sepatu di desa Murukan Kecamatan Prajurit Kulon Kotamadya Dati II Mojokerto. Penelitian ini dilaksanakan di desa Murukan Kecamatan Prajurit Kulon Kotamadya Dati II Mojokerto. Dalam mengumpulkan data dengan menggunakan metode angket, Interview dan dokumenter. Penelitian ini dimulai sejak bulan Pebruari sampai dengan agustus 2001. Untuk keperluan analisis data dipergunakan analisis regresi, analisis varians garis regresi, analisis efektifitas garis regresi dan standart error of estimate. Hasilnya adalah ada pengaruh yang signifikan pendapatan terhadap etos kerja para pekerja wanita pada industri sepatu di desa Murukan Kecamatan Prajurit Kulon Kotamadya Dati II Mojokertosebesar 96,15%.

Kata kunci : Pendapatan, etos kerja.







## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Kemajuan dari suatu bangsa ditandai dengan perluasan pembangunan di segala bidang. Pembangunan itu sendiri pada hakekatnya adalah proses perubahan yang terus menerus yang merupakan kemajuan dan perbaikan menuju kearah tujuan yang ingin dicapai. Tujuan dari pembangunan suatu bangsa adalah kemakmuran dan kesejahteraan dari seluruh rakyat. Keberhasilan pembangunan tentu tidak terlepas dari peran serta sektor industri, termasuk industri kecil dimana banyak menggunakan tenaga kerja wanita.

Wanita dewasa ini telah banyak memasuki dunia kerja. Mereka memperoleh kesempatan yang sama dengan kaum pria untuk berkiprah di tengah-tengah masyarakat. Peningkatan peranan wanita dalam pembangunan masyarakat adalah adanya persamaan hak, kesempatan dan tanggung jawab yang sama antara wanita dengan kaum pria. Hal tersebut dapat kita jumpai di berbagai lapangan pekerjaan, salah satunya adalah di bidang industri.

Keterlibatan kaum wanita dalam pekerjaan di luar rumah dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah faktor rendahnya pendapatan keluarga. Sehingga, mereka kurang dapat memenuhi kebutuhan pokok dengan baik. Seperti yang dikatakan oleh Imam Suprayitno (1996 : 12) bahwa wanita bekerja untuk menambah penghasilan keluarga agar kebutuhan keluarga bisa terpenuhi. Sedangkan Mulyanto Sumardi dan H.D Evers (1985 : 8) berpendapat bahwa untuk memenuhi kebutuhan pokok harus tersedia pendapatan yang cukup melalui usaha-usaha di sektor formal, informal dan sektor subisten.

Pendapatan yang diterima oleh setiap individu merupakan hal yang penting. Hal tersebut merupakan dorongan utama seseorang untuk bekerja. Pendapatan yang diberikan perusahaan kepada para pekerja akan mempengaruhi etos kerja para pekerja, oleh karena itu sebaiknya pimpinan memberikan imbalan sesuai dengan hasil pekerjaannya. Pendapatan tersebut diharapkan bisa digunakan para pekerja untuk



memenuhi kebutuhan keluarga.

Fenomena yang terjadi di masyarakat akhir-akhir ini seperti banyaknya aksi demonstrasi dari para pekerja dalam menuntut kenaikan upah adalah gambaran bahwa upah yang berlaku saat ini tidak layak. Upah yang masih di bawah standart UMR tentunya akan membuat pekerja menjadi tidak bersemangat dalam bekerja. Untuk itu pimpinan perlu memperhatikan upah untuk para pekerja. Pendapatan yang layak yang diterima oleh para pekerja wanita akan membuat mereka merasa senang dan lebih bersemangat dalam bekerja. Dari hasil penelitian Lulus Sri Rahayu (1996 ; 52) terbukti bahwa ada pengaruh pendapatan terhadap semangat kerja sebesar 21,844%.

Industri sepatu yang ada di Desa Murukan Kecamatan Prajurit Kulon Kotamadya Dati II Mojokerto memproduksi barang seperti sepatu dan sandal, memberikan Upah Minimum Regional (UMR) bagi para pekerja berdasarkan peraturan pemerintah. Besar kecilnya upah dan insentif yang diberikan pimpinan tergantung pada yang dihasilkan. Selain upah dan insentif, perusahaan juga memberikan bonus yang besarnya tidak sama disesuaikan tanggung jawab dari pimpinan industri.

Dengan adanya pemberian upah, insentif serta bonus oleh perusahaan diharapkan akan membuat pekerja dapat betah bekerja pada perusahaan dalam jangka waktu cukup lama. Pekerja akan melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik dan akan meningkatkan gairah kerja mereka.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pendapatan Terhadap Etos Kerja Para Pekerja Wanita pada Industri Sepatu di Desa Murukan Kecamatan Prajurit Kulon Kotamadya Dati II Mojokerto”**.

Adapun alasan-alasan yang mendorong penulis untuk mengangkat judul diatas adalah sebagai berikut:

- a. Masalah tersebut sangat menarik untuk diteliti karena industri sepatu merupakan sektor industri yang dapat menunjang dalam pembangunan ekonomi, dimana

perlu adanya perilaku yang baik dalam kegiatannya.

- b. Pemecahan permasalahan diatas dimungkinkan terjangkau oleh penulis dilihat dari latar belakang pengetahuan, biaya, tenaga dan waktu yang dibutuhkan dalam penelitian.
- c. Cukup tersedianya fasilitas bahan pustaka dan sebagainya yang dapat membentuk kelancaran penelitian dalam pengumpulan data sampai proses penyelesaiannya.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Adakah pengaruh dan seberapa besar pengaruh pendapatan terhadap etos kerja para pekerja wanita pada industri sepatu di Desa Murukan Kecamatan Prajurit Kulon Kotamadya Dati II Mojokerto ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh dan seberapa besar pengaruh pendapatan terhadap etos kerja para pekerja wanita pada industri sepatu di Desa Murukan Kecamatan Prajurit Kulon Kotamadya Dati II Mojokerto.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Keberhasilan dalam suatu penelitian diharapkan dapat dimanfaatkan untuk tujuan teoritis maupun tujuan praktis. Penelitian juga dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan dapat dimanfaatkan untuk kegiatan praktek yang ditetapkan bagi kepentingan masyarakat.

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis : Penelitian ini merupakan wahana untuk memperoleh pengetahuan baru, sebagai bekal untuk meningkatkan pengetahuan dalam menghadapi masyarakat.
2. Bagi Perguruan Tinggi : Penelitian ini merupakan salah satu perwujudan dan tri dharma Perguruan Tinggi yaitu pengembangan pengetahuan dan pengabdian



- kepada masyarakat yang digunakan untuk menentukan kebijaksanaan selanjutnya
3. Bagi Perusahaan : Dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi pimpinan untuk meningkatkan dan mendorong para tenaga kerja wanita di industri sepatu agar mempunyai etos kerja yang tinggi





## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Pendapatan

Dalam memenuhi kebutuhan hidup, manusia perlu memiliki pendapatan yang tetap. Untuk itu maka manusia harus bekerja. Pendapatan itu sendiri bisa berupa gaji atau upah, insentif serta bonus yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Menurut Bintoro (1986 : 228) pendapatan adalah suatu ukuran yang dianggap tepat untuk menilai suatu kekayaan atau status ekonomi seseorang. Pendapatan sangat penting artinya sebagai sumber penghasilan seseorang yang dapat mencerminkan keadaan status sosial ekonomi mereka di masyarakat.

Pendapatan merupakan hal penting bagi setiap orang untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Besar kecilnya pendapatan yang diterima oleh masing-masing pekerja adalah tidak sama, tergantung pada hasil produksi yang diperoleh. Semakin banyak hasil produksi yang diperoleh, semakin besar pula pendapatannya. Pendapatan yang besar diharapkan bisa untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga.

Pada umumnya pendapatan yang diterima seseorang adalah berupa uang. Pendapatan dapat juga dalam bentuk lain yang dapat diukur dengan uang seperti beras, gula, dan pakaian seragam. Winardi (1990 : 25) mendefinisikan pendapatan sebagai hasil berupa uang atau material lainnya yang dicapai dari penggunaan kekayaan atau jasa-jasa manusia. Usman dan Subroto (1983 : 34) mendefinisikan pendapatan sebagai perolehan dalam bentuk apapun yang berupa uang atau dalam bentuk barang yang dapat dinilai dengan uang yang diperoleh seseorang dari hasil bekerja. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pendapatan adalah perolehan yang diterima seseorang dalam bentuk uang atau bentuk lainnya yang dapat diukur dengan uang yang berasal dari hasil bekerja. Pendapatan yang diperoleh seseorang dari hasil bekerja dapat berupa pendapatan utama dan pendapatan sampingan. Pendapatan utama terdiri dari gaji atau upah, sedangkan pendapatan sampingan terdiri dari insentif dan bonus.

Menurut Mulyanto Sumardi dan H.D Evers (1985 : 23) sumber pendapatan keluarga berasal dari pendapatan formal yaitu pendapatan yang berasal dari pekerjaan utama atau pokok berupa gaji atau upah dan pengelolaan usaha atau investasi, pendapatan informal yaitu pendapatan yang diperoleh dari pekerjaan sampingan, serta pendapatan subsisten. Menurut Mubyarto (1983 : 8) memberikan pengertian pendapatan adalah pendapatan uang yang diterima dan diberikan kepada pekerja berdasarkan prestasinya dari pekerjaan yang dilakukan sendiri serta dari sektor subsisten. Berdasarkan uraian tersebut bahwa pendapatan adalah sesuatu yang diterima atau diperoleh dari hasil kerja ataupun imbalan yang berupa uang yang berasal dari sumber sumber sektor formal, sektor informal dan sektor subsisten yang dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan.

