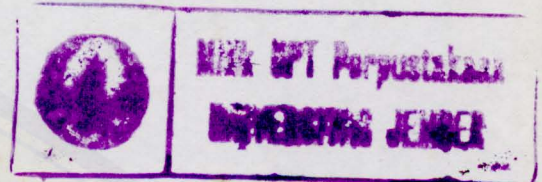


**PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI PIMPINAN TERHADAP  
PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA  
PT ISTANA CIPTA SEMBADA (EKSPOR UDANG)  
DI DESA LABANASEM KECAMATAN KABAT  
KABUPATEN BANYUWANGI TAHUN 2004**

**SKRIPSI**



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memeroleh  
Gelar Sarjana Pendidikan Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial  
Program Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Jember

Asal :	Hadiah	Klass
Term :	15 JAN 2005	GSB-3
No. induk :		HEAN
Oleh :	JM	P
Pengkatalog :		

**ERNI HANDAYANI**  
**NIM : 990210301061**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS JEMBER  
2004**

**MOTTO**

**Jika tidak ada motivasi tujuan organisasi tidak mungkin akan tercapai**

**(Nitisemito:1996)**

**Visi tanpa aksi hanyalah mimpi**

**Aksi tanpa visi hanyalah sekedar aktivitas**

**Visi digabung dengan aksi dapat merubah dunia**

**( kata – kata bijak )**

**PERSEMBAHAN**

**Skripsi ini aku persembahkan untuk :**

- \* Orang tuaku Ayahanda Noerholis dan Ibunda Dwi Hartati yang selalu memberikan do'a dan kasih sayang yang tiada pernah berakhir. Aku tak akan pernah melupakan semua pengorbanan yang telah kau berikan untukku.**
- \* Mbak Didin, Dik Ayu dan Rama terima kasih atas senyum yang telah kau berikan selama ini, sehingga aku dapat melewati masa-masa tersulit dalam hidupku.**
- \* Teman – temanku tercinta, Suwarti, Tri Andayani, Arin dan Ana, yang telah memberiku doa, nasehat serta dorongan demi keberhasilan studiku.**
- \* Almamater yang kubanggakan.**

**PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI TERHADAP  
PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI  
PADA PT ISTANA CIPTA SEMBADA (EKSPOR UDANG)  
DI DESA LABANASEM KECAMATAN KABAT KABUPATEN  
BANYUWANGI TAHUN 2004**

**SKRIPSI**

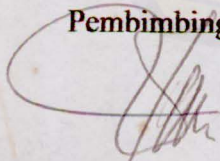
Diajukan guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana (S1) pada Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Program Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember

**Oleh :**

Nama : ERNI HANDAYANI  
NIM : 990210301061  
Angkatan : 1999  
Daerah Asal : Banyuwangi  
Tempat / Tanggal Lahir : Blitar, 30 September 1981  
Jurusan : Pend IPS / Pend Ekonomi

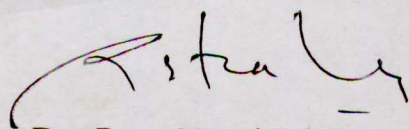
Mengetahui / Menyetujui

Pembimbing I

  
Drs. Bambang Suyadi, M.Si

NIP. 131 415 536

Pembimbing II

  
Dra. Retna Ngesti S, MP

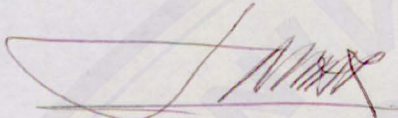
NIP. 132 096 120

Telah dipertahankan di depan tim penguji dan diterima oleh Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember

Pada Hari : Kamis  
Tanggal : 28 Oktober 2004  
Tempat : Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember

## Tim Penguji

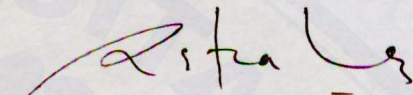
Ketua



Drs. Umar HMS, M.Si

NIP. 131 759 843

Sekretaris



Dra. Retna Ngesti S, M.P

NIP. 132 096 120

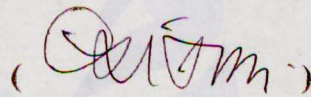
Anggota

1. Dra. Sri Wahyuni, M.Si

NIP. 131 386 651

2. Drs. Bambang Suyadi, M.Si

NIP. 131 415 536



Mengetahui

Dekan



Drs. Imam Muchtar, SH M. Hum

NIP. 130 810 936

## KATA PENGANTAR

Puji syukur Kehadirat Allah SWT atas Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini masih memiliki kekurangan dan kelemahan karena keterbatasan yang dimiliki penulis. Namun demikian berkat bantuan moril dan materil dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan, oleh karena itu dalam hal ini perkenankan penulis mengucapkan terimah kasih kepada

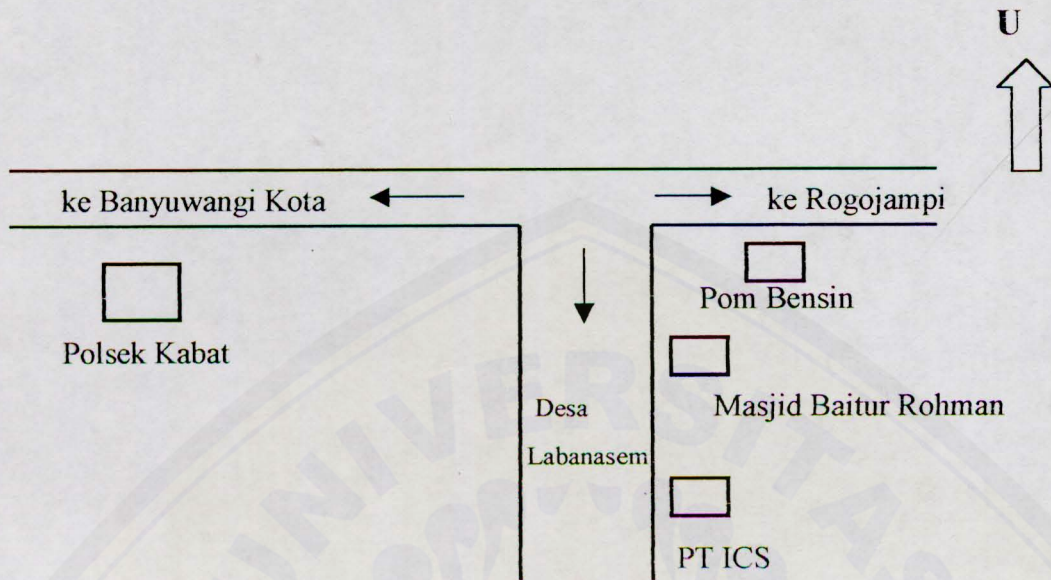
1. Rektor Universitas Jember
2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember
3. Ketua jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial
4. Ketua Program Pendidikan Ekonomi, FKIP Universitas Jember
5. Pembimbing I dan Pembimbing II
6. Semua Dosen FKIP Universitas Jember
7. Pimpinan dan karyawan PT Istana Cipta Sembada, Labanasem Banyuwangi yang telah memberikan ijin penelitian dan bantuannya sehingga terselesaikannya skripsi ini.
8. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan penulisan Skripsi ini

Harapan penulis, semoga Allah SWT memberi balasan kepada semua pihak yang telah membantu penulis. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, namun penulis berharap semoga skripsi ini dapat dijadikan sebagai referensi dan bahan kepustakaan bagi semua pihak yang memerlukannya.