Pendapatan yang diterima para pekerja sebagai hasil kerja yang telah dilakukan disesuaikan dengan banyaknya produk yang dihasilkan. Selain upah pokok, pekerja juga menerima insentif dan bonus. Seperti yang dikemukakan oleh Simanjutak (1985 : 110) bahwa penghasilan atau imbalan yang diterima seorang pekerja sehubungan dengan pekerjaannya dapat digolongkan kedalam tiga bentuk yaitu: a. Upah atau gaji, b. Insentif, c. Bonus. Berdasarkan uraian dan pendapat diatas serta disesuaikan dengan peraturan yang ada di industri sepatu Desa Murukan Kecamatan Prajurit Kulon Kotamadya Dati II Mojokerto, pendapatan yang diperoleh para pekerja wanita meliputi:

- a. Upah
- b. Insentif
- c. Bonus

### 2.1.1 Upah

Tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan upah. Upah yang berupa uang merupakan salah satu motif yang dapat mendorong seseorang bekerja. Menurut Winardi (1990 : 220) Upah yang dimaksud adalah imbalan yang diberikan kepada pekerja sebagai balas jasa atas pekerjaannya, yang dibayarkan atas 3 ketentuan yakni,



layak dengan kebutuhan sehari-hari pekerja, sesuai dengan UMR, serta seimbang dengan kemampuan perusahaan untuk membayarnya. Tujuan bekerja tidak lain adalah untuk mendapatkan upah bagi kelangsungan hidup sehari-hari. MK. Rustamaji dan RA. Sapre (1990 : 128) menjelaskan orang bekerja adalah untuk mendapatkan fasilitas, sarana serta imbalan yang memuaskan. Oleh karena itulah perusahaan hendaknya dapat menilai dan mengukur tenaga yang dikeluarkan serta ketrampilan yang digunakan oleh masing-masing pekerja dengan memberikan upah yang layak.

Selanjutnya Moch. As'ad (1984 : 89) memberikan batasan tentang upah kerja sebagai penghargaan dari energi yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi atau sebagai balas jasa yang dianggap sama dengan itu, yang berwujud uang dan diberikan pada waktu tertentu. Sedangkan pengertian upah menurut Imam Supomo (1987 : 227) adalah upah dalam pengertian riil yaitu pembayaran yang diterima pekerja selama mereka melakukan pekerjaan. Dari definisi di atas dapat disimpulkan yang dimaksud dengan upah adalah suatu penghargaan atau imbalan atas prestasi yang dilakukan oleh pekerja. Imbalan atau balas jasa tersebut haruslah sebanding dengan tenaga atau jasa yang telah dikeluarkan oleh para pekerja. Upah yang tidak seimbang dengan tenaga atau jasa yang telah disumbangkan akan mengakibatkan pekerja kurang bergairah dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya.

Sistem pemberian upah ada dua yaitu sistem pemberian upah menurut waktu dan sistem pemberian menurut satuan hasil. Sistem upah yang dipakai di industri sepatu adalah sistem pemberian upah menurut satuan hasil yaitu cara pemberian upah kepada pekerja yang disesuaikan dengan hasil kerja mereka. M. Munandar (1990 : 147) mengatakan bahwa pada sistem upah menurut hasil pekerjaan, besar pembayaran upah tergantung pada banyak sedikitnya *output* yang bisa diselesaikan selama mereka bekerja. Bila hasil kerjanya banyak, maka upah yang akan diterima pekerja juga akan lebih besar. Hal ini tentunya akan mendorong pekerja menjadi giat dalam bekerja. Sebaliknya upah yang mereka terima akan menurun bila jumlah produk yang mereka kerjakan sedikit.



Upah menurut satuan hasil diberikan kepada pekerja dengan maksud untuk meningkatkan etos kerja. Hal ini dikarenakan pendapatan yang mereka terima disesuaikan dengan produk yang telah mereka selesaikan. Dalam penelitian ini, upah yang diberikan kepada para pekerja wanita setiap seminggu sekali yang berdasarkan pada banyaknya unit barang yang diselesaikan.

### 2.1.2 Insentif

Insentif merupakan salah satu bentuk imbalan yang diberikan pada para pekerja dengan tujuan agar mereka bekerja lebih giat dalam menyelesaikan pekerjaannya, Menurut Moekijat (1989:415) insentif adalah salah satu bentuk imbalan yang diberikan perusahaan dengan tujuan agar pekerja lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Menurut Sarwoto (1992:144) insentif merupakan imbalan yang diberikan dengan sengaja sebagai perangsang atau pendorong pekerja agar dalam diri mereka timbul etos kerja yang lebih besar untuk berprestasi. Berdasarkan uraian dan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah imbalan yang sengaja diberikan perusahaan pada pekerja untuk mendorong pekerja agar lebih beretos kerja dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Insentif biasanya diwujudkan dalam bentuk uang. Sebagaimana yang dikatakan Sarwoto bahwa insentif yang diberikan kepada pekerja berwujud uang dengan jumlah tertentu yang dibayarkan setiap bulan kepada seseorang pekerja (1992 : 156). Sedangkan menurut Winardi (1989 : 182) pada pokoknya imbalan / balas jasa yang berupa insentif bagi seseorang pekerja dapat didasarkan pada (1) waktu; (2) hasil pekerjaan; (3) kombinasi dari waktu dan hasil pekerjaan. Jadi insentif yang diberikan perusahaan pada pekerja didasarkan pada waktu, hasil pekerjaan atau gabungan dari waktu dan hasil pekerjaan. Insentif berdasarkan hasil pekerjaan, diberikan oleh perusahaan yang menghasilkan suatu barang.

Insentif yang diberikan oleh perusahaan diterima oleh para pekerja pada industri sepatu di Desa Murukan berdasarkan hasil kerja. Besar kecilnya insentif yang diberikan kepada pekerja wanita tersebut dihitung dari perkodi dari sepatu yang

dihasilkan. Apabila pekerja menghasilkan 5 kodi sepatu maka dia akan mendapatkan insentif sebesar 10 % dari upah pokok. Semakin banyak jumlah barang yang dihasilkan pekerja semakin besar pula insentif yang diterima pekerja. Insentif tersebut diterima bersama dengan upah setiap minggu yang diterima pekerja.

### 2.1.3 Bonus

Salah satu cara yang digunakan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas pekerja adalah dengan pemberian bonus. Bonus merupakan hasil atau usaha yang dilakukan bersama perusahaan merupakan bentuk tambahan penghasilan dan biasanya pada akhir tahun atau pada masa – masa tertentu. Menurut Sarwoto (1991 : 156) bonus adalah uang yang dibayarkan kepada pekerja yang berhak menerima yang sifatnya tidak mengikat sebagai balas jasa karena pekerja bisa melebihi target, yang dihitung dari sekian % dari laba perusahaan. Menurut Zainun (1984:32) yang dimaksud dengan bonus yaitu hadiah kepada pekerja yang dapat berupa uang atau barang untuk pemenuhan kebutuhan para pekerja. Dari pengertian pengertian diatas dapat disimpulkan yang dimaksud dengan bonus adalah hadiah yang berupa uang atau barang sebagai balas jasa yang diberikan kepada para pekerja untuk memenuhi kebutuhan para pekerja.

Tujuan pemberian bonus oleh perusahaan kepada para pekerja adalah untuk meningkatkan semangat dan disiplin kerja serta termotivasi untuk lebih berprestasi agar hasil produk yang dikerjakan lebih baik.

Bonus yang diberikan kepada para pekerja yang satu dengan lainnya berbeda disesuaikan dengan lama mereka bekerja di perusahaan . Bonus yang diberikan biasanya dalam bentuk uang dan barang seperti baju dan makanan, dalam pemberian bonus pada para pekerja wanita di industri sepatu diberikan pada tiap tahun atau bonus tahunan.



## 2.2. Etos Kerja

Etos kerja yang dimaksud dalam pembahasan ini adalah sikap dalam diri seseorang dalam melakukan kerja untuk memenuhi kebutuhannya baik kebutuhan jasmani maupun rohani. Etos kerja tersebut akan tercermin pada sikap-sikap seseorang dalam aktivitas hidupnya termasuk aktivitas dalam kerja. Menurut Geertz (dalam Sarajar, 1995 : 38) etos kerja merupakan sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Sejalan dengan pendapat Geertz di atas, Abu Hamid (1994 : 3) memberikan pengertian bahwa etos kerja adalah sifat, karakter, kualitas hidup, moral dan gaya estetik serta suasana hati pekerja. Etos kerja akan memberikan suatu warna dan penilaian terhadap pilihan kerja, apakah suatu pekerjaan itu dianggap baik, mulia dan tidak dibanggakan. Nurhana, dkk ( 1991 : 73) yang menguraikan etos kerja adalah motivasi, nilai-nilai tertinggi dalam gagasan budaya masyarakat serta pandangan hidup yang khas dari suatu masyarakat terhadap kerja yang dapat mendorong keinginannya untuk melakukan pekerjaan. Berdasarkan pengertian-pengertian diatas bahwa sebenarnya etos kerja itu adalah sikap dasar dalam diri seseorang dalam bekerja yang berdasar pada kesadaran yang mendorong seseorang untuk melakukan kerja.

Selanjutnya untuk mengukur tinggi rendahnya etos kerja, khususnya para pekerja wanita dalam penelitian ini, diperlukan adanya suatu indikator atau tolok ukur. Gunnar Myrdal (dalam Frans Magnis Suseno, 1978 : 47) menjelaskan bahwa indikator dari etos kerja itu sendiri adalah disiplin kerja, efisiensi, kerja sama dan tanggung jawab. Sedangkan Surajar, dkk (1995 : 82) mengukur etos kerja seseorang dalam cerminan sikap hidup untuk mewujudkan kerja yang efektif dan efisien dengan suatu kesadaran kerja untuk mencapai prestasi kerja serta kesadaran akan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan. Berdasarkan uraian dan pendapat diatas, untuk mengetahui etos kerja para pekerja dapat dilihat dengan disiplin kerja, efisiensi, kerjasama dan tanggung jawab para pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.



### 2.2.1 Disiplin kerja

Pekerja di dalam suatu perusahaan senantiasa dituntut untuk memiliki sifat disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Sikap disiplin yang tinggi ini tidak saja menguntungkan perusahaan, tetapi juga bagi pekerja itu sendiri. Pekerja hendaknya bersikap dan bertingkah laku sesuai dengan peraturan perusahaan.

Seorang pekerja dikatakan disiplin apabila dia dapat menjalankan tugas serta tanggung jawabnya sesuai dengan perintah, instruksi dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan tersebut baik yang tertulis maupun yang lisan. Alex S. Nitisemito (1996 : 118) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sebagai sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak. Bedjo Siswanto (1987 : 278) menjelaskan bahwa disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Pekerja yang menegakkan disiplin di tempat kerjanya, maka akan mempermudah dalam mencapai tujuannya yaitu dapat menghasilkan barang yang telah ditargetkan oleh perusahaan.

Anoraga (1992 : 47) mengatakan bahwa pekerja yang berdisiplin tinggi ditunjukkan dengan ketepatan waktu masuk kerja dan pulang kerja dan selalu taat pada tata tertib. Sedangkan Hasibuan (1989 : 213) mengatakan bahwa pekerja yang berdisiplin akan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, bertanggung jawab dalam mengerjakan semua pekerjaannya, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pengertian disiplin yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berhubungan erat dengan sikap, tingkah laku dan perbuatan ketaatan terhadap peraturan maupun kepatuhan pada peraturan dari pimpinan. Sikap disiplin yang tinggi bagi pekerja akan ditunjukkan oleh menyelesaikan pekerjaannya dengan baik tanpa melanggar peraturan yang ada dengan produktivitas yang meningkat dan pada akhirnya akan mendukung terhadap tujuan perusahaan. Sedangkan disiplin yang ditunjukkan oleh para pekerja

wanita mencerminkan adanya sikap yang secara sadar dipatuhi tanpa adanya paksaan dari pimpinan. Disiplin kerja yang tinggi merupakan sikap yang nampak untuk mengetahui etos kerja pada pekerja wanita.

### 2.2.2 Efisiensi

Setiap perusahaan pasti berkeinginan untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya. Untuk itu diperlukan adanya manajemen yang baik guna mengelola perusahaan agar keuntungan yang maksimal dapat dicapai. Hal tersebut perlu adanya efisiensi, baik waktu, biaya maupun tenaga. Perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang optimal bila faktor-faktor produksi yang ada dimanfaatkan sebaik mungkin.

Secara umum efisiensi dikatakan sebagai penghematan atas waktu, biaya dan tenaga tertentu untuk mencapai suatu hasil produksi tertentu. Assauri (1993 : 6) mengatakan bahwa efisiensi perusahaan dicapai karena penggunaan waktu, biaya dan tenaga perusahaan yang lebih rendah dengan jumlah produksi yang lebih besar. Sedangkan efisiensi menurut Gilarso (1992 : 108) yaitu menunjukkan suatu hasil tertentu diperoleh dengan biaya, waktu dan tenaga yang sewajarnya tanpa pemborosan yang tidak perlu. Hal senada diungkapkan oleh Poli.C (1997 :77) efisiensi merupakan suatu hasil tertentu diperoleh dengan waktu, biaya dan tenaga yang serendah mungkin tanpa pemborosan yang tidak perlu. Dari definisi tersebut maka yang dimaksud dengan efisiensi adalah suatu hasil produksi tertentu yang diperoleh dengan penghematan biaya, waktu dan tenaga tertentu serendah mungkin untuk menghasilkan produksi yang maximal. Masalah efisiensi tidak terlepas dari kegiatan produksi yang dijalankan suatu perusahaan, untuk menghasilkan output yang diinginkan secara maksimal

Cara kerja yang efisien dalam bekerja adalah pekerja dapat mencapai hasil yang telah ditentukan oleh perusahaan dengan menghemat waktu, biaya dan tenaga. Penghematan waktu, biaya dan tenaga bagi para pekerja akan dapat lebih menghasilkan barang yang telah ditargetkan oleh perusahaan, hal tersebut



mengakibatkan meningkatnya hasil produksi dan perusahaan dapat memenuhi permintaan pasar. Jika dihubungkan dengan konsep etos kerja, maka efisiensi sangat menentukan dalam mencapai etos kerja, dengan kata lain untuk mencapai etos kerja yang tinggi memerlukan penggunaan faktor-faktor biaya, waktu dan tenaga yang seefisien mungkin.

### 2.2.3 Kerja Sama

Kerjasama merupakan syarat mutlak bagi kelancaran suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Dengan adanya kerjasama diharapkan tujuan tersebut dapat terwujud secara lebih baik. Manusia pada hakekatnya merupakan makhluk sosial yang dalam kehidupannya membutuhkan bantuan orang lain. Begitu pula dalam kehidupan suatu perusahaan membutuhkan adanya suatu jalinan kerjasama sebagai perwujudan prinsip saling membutuhkan. Terciptanya jalinan kerjasama yang baik dalam suatu perusahaan akan sangat membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Udai Pareek (1996 : 187) mengemukakan kerjasama adalah berkaitan dengan orang atau seseorang yang bekerja dengan orang lain atau lebih untuk mencapai suatu tujuan yang dianggap dapat dibagi. Menurut MK. Rustamaji dan RA. Sapre (1992 : 71) kerjasama yang dikemukakan dibagi menjadi dua golongan, yaitu kerjasama positif dan kerjasama negatif. Proses kerjasama yang negatif, menunjukkan kecenderungan seseorang untuk menghalangi orang lain untuk mencapai tujuan, atau langsung atau tidak langsung menghalangi orang lain mewujudkan tujuannya menjadi kenyataan. Bentuk persaingan yang positif adalah kecenderungan memberikan sumbangan bagi usaha bersama untuk mencapai tujuan lebih cepat dan lebih efektif, yang akhirnya akan menghasilkan saling hormat dan saling memperhatikan.

Fred N. Kerlinger (1987 : 194) mendefinisikan kerja sama sebagai suatu tindakan bersama-sama antara seseorang dengan orang lain, dimana setiap orang bekerja dan mengembangkan tenaga secara sukarela dan sadar untuk saling membantu guna mencapai tujuan bersama dalam perusahaan. Hal ini dipertegas juga



oleh Bedjo Siswanto (1987 : 196) bahwa kerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditentukan sehingga dapat berdaya guna dan berhasil guna.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kerjasama negatif tidak mencerminkan etos kerja yang baik, dengan demikian makna dari kerjasama adalah suatu perbuatan yang dilakukan bersama-sama dengan teman sekerja dalam rangka tercapainya tujuan yang ditetapkan. Kerjasama dalam hal yang positif akan memperlancar proses produksi dari suatu perusahaan yang membantu pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri. Atas dasar inilah maka etos kerja seseorang pekerja dapat diukur dari sejauhmana ia mampu melakukan kerjasama yang positif dengan rekan-rekan kerjanya.

Kerjasama yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kerjasama antar pekerja dengan sesama pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Apabila kedua bentuk tersebut dijalin dengan sebaik-baiknya maka pekerja lebih giat didalam bekerja dan etos kerja mereka akan meningkat. kerjasama yang baik tersebut dapat terwujud apabila upah pekerja juga benar-benar diperhatikan. Manfaat yang diperoleh oleh perusahaan dengan terciptanya kerjasama yang harmonis maka produktivitas usaha menjadi semakin tinggi dan upah yang diterima oleh pekerja akan lebih lancar. Begitu pula dengan para pekerja wanita di industri sepatu Desa Murukan Kecamatan Prajurit Kotamadya Dati II Mojokerto, etos kerjanya juga dapat diukur dari sejauhmana mereka dapat bekerja sama dengan sesama rekannya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

#### **2.2.4 Tanggung Jawab Kerja**

Tanggung jawab kerja merupakan kewajiban pekerja untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan perusahaan kepada pekerja yang bersangkutan. Selain itu, tanggung jawab kerja merupakan kewajiban bagi pekerja untuk menanggung segala akibat dari tindakan yang diambil pekerja yang

bersangkutan didalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Edwin B. Flippo (1993 : 105) tanggung jawab adalah kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi yang ditugaskan kepadanya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang telah diterima. Selain itu Moekijat (1989 : 133) juga memberikan pengertian bahwa tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani menanggung resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya. Hal ini berarti bahwa setiap pekerjaan menuntut adanya suatu tanggung jawab dari pekerja sebagai bawahan kepada pemberi kerja sebagai atasan atas segala hasil yang dicapainya. Termasuk di dalamnya juga adalah segala dampak yang ditimbulkan dari pekerjaan tersebut sehingga karyawan harus mampu memikulnya.

Menurut Wursanto (1996 : 38) tanggung jawab kerja adalah kesanggupan seorang pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan padanya dengan baik dan tepat waktu serta berani mengambil resiko atas pekerjaan yang dilakukannya. Sedangkan menurut Siswanto ( 1987 : 32) tanggung jawab kerja adalah kewajiban pekerja untuk melakukan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kemampuan, ketrampilan dan keahliannya. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab bersangkut paut dengan kewajiban menanggung resiko atas pekerjaan yang dilaksanakannya, dimana tanggung jawab itu harus benar-benar dijiwai oleh pekerja yang mempunyai etos kerja yang tinggi dan dengan berani harus menanggung resiko apapun yang terjadi terhadap sesuatu yang dilaksanakan agar mencapai hasil yang maksimal dari usaha yang telah dilakukan.

Pekerja yang mempunyai tanggung jawab besar dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaan, banyak memberikan keuntungan pada pekerja yang bersangkutan, selain itu dengan memiliki rasa tanggung jawab yang besar, pekerja akan mempunyai nilai lebih dibandingkan dengan pekerja yang lain yang tidak



mempunyai tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya dan bagi perusahaan akan lebih banyak menguntungkan karena produk yang dihasilkan dapat terselesaikan dengan baik.

### **2.3 Pengaruh Pendapatan Terhadap Etos Kerja Pekerja Wanita**

Upah ikut memengaruhi etos kerja para pekerja, karena upah akan memberikan kepuasan pekerja pada pekerjaannya. Pada dasarnya seseorang bekerja, mengharapkan imbalan yang sesuai dengan pekerjaannya. Hal tersebut akan menimbulkan etos kerja yang semakin baik atau dengan kata lain upah yang tidak ditanggungkan oleh perusahaan, maka pekerja akan dapat memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya maupun keluarganya akan semakin terasa.

Pekerja akan senantiasa mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya apabila mereka merasa puas dengan upah yang diterima. Para pekerja yang mempunyai etos kerja yang tinggi, maka harapan perusahaan untuk mencapai hasil optimal akan tercapai. Pekerja tidak akan melakukan hal-hal atau perbuatan yang merugikan perusahaan dan pekerja tersebut akan menunjukkan etos kerja yang tinggi.