Jember, Oktober 2004

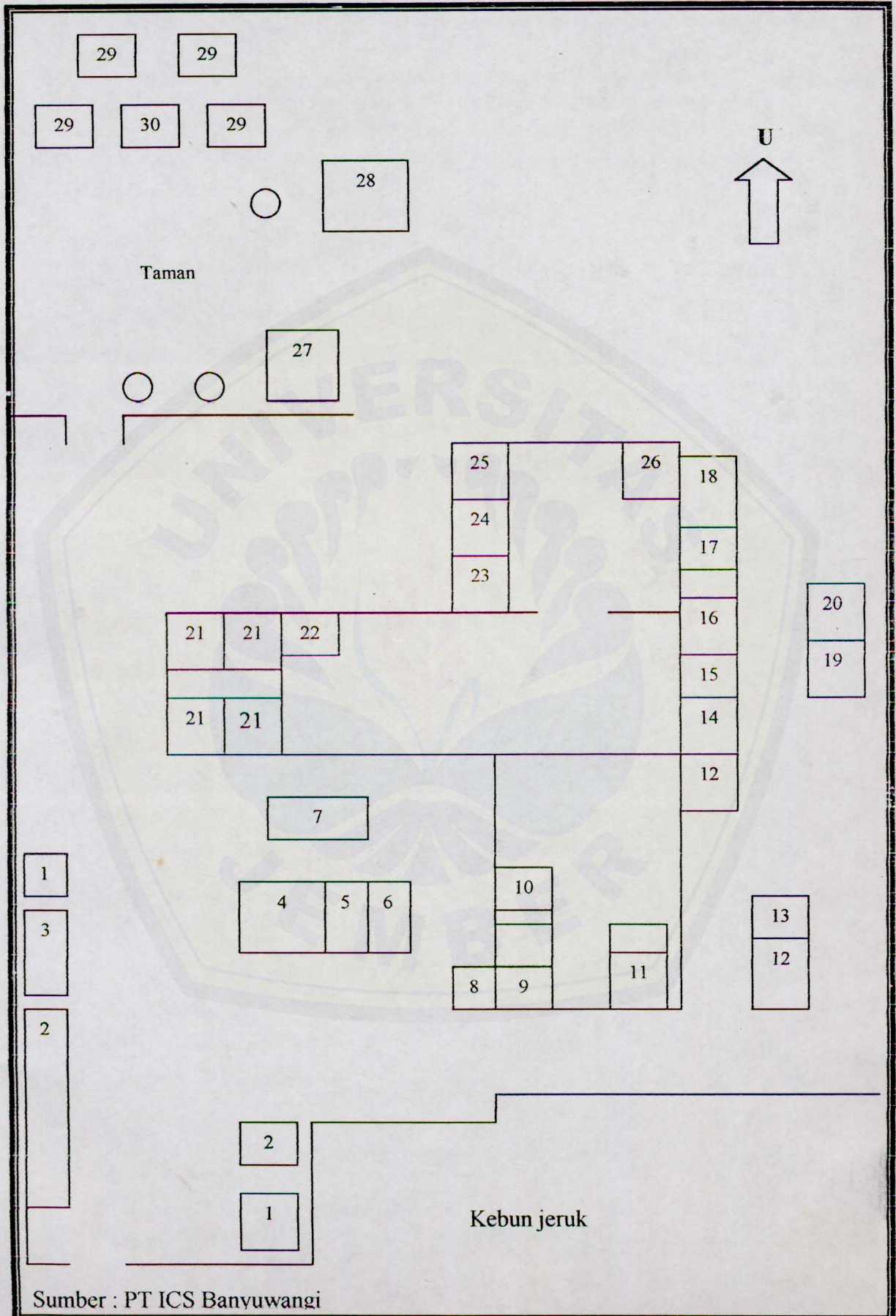
Penulis

### LOKASI PT ICS BANYUWANGI



Sumber : PT ICS Banyuwangi

DENAH PT ICS





## ABSTRAK

Salah satu cara agar karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari pemberian motivasi pimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Istana Cipta Sembada Banyuwangi serta untuk mengetahui variabel yang dominan diantara 3 variabel pemberian motivasi pimpinan dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT Istana Cipta Sembada. Hipotesis yang diajukan untuk menguji kebenaran dalam pendekatan analisis statistik yaitu ada diduga pengaruh yang signifikan dari pemberian motivasi pimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Istana Cipta Sembada. Diduga variabel pemberian penghargaan memiliki pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Istana Cipta Sembada. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini meliputi metode penentuan daerah penelitian dengan menggunakan metode *purposive*, yaitu di PT Istana Cipta Sembada Banyuwangi. Metode penentuan responden secara *disproportional stratified random sampling* untuk mengambil 57 orang responden dari 128 populasi. Sedangkan untuk pengumpulan data digunakan metode angket, interview, observasi dan dokumentasi, sehingga data yang dikumpulkan siap diolah dengan metode pengolahan data melalui tahap editing, koding, skoring dan tabulasi. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara simultan digunakan Uji F. Dari perhitungan ini diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 55,168 setelah dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  2,74, yang berarti bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial digunakan Uji t. Dari perhitungan ini diketahui  $X_1$  berpengaruh terhadap Y karena  $t_{hitung} = 3,110 > t_{tabel} = 2,000$ .  $X_2$  juga berpengaruh terhadap Y karena  $t_{hitung} = 2,637 > t_{tabel} = 2,000$ .  $X_3$  berpengaruh terhadap Y karena  $t_{hitung} = 7,847 > t_{tabel} = 2,000$ . Sedangkan untuk mengetahui variabel yang dominan dapat dilihat dengan menggunakan proporsi sumbangan masing – masing variabel. Dari hasil analisis diketahui bahwa variabel pemberian penghargaan memiliki pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Istana Cipta Sembada karena proporsi sumbangan variabel pemberian penghargaan = 50,1515 % > proporsi sumbangan variabel sistem pengupahan = 17,134 % > proporsi sumbangan variabel kondisi kerja = 8,4727 %.

**Kata Kunci:** Motivasi Pimpinan dan Prestasi Kerja Karyawan

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGAJUAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DENAH LOKASI</b> .....	xii
<b>ABSTRAK</b> .....	xiv
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	6
2.2 Konsep Motivasi.....	7
2.3 Motivasi Pimpinan.....	9
2.3.1 Sistem Pengupahan.....	11
2.3.1.1 Sistem Upah Menurut Waktu.....	13
2.3.3.2 Sistem Upah Borongan.....	15
2.3.2 Kondisi Kerja.....	16
2.3.2.1 Jaminan Keselamatan Kerja.....	17
2.2.2.2 Penerangan di Tempat Kerja.....	18
2.2.2.3 Bau Tidak Sedap.....	20
2.3.3 Pemberian Penghargaan.....	21
2.3.3.1 Kenaikan Jabatan.....	22
2.3.3.2 Kenaikan Gaji.....	23
2.4 Prestasi kerja Karyawan.....	23

2.4.1 Kualitas.....25

2.4.2 Kuantitas.....26

2.4.3 Ketepatan Waktu.....27

2.5 Pengaruh Pemberian Motivasi Pimpinan  
terhadap Prestasi Kerja Karyawan.....27

2.6 Hipotesis Penelitian.....29

**III. METODOLOGI PENELITIAN**

3.1 Rancangan Penelitian.....30

3.2 Definisi Operasional Variabel.....30

3.3 Metode Penentuan Lokasi Penelitian.....32

3.4 Metode Penentuan Populasi dan Sampel Penelitian.....32

3.5 Metode Pengumpulan Data.....33

3.6 Metode Pengolahan dan Analisis Data.....34

3.6.1 Metode Pengolahan Data.....34

3.6.2 Metode analisis Data.....35

3.6.2.1 Persamaan Garis Regresi.....36

3.6.2.2 Uji F.....36

3.6.2.3 Uji t.....37

3.6.2.4 Koefisien Determinasi.....38

**IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Data Pelengkap.....39

4.1.1 Gambaran Umum Daerah Penelitian.....39

4.1.2 Fasilitas Perusahaan.....40

4.1.3 Proses Produksi.....41

4.1.4 Gambaran Umum Responden.....43

4.2 Data Utama.....44

4.2.1 Motivasi Pimpinan di PT ICS.....44

4.2.1.1 Sistem Pengupahan di PT ICS.....45

4.2.1.2 Kondisi Kerja di PT ICS.....47

4.2.1.2 Pemberian Penghargaan di PT ICS.....49

4.2.2 Prestasi Kerja di PT ICS.....49

4.3 Analisa Data.....52

4.3.1 Analisis Inferensial .....	52
4.3.2 Efektivitas Garis Regresi .....	54
4.3.3 Pengujian Hipotesis.....	55
4.4 Diskusi Hasil Penelitian.....	58
4.5 Kekuatan dan Kelemahan Penelitian.....	61
<b>V. KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan.....	63
5.2 Saran.....	64

**DAFTAR PUSTAKA**





## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Salah satu tujuan utama perusahaan adalah untuk mencapai keuntungan yang sebesar-besarnya demi kelangsungan hidupnya. Dalam rangka pencapaian tujuan tersebut maka diperlukan kemampuan manajerial yang baik dari pimpinan untuk dapat mengelola faktor-faktor produksi yang ada, sehingga proses produksi dapat berjalan lancar, efektif dan efisien. Oleh karena itu, pimpinan sebagai sentral dari kehidupan organisasi dituntut untuk selalu dapat memadukan, mengkoordinasi dan mengintegrasikan dengan baik seluruh faktor-faktor produksi, yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal serta ketrampilan (*skill*). Interaksi yang baik dari berbagai faktor tersebut akan mempermudah dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi terpenting sebagai penggerak dan pengatur jalannya aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan selalu menginginkan kontinuitas yang berjalan tanpa halangan. Untuk itu dalam rangka menuju ke arah pencapaian tujuan tersebut, organisasi perusahaan harus benar-benar memberikan perimbangan kepada karyawan agar mereka dapat memberikan sumbangan yang berarti kepada perusahaan. Usaha-usaha dari pimpinan dapat dilakukan dengan berbagai cara antara lain dengan memberikan motivasi kepada karyawan, karena hal tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap prestasi kerjanya.

Bila karyawan bekerja tanpa adanya motivasi, dikawatirkan hasil kerjanya kurang memuaskan baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya, serta jumlah barang dihasilkan tidak dapat memenuhi target perusahaan. Apabila keadaan ini berlangsung secara terus-menerus maka kelangsungan hidup perusahaan akan terganggu.

Pemberian motivasi pimpinan sangat diperlukan dalam suatu organisasi. Hal ini disebabkan motivasi merupakan suatu pendorong yang menyebabkan seseorang berperilaku ke arah pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan wujud

pemberian motivasi beragam coraknya tetapi mempunyai tujuan yang sama, yaitu dalam rangka bekerja dengan prestasi yang tinggi. Mengenai pentingnya pemberian motivasi ini, Nitisemito (1996:97) mengatakan bahwa jika motivasi lemah atau bahkan tidak ada, tujuan organisasi mungkin tidak tercapai atau dapat tercapai namun dengan pengorbanan yang sangat besar.

Pemberian motivasi pimpinan yang diteliti dalam penelitian ini adalah pada karyawan bagian produksi PT Istana Cipta Sembada Banyuwangi. Penelitian ini difokuskan pada seksi III, karena seksi III memproduksi produk yang paling elit (paling mahal dan paling bagus dari seluruh produk PT ICS Banyuwangi), yang bersifat spesifik dan mempunyai nilai tambah (*value added*). Berdasarkan informasi dari pimpinan bagian produksi PT ICS, produk *value added* mempunyai sifat: menambah income bagi perusahaan, sebagai diversifikasi produk, sebagai tuntutan pasar global serta job order.

Berdasarkan hal tersebut maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian di PT ICS. Hal ini berdasarkan fakta bahwa PT ICS yang telah berhasil mengekspor produksinya, merupakan sebuah perusahaan berskala menengah. Sebagai sebuah perusahaan ekspor ia memerlukan figur seorang pimpinan yang dapat mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki dengan baik. Pimpinan yang baik bukan saja yang cakap dalam bekerja, tetapi juga dapat menggerakkan karyawannya, terutama karyawan bagian produksi. Hal ini disebabkan karyawan bagian produksi berhubungan secara langsung dengan produk perusahaan. Agar produk yang dihasilkan karyawan bagian produksi memenuhi standar yang telah ditetapkan, maka pimpinan memberikan dorongan kerja pada mereka, sehingga diharapkan terjadi peningkatan prestasi kerja.

Pimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pimpinan bagian produksi PT. Istana Cipta Sembada Banyuwangi yang mempunyai wewenang mengatur maupun memberikan kompensasi tertentu terhadap bawahannya. Tentang siapa yang disebut pimpinan, Nitisemito (1985:145) menyatakan, pimpinan adalah orang yang tugasnya memimpin sehingga pimpinan dapat juga disebut manajer. Sujak (1990:1) memberi definisi pimpinan adalah orang yang

mempunyai kemampuan mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu.

PT Istana Cipta Sembada dikenal dengan PT. ICS merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang ekspor *seafoods* udang yang terletak di Desa Labanasem, Kecamatan Kabat Kabupaten Banyuwangi Jawa Timur. PT Istana Cipta Sembada yang berada di Banyuwangi merupakan bagian dari ICS Group, yang melaksanakan kegiatan pemrosesan produk udang ekspor. Jenis udang yang diekspor pada perusahaan ini adalah udang Windu (*Panaeus Monodon*), udang putih (*Panaeus Vannamei*) dan udang biru (*Panaeus Stylirostris*). Sedangkan macam-macam produksi udang yang diekspor meliputi : *Frozen Shrimp, HO / HL / PND / PTO / PUD*. Hasil produksi dari perusahaan ini diekspor ke berbagai negara yaitu Jepang, Eropa, Singapura, Taiwan, Australia dan Amerika Serikat.