Siswanto dan Hasibuan (1989: 115) mengatakan bahwa imbalan yang diterima pekerja baik berupa upah yang tinggi mempunyai dampak yang positif terhadap etos kerja pekerja sebaliknya pemberian imbalan yang rendah akan mempunyai dampak negatif terhadap etos kerja. Hal tersebut berarti bahwa upah berperan penting untuk menciptakan etos kerja pekerja, dimana semakin besar upah maka semakin baik etos kerja para pekerja. Soewarso Dkk (1995: 3) bahwa tinggi rendahnya etos kerja seseorang dipengaruhi oleh ada atau tidaknya pendapatan yang mampu memberikan insentif bagi orang tersebut untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh. Sukarna (1992 : 105) menambahkan bahwa etos kerja bukan faktor yang berdiri sendiri, melainkan bertalian dengan faktor-faktor lain untuk menggerakkan pekerja yaitu pendapatan yang diberikan perusahaan kepada para pekerja yang mana diharapkan mempunyai hubungan timbal balik, yaitu pendapatan diharapkan memberikan pengaruh terhadap etos kerja.



Pekerja yang melakukan pekerjaan dalam suatu perusahaan akan mengharapkan imbalan prestasi berupa upah. Berdasarkan pendapat diatas dapat dikatakan bahwa setiap perusahaan manapun sebaiknya dapat menetapkan besarnya upah yang seimbang dengan beban kerja para pekerja. Hal tersebut akan menjamin pekerja dapat hidup secara layak. Apabila upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup maka pekerja akan lebih baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan akan memiliki etos kerja yang tinggi.

#### **2.4. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis kerja yang penulis ajukan dalam penelitian ini adalah: “Ada pengaruh pendapatan terhadap etos kerja para pekerja wanita pada industri sepatu di Desa Murukan Kecamatan Prajurit Kulon Kotamadya Dati II Mojokerto”.



### III. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Desain Penelitian

Rancangan penelitian merupakan keseluruhan perencanaan dari suatu penelitian yang akan dilaksanakan. Rancangan penelitian juga merupakan strategi mengatur setting penelitian agar peneliti memperoleh data dan menganalisisnya secara tepat. Penelitian ini adalah penelitian korelasi sebab akibat, dimana faktor pendapatan berpengaruh pada etos kerja.

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Sebagai variabel bebas adalah pendapatan dan variabel terikat adalah etos kerja. Untuk menentukan tempat penelitian menggunakan metode purposive sedangkan penentuan responden menggunakan populasi dan untuk mengumpulkan datanya menggunakan metode angket, observasi, interviu dan dokumenter, kemudian untuk menganalisis datanya menggunakan teknik perhitungan statistik analisis regresi, analisis varians garis regresi, efektifitas garis regresi, standart error of estimate.

#### 3.1 Tempat dan waktu penelitian

Tempat penelitian ditentukan dengan menggunakan metode purposive pada Industri Sepatu di Desa Murukan Kecamatan Prajurit Kolon Kotamadya Dati II Mojokerto. Lokasi ini diambil berdasarkan beberapa alasan, antara lain

- a. Penulis telah mengenal secara baik lokasi penelitian industri sepatu di desa Murukan tersebut sehingga akan sangat mendukung pelaksanaan penelitian di lapangan
- b. Lokasi penelitian tersebut mudah dijangkau dari tempat penulis sehingga penggunaan waktu dan biaya dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

#### 3.2 Penentuan Responden Penelitian

Dalam penentuan responden, penulis menggunakan metode populasi, yaitu mengambil seluruh responden yang ada. Metode ini digunakan karena populasi dalam



penelitian hanya sejumlah 40 (atau di bawah 100) sehingga semua ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini. Hal ini dilakukan guna memperoleh hasil penelitian yang benar-benar valid.

### **3.4 Definisi Operasional Variabel**

#### **3.4.1 Pendapatan**

Pendapatan berupa uang adalah semua penghasilan berupa uang yang diterima seseorang dari gaji dan upah atau balas jasa serta imbalan serupa sebagai kontra prestasi. Jadi dapat diberikan batasan pendapatan dalam penelitian ini adalah balas jasa yang diterima pekerja sebagai imbalan atas hasil kerjanya yang berupa upah, insentif dan bonus.

#### **3.4.2 Etos kerja**

Etos kerja yang dimaksud dalam pembahasan ini adalah sikap mendasar dalam diri seseorang dalam melakukan kerja untuk memenuhi kebutuhannya baik kebutuhan jasmani maupun rohani. Etos kerja tersebut akan bercermin pada sikap-sikap seseorang dalam aktivitas hidupnya termasuk aktivitas dalam bekerja.

Sedangkan dalam penelitian etos kerja adalah pandangan hidup yang khas dimiliki oleh setiap pekerja wanita di industri sepatu Desa Murukan Kecamatan Prajurit Kulon Kotamadya Dati II Mojokerto yang mendasarinya dalam menyelesaikan pekerjaan. Etos kerja ini diukur dengan indikator disiplin kerja, efisiensi, kerjasama dan tanggung jawab.

### **3.5 Metode Pengumpulan data**

Beberapa metode yang penulis gunakan untuk mengumpulkan data yaitu metode angket, observasi, interviu dan dokumenter. Keempat metode tersebut digunakan dengan tujuan agar data yang diperoleh lebih lengkap.

### 3.5.1 Metode Angket

Bentuk angket yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah angket terbuka untuk mengetahui besarnya pendapatan dan angket tertutup untuk mengetahui tentang etos kerja pekerja, sehingga akan diperoleh data yang lebih valid. Angket bentuk isian (angket terbuka) memberikan kebebasan pada responden untuk memberikan jawaban, sedangkan angket tertutup meminta responden menjawab pertanyaan dengan jawaban yang telah disediakan 3 option yaitu A, B, C dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jawaban A diberi nilai 3
- Jawaban B diberi nilai 2
- Jawaban C diberi nilai 1

Metode angket penulis gunakan sebagai metode utama, karena data yang akan diraih merupakan data yang langsung berhubungan dengan responden. Metode ini digunakan untuk memperoleh data secara langsung kepada responden tentang upah, insentif dan bonus yang diterima setiap bulan serta etos kerja pekerja wanita yang bersangkutan.

### 3.5.2. Metode Observasi

Jenis observasi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi observasi sistematis non partisipatif. Observasi sistematis non partisipatif adalah observasi yang sistematis dimana dalam pelaksanaannya observasi tidak ikut ambil bagian secara langsung dalam kegiatan yang dilakukan perusahaan. Adapun alasan penulis menggunakan jenis observasi tersebut diatas adalah untuk melengkapi data-data yang dibutuhkan.

Hal-hal yang akan diobservasi oleh penulis adalah disiplin kerja, tingkat absensi kerja, lingkungan kerja dan fasilitas kerja industri sepatu di desa Murukan Kecamatan Prajurit Kulon Kotamamadya Dati II Mojokerto.



### 3.5.3. Metode Interview

Metode interview merupakan metode pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan responden dan pimpinan industri sepatu. Teknik interview yang penulis gunakan adalah interview bebas terpimpin dimana penulis menyiapkan kerangka wawancara secara garis besar, sehingga penulis dapat mengembangkan wawancara tersebut untuk memperoleh data yang diinginkan.

Metode interview dalam penelitian ini digunakan untuk mencari data yang bersifat umum tentang sistem pemberian upah kepada para pekerja, pelaksanaan pengawasan terhadap para pekerja dan kepuasan para pekerja terhadap upah yang diterima.

### 3.5.4. Metode Dokumenter

Metode dokumenter digunakan untuk memperoleh data-data yang bersifat tertulis berupa dokumen-dokumen perusahaan yang tidak dianalisis dan tidak dapat diraih dengan metode-metode lainnya. Dokumen-dokumen itu antara lain : denah lokasi perusahaan, Sejarah perusahaan dan data para pekerja serta seluruh dokumen yang secara langsung berkaitan dengan masalah penelitian.

## 3.6 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Langkah-langkah yang diambil sebelum menganalisis data adalah editing, koding dan tabulasi

### 1. Editing

Merupakan langkah pertama yang dilakukan sebelum mengolah data dengan mengecek kelengkapan data dan identitas responden. Pada proses editing ini akan diketahui apakah semua angket sudah kembali dan responden telah menjawab semua pertanyaan sesuai dengan petunjuk pengisian. Bila belum lengkap maka angket tersebut akan dikembalikan kepada responden untuk dilengkapi. Namun apabila dua kali dikembalikan angket tersebut tidak lengkap maka angket tersebut tidak akan dipakai atau didrop.

## 2. Koding

Koding merupakan langkah mengklasifikasikan data kedalam suatu katagori tertentu. Pada proses koding dilakukan dengan memberi kode dan skor untuk setiap item soal dalam angket. Skor yang diberikan pada responden yang mempunyai etos kerja tinggi adalah 3, dan skor yang diberikan pada pekerja yang mempunyai etos kerja sedang adalah 2 serta skor yang diberikan pada pekerja yang mempunyai etos kerja sangat rendah adalah 1. Sedangkan untuk angket terbuka yang diberikan kepada variabel pendapatan yang tidak diskor akan dianalisis tersendiri secara deskriptif atau dengan cara prosentase.

## 3. Tabulasi

Tabulasi adalah langkah penyusunan data dalam tabel sehingga diperoleh nilai variabel x dan variabel y dari setiap responden. Selanjutnya data kasar tersebut siap dianalisis.

## 4. Analisis data dengan metode statistik

Setelah proses editing, koding dan tabulasi tersebut selesai, langkah lebih lanjut adalah menganalisis data. Tujuan analisis data adalah untuk membuktikan hipotesis penelitian yang telah diajukan, diterima atau ditolak dan sekaligus dapat menjawab permasalahan yang ada. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik dengan rumus: regresi yaitu  $Y = aX + K$

### A. Analisis Regresi

Analisis digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel x terhadap variabel y (Joko Widodo, 1997: 16-17). Dengan rumus yang digunakan:

$$Y = aX + K$$

dimana : Y = Kriteria / Variabel Terikat

X = Prediktor / Variabel Bebas

K= bilangan Konstan yang diperoleh dengan rumus:



$$K = \frac{\sum y - a \sum x}{N}$$

$a$  – adalah bilangan koefisien prediktor yang diperoleh dengan rumus

$$a = \frac{\sum xy}{\sum x^2}$$

### B. Analisis Varians Garis Regresi

Analisis ini digunakan untuk menguji signifikansi garis regresi, rumus yang digunakan :

$$R_{y(1)} = \sqrt{\frac{a \sum xy}{\sum y^2}}$$

Selanjutnya hasil analisis tersebut dilakukan uji signifikansi dengan menggunakan  $F_{reg}$ , dengan rumus

$$F_{reg} = \frac{R^2_{y(1)} (N - m - 1)}{m (1 - R^2_{y(1)})}$$

Dari hasil  $F_{reg}$  tersebut kemudian dikonsultasikan dengan  $F_{t5\%}$  dengan menggunakan rumus derajat kebebasan (db). Adapun rumus tersebut adalah:

$$Db = \frac{m}{N - m - 1}$$

Selanjutnya hasil perhitungan db tersebut  $F_{reg}$  dibandingkan dengan  $F_{t5\%}$  sehingga dapat dibuktikan pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

$F_{reg} < F_t$  maka  $H_0$  diterima

$F_{reg} > F_t$  maka  $H_0$  ditolak

**C. Efektifitas Garis Regresi**

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendapatan (X) dengan etos kerja (Y), dengan rumus

$$R^2_{y(x)} \times 100 \% = \dots\dots\dots\%$$

**D. Standar Error Of Estimate**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui selisih (kesalahan) taksiran standart dari regresi pendapatan terhadap etos kerja, dengan rumus

$$Se_{est} = S_y \sqrt{1 - R^2_{y(x)}}$$

- Di mana :
- $Se_{es}$  = Standart error of estimate
  - $S_y$  = Selisih kesalahan taksiran dari regresi X terhadap Y
  - $R^2_{y(x)}$  = Koefisien korelasi



## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data mengenai pengaruh pendapatan terhadap etos kerja para pekerja wanita pada industri sepatu di desa Murukan Kecamatan Prajurit Kulon Kotamadya Dati II Mojokerto, dapat disimpulkan sebagai berikut: ada pengaruh yang signifikan dari pendapatan terhadap etos kerja para pekerja wanita pada industri sepatu di desa Murukan Kecamatan Prajurit Kulon Kotamadya Dati II Mojokerto sebesar 96,15%. Sedangkan sebesar 3,85% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yaitu pengawasan oleh pimpinan dan motif bekerja para pekerja wanita.

### 5.2 Saran

Dari kesimpulan diatas maka beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan sebagai bahan pertimbangan bagi:

1. Industri sepatu di desa Murukan, Hendaknya selalu mengadakan tinjauan ulang terhadap sistem upah dengan selalu menyesuaikan tingkat harga kebutuhan pokok sehari-hari, agar pekerja wanita merasa diperhatikan oleh pimpinan perusahaan
2. Bagi pimpinan hendaknya, selalu melakukan komunikasi terhadap para pekerja agar para pekerja wanita dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya dan bertanggung jawab penuh dalam menjalankan semua yang menjadi kewajibanya
3. Para pekerja wanita di industri sepatu, hendaknya etos kerja selalu ditingkatkan, agar dalam melaksanakan pekerjaan bisa selesai tepat pada waktunya dan mendapatkan hasil yang baik.
4. Kepada para peneliti lain, penulis berharap untuk mengembangkan penelitian ini dengan melibatkan indikator-indikator yang luas lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad M. 1984. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty.
- Assauri. 1993. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Lembaga Penerbitan : FE UI.
- Bintoro. 1986. *Interaksi Desa dan Kota*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Flippo E. B. 1993. *Manajemen Personalia*, Jakarta. : Erlangga
- Geertz C. 1995. *Kebudayaan dan Agama*. Jakarta: Kanisius
- Gilarso. 1992. *Pengantar Ilmu Ekonomi II*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Gunnar M. 1978. *Manusia dan Pekerjaan, Berfalsafah Bersama Hegel dan Marx dalam Sekitar Manusia Bunga Rampai Tentang Filsafat Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Hamid Abu. 1994. *Etos Kerja dan Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan*, Makalah.
- Hasibuan. 1989. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Toko Gunung.
- Honigman. 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prehallindo.
- Kerlinger F.N. 198. *Korelasi dan Analisis Regresi Ganda*. Yogyakarta.: Nur Cahaya.
- Lulus Sri Rahayu. 1996. *Pengaruh pendapatan terhadap semangat kerja di pabrik krupuk Bahung Kulon Jember*. Jember : FKIP UNEJ
- Moekijat. 1989. *Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen Perusahaan*. Bandung : Maudar Maju.
- Munandar. M. 1990. *Manajemen Proyek*. Jakarta : Karunika
- Nitisemito A.S. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta.: Ghalia Indonesia
- Nurhana dkk. 1991. *Etos Kerja dalam Ungkapan Tradisional Proyek IDKI Sulawesi Utara*. Jakarta : Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Poli. C. 1997. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.



- Rustamaji, MK dan Sapre, R.A. 1990. *Marketing Manajemen*. Bandung : mandar Maju.
- Sarwoto. 1992. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta . Ghalia Indonesia.
- Simanjatak Payaman J. 1987. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Lembaga Penerbit Universitas Indonesia.
- Siswanto B. 1987. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru.
- Soewarso. 1995. *Materi pokok Manajemen keuangan*. Jakarta : Universita Terbuka.
- Sukarna. 1992. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung : CV. Mandar maju.
- Sumardi M. dan Hands dieter evers. 1982. *Sumber Pendapatan Kebutuhan Pokok dan Perilaku Menyimpang*. Jakarta : Rajawali.
- Supomo I. 1987. *Hukum Perburuhan*. Jakarta : Pradnya Patamita
- Suprayitno. 1996. *Kepemimpinan di dalam Administrasi*. Jakarta : Sinar Baru.
- Surajar dkk. 1995. *Etos Kerja dalam Ungkapan Tradisional Proyek IDKD Jawa Tengah*. Jakarta : Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Udai pareek. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Pustaka Binawan Pressindo.
- Usman B. dan K. Subroto. 1983. *Pembangunan Ekonomi Indonesia dan Kapita Selekta*. Jakarta : Gunung Agung
- Widodo, J. 1997. *Analisis Regresi*. Jember : FKIP UNEJ.
- Winardi. 1990. *Manajemen perkantoran dan Pengawasan*. Bandung: Manda Baru.
- Wursanto.IG. 1996. *Manajemen Kepegawaian II*. Jakarta : Kanisius.
- Zainun. 1984. *Administrasi dan manajemen Kepegawaian Pemerintah Negara Indonesia*. Jakarta : Haji Masagung.

MATRIK PENELITIAN

JUDUL	PERMASALAHAN	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN	HIPOTESIS
Pengaruh pendapatan terhadap etos kerja para pekerja wanita pada industri sepatu di Desa Murukan Kecamatan Prajurit Kulon Kotamadya Dati II Mojokerto	Adakah Pengaruh pendapatan terhadap etos kerja para pekerja wanita pada industri sepatu di Desa Murukan Kecamatan Prajurit Kulon Kotamadya Dati II Mojokerto	1. Pendapatan (X) 2. Etos Kerja (Y)	1.1 Upah 1.2 Insentif 1.3 Bonus 2.1 Disiplin kerja 2.2 Efisiensi 2.3 Kerja sama 2.4 Tanggung jawab	1. Responden : para tenaga kerja wanita di industri sepatu Desa Murukan Kecamatan Prajurit Kulon Kotamadya Dati II Mojokerto 2. Informan : Pimpinan Industri sepatu 3. Dokumen	1. Penentuan daerah penelitian Metode purposive yaitu semua industri yang ada di desa Murukan 2. Penentuan Responden Penelitian : - Metode Populasi 40 orang 3. Metode Pengumpulan Data : - Metode Angket. - Metode Dokumenter. - Metode Observasi. - Metode interviu 4. Analisis Data : 1. Analisis Regresi $Y = ax + K$ 2. Analisis varian garis regresi $R_{y(x)} = \sqrt{\frac{a \sum xy}{\sum y^2}}$ 3. Efektifitas garis regresi $R^2_{y(x)} \times 100 \% = \dots \dots \dots \%$ 4. Standar Error Of Estimate $Se_{est} = S_y \sqrt{1 - R^2_{y(x)}}$	Ada Pengaruh pendapatan terhadap etos kerja para pekerja wanita pada industri sepatu di Desa Murukan Kecamatan Prajurit Kulon Kotamadya Dati II Mojokerto



TUNTUNAN PENELITIAN

I. TUNTUNAN INTERVIU

No	Data yang diambil	Sumber Data
1	Cara pemberian upah kepada para tenaga kerja wanita di industri sepatu Desa Murukan Kecamatan Prajurit Kulon Kotamadya Dati II Mojokerto	Pimpinan Industri Sepatu
2	Pelaksanaan pengawasan terhadap para pekerja wanita	Pimpinan Industri Sepatu
3	Kepuasan pekerja wanita terhadap upah yang diterima	Responden

II. TUNTUNAN DOKUMENTASI

No	Data yang diambil	Sumber daata
1	Denah atau peta lokasi industri sepatu	Kantor Desa
2	Data tenaga kerja wanita	Dokumen pimpinan
3	Sejarah Industri sepatu	Dokumen pimpinan

LEMBAR OBSERVASI

Nama :

Umur :

Hari / tanggal :

No	Aspek Yang Diamati	Skor	Keterangan
1.	Tingkat Absensi kerja	1 2 3	
2.	Lingkungan Kerja	1 2 3	
3.	Fasilitas kerja	1 2 3	

**Keterangan:**

1. Cukup
2. Baik
3. Sangat baik

**1. Tingkat Absensi Kerja**

Yaitu keseringan pekerja untuk tidak masuk kerja pada hari-hari kerja diperusahaan.

**2. Lingkungan Kerja**

Yaitu segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

**3. Fasilitas Kerja**

Yaitu keseluruhan sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh tenaga kerja agar tercipta kondisi kerja yang memadai.



**ANGKET PENELITIAN**

Kepada

Yth. Ibu / Saudari

Di

Tempat

Dengan hormat,

Untuk kepentingan ilmu pengetahuan yang kami tempuh, utamanya untuk kepentingan skripsi, kami mohon kesediaan Ibu / Saudari untuk memberikan jawaban pada daftar pertanyaan berikut dengan sejujur-jujurnya.

Segala keterangan yang Ibu / Saudari berikan, akan kami jaga kerahasiaannya. Atas kesediaan dan bantuan dari Ibu / Saudari kami sampaikan banyak terima kasih.