PT Istana Cipta Sembada yang merupakan perusahaan ekspor selalu bersaing di pasaran internasional. Dalam rangka menembus persaingan global, maka pihak perusahaan dituntut untuk dapat menghasilkan suatu produk yang dapat memenuhi selera pasar. Oleh karena itu, pimpinan selalu memberikan motivasi kepada karyawan bagian produksi. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerjanya, karena peningkatan prestasi kerja ini dapat mempengaruhi out put yang dihasilkan. Jika out put yang dihasilkan baik maka kepercayaan konsumen terhadap perusahaan akan meningkat dan mereka tidak akan berpaling pada produk perusahaan lain yang sejenis, sehingga hal ini akan berpengaruh juga terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan dalam menetapkan kebijaksanaan penentuan cara pemberian motivasi harus benar-benar mengetahui faktor apa yang paling berpengaruh, yang nantinya dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Adapun alasan peneliti melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. pemberian motivasi cukup penting dan menarik minat untuk diteliti dan dibahas karena menyangkut kebutuhan vital karyawan perusahaan. Maksudnya, dalam bekerja seorang karyawan memerlukan suatu pendorong agar ia dapat berprestasi lebih baik.

2. masalah ini sesuai dengan latar belakang pengetahuan, kemampuan dan masih dalam jangkauan peneliti, dimana peneliti mempunyai latar belakang di bidang pendidikan ekonomi, yang di dalamnya juga mempelajari tentang konsep-konsep motivasi sumber daya manusia. Jadi penelitian ini sebagai realisasi dari teori-teori yang peneliti dapatkan di bangku kuliah.
3. cukup tersedianya faktor pendukung, seperti fasilitas perpustakaan yang memadai untuk membahas masalah yang diteliti.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka ditetapkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. apakah motivasi pimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT Istana Cipta Sembada ?
2. apakah variabel pemberian penghargaan berpengaruh secara dominan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT Istana Cipta Sembada ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

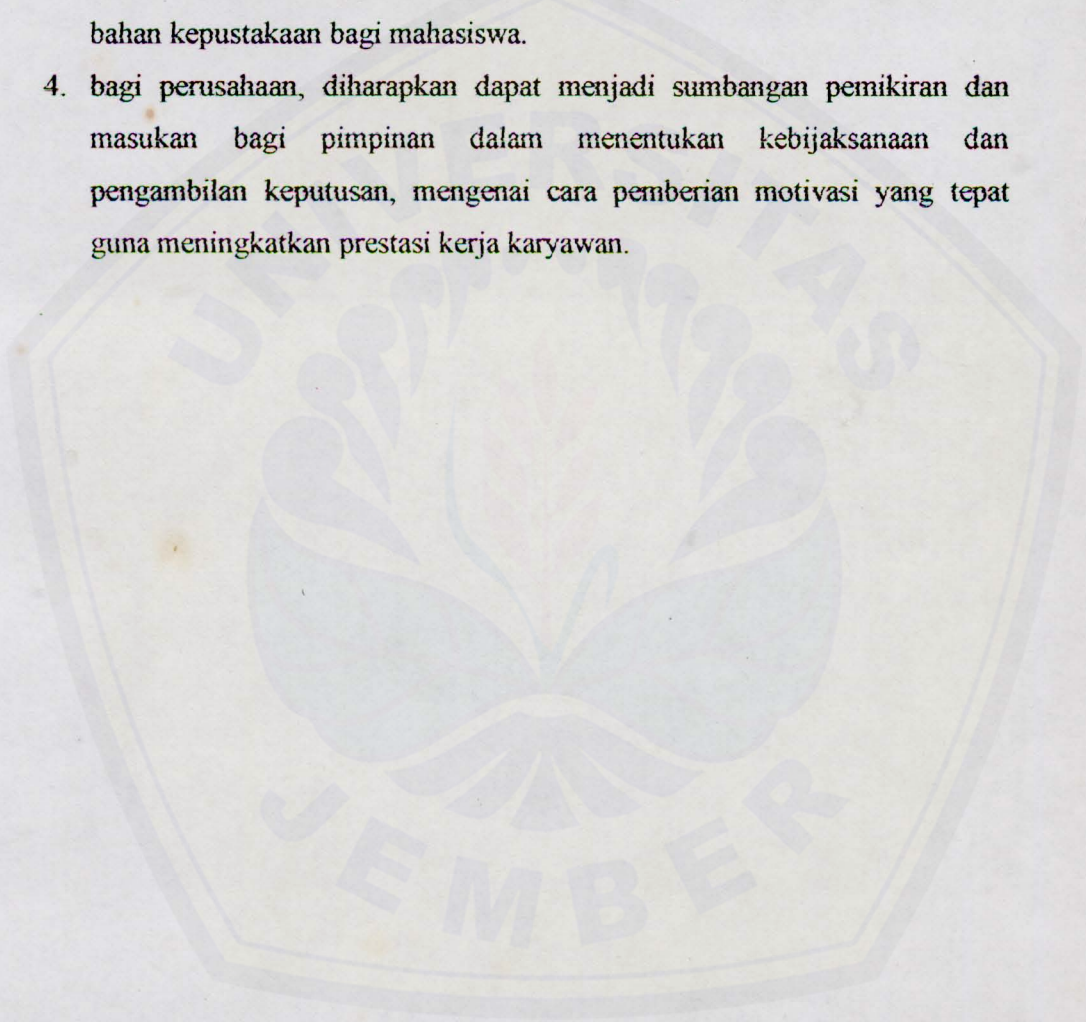
1. untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari pemberian motivasi pimpinan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT Istana Cipta Sembada.
2. untuk mengetahui apakah variabel pemberian penghargaan berpengaruh secara dominan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT Istana Cipta Sembada



#### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. bagi peneliti, dapat menambah pengetahuan dan pengalaman sesuai dengan disiplin ilmu .
2. bagi peneliti lain, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan acuan untuk penelitian dengan permasalahan yang sejenis.
3. bagi Perguruan Tinggi, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan bahan kepustakaan bagi mahasiswa.
4. bagi perusahaan, diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran dan masukan bagi pimpinan dalam menentukan kebijaksanaan dan pengambilan keputusan, mengenai cara pemberian motivasi yang tepat guna meningkatkan prestasi kerja karyawan.





## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dapat menunjang penelitian yang penulis lakukan adalah penelitian yang dilakukan oleh Titik Rahayu (1995) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Giling PT Perusahaan Rokok Tjap Gudang Garam Kediri Tahun 1995". Motivasi yang diteliti meliputi : motivasi internal ( $X_1$ ) dengan indikator motivasi fisiologis dan motivasi psikologis. Sedangkan motivasi eksternal ( $X_2$ ) dengan indikator pengakuan / penghargaan, pekerjaan yang sesuai, tanggung jawab, promosi / kenaikan pangkat. Prestasi kerja karyawan meliputi : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan sikap. Kesimpulan dari hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian giling PT Perusahaan Rokok Tjap Gudang Garam Kediri Tahun 1995.

Penelitian serupa juga pernah dilakukan oleh Rini Arlina (2001) dengan judul "Pengaruh Pemberian Motivasi oleh Pimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Sura Indah Wood Industries (SIWI), Driyorejo Kabupaten Gresik Tahun 2001". Motivasi yang diteliti adalah pemberian penghargaan dan pendisiplinan yang manusiawi. Sedangkan prestasi kerja karyawan meliputi : kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Kesimpulan dari hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pemberian motivasi oleh pimpinan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT. Sura Indah Wood Industries (SIWI), Driyorejo Kabupaten Gresik Tahun 2001. Hal ini terbukti dari hasil analisis data ditemukan  $F_{Reg}$  sebesar 2,553 sementara taraf signifikansi sebesar 0,887. Hal ini berarti bahwa  $F_{Reg} > \text{signifikan}$ . Perhitungan ini menunjukkan bahwa dengan pemberian motivasi yang baik maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat.

Rifian Rosandy (2001) juga melakukan penelitian tentang motivasi dengan judul "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Karyawan Hotel Sri Lestari Blitar". Motivasi yang diteliti adalah kebutuhan individu, harapan individu, perlakuan adil dan kejelasan tujuan. Sedangkan prestasi kerja meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu serta sikap.

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian tersebut adalah : melalui analisa korelasi ganda telah didapatkan koefisien korelasi positif sebesar 0,835 yang berarti antara variabel bebas (kebutuhan individu, harapan individu, perlakuan adil dan kejelasan tujuan) mempunyai hubungan dan pengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan. Dari keempat variabel bebas tersebut ternyata variabel kebutuhan individu mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 25 %.

Kontribusi (sumbangan) yang diberikan penelitian-penelitian terdahulu terhadap penelitian sekarang yaitu pada penelitian terdahulu memberikan gambaran secara menyeluruh mengenai konsep motivasi, sehingga dengan adanya sumbangan pemikiran tersebut dapat membantu peneliti dalam menyusun suatu hipotesis. Dimana ketiga penelitian tersebut sama-sama telah membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

## 2.2 Konsep Motivasi

Menurut Suganda (1981:40), yang dimaksud motivasi adalah sesuatu yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan suatu usaha. Sedangkan Almasdi (1996:77) mengatakan bahwa motivasi adalah alat pendorong yang menyebabkan seseorang merasa terpenggil dengan segala senang hati untuk melakukan suatu kegiatan. Selain definisi tersebut, Duncan (dalam Wahjosumidjo, 1994:178) mendefinisikan motivasi sebagai suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar supaya mengarah pada tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, maka motivasi dapat diartikan sebagai suatu pendorong yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Jadi pada dasarnya terdapat dua unsur pokok dalam motivasi, yaitu suatu pendorong yang berasal dari dalam diri seseorang serta suatu pendorong yang berasal dari luar diri seseorang, yang semuanya itu dapat mempengaruhi seseorang dalam berperilaku. Hal ini sesuai dengan

pendapat Gray (dalam Winardi, 2002:2) yang menyatakan bahwa ...motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal maupun eksternal bagi seorang individu. Hal yang sama juga dikatakan Reksohadiprodjo dan Handoko (1991:255) bahwa motivasi suatu organisasi mencakup 2 kekuatan, yaitu internal dan eksternal.

Motivasi pada dasarnya terbagi menjadi dua macam, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal berkaitan dengan motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang. Misalnya seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan didorong oleh suatu keinginan atau kebutuhan yang ingin dicapainya, sehingga keinginan tersebut dapat mendorong seseorang untuk berperilaku.