Hormat kami,

Peneliti

---

**I. PETUNJUK PENGISIAN :**

1. mohon pertanyaan dibawah ini dijawab dengan keadaan dan kenyataan yang sebenarnya.
2. Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang Ibu / saudari anggap benar

**II. IDENTITAS RESPONDEN :**

1. Nama :
2. Alamat :
3. Umur :
4. Status :
5. Lama Kerja :

DAFTAR PERTANYAAN

I. PENDAPATAN

1. Berapa upah pokok yang Ibu / Saudari terima ?  
Rp...../hari/minggu/bulan.
2. Apakah Ibu / Saudari pernah menerima insentif ?
  - a. Ya pernah
  - b. Tidak pernahKalau ya, Berapa Insentif yang biasanya Ibu / Saudari terima ?  
Rp...../hari/minggu/bulan.
3. Apakah Ibu / Saudari pernah menerima bonus ?
  - a. Ya pernah
  - b. Tidak pernahKalau Ya, berapa bonus yang ibu terima? Rp.....

II. ETOS KERJA

A. Disiplin Kerja

1. Apakah Ibu / Saudari pernah tidak mentaati peraturan di perusahaan ?
  - a. Jarang sekali
  - b. Kadang-kadang
  - c. Seringkali
2. Kapan Ibu / Saudari datang ketempat kerja setiap hari ?
  - a. 15 menit sebelum jam ketentuan masuk kerja
  - b. Tepat jam ketentuan masuk kerja
  - c. 15 menit sesudah jam ketentuan masuk kerja
3. Berapa hari Ibu / Saudari pernah tidak masuk kerja dalam 1 bulan ?
  - a. 0 – 2 hari
  - b. 3 – 6 hari
  - b. > 6 hari



4. Apa yang Ibu / Saudari lakukan apabila Ibu / Saudari terpaksa tidak dapat masuk kerja?
  - a. Sebelumnya menyerahkan surat izin / surat ijin sakit dari dokter
  - b. Ijin lesan lewat teman
  - c. Menyerahkan surat ijin setelah masuk kerja kembali
5. Apakah Ibu / Saudari pernah meninggalkan tugas pada saat jam kerja ?
  - a. Jarang-jarang
  - b. Seringkali
  - c. Selalu
6. Apa yang Ibu / Saudari lakukan kalau ada keperluan lain saat jam kerja ?
  - a. Ijin langsung kepada pimpinan
  - b. Ijin lewat teman
  - c. Langsung meninggalkan tempat kerja

#### **B.Efisiensi**

1. Apakah Ibu / Saudari bisa menyelesaikan target kuantitas produk yang ditetapkan perusahaan ?
  - a. Bisa dan kadang-kadang melebihi target
  - b. Bisa sesuai target
  - c. Bisa menyelesaikan tetapi kurang dari target
2. Apakah Ibu / Saudari bisa memenuhi target waktu yang ditentukan?
  - a. Bisa kadang-kadang kurang dari yang ditargetkan
  - b. Bisa memenuhi target
  - c. Bisa tapi melebihi target
3. Dalam 1 minggu apakah hasil pekerjaan Ibu / Saudari pernah dikembalikan oleh perusahaan ?
  - a. Jarang – jarang
  - b. Kadang – kadang
  - c. Seringkali

4. Dalam 1 minggu Berapa banyak sepatu yang pernah dikembalikan oleh perusahaan?
  - a. 1 – 2 pasang sepatu
  - b. 3 – 5 pasang sepatu
  - c. > 5 pasang sepatu

## C. kerja Sama

1. Apakah yang Ibu / Saudari lakukan jika mengalami kesulitan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan ?
  - a. Bertanya pada teman yang lebih berpengalaman
  - b. Langsung bertanya pada pimpinan
  - c. Berusaha mengerjakan sendiri
2. Apa yang Ibu / Saudari lakukan apabila ada teman kerja mengalami kesulitan atau hambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya ?
  - a. Membantu meskipun tidak dimintai pertolongan
  - b. Membantu jika dimintai pertolongan
  - c. Membiarkan saja
3. Apabila Ibu / Saudari menemukan masalah ditempat kerja, apa yang Ibu / Saudari lakukan ?
  - a. Membicarakan dengan teman sekerja
  - b. Langsung melapor ke pimpinan
  - c. berusaha menyelesaikan sendiri

## D. Tanggung jawab

1. Kapan Ibu / Saudari bisa menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas Ibu / Saudari?
  - a. Beberapa menit sebelum waktu yang ditentukan
  - b. Tepat waktu
  - c. Sesudah waktu yang ditentukan



2. Apakah Ibu / Saudari meneliti hasil kerja kembali sebelum disetorkan ke bagian produksi?
  - a. Selalu
  - b. seringkali
  - c. Jarang-jarang
3. Apakah Ibu / Saudari pernah mendapat teguran dari pimpinan karena barang yang Ibu / Saudari hasilkan mengalami kerusakan dan harus menggantinya?
  - a. Jarang-jarang
  - b. Seringkali
  - c. Selalu
4. Apakah yang Ibu / Saudari lakukan jika barang yang dihasilkan mengalami kerusakan ?
  - a. Rela dipotong upah yang akan diterima
  - b. Bersedia untuk mengganti dengan cara mengangsur
  - c. Bersedia memperbaiki

Lampiran 4

Identitas responden penelitian

No. Resp.	Nama Responden	Umur	Status	Lama Bekerja
1	Nurhayati	21	Kawin	1 Tahun
2	Riyamah	30	Kawin	9 Bulan
3	Sri Endang	18	Belum kawin	1 Tahun
4	Aminatun .S	26	Kawin	2 Tahun
5	Yuyun .T	18	Belum Kawin	2 Tahun
6	Senemi	22	Belum kawin	4 Tahun
7	Idawati	20	Belum kawin	2 Tahun
8	Misnatun	30	Kawin	6 Tahun
9	Suyani	22	Kawin	3 Tahun
10	Suharsi	29	Kawin	6 Tahun
11	Umiyati .R	28	Kawin	6 Bulan
12	Rohayah	40	Kawin	7 Tahun
13	Partini	23	Belum Kawin	4 Tahun
14	Lasemi	19	Belum Kawin	3 Tahun
15	Musliha	27	Kawin	2 Tahun
16	Rohannah	27	Kawin	6 Tahun
17	Mu'anah	29	Kawin	4 Tahun
18	Poniah	26	Belum Kawin	4 Bulan
19	Umi sa'adah	28	Kawin	6 Tahun
20	Muriyati .S	22	Kawin	7 Bulan
21	Tina	25	Kawin	5 Bulan
22	Toiybah	26	Kawin	7 Tahun
23	Saropah	28	Kawin	4 Tahun
24	Suliha Kuseni	37	Kawin	6 Tahun



25	Ririn .S	40	Kawin	5 Tahun
26	Titik	20	Belum Kawin	5 Bulan
27	Dwi Winarti	18	Belum Kawin	2 Tahun
28	Komariyah	18	Belum Kawin	3 Tahun
29	Misnayu	42	Kawin	5 Tahun
30	Ernawati	32	Kawin	6 Tahun
31	Hamidah	18	Belum Kawin	9 Bulan
32	Sumarti	19	Belum Kawin	10 Bulan
33	Solehati	21	Belum Kawin	10 Bulan
34	Nurfadilah	22	Belum Kawin	11 Bulan
35	Tiani	27	Kawin	5 Tahun
36	Indriawati	21	Kawin	5 Tahun
37	Laclasari	19	Kawin	3 Tahun
38	Sulistyo	20	Belum Kawin	2 Tahun
39	Umi hanik	39	Kawin	7 Tahun
40	Aisyah	35	Kawin	4 Tahun

Lampiran 4

Identitas responden penelitian

No. Resp.	Nama Responden	Umur	Status	Lama Bekerja
1	Nurhayati	21	Kawin	1 Tahun
2	Riyamah	30	Kawin	9 Bulan
3	Sri Endang	18	Belum kawin	1 Tahun
4	Aminatun .S	26	Kawin	2 Tahun
5	Yuyun .T	18	Belum Kawin	2 Tahun
6	Senemi	22	Belum kawin	4 Tahun
7	Idawati	20	Belum kawin	2 Tahun
8	Misnatun	30	Kawin	6 Tahun
9	Suyani	22	Kawin	3 Tahun
10	Suharsi	29	Kawin	6 Tahun
11	Umiyati .R	28	Kawin	6 Bulan
12	Rohayah	40	Kawin	7 Tahun
13	Partini	23	Belum Kawin	4 Tahun
14	Lasemi	19	Belum Kawin	3 Tahun
15	Musliha	27	Kawin	2 Tahun
16	Rohanah	27	Kawin	6 Tahun
17	Mu'anah	29	Kawin	4 Tahun
18	Poniah	26	Belum Kawin	4 Bulan
19	Umi sa'adah	28	Kawin	6 Tahun
20	Muriyati .S	22	Kawin	7 Bulan
21	Tina	25	Kawin	5 Bulan
22	Toyibah	26	Kawin	7 Tahun
23	Saropah	28	Kawin	4 Tahun
24	Suliha Kuseni	37	Kawin	6 Tahun



Lamp 5. Data Upah Pokok, Insentif dan Bonus Para Pekerja Wanita (X)

No Resp.	Upah Pokok (Rp)	Insentif (Rp)	Bonus (Rp)	Jml Pendapatan (Rp)
1	2.880.000	240.000	150.000	3.270.000
2	2.640.000	240.000	0	2.880.000
3	2.160.000	120.000	150.000	2.430.000
4	2.400.000	240.000	150.000	2.790.000
5	2.880.000	240.000	160.000	3.280.000
6	3.600.000	360.000	170.000	4.130.000
7	3.360.000	240.000	170.000	3.770.000
8	2.640.000	240.000	170.000	3.050.000
9	2.880.000	240.000	160.000	3.280.000
10	3.600.000	360.000	170.000	4.130.000
11	2.160.000	120.000	0	2.280.000
12	3.600.000	360.000	170.000	4.130.000
13	2.160.000	120.000	160.000	2.440.000
14	2.400.000	240.000	170.000	2.810.000
15	2.880.000	240.000	150.000	3.270.000
16	2.880.000	240.000	170.000	3.290.000
17	2.400.000	240.000	160.000	2.800.000
18	2.880.000	240.000	0	3.120.000
19	3.360.000	240.000	170.000	3.770.000
20	2.160.000	120.000	0	2.280.000
21	2.880.000	240.000	0	3.120.000
22	3.360.000	240.000	170.000	3.770.000
23	3.600.000	360.000	160.000	4.120.000
24	2.400.000	240.000	160.000	2.800.000
25	2.400.000	240.000	160.000	2.800.000
26	2.880.000	240.000	0	3.120.000
27	3.600.000	360.000	170.000	4.130.000
28	2.880.000	240.000	160.000	3.280.000
29	3.600.000	360.000	150.000	4.110.000
30	2.880.000	240.000	170.000	3.290.000
31	2.160.000	120.000	0	2.280.000
32	2.640.000	240.000	0	2.880.000
33	2.160.000	120.000	0	2.280.000
34	2.160.000	120.000	0	2.280.000
35	2.880.000	240.000	160.000	3.280.000
36	2.880.000	240.000	160.000	3.280.000
37	2.160.000	120.000	150.000	2.430.000
38	3.600.000	360.000	150.000	4.110.000
39	2.640.000	240.000	160.000	3.040.000
40	3.600.000	360.000	170.000	4.130.000



Lampiran: 6

Skoring Data Y (Etos Kerja)

No. Resp.	I T E M																	Total Y
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	40
2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	46
3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	44
4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	46
5	3	2	3	3	2	2	1	3	2	2	3	2	1	2	2	3	1	37
6	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	40
7	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	40
8	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	1	41
9	3	3	2	2	1	3	2	2	3	3	2	3	1	2	3	2	2	39
10	3	3	3	1	3	3	1	2	3	3	2	2	1	2	1	3	1	37
11	2	3	3	3	3	1	3	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	41
12	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	2	2	2	41
13	2	1	3	1	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	38
14	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	45
15	2	2	2	3	1	1	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	39
16	3	2	3	1	2	1	2	1	3	3	2	3	2	2	3	2	1	36
17	3	2	3	2	1	2	3	2	3	3	1	1	1	2	1	3	2	35
18	2	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	42
19	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	41
20	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	45
21	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	36
22	3	2	2	1	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	2	3	1	39
23	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	43
24	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	41
25	2	2	3	1	1	1	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	36
26	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	45



No. Resp.	I T E M																	Total Y
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
27	3	1	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	1	2	3	41
28	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	1	3	3	2	3	1	41
29	2	2	2	2	3	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	41
30	3	2	3	1	3	2	3	2	2	2	1	1	3	2	3	2	2	37
31	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	1	2	2	2	2	2	3	40
32	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2	3	3	1	3	1	2	3	39
33	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	38
34	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	2	2	1	3	1	3	1	37
35	2	2	3	1	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	1	36
36	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	42
37	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	42
38	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	3	43
39	3	2	3	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	3	2	39
40	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	1	41





Tabel Persiapan Untuk Menghitung Pengaruh X Terhadap Y

No	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	2	3	4	5	6
1	3.270.000	40	10.692.900.000.000	1.600	130.800.000
2	2.880.000	46	8.294.400.000.000	2.116	132.480.000
3	2.430.000	44	5.904.900.000.000	1.936	106.920.000
4	2.790.000	46	7.784.100.000.000	2.116	128.340.000
5	3.280.000	37	10.758.400.000.000	1.369	121.360.000
6	4.130.000	40	17.056.900.000.000	1.600	165.200.000
7	3.770.000	40	14.212.900.000.000	1.600	150.800.000
8	3.050.000	41	9.302.500.000.000	1.681	125.050.000
9	3.280.000	39	10.758.400.000.000	1.521	127.920.000
10	4.130.000	37	17.056.900.000.000	1.369	152.810.000
11	2.280.000	41	5.198.400.000.000	1.681	93.480.000
12	4.130.000	41	17.056.900.000.000	1.681	169.330.000
13	2.440.000	38	5.953.600.000.000	1.444	92.720.000
14	2.810.000	45	7.896.100.000.000	2.025	126.450.000
15	3.270.000	39	10.692.900.000.000	1.521	127.530.000
16	3.290.000	36	10.824.100.000.000	1.296	118.440.000
17	2.800.000	35	7.840.000.000.000	1.225	98.000.000
18	3.120.000	42	9.734.400.000.000	1.764	131.040.000
19	3.770.000	41	14.212.900.000.000	1.681	154.570.000
20	3.280.000	45	10.758.400.000.000	2.025	147.600.000
21	3.120.000	36	9.734.400.000.000	1.296	112.320.000
22	3.770.000	39	14.212.900.000.000	1.521	147.030.000
23	4.120.000	43	16.974.400.000.000	1.849	177.160.000
24	2.800.000	41	7.840.000.000.000	1.681	114.800.000
25	2.800.000	36	7.840.000.000.000	1.296	100.800.000
26	3.120.000	45	9.734.400.000.000	2.025	140.400.000
27	4.130.000	41	17.056.900.000.000	1.681	169.330.000
28	3.280.000	41	10.758.400.000.000	1.681	134.480.000
29	4.110.000	41	16.892.100.000.000	1.681	168.510.000
30	3.290.000	37	10.824.100.000.000	1.369	121.730.000
31	2.280.000	40	5.198.400.000.000	1.600	91.200.000
32	2.280.000	39	5.198.400.000.000	1.521	88.920.000
33	2.280.000	38	5.198.400.000.000	1.444	86.640.000
34	2.280.000	37	5.198.400.000.000	1.369	84.360.000
35	3.280.000	36	10.758.400.000.000	1.296	118.080.000
36	3.280.000	42	10.758.400.000.000	1.764	137.760.000
37	2.430.000	42	5.904.900.000.000	1.764	102.060.000
38	4.110.000	43	16.892.100.000.000	1.849	176.730.000
39	3.040.000	39	9.241.600.000.000	1.521	118.560.000
40	4.130.000	41	17.056.900.000.000	1.681	169.330.000
Σ	128.130.000	1.610	425.263.500.000.000	65.140	5.161.040.000



$$\sum x = 128130000$$

$$\sum y = 1610$$

$$\sum x^2 = 4252635000 \quad 00000$$

$$\sum y^2 = 65140$$

$$\sum xy = 5161040000$$

### 1. Persamaan Garis Regresi

$$Y = ax + k$$

$$a = \frac{\sum xy}{\sum x^2}$$

$$= \frac{5161040000}{4252635000000000}$$

$$k = \frac{\sum y - a \sum x}{N}$$

$$= \frac{1610 - (0,000012136)(128130000)}{40}$$

$$= 1,3753$$

$$y = 0,000012136x + 1,3753$$

### 2. Analisis Varian Garis Regresi

$$R_{y(i)} = \sqrt{\frac{a \sum xy}{\sum y^2}}$$

$$= \sqrt{\frac{(0,000012136)(5161040000)}{65140}}$$

$$= \sqrt{0,9806}$$

$$= 0,9806$$

Uji signifikan :

$$F_{\text{reg}} = \frac{R_{y(i)}^2 (N - M - 1)}{M (1 - R_{y(i)}^2)}$$

$$= \frac{(0,9806)^2 (38)}{1(1 - 0,9806^2)}$$

$$= 9,50974$$

$$\begin{aligned}
 db &= \frac{m}{n - m - 1} \\
 &= \frac{1}{40 - 1 - 1} = \frac{1}{38}
 \end{aligned}$$

$$F_{t \ 5\%} = 4,10$$

$$F_{t \ 5\%} = 4,10 < F_{reg} = 9,50974$$

### 3. Efektifitas Garis Regresi

$$\begin{aligned}
 &R^2 y (1) \times 100\% \\
 &= 0,9806^2 \times 100\% \\
 &= 96,15\%
 \end{aligned}$$

- Ada pengaruh pendapatan terhadap etos kerja pekerja wanita sebesar 96,15%
- Ada pengaruh prediktor lain yang tidak diteliti sebesar :  $100\% - 96,15\% = 3,85\%$

### 4. Standart Error Of Estimate

$$\begin{aligned}
 S_y &= \sqrt{\frac{\sum y^2}{N - M - 1}} \\
 &= \sqrt{\frac{65140}{38}} \\
 &= \sqrt{1714,2105} \\
 &= 41,4030\%
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 Se_{est} &= S_y \sqrt{1 - R_y (1)^2} \\
 &= 41,4030 \sqrt{1 - 0,9615} \\
 &= 8,1232
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 S_{dy} &= \sqrt{\frac{\sum y^2}{N}} \\
 &= \sqrt{\frac{65140}{40}} \\
 &= \sqrt{1628,5} \\
 &= 40,3546
 \end{aligned}$$

$$Se_{est} = 8,1232 < S_{dy} = 40,3546 \text{ dan } S_y = 41,4030 > Se_{est} = 8,1232$$





Digital Repository Universitas Jember  
**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL**  
**UNIVERSITAS JEMBER**

FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

Alamat : Jl. Kalimantan III/3 Kampus Tegulboyo Kotak Pos 162 Telp./ Fax (0331) 334098 Jember 68121

Nomor : 1067 /J25.1.5/PL5/2001

6 APR 2001

Lampiran : Proposal

Perihal : Ijin Penelitian

Kepada : Yth. Sdr. Kepala Desa Murukan

di -

Mojokerto

Dengan ini Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember menerangkan bahwa Mahasiswa yang tersebut dibawah ini :

Nama : Novita Dewi

Nim : 111125275

Program/Jurusan : IPS / Pendidikan Ekonomi

Berkenaan dengan penyelesaian studinya, maka mahasiswa tersebut bermaksud melaksanakan penelitian dengan Judul :

Pengaruh Pendapat Terhadap Etos Kerja Para Pekerja Wanita

Pada Industri Sepatu Di Desa Murukan Kecamatan Prajurit Kulon

Kotamedya Dati II Mojokerto

Pada lembaga yang saudara pimpin.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas kami mohon dengan hormat saudara berkenan dan sekaligus kami mohon bantuan informasinya.

Atas perkenan dan perhatiannya kami mengucapkan terima kasih.

a.n. Dekan

Asisten Pembantu Dekan I,



DJOKO SUHUD

Telp. 130 355 407



**PEMERINTAH KOTAMADYA DATI II MOJOKERTO**  
**KECAMATAN PRAJURIT KULON**  
**KEPALA DESA MURUKAN**

Jalan raya Surodinawan Nomor 171 Telepon 390999  
MOJOKERTO 61328

SURAT KETERANGAN  
NO.045.2/06/2001

Yang Bertanda Tangan di bawah ini;

Nama : Drs. Inarto Hadi  
Jabatan : Kepala Desa  
Alamat : Murukan Gg II No.78, Mojokerto

Menerangkan Bahwa;

Nama : Novita Dewi  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/tgl.lahir : Pekan Baru / 7 Nopember 1976  
NIM : BIFI95275  
Alamat : Jl. KH. Usman No.17 Mojokerto  
Pekerjaan : Mahasiswa FKIP universitas Jember

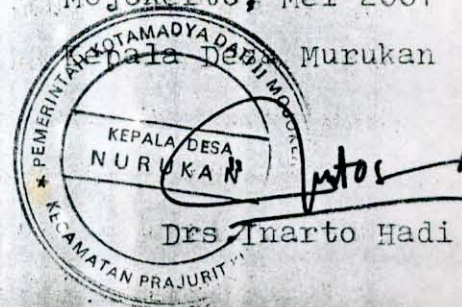
Telah mengadakan penelitian di desa Murukan untuk menyelesaikan tugas akhir study (skripsi) yang berjudul;

" Pengaruh pendapatan terhadap etos kerja para pekerja wanita pada industri sepatu di desa Murukan kecamatan prajurit Kulon Kotamadya Dati II Mojokerto".