Motivasi eksternal yaitu motivasi yang berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di luar diri seseorang, yang dapat mempengaruhi orang tersebut dalam berperilaku. Misalnya motivasi yang diberikan oleh seorang pimpinan terhadap bawahannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Reksohadiprodjo dan Handoko (1992:257) yang mengatakan bahwa motivasi eksternal biasanya dari pimpinan organisasi / perusahaan / para manager dalam memotivasi bawahannya.

Pada dasarnya motivasi eksternal sulit untuk berdiri sendiri, tanpa didasari oleh motivasi internal seorang karyawan dalam berperilaku ke arah pencapaian tujuan organisasi. Motivasi ini bisa diterapkan dengan baik jika pimpinan memahami motivasi internal seorang karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Syamsuri (1992:31), bahwa motivasi eksternal berasal dari luar, yang sebenarnya dibangun diatas motivasi internal. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Reksohadiprodjo dan Handoko (1991:31), bahwa motivasi eksternal tidak mengabaikan motivasi internal, tetapi justru mengembangkannya.

Untuk dapat memahami motivasi eksternal, maka kuncinya terletak pada hubungan antara kebutuhan karyawan, perangsang (motivator) dan tujuan organisasi.

Hubungan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. karyawan sebagai individu mempunyai berbagai keinginan dan kebutuhan yang ingin dipuaskan dengan cara bekerja atau bergabung dalam suatu organisasi.
2. pada kenyataannya, tidak semua karyawan mempunyai keinginan dan hasrat kompetitif dalam rangka memuaskan berbagai keinginannya itu. Untuk dapat memotivasi semangat kerja karyawan sehingga prestasinya meningkat, maka pihak pimpinan menyediakan alat untuk memuaskan kebutuhan dan keinginan karyawan.
3. pemuasan kebutuhan yang diberikan pimpinan diharapkan dapat memacu prestasi kerja yang tinggi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Karena tujuan akhir dari pemberian motivasi ini adalah prestasi kerja yang tinggi yang dapat meningkatkan keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan.

Penelitian ini meneliti tentang motivasi eksternal, yaitu pemberian motivasi pimpinan pada karyawan. Dimana dengan pemberian motivasi tersebut diharapkan prestasi kerja karyawan akan meningkat.

### **2.3 Motivasi Pimpinan**

Salah satu kemampuan manajerial yang harus dimiliki oleh seorang pimpinan adalah kemampuan untuk memotivasi para karyawannya. Dengan motivasi tersebut diharapkan agar setiap karyawan mampu bekerja keras sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya serta antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Adapun pengertian motivasi pimpinan menurut Siagian (1995:138) adalah:

Motivasi adalah daya pendorong dari seorang pemimpin yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Definisi motivasi pimpinan menurut Liliweri (1997:327) adalah kegiatan yang dilakukan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan yang disesuaikan dengan dorongan, kebutuhan, keinginan dan minat mereka. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, maka motivasi pimpinan dalam penelitian ini adalah seluruh pemberian dorongan kerja terhadap seluruh karyawan bagian produksi melalui sistem pengupahan, kondisi kerja yang baik dan pemberian penghargaan

Fungsi pemberian motivasi menurut Flippo (1990:130) adalah untuk mencapai produktivitas yang maksimal dengan memanfaatkan sumber dana dan daya yang telah dialokasikan sebelumnya. Sedangkan alasan pemberian motivasi oleh pimpinan ini menurut Hasibuan adalah :

1. karena pimpinan membagi-bagikan pekerjaannya kepada para bawahan untuk dikerjakan dengan baik.
2. karena ada bawahan yang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya, tetapi ia malas atau kurang bergairah mengerjakannya.
3. untuk memelihara dan atau meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya
4. untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja pada bawahannya. (1999:93)

Motivasi dari luar diri karyawan harus ditimbulkan pimpinan agar para karyawannya berprestasi. Prestasi ini dapat terwujud jika pimpinan memotivasi para karyawan sehingga diharapkan semangat dan kegairahan kerja dapat ditimbulkan, dengan begitu tenaga karyawan dapat dimanfaatkan secara lebih maksimal. Hal ini sesuai dengan pendapat Nitisemito (1985:162) yang menyatakan bahwa, dengan timbulnya semangat dan kegairahan kerja, manajer akan dapat memanfaatkan secara maksimal tenaga-tenaga kerja atau karyawan yang tersedia.

Seperti halnya karyawan mempunyai keinginan-keinginan tertentu yang diharapkan akan dipenuhi oleh perusahaan, perusahaan juga mengharapakan karyawannya untuk melakukan jenis-jenis perilaku tertentu. Pada prinsipnya, hal itu adalah suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan perusahaan, sehingga keinginan-keinginan karyawan dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi.

Keinginan perusahaan agar anggota bekerja dengan penuh kemauan dan semangat adalah suatu masalah penting yang sudah menjadi kewajiban serta tanggung jawab pimpinan. Sehingga pimpinan perlu melaksanakan motivasi kepada karyawannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Sujak (1990:249) yang menyatakan bahwa dengan memahami peranan penting dari motivasi, pimpinan akan dapat mengembangkan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan bawahannya dan dapat meningkatkan kepuasan kerjanya.

Beberapa faktor motivasional yang perlu mendapat perhatian dari seorang pimpinan menurut Siagian (1986:92) adalah sebagai berikut :

1. Sistem pengupahan dan penggajian
2. Kondisi kerja yang baik
3. Perasaan diikutsertakan
4. Pendiplinan yang manusiawi
5. Pemberian penghargaan
6. Kesetiaan pimpinan kepada bawahan
7. Pengertian yang simpatik terhadap masalah-masalah pribadi bawahan
8. Keamanan pekerjaan dan kedudukan
9. Tugas pekerjaan yang sifatnya menarik
10. Kesempatan untuk berkembang

Karena keterbatasan waktu, biaya serta tenaga maka peneliti memilih mengenai motivasi yang diberikan oleh pimpinan PT ICS dengan tiga indikator saja , yaitu :

1. sistem pengupahan dengan indikator sistem upah borongan.
2. kondisi kerja dengan indikator, jaminan keselamatan kerja, penerangan di tempat kerja, serta bau tidak sedap.
3. pemberian penghargaan dengan indikator kenaikan jabatan dan kenaikan gaji.

### 2.3.1 Sistem Pengupahan

Menurut Moekijat (1997:123), upah adalah pembayaran kepada pekerja-pekerja yang dibayar menurut lamanya jam kerja, karyawan-karyawan produksi. Upah dibayarkan kepada mereka yang biasanya tidak mempunyai jaminan untuk dipekerjakan secara terus-menerus selama 1 minggu, 1bulan atau 1 tahun. Sjamsyuri (1988:36) mendefinisikan upah sebagai pengganti jasa tenaga-tenaga kerja yang melaksanakan tugas-tugas dalam perusahaan yang sifatnya tidak begitu

tetap. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut upah dapat diartikan sebagai pembayaran sebagai pengganti jasa tenaga kerja yang tidak tetap.

Sistem pengupahan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah cara penetapan upah bagi karyawan yang didasarkan pada tingkatan karyawan yang memungkinkan para karyawan dapat hidup layak. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian (1986:92) yang mengatakan bahwa :

Dalam penetapan sistem pengupahan harus memungkinkan para anggota organisasi mempertahankan tingkat hidup yang wajar sesuai dengan harkat, martabat dan status sosial para anggota tersebut dan tidak hanya terbatas pada pemuasan kebutuhan pokok.

Hal senada juga diungkapkan oleh Nitisemito (1988:164) bahwa :

Setiap perusahaan / instansi hendaknya dapat mengusahakan upah yang cukup, sehingga bukan hanya kebutuhan-kebutuhan pokok yang dapat dipenuhi tetapi juga kebutuhan-kebutuhan di luar kebutuhan pokok juga dapat dipenuhi.

Kesimpulan dari kedua pendapat tersebut adalah dalam menetapkan upah bagi karyawan, hendaknya organisasi dapat memberikan upah yang cukup dan wajar bagi karyawan, sehingga dengan upah tersebut karyawan dapat memenuhi semua kebutuhannya, baik kebutuhan pokok maupun diluar kebutuhan pokok.

Setiap pimpinan perlu memahami mengapa upah merupakan hal yang penting bagi karyawan, apabila pimpinan yang bersangkutan akan menggunakannya secara efektif sebagai suatu motivator. Karena pada dasarnya motivasi orang bekerja keras adalah untuk mendapatkan upah yang tinggi, yang nantinya digunakan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian (1996:143) bahwa :

Seseorang berkarya dalam organisasi dengan mengerahkan tenaga, kemampuan, pengetahuan, keahlian, keterampilan, waktu dan pengalamannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya. Dengan berbuat demikian ia mengharap imbalan, termasuk imbalan berupa upah atau gaji.

Oleh karena itu, dalam penetapan sistem pengupahan harus mampu mewujudkan usaha dalam menarik, mempertahankan dan memotivasi para karyawan.



Pemberian upah yang cukup ini bukan saja berlaku bagi karyawan tetap, tetapi juga bagi karyawan borongan yang pada umumnya mempunyai tingkat upah yang minimum. Karena upah yang tinggi dapat memberikan dorongan kerja kepada karyawan, sehingga keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan akan tercapai. Hal ini sesuai dengan pendapat Nitisemito (1995:65) yang mengatakan bahwa semakin besar upah yang diberikan, karyawan akan semakin berprestasi.

Berkaitan dengan sistem pengupahan, Manullang (1997:123) menggolongkan sistem upah menjadi beberapa golongan, yaitu :

1. Sistem upah menurut waktu
2. Sistem upah menurut kesatuan hasil
3. Sistem upah premi atau disebut juga sistem upah dorongan
4. Sistem upah dorongan
5. Sistem upah berdasar tenaga beli uang

Musselman (1996:204) menyatakan bahwa :

1. Gaji biasanya dinyatakan dengan syarat tahunan dan tidak tergantung jumlah jam kerja
2. Upah per jam didasarkan jumlah jam yang dihabiskan untuk bekerja
3. Upah borongan didasarkan atas jumlah unit yang diproduksi

Sedangkan penggolongan upah menurut Edilius (1992:178) yaitu upah yang ditetapkan menurut waktu atau berdasarkan upah potongan atau borongan atau kombinasi-kombinasinya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka penelitian ini dibatasi pada indikator sistem pengupahan sebagai berikut :

1. sistem upah menurut waktu
2. sistem upah borongan.

### **2.3.1.1 Sistem Upah Menurut Waktu**

Manullang (1997:123) menyatakan bahwa sistem upah menurut waktu ialah upah yang jumlahnya berbanding dengan waktu kerja, misalnya upah per jam, upah per minggu dan upah per bulan. Hal yang sama juga dikatakan oleh Amin (1985:98) bahwa dasar upah pekerja pada sistem upah menurut waktu ditentukan oleh lamanya waktu pekerja bekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa sistem upah menurut waktu merupakan sistem upah yang ditetapkan pada karyawan berdasarkan lamanya waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, baik per jam, per minggu dan per bulan.

Menurut Manullang (1997:123), kebaikan sistem upah menurut waktu ialah tata usaha yang mengurus pembayaran upah dapat diselenggarakan dengan mudah perhitungannya tidak akan menyulitkan. Keburukan sistem ini terutama bagi pihak pekerja, yaitu bahwa upah bagi pekerja yang rajin dan pekerja yang malas disamakan. Keburukan lain ialah bahwa pimpinan perusahaan tidak mempunyai kepastian kecakapan dan kemauan bekerja dari si pekerja. Buruh tidak mempunyai dorongan untuk bekerja keras demi kemajuan perusahaan.

Menurut Amin (1985:98), beberapa kebaikan dan kelemahan sistem upah menurut waktu adalah sebagai berikut :

Keuntungannya adalah :

1. Para buruh tidak perlu terburu – buru dalam menjalankan pekerjaannya, sebab banyak sedikitnya unit hasil (out put) yang mampu mereka selesaikan tidak berpengaruh pada besar kecilnya upah yang akan mereka terima. Dengan demikian kualitas barang yang diproduksi tetap terjaga.
2. Bagi buruh yang kurang terampil, sistem ini dapat memberikan ketenangan dan kemantapan dalam bekerja sebab meskipun mereka kurang mampu dalam menyelesaikan unit hasil (out put) yang banyak, mereka akan tetap memperoleh upah yang sama dengan yang diterima buruh lainnya.
3. Tata usaha yang mengurus soal pembayaran dapat diselenggarakan dengan lebih mudah dan perhitungannya tidak menyulitkan.

Sedangkan kelemahannya adalah :

1. Kegiatan tidak dirangsang, sehingga mungkin mengakibatkan prestasi kerja sangat rendah
2. Diperlukan pengawasan pekerjaan secara terus-menerus yang mengakibatkan pengeluaran bertambah bagi pihak perusahaan.

Kesimpulan dari beberapa pendapat diatas adalah keuntungan dari sistem upah menurut waktu yaitu kualitas dari produk yang dihasilkan akan lebih baik karena pada sistem ini tidak mementingkan kuantitas, sehingga karyawan akan lebih teliti. Namun disisi lain tidak adanya pemisah yang jelas antara karyawan yang rajin dan yang malas serta tidak mendorong kreativitas para karyawan.

Sistem upah menurut waktu yang dilaksanakan pada PT ICS Banyuwangi menggunakan hitungan per jam, dengan cara pembayaran dilakukan bulanan dan mingguan, dibayarkan setiap bulan (tanggal 26) dan setiap minggu (hari Sabtu). Pembayaran per bulan biasanya diterima oleh karyawan bulanan tetap, staf, karyawan harian tetap serta karyawan kontrak. Sedangkan pembayaran per minggu diterima oleh karyawan harian lepas.

### 2.3.1.2 Sistem Upah Borongan

Nitisemito (1985:165) mendefinisikan sistem upah borongan sebagai sistem upah yang besarnya didasarkan pada jumlah pekerjaan yang diselesaikan. Sedangkan Musselman (1996:204) mengartikan upah borongan sebagai upah yang didasarkan atas jumlah unit yang diproduksi. Lebih lanjut dia mengatakan bahwa :

Dalam sistem upah borongan sejumlah tertentu dibayarkan untuk setiap unit yang diproduksi oleh seorang karyawan. Pembayaran itu dapat didasarkan pada keluaran seorang karyawan atau dapat berlaku pada pekerjaan dari suatu kelompok atau bahkan dari seluruh departemen.

Kesimpulan dari beberapa pendapat diatas adalah sistem upah borongan merupakan sistem pengupahan yang didasarkan pada besarnya unit yang telah diselesaikan karyawan, baik secara kelompok maupun perorangan. Makin besar jumlah unit yang diselesaikan, makin tinggi pula upah yang didapat.

Menurut Amin (1985:99), sistem upah borongan ini mempunyai kebaikan dan kelemahan. Diantara kelebihan-kelebihan tersebut adalah :

1. Para buruh yang lebih terampil akan mempunyai semangat kerja yang tinggi, dan ini akan menunjukkan kelebihan keterampilannya, karena banyak sedikitnya unit hasil (out put) yang mampu mereka selesaikan akan menentukan besar kecilnya upah yang akan mereka peroleh. Akibatnya prestasi kerja buruh serta produktivitas perusahaan akan meningkat.
2. Adanya kecenderungan para buruh untuk berlomba – lomba bekerja dengan penuh semangat agar mereka memperoleh upah yang lebih besar.
3. Karena para buruh berusaha untuk mendapatkan prestasi kerjanya sudah barang tentu akan memberikan keuntungan pada perusahaan karena hasil produksinya juga akan meningkat.

Sedangkan kelemahan sistem upah borongan adalah :

1. pekerja yang kurang terlatih akan menghasilkan pekerjaan yang buruk dan kotor, karena bekerja terburu-buru.
2. karena diadakan pemeriksaan atau kualitas hasil pekerjaan (pemeriksaan ini harus teliti dan tegas), maka hubungan baik antara majikan dan buruh akan terancam.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diketahui bahwa kebaikan sistem upah borongan ini adalah para karyawan akan terpacu semangat dan motivasinya dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan keburukannya adalah karena karyawan mementingkan kuantitas maka kualitas barang yang dihasilkan kurang terjamin karena kurangnya ketelitian.

Sistem upah borongan pada PT ICS Banyuwangi dilaksanakan pada karyawan bagian produksi, yakni karyawan yang hasil pekerjaannya ditentukan atas dasar upah sesuai dengan jumlah (kuantitas) produk yang ditetapkan. Pada karyawan borongan seksi III ini pekerjaan dilaksanakan secara berkelompok, karena pekerjaan yang diberikan merupakan sistem paket, sehingga upah yang didapat sesuai dengan jumlah keluaran yang dihasilkan oleh kelompok tersebut.

Upah borongan ini menggunakan ukuran try perhari untuk seluruh kelompok karyawan. Jadi, seberapa besar jumlah yang didapat oleh semua kelompok dalam satu hari sesuai dengan jumlah minimal yang harus diselesaikan yaitu kurang lebih 4000 try ( $4000 \times 0.4 \text{ kg} = 1600 \text{ kg}$ ) perhari.

Kelemahan sistem pengupahan di PT ICS menurut peneliti adalah tidak dapat dibedakan antara karyawan yang produktif dan karyawan yang tidak produktif, karena pekerjaan dilakukan secara berkelompok, sehingga sulit untuk mengawasi setiap pekerja. Oleh karena itu pengawasan yang ketat dari pimpinan dalam hal ini sangat diperlukan agar karyawan lebih berprestasi dalam bekerja.

### **2.3.2 Kondisi Kerja**

Salah satu faktor yang juga menjadi motivasi karyawan dalam bekerja adalah kondisi kerja yang baik. Dengan adanya kondisi kerja yang baik maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang

dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (1996:22) yang mengatakan bahwa :

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Menurut Siagian (1986:92), kondisi kerja yang baik dalam arti kondisi fisik lingkungan kerja yang harus diperhatikan pimpinan menyangkut antara lain :

1. adanya jaminan keselamatan kerja,
2. ruangan kerja yang tidak sempit yang berarti adanya ruang gerak yang cukup,
3. ventilasi yang cukup yang memungkinkan udara segar masuk kedalam ruangan kerja,
4. peralatan yang memadai,
5. tersedianya waktu istirahat selama jam-jam kerja,
6. sarana angkutan ke dan dari tempat kerja,

Yang kesemuanya ini dimaksudkan untuk meningkatkan kegairahan kerja.

Sedangkan Sedarmayanti (1996:23) mengatakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi kerja yang baik adalah sebagai berikut:

1. penerangan atau cahaya di tempat kerja
2. temperatur atau suhu udara di tempat kerja
3. kelembaban di tempat kerja
4. sirkulasi udara di tempat kerja
5. kebisingan di tempat kerja
6. getaran mekanis di tempat kerja
7. bau tak sedap di tempat kerja
8. tata warna di tempat kerja
9. dekorasi di tempat kerja
10. musik di tempat kerja
11. keamanan di tempat kerja

Karena keterbatasan waktu maka penelitian ini membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi kerja, antara lain :

1. jaminan keselamatan kerja
2. penerangan di tempat kerja
3. bau tidak sedap

Memperhatikan pentingnya kondisi kerja dalam memotivasi karyawan, maka sudah sewajarnya apabila pimpinan tidak mengabaikan masalah ini. Karena

itu pimpinan dituntut untuk selalu menciptakan kondisi kerja yang baik agar karyawan merasa betah untuk terus bekerja bagi perusahaan.

### 2.3.2.1 Jaminan Keselamatan Kerja

Setiap karyawan berhak atas jaminan keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar timbul suatu motivasi dalam diri setiap karyawan untuk bekerja secara aman. Untuk itulah perusahaan harus aktif dengan segala organisasinya dalam membuat tempat kerja yang ada lebih selamat. Hal ini sesuai dengan UU no 13 / 2003 pasal 86 yang menyatakan bahwa tiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atau keselamatan.

Menurut Panggabean (2002:112), keselamatan kerja meliputi perlindungan karyawan dari kecelakaan di tempat kerja. Sedangkan menurut Mangkunegara (2002:161), keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah suatu kondisi yang diciptakan oleh perusahaan, dimana dengan adanya kondisi tersebut dapat memperkecil kemungkinan terjadinya gangguan kelancaran terhadap aktivitas karyawan dalam bekerja, yang diakibatkan oleh terjadinya kecelakaan sehingga dapat menyebabkan kesusahan atau kerugian baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Oleh karena itu program keselamatan pada dasarnya dirancang untuk menciptakan lingkungan dan perilaku kerja yang menunjang keselamatan dan keamanan itu sendiri dan membangun dan mempertahankan lingkungan kerja fisik yang aman, yang dapat dirubah untuk mencegah terjadinya kecelakaan.