Demikian surat ini di buat untuk di gunakan sebagaimana mestinya.

Mojokerto, Mei 2001

Kepala Desa Murukan



Drs Inarto Hadi



Lampiran 9

Nilai F dengan taraf signifikansi 5% (deretan atas) dan 1% (deretan bawah)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	500	∞	
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.30	2.25	2.20	2.16	2.13	2.05	2.03	1.97	1.93	1.88	1.84	1.80	1.76	1.74	1.71	1.68	1.67
28	7.68	5.49	4.60	4.11	3.79	3.56	3.39	3.26	3.14	3.06	2.98	2.93	2.83	2.74	2.63	2.55	2.47	2.38	2.33	2.25	2.21	2.16	2.12	2.10
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.54	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.05	2.00	1.94	1.90	1.85	1.80	1.77	1.73	1.71	1.68	1.65	1.64
30	7.64	5.45	4.57	4.07	3.75	3.53	3.36	3.23	3.11	3.03	2.95	2.90	2.80	2.71	2.60	2.52	2.44	2.35	2.30	2.22	2.18	2.13	2.09	2.06
32	4.15	3.30	2.90	2.67	2.51	2.40	2.32	2.25	2.19	2.14	2.10	2.07	2.02	1.97	1.91	1.86	1.82	1.76	1.74	1.69	1.67	1.64	1.61	1.59
34	7.56	5.39	4.51	4.02	3.70	3.47	3.30	3.17	3.06	2.98	2.90	2.84	2.74	2.66	2.55	2.47	2.38	2.29	2.24	2.16	2.13	2.07	2.03	2.01
36	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.30	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.00	1.95	1.89	1.84	1.80	1.74	1.71	1.67	1.64	1.61	1.59	1.57
38	7.44	5.29	4.42	3.93	3.61	3.38	3.21	3.08	2.97	2.89	2.82	2.76	2.66	2.58	2.47	2.38	2.30	2.21	2.15	2.08	2.04	1.98	1.94	1.91
40	4.11	3.26	2.86	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.10	2.06	2.03	1.98	1.93	1.87	1.82	1.73	1.72	1.69	1.65	1.62	1.59	1.56	1.55
42	7.39	5.25	4.38	3.89	3.58	3.35	3.18	3.04	2.94	2.86	2.78	2.72	2.62	2.54	2.43	2.35	2.26	2.17	2.12	2.04	2.00	1.94	1.90	1.87
44	4.10	3.25	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.96	1.92	1.85	1.80	1.76	1.71	1.67	1.63	1.60	1.57	1.54	1.53
46	7.35	5.21	4.34	3.86	3.54	3.32	3.15	3.02	2.91	2.82	2.75	2.69	2.59	2.51	2.40	2.32	2.22	2.14	2.08	2.00	1.97	1.90	1.86	1.84
48	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.07	2.04	2.00	1.95	1.90	1.84	1.79	1.74	1.69	1.66	1.61	1.59	1.55	1.53	1.51
50	7.31	5.18	4.31	3.83	3.51	3.29	3.12	2.99	2.88	2.80	2.73	2.66	2.56	2.49	2.37	2.29	2.20	2.11	2.05	1.97	1.94	1.88	1.84	1.81
55	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.02	1.99	1.94	1.89	1.82	1.78	1.73	1.68	1.64	1.60	1.57	1.54	1.51	1.49
60	7.27	5.15	4.29	3.80	3.49	3.26	3.10	2.96	2.86	2.77	2.70	2.64	2.54	2.46	2.35	2.26	2.17	2.08	2.02	1.94	1.91	1.85	1.80	1.78
65	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.92	1.88	1.81	1.76	1.72	1.66	1.63	1.58	1.56	1.52	1.50	1.48
70	7.24	5.12	4.26	3.78	3.46	3.24	3.07	2.94	2.84	2.75	2.68	2.62	2.52	2.44	2.32	2.24	2.15	2.06	2.00	1.92	1.88	1.82	1.78	1.75
75	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.14	2.09	2.04	2.00	1.97	1.91	1.87	1.80	1.75	1.71	1.65	1.62	1.57	1.54	1.51	1.48	1.46
80	7.21	5.10	4.24	3.76	3.44	3.22	3.05	2.92	2.82	2.73	2.66	2.60	2.50	2.42	2.30	2.23	2.13	2.04	1.98	1.90	1.86	1.80	1.76	1.72
85	4.04	3.19	2.80	2.56	2.41	2.30	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.90	1.86	1.79	1.74	1.70	1.64	1.61	1.56	1.53	1.50	1.47	1.45
90	7.19	5.08	4.22	3.74	3.42	3.20	3.04	2.90	2.80	2.71	2.64	2.58	2.48	2.40	2.28	2.20	2.11	2.02	1.96	1.88	1.84	1.78	1.73	1.70
95	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.90	1.85	1.78	1.74	1.69	1.63	1.60	1.55	1.52	1.48	1.46	1.44
100	7.17	5.06	4.20	3.72	3.41	3.18	3.02	2.88	2.78	2.70	2.62	2.56	2.46	2.39	2.26	2.18	2.10	2.00	1.94	1.86	1.82	1.76	1.71	1.68
105	4.02	3.17	2.78	2.54	2.38	2.27	2.19	2.11	2.05	2.00	1.97	1.93	1.88	1.83	1.76	1.72	1.67	1.61	1.58	1.52	1.50	1.46	1.43	1.41
110	7.12	5.01	4.16	3.68	3.37	3.15	2.98	2.85	2.75	2.66	2.59	2.53	2.43	2.35	2.23	2.15	2.06	1.96	1.90	1.82	1.78	1.71	1.66	1.64



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
 UNIVERSITAS JEMBER  
 FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

LEMBAR KONSULTASI PENYUSUNAN SKRIPSI

N a m a : NOVITA DEWI  
 NIM/Angkatan : BIFI95275  
 Jurusan/Program Studi : P.ITS / PENDIDIKAN EKONOMI  
 Judul Skripsi : PENGARUH PENDAPATAN TERHADAP STOS KERJA  
 TARA PEKERJA WANITA PADA INDUSTRI SEPATU  
 DI DESA KURUMAN KECAMATAN TRAJURIT KUDON  
 KOTABADYA DADI LI LOJOKERTO  
 Pembimbing I : Drs. H.M. SYAFI'I NOER  
 Pembimbing II : Dra.Hj. SRI KAMPUN, M.Pd

KEGIATAN KONSULTASI

No	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	T.T. Pembimbing
1.	RABU, 12 DES 99	JUDUL	SRIAN
2.	SELASA, 16 JAN 2000	PROPOSAL, MATRIK	SRIAN
3.	RABU, 20 FEB 2000	PROPOSAL	SRIAN
4.	SENIN, 13 FEB 2001	BAB I, II, III	SRIAN
5.	KAMIS, 11 APRIL 2001	BAB I, II, III	SRIAN
6.	JUM'AT, 20 APRIL 2001	BAB II, III	SRIAN
7.	SELASA, 15 MEI 2001	BAB III	SRIAN
8.	RABU, 11 JUNI 2001	BAB III	SRIAN
9.	KAMIS, 29 JULI 2001	BAB III	SRIAN
10.	SENIN, 17 SEPT 2001	BAB IV, V	SRIAN
11.	RABU, 19 SEPT 2001	BAB IV	SRIAN
12.	SABTU, 22 SEPT 2001	BAB IV	SRIAN
13.	SENIN, 24 SEPT 2001	BAB IV, V	SRIAN
14.	JUM'AT, 28 SEPT 2001	BAB V, ABSTRAK	SRIAN
15.			

CATATAN : 1. Lembar ini harus dibawa dan diisi setiap melakukan konsultasi  
 2. Lembar ini harus dibawa sewaktu Seminar Proposal Skripsi dan Ujian Skripsi



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
**UNIVERSITAS JEMBER**  
 FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

**LEMBAR KONSULTASI PENYUSUNAN SKRIPSI**

**N a m a** : NOVITA DEWI.....  
**NIM/Angkatan** : BIFI95275 / 1995.....  
**Jurusan/Program Studi** : P.IPS / PENDIDIKAN EKONOMI.....  
**Judul Skripsi** : PENGARUH PENDAPATAN TERHADAP ETOS KERJA  
 PARA PEKERJA WANITA PADA INDUSTRI SEPATU  
 DI DESA MURUKAN KECAMATAN TRAJURIT KULON  
 KOTANADYA DATT II MOJOKERTO.....  
**Pembimbing I** : Des. H.M. SYAFI' I NCER.....  
**Pembimbing II** : Des. SRI KANTUN, M.Ed.....

**KEGIATAN KONSULTASI**

No	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	T.T. Pembimbing
1.	SEKASA, 16 JAN 2000	PROPOSAL, MATRIK	
2.	PABU, 20 FEB 2000	PROPOSAL	
3.	SETM, 13 FEB 2001	BAB I, II, III	
4.	JUM'AT, 20 APRIL 2001	ANGKET, MATRIK	
5.	PABU, 11 JUNI 2001	BAB I, II, III	
6.	SETM, 17 SEPT 2001	BAB IV, V	
7.	SABTU, 22 SEPT 2001	BAB IV, V	
8.	SETM, 24 SEPT 2001	BAB V	
9.	JUM'AT, 28 SEPT 2001	BAB V, ABSTRAK	
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			

**PENYATAAN** : 1. Lembar ini harus dibawa dan diisi setiap melakukan konsultasi  
 2. Lembar ini harus dibawa sewaktu Seminar Proposal Skripsi dan Ujian Skripsi