Sasaran yang hendak dicapai oleh keselamatan kerja menurut Sedarmayanti (1996:109) adalah :

1. tumbuhnya motivasi untuk bekerja secara aman
2. terciptanya kondisi kerja yang tertib, aman dan menyenangkan
3. mengurangi tingkat kecelakaan di lingkungan kantor
4. tumbuhnya kesadaran akan pentingnya makna keselamatan kerja di lingkungan kantor
5. meningkatkan produktivitas kerja

PT ICS Banyuwangi memberikan program jaminan keselamatan kerja bagi para karyawannya dengan cara mengadakan inspeksi dan pemeliharaan mesin – mesin produksi agar tidak membahayakan karyawan. Selain itu perusahaan juga memperhatikan masalah kesehatan karyawan melalui manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (MK3) dan penyediaan fasilitas pengobatan.

### 2.3.2.2 Penerangan di Tempat Kerja

Penerangan merupakan suatu aspek lingkungan fisik penting bagi keselamatan kerja karyawan. Penerangan yang tepat dan disesuaikan dengan pekerjaan dapat meningkatkan produksi yang maksimal dan meminimalkan ketidakefisiensi.

Penerangan yang memadai di tempat kerja mempunyai manfaat yang besar bagi para pekerja untuk memperoleh keselamatan demi kelancaran aktivitas kerja. Apalagi hal ini menyangkut pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan ketelitian. Jika cahaya atau penerangan di tempat kerja kurang memadai maka akan mengakibatkan berbagai kesalahan dalam bekerja, sehingga menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini menyebabkan tujuan organisasi sulit dicapai.

Mengenai pentingnya penerangan ini Sudrajat (1998:96) menyatakan bahwa :

Penerangan yang kurang di lingkungan kerja bukan saja akan menambah beban kerja, karena mengganggu pelaksanaan pekerjaan tetapi juga menimbulkan kesan yang kotor. Oleh karena itu, penerangan di lingkungan kerja harus cukup untuk menciptakan lingkungan kerja yang higienis.

Penerangan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pencahayaan yang sesuai dengan bidang pekerjaan. Berkaitan dengan pentingnya penerangan yang sesuai ini Sudrajat (1998:96) menjelaskan bahwa :

Akibat dari kurangnya penerangan di lingkungan kerja akan menyebabkan kelelahan fisik dan mental bagi para pekerja lain yang berupa sakit kepala, menurunnya kemampuan intelektual, menurunkan konsentrasi dan kecepatan berpikir.

Menyadari arti pentingnya penerangan di tempat kerja ini maka sudah seharusnya pihak pimpinan melakukan berbagai upaya perbaikan dalam rangka mengusahakan penerangan yang sesuai. Upaya tersebut menurut Sudrajat (1998:97) adalah :

1. Meningkatkan penerangan, sebaiknya dua kalilipat dari penerangan di luar tempat kerja. Disamping itu di bagian-bagian tempat kerja tertentu perlu ditambah dengan lampu-lampu tersendiri.
2. Perbaiki kontras, dimana objek yang dikerjakan kontras dengan latar belakang objek tersebut
3. Harus memperhatikan aspek kesilauan, pantulan permukaan dan peningkatan suhu di ruangan kerja.
4. Penempatan sumber cahaya harus sedemikian rupa sehingga tidak langsung mengenai bidang yang mengkilap.
5. Mengusahakan agar tempat – tempat kerja tidak terhalang oleh bayangan benda.

Penerangan atau pencahayaan di PT ICS menggunakan lampu neon (1 unit 25 watt) yang cahayanya diatur sedemikian rupa sehingga dapat menerangi para pekerja agar pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan.

### 2.3.2.3 Bau Tidak Sedap

Bau tidak sedap di tempat kerja adalah bau yang tidak enak dan mengganggu kenyamanan kerja. Bau tidak sedap dapat mengganggu kesehatan dan prestasi kerja.

Berdasarkan hal tersebut maka kondisi di tempat kerja perlu dijaga kebersihannya agar tidak menyebabkan bau yang tidak sedap, seperti bau kamar mandi, bau dari tumpukan sampah yang tidak segera dibuang di tempatnya, bau bangkai binatang dan sebagainya. Hal tersebut akan menimbulkan pencemaran udara yang mengganggu konsentrasi kerja.

Nitisemito (1996:114) menyatakan bahwa kamar mandi yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi karyawan. Bau yang tidak enak akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Pendapat tersebut didukung oleh Sedarmayanti (1996:28) yang menyatakan bahwa pencemaran yang diakibatkan oleh aroma yang tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi kerja dan



kepekaan penciuman. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan sebaiknya menjaga kebersihan kondisi kerja agar tidak menimbulkan bau yang tidak enak yang dapat mengganggu konsentrasi kerja.

Cara-cara yang dapat dilakukan untuk mengendalikan bau-bauan di tempat kerja menurut Sudarajat (1998:101) antara lain :

1. pembakaran terhadap sumber bau-bauan
2. penutupan bau yang didasarkan atas kerja antagonis diantara zat-zat yang berbau. Kadar zat tersebut dapat menetralkan bau masing-masing.
3. absorpsi dengan menggunakan air.
4. melakukan penambahan bau-bauan ke udara yang berbau untuk mengubah zat yang berbau menjadi netral, misalnya dengan menggunakan pengharum ruangan.
5. menggunakan alat pendingin ruangan.

Perusahaan yang memproses makanan laut seperti PT Istana Cipta Sembada juga mengalami masalah dengan bau-bauan ini. Hal ini disebabkan udang yang akan diproses menimbulkan bau yang sangat tajam, sehingga dapat mengganggu konsentrasi para pekerja. Oleh karena itulah pihak perusahaan dituntut untuk dapat mengatasi masalah ini, sehingga proses produksi dapat berjalan lancar.

### **2.3.3 Pemberian Penghargaan**

Setiap pekerja pada dasarnya menginginkan penghargaan dari prestasi kerjanya, sebab dengan diberinya penghargaan mereka merasa diperhatikan dalam bekerja, yang pada akhirnya akan mendorong atau memotivasi untuk bekerja lebih produktif.

Menurut Siagian (1986:93), pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja yang tinggi ini dapat diwujudkan dalam bentuk :

1. percepatan kenaikan pangkat
2. kenaikan gaji khusus
3. penempatan pada jabatan yang lebih bertanggung jawab
4. pemberian piagam penghargaan
5. dan banyak lagi bentuk lainnya yang sifatnya non material

Pemberian penghargaan sangat penting untuk diberikan kepada karyawan yang berprestasi, karena hal tersebut dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan

penghargaan serta dapat menumbuhkan rasa percaya diri pada dirinya. Hal ini sesuai dengan pendapat Moekijat (1994:218) yang mengatakan bahwa pentingnya pemberian penghargaan adalah dapat menghasilkan perasaan-perasaan percaya akan dirinya, prestasi, kekuasaan dan kontrol.

Pemberian penghargaan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah imbalan dari pimpinan kepada para karyawan yang berprestasi serta berjasa pada perusahaan, yang meliputi kenaikan pangkat serta kenaikan gaji.

PT ICS Banyuwangi juga memberikan penghargaan kepada karyawannya yang berprestasi. Ada berbagai cara yang dapat dilakukan pimpinan dalam memacu prestasi kerja karyawan. Cara-cara tersebut adalah : perusahaan memberikan kenaikan jabatan, kenaikan gaji, memberikan bonus, membiayai perjalanan umroh bagi karyawan bulanan tetap, memberikan bea siswa bagi putra-putri karyawan yang berprestasi, memberikan barang untuk keperluan sehari-hari bagi para karyawan borongan yang telah melebihi target perusahaan, dan banyak lagi yang lainnya yang semuanya dimaksudkan untuk memacu motivasi karyawan dalam bekerja.

### **2.3.3.1 Kenaikan Jabatan**

Menurut Manullang (1994:107), kenaikan jabatan adalah menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya. Sedangkan kenaikan jabatan menurut Suprihanto (1988:70) adalah sebagai penghargaan atas prestasi kerja, loyalitas / kesetiaan, disiplin dan pengabdian seorang karyawan.

Menyimak dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kenaikan jabatan adalah kenaikan kedudukan atau penempatan kerja seorang karyawan ke posisi yang lebih tinggi dari posisi sebelumnya sebagai penghargaan atas prestasi kerjanya, dengan mempunyai tanggung jawab, tugas, hak dan wewenang yang lebih tinggi.

Melalui kenaikan jabatan, karyawan akan mempunyai status sosial yang lebih tinggi, sehingga penantian terhadap kenaikan jabatan inilah yang menimbulkan motivasi kerja. Karena kenaikan jabatan yang efektif salah satu

pertimbangannya adalah prestasi kerja, maka dengan penggunaan teknik kenaikan jabatan dalam motivasi kerja akan dapat menjadi salah satu teknik untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Kenaikan jabatan yang diberikan pimpinan PT ICS kepada karyawannya adalah kenaikan jabatan berdasarkan prestasi kerja serta menurut masa kerja. Kenaikan jabatan berdasarkan masa kerja minimal diberikan setiap 1 tahun sekali. Hal ini juga terkait dengan masa percobaan selama 3 hingga 6 bulan, sehingga hal ini kurang memacu prestasi kerja karyawan. Sedangkan kenaikan jabatan berdasarkan prestasi kerja diberikan pada karyawan apabila seorang karyawan mempunyai prestasi kerja yang tinggi dan menguntungkan perusahaan. Hal ini dimaksudkan untuk memacu semangat karyawan dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan prestasinya.

### **2.3.3.2 Kenaikan Gaji**

Motif seseorang bekerja adalah untuk mendapatkan uang, yang nantinya dengan uang tersebut akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Menyadari akan hal ini maka pimpinan akan memberikan kenaikan gaji kepada karyawan yang berprestasi. Kenaikan gaji ini diberikan dengan harapan agar meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, sehingga dengan tingginya motivasi bekerja maka prestasi kerja karyawan dapat ditingkatkan.

Sujak (1990:8) menyatakan bahwa kenaikan gaji merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi bawahan secara efektif berupa pemberian keuntungan yang nyata. Hal yang sama juga diungkapkan Siagian (1986:93) bahwa kenaikan gaji merupakan wujud pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kenaikan gaji adalah pemberian keuntungan yang nyata dari pimpinan kepada karyawan yang berupa kenaikan jumlah nominal gaji karyawan yang bersangkutan sebagai bentuk penghargaan atas prestasi kerja yang tinggi.

PT ICS memberikan kenaikan gaji pada karyawan dan diberikan setiap tahun sebagai antisipasi dari UMR. Sedangkan selisih nominalnya tergantung dari

prestasi masing-masing individu, sehingga hal ini akan mendorong motivasi karyawan dalam bekerja.

#### **2.4 Prestasi Kerja Karyawan**

Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari prestasinya, dimana prestasi kerja ini dipengaruhi oleh dua variabel penting, yaitu motivasi dan kemampuan. Jadi dapat dikatakan bahwa karyawan yang mempunyai kemampuan yang tinggi serta motivasi yang tinggi maka dia akan mempunyai prestasi kerja yang tinggi pula.

Mengenai prestasi kerja ini, Heidjrahman (2002: ) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Matituna (1992:69) juga mengemukakan pendapat yang serupa bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang diperoleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan Moenir berpendapat bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang pada satu kesatuan organisasi dalam waktu tertentu dan ukuran tertentu (1983:21).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam waktu tertentu yang telah disepakati bersama guna mendapatkan imbalan. Dengan demikian menjadi jelas bahwa prestasi kerja dalam suatu organisasi perusahaan adalah sangat penting, mengingat bahwa kualitas dari produk suatu perusahaan dapat dilihat dari prestasi kerja karyawannya.

Untuk mengetahui hasil kerja karyawan berdasarkan standar yang berlaku bagi setiap pekerja perlu dilihat faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Pengukuran prestasi kerja karyawan adalah dengan cara menetapkan kriteria-kriterianya. Banyak cara yang dapat digunakan sebagai pengukuran prestasi kerja. Menurut Asri dan Budi (1986:111), bahwa faktor-faktor yang dapat dinilai dalam prestasi kerja antara lain : kualitas kerja, kuantitas kerja, kreativitas, kerja sama kejujuran dan tanggung jawab.

Dharma (1985:55) berpendapat bahwa hampir seluruh cara pengukuran mempertimbangkan hal-hal berikut ini :

- a. kuantitas, jumlah yang harus diselesaikan
- b. kualitas, mutu yang dihasilkan (baik tidakya)
- c. ketepatan waktu, sesuai dengan waktu yang direncanakan

Sedangkan menurut Flippo (1991:250), dalam rangka mengukur keberhasilan kerja adalah faktor pengukur keberhasilan pelaksanaan pekerjaan dikelompokkan menjadi 4 yang meliputi : (1) mutu kerja, (2) kuantitas kerja, (3) ketepatan waktu, (4) sikap.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan meliputi :

1. kualitas
2. kuantitas
3. ketepatan waktu

Hal tersebut juga sesuai dengan kondisi responden dan tempat diadakannya penelitian, yaitu karyawan bagian produksi PT ICS Banyuwangi. Dimana prestasi kerja seorang karyawan dapat diukur dengan kualitas kerja, kuantitas, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu produk.

#### **2.4.1 Kualitas**

Setiap organisasi perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas (mutu) dari produk yang dihasilkan. Karena kualitas produk ini berkaitan dengan kepercayaan konsumen terhadap perusahaan. Dengan kualitas atau mutu yang bagus, maka konsumen tidak akan berpaling pada produk lain yang kualitasnya masih diragukan.

Kualitas atau mutu hasil kerja berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan karyawan. Sebagaimana yang telah diungkapkan oleh Dharma (1985:55) bahwa pengukuran kualitas kerja mencerminkan tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik tingkat penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran. Heidjrahman dan Husnan (1990:126) mengatakan bahwa kualitas kerja meliputi unsur-unsur ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan.

Beberapa pendapat diatas penulis menyimpulkan bahwa kualitas kerja adalah mutu dasar kerja seorang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Agar prestasi kerja karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhinya antara lain :

1. keterampilan yang dimiliki karyawan
2. pengetahuan yang dimiliki karyawan
3. bimbingan dan pengarahan yang diberikan pimpinan kepada karyawan

Standar kualitas yang telah ditetapkan oleh PT ICS Banyuwangi dalam produknya yaitu menyangkut ketepatan serta ketelitian karyawan dalam memproses udang menjadi produk yang siap ekspor. Produk yang siap ekspor yaitu udang telah mengalami beberapa pemrosesan seperti potong kepala, kupas, pembekuan dan telah dikemas. Untuk itulah diperlukan bimbingan yang baik dari para pengawas agar produk yang dihasilkan karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

#### **2.4.2 Kuantitas**

Perusahaan selalu menghendaki agar seluruh karyawannya bekerja dengan baik. Keberhasilan dari pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan ditandai dengan adanya kualitas (mutu) yang baik juga kuantitas (jumlah) hasil kerja yang meningkat, sesuai dengan target yang diharapkan oleh perusahaan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Dharma (1985:55) bahwa pengukuran kuantitas kerja melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan sehubungan dengan kuantitas kerja.

Heidjrahman dan Husnan (1988:126) mengatakan bahwa kuantitas kerja yang perlu diperhatikan adalah bukan hanya meliputi out put rutin tetapi juga menyangkut seberapa cepat penyelesaian kerja ekstra. Flippo (1991:250) juga mengatakan hal yang serupa bahwa kuantitas kerja atau keluaran jangan hanya mempertimbangkan tugas reguler, tetapi juga seberapa cepat dia menyelesaikan tugas-tugas ekstra atau mendesak.

Menyimak dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kuantitas kerja adalah jumlah atau volume hasil pekerjaan seorang karyawan dalam suatu periode yang telah ditentukan.

PT Istana Cipta Sembada menargetkan jumlah minimal yang harus diselesaikan seluruh karyawan bagian produksi perhari, yakni sejumlah kurang lebih 20 ton. Hal ini dimaksudkan agar tidak terjadi pembusukan pada barang (input) yang telah menumpuk di gudang. Hal ini juga terkait dengan efisiensi perusahaan dalam melaksanakan proses produksi. Bila karyawan dapat menghasilkan lebih dari jumlah yang ditargetkan maka karyawan akan mendapatkan tambahan gaji atau hadiah dari perusahaan.

#### **2.4.3 Ketepatan Waktu**

Organisasi perusahaan pada umumnya selalu memperhitungkan waktu yang dipergunakan dalam melaksanakan aktivitasnya. Karena penggunaan waktu yang efektif akan lebih meningkatkan keberhasilan dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Apabila karyawan tidak menggunakan waktu secara efektif maka mereka dapat dikatakan kurang berhasil dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Pentingnya pencatatan waktu menurut Moekijat (1989:42) sebagai berikut:

- a. sebagai pemeriksa disiplin terhadap karyawan.
- b. untuk memeriksa waktu yang digunakan untuk tujuan perhitungan upah
- a. ketepatan akan waktu adalah penting bagi kerja sama (seseorang yang tidak datang atau datang terlambat dapat mengacaukan sistem kegiatan keseluruhannya)
- b. keterlambatan yang terdapat dimana-mana dapat mempunyai pengaruh psikologis yang buruk terhadap pegawai
- c. seorang pegawai yang datang terlambat dapat mengganggu pekerjaan pegawai lainnya

Ketepatan waktu ini berguna agar perusahaan dapat efektif dan efisien dalam proses produksi. Karena hal ini juga terkait dengan kepercayaan konsumen terhadap perusahaan. Jadi ketepatan waktu dapat diartikan sebagai sesuai tidaknya waktu yang direncanakan dalam menghasilkan produk.

Karyawan PT. ICS pada umumnya sudah disiplin, yaitu datang dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Mereka juga disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan yang harus diselesaikan, sehingga hal ini akan sangat menguntungkan bagi perusahaan.

## **2.5 Pengaruh Pemberian Motivasi Pimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Manusia adalah makhluk yang mempunyai keinginan tak terbatas. Disadari atau tidak, motiv seseorang dalam bekerja karena mereka didorong atau dimotivasi oleh hal-hal tertentu yang menjadi kebutuhannya. Para pimpinan perlu memahami akan hal ini, apabila mereka berkeinginan untuk membina karyawan secara berhasil dalam upaya pencapaian sasaran-sasaran keorganisasian. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian (1989:137):

Bagi manajer perusahaan kepada bawahannya adalah meningkatkan prestasi kerja pada bawahan yang bersangkutan dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi.

Dorongan atau motivasi yang baik dari pimpinan akan memberikan kesenangan kerja bagi karyawan, sehingga mereka bekerja dengan tidak memandang kerja sebagai suatu beban. Mereka dengan semangat dan senang hati menyelesaikan tugas dengan baik dan memacu diri untuk lebih berprestasi.. Mengenai pengaruh motivasi pimpinan terhadap prestasi kerja ini Siagian (1989:158) mengatakan bahwa :

- a. Motivasi diterapkan dalam rangka untuk mencapai tujuan yang patut dan layak untuk dicapai, yang mengakibatkan prestasi kerja semakin tinggi.
- b. Motivasi bertujuan untuk memacu karyawan atau bawahan untuk melakukan tindakan sesuai dengan yang dikehendaki pimpinan dalam arti apabila karyawan menunjukkan prestasi kerja dengan motivasi dari atasan, karyawan akan mengulangi perbuatan pertama
- c. Motivasi berfungsi kecenderungan untuk bertindak dengan cara-cara tertentu dengan harapan bahwa tindakan tersebut diikuti dengan hasil tertentu dan daya tarik hasil bagi orang yang melakukan tindakan tersebut.



Mengenai pentingnya pemberian motivasi ini, Flippo (1990:130) menyatakan bahwa motivasi berfungsi untuk mencapai produktivitas yang maksimal dengan memanfaatkan sumber dana dan daya yang telah dialokasikan sebelumnya. Sedangkan Sujak (1990:249) mengatakan bahwa motivasi lebih menarik dengan cara menyediakan tugas sehingga bawahan lebih tertarik untuk menyelesaikan dengan lebih baik lagi. Berpijak pada pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi pimpinan akan berpengaruh pada prestasi kerja karyawan.

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. diduga berpengaruh secara signifikan pemberian motivasi pimpinan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT. Istana Cipta Sembada
2. diduga variabel pemberian penghargaan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT. Istana Cipta Sembada.



### BAB III

## METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan suatu perencanaan untuk memperoleh data yang valid dan optimal sesuai dengan tujuan penelitian. Guna memecahkan masalah dan membuktikan hipotesis penelitian yang diajukan, oleh karena itu penelitian ini dirancang sebagai berikut.

Pertama penentuan daerah penelitian dengan menggunakan metode *purposive*, yaitu tempat ditentukan secara sengaja sesuai dengan tujuan penelitian. Kedua, penentuan populasi dan sampel menggunakan metode *disproportional stratified random sampling*, yaitu banyaknya sampel yang diambil dilakukan secara tidak seimbang sesuai dengan tingkatan karyawan sebagai karyawan harian tetap, karyawan harian lepas, atau borongan dengan pengambilan secara acak. Ketiga, pengumpulan data menggunakan metode observasi, angket, wawancara dan dokumentasi.

Selanjutnya, metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, serta koefisien determinasi. Sedangkan dalam praktek peneliti dibantu komputer dengan program SPSS for windows versi 10.

### 3.2 Definisi Operasional Variabel

#### 1. Motivasi Pimpinan (X)

Adalah seluruh pemberian dorongan kerja terhadap seluruh karyawan bagian produksi melalui sistem pengupahan, kondisi kerja yang baik dan pemberian penghargaan.

#### 2. Sistem Upah Borongan

Adalah sistem pengupahan yang didasarkan pada besarnya unit yang telah diselesaikan karyawan secara kelompok.

### **3. Sistem Upah Menurut Waktu**

Adalah sistem pengupahan yang diterapkan terhadap tenaga kerja berdasarkan lamanya waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang dihitung per jam.

### **4. Kondisi Kerja ( $X_2$ )**

Adalah segala keadaan yang mempengaruhi kegiatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dimana kondisi kerja itu adalah bagian daripada lingkungan kerja.

### **5. Jaminan Keselamatan Kerja**

Adalah jaminan keselamatan yang diperoleh karyawan dari perusahaan tempat ia bekerja.

### **6. Penerangan di Tempat Kerja**

Adalah pencahayaan yang memadai di dalam tempat kerja, agar karyawan bersemangat dan bergairah dalam bekerja.

### **7. Bau Tidak Sedap**

Adalah bau tidak enak yang dapat mengganggu kenyamanan kerja.

### **8. Pemberian Penghargaan ( $X_3$ )**

Adalah imbalan dari pimpinan kepada para karyawan yang berprestasi serta berjasa pada perusahaan, yang meliputi kenaikan jabatan serta kenaikan gaji.

### **9. Kenaikan Jabatan**

Adalah kenaikan kedudukan atau penempatan kerja seorang karyawan ke posisi yang lebih tinggi dari posisi sebelumnya dengan mempunyai tanggung jawab, tugas, hak dan wewenang yang lebih tinggi.

### **10. Kenaikan Gaji**

Adalah pemberian keuntungan yang nyata dari pimpinan kepada karyawan yang berupa kenaikan jumlah nominal gaji karyawan yang bersangkutan sebagai bentuk penghargaan atas prestasi kerja yang tinggi.

### **11. Prestasi kerja karyawan ( $Y$ )**

Adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam waktu tertentu yang telah disepakati bersama guna mendapatkan imbalan yang diukur dengan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

### 3.3 Metode Penentuan Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ditentukan dengan metode *purposive*, yaitu ditentukan secara sengaja yakni di PT ICS dengan pertimbangan bahwa PT ICS telah menerapkan sistem upah menurut waktu dan sistem upah borongan yang memungkinkan para karyawan untuk berprestasi.

### 3.4 Metode Penentuan Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.4.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan obyek atau item yang dibatasi kriteria tertentu (Hakim dalam Djaja, 2002:16). Obyek atau item yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan borongan seksi III pada PT ICS. Besarnya populasi dalam penelitian ini sebanyak 128 orang karyawan.

#### 3.4.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian individu yang diselidiki dari keseluruhan individu penelitian (Hadi dalam Narbuko, 1999:107). Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *disproportional stratified random sampling*, yaitu banyaknya sampel yang diambil dilakukan secara tidak seimbang sesuai dengan tingkatan karyawan sebagai karyawan harian tetap, karyawan harian lepas, atau borongan dengan pengambilan secara acak. Hal ini sesuai dengan pendapat Kartono (1996:147) yang mengatakan bahwa *disproportional stratified random sampling* dipilih dari strata dengan memperhatikan banyaknya satuan tanpa memperhatikan proporsi atau perimbangannya. Teknik penentuan besarnya sampel ditetapkan dengan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (\text{Slovin dalam Djaja, 2002:38})$$

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran untuk kesalahan pengambilan sampel (e=10%)

Jadi berdasarkan populasi sebesar 120, maka sampel yang diambil adalah :

$$n = \frac{128}{1 + (1208 \times 10\%^2)} = \frac{128}{1 + (128 \times 0,01)} = 56,140 \text{ (dibulatkan 57)}$$

**Tabel 1. Jumlah karyawan pada masing-masing status**

No	Status Karyawan	Populasi	Sampel
1.	Karyawan Harian Tetap	3 orang	3 orang
2.	Karyawan Harian Lepas	5 orang	5 orang
3.	Karyawan Borongan	120 orang	49 orang
Jumlah		128	57 orang

Sumber : PT ICS

Berdasarkan tabel 1, maka untuk karyawan borongan, pemilihan sampel dilakukan secara acak berdasarkan undian dan ditetapkan 49 (57-8) orang karyawan borongan sebagai sampel. Karena jumlah antara karyawan harian tetap, karyawan harian lepas dan karyawan borongan tidak seimbang maka sampel dari karyawan harian tetap dan karyawan harian lepas diambil seluruhnya (populatif).

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode observasi, metode angket, metode dokumentasi dan metode interview.

#### a. Metode Observasi

Yaitu suatu cara pengumpulan data atau informasi dengan jalan mengadakan pengamatan dan pencatatan secara langsung dan sistematis terhadap obyek yang diteliti. Penggunaan metode ini untuk mengetahui tentang :

- Kinerja karyawan bagian produksi
- Proses produksi

#### b. Metode Angket

Metode angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket tertutup, yaitu cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang

menyangkut tentang pemberian motivasi pimpinan kepada responden dengan menyediakan alternatif jawabannya. Penggunaan metode ini untuk memperoleh data tentang motivasi pimpinan terhadap prestasi kerja karyawan.

**c. Metode Dokumentasi**

Yaitu cara pengumpulan data dengan cara mengambil data – data yang bersifat tertulis dari perusahaan. Data yang dikumpulkan dari metode ini diantaranya:

- gambaran umum daerah penelitian
- fasilitas perusahaan
- jumlah karyawan
- bagan proses produksi

**d. Metode Interview (Wawancara)**

Yaitu pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada responden (*face to face*). Metode ini digunakan untuk memperoleh informasi yang seluas-luasnya yang belum terekam dalam angket, termasuk melengkapi data.

**3.6 Metode Pengolahan dan Analisis Data**

**3.6.1 Metode Pengolahan Data**

Setelah semua data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah mengolah data yang telah terkumpul menjadi data yang siap untuk dianalisis. Teknik pengolahan data yang peneliti lakukan melalui tahap-tahap sebagai berikut:

**1. Editing**

Editing merupakan langkah yang pertama kali dilakukan terhadap data yang telah disiapkan. Editing adalah meneliti kembali catatan para pencari data untuk mengetahui apakah catatan itu cukup baik dan dapat segera disiapkan untuk proses berikutnya. Yang akan diteliti dalam editing meliputi : lengkapnya pengisian, keterbacaan tulisan, kejelasan makna jawaban, relevansi jawaban dan keseragaman suatu jawaban (Rangkuti dalam Djaja, 2002:29).

## 2. Koding

Langkah ini merupakan pemberian kode terhadap data yang telah disiapkan di dalam kolom yang telah diisikan. Menurut Djaja (2002:29), koding adalah usaha untuk mengklasifikasikan jawaban responden ke dalam kategori yang penting sesuai dengan jenisnya. Untuk melakukan koding bisa didukung dengan cara menentukan kategori yang akan digunakan dan mengalokasikan jawaban individu ke pada kategori tersebut.

## 3. Skoring

Skoring merupakan kegiatan memberikan skor tertentu terhadap data yang telah diberi kode. Sedangkan penilaian dalam penelitian ini diambil dari isian angket pertanyaan yang dibagikan kepada 57 orang responden dengan cara menjawab pertanyaan dengan tiga pilihan jawaban yang telah disediakan. Selanjutnya skor ditentukan melalui kriteria sebagai berikut :

- Jawaban a diberi skor 3
- Jawaban b diberi skor 2
- Jawaban c diberi skor 1

## 4. Tabulasi

Tabulasi yaitu proses memasukkan data ke dalam tabel yang telah disiapkan, sehingga data dapat dengan mudah dibaca dan dipahami. Narbuko (1999:155) mengatakan bahwa tahap-tahap tabulasi meliputi :

- Menghitung frekuensi data dalam masing-masing kategori.
- Menyusun tabel distribusi frekuensi.

### 3.6.2. Metode Analisis Data

Peneliti menggunakan analisis inferensial dalam penelitian ini. Analisis inferensial digunakan untuk menghitung data angka yang diperoleh pada saat penelitian dengan perhitungan statistik. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda, Uji F untuk menguji hipotesis pertama, uji t untuk menguji hipotesis kedua , koefisien determinasi untuk mengukur besarnya

proporsi sumbangan variabel bebas secara simultan terhadap naik turunnya variabel terikat.

### 1. Persamaan Garis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menentukan hubungan antara variabel X terhadap variabel Y dan untuk menentukan tingkat korelasi variabel X terhadap variabel Y. Bentuk persamaan regresi linier berganda adalah :

$$\hat{y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i \quad (\text{Atmaja, 1997:341})$$

Keterangan :

$\hat{y}$	=	Variabel terikat
$a$	=	Kostanta
$X_1$	=	Variabel bebas
$b_1,$	=	Koefisien regresi
$e_i$	=	Kesalahan atau variabel pengganggu

### 2. Uji-F

Uji-F ini digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh pemberian motivasi pimpinan (X) secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Rumus :

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

$R^2$  = koefisien determinasi

$k$  = jumlah variabel bebas

$n$  = banyaknya responden (Atmaja, 1997:25)

Rumusan Hipotesis :

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$$

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$$

Kriteria pengujian :

Jika  $F$  hitung  $\geq F$  tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti ada pengaruh  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $Y$



Jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti tidak ada pengaruh  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $Y$

### 3. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian motivasi pimpinan ( $X$ ) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ).

Rumus :

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

$b$  = koefisien regresi variabel  $X_1$

$S_b$  = standar error dari koefisien regresi (Atmaja, 1997:346)

Rumusan Hipotesis :

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$$

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$$

Kesimpulan :

Jika  $t_{\text{hitung}} \geq t_{\alpha/5}$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima

Jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\alpha/5}$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak

Untuk menentukan variabel bebas yang dominan dalam mempengaruhi variabel terikat maka digunakan proporsi sumbangan masing-masing variabel bebasnya. Rumus untuk mencari besarnya proporsi sumbangan variabel bebas tersebut adalah sebagai berikut :

$$r_{ny} \times \beta_n \times 100\%$$

Keterangan :

$r$  = koefisien korelasi antara variabel  $X$  dan variabel  $Y$

$\beta_n$  = koefisien variabel pada koefisien beta

#### 4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya proporsi sumbangan variabel bebas secara simultan atau bersama-sama terhadap naik turunnya variabel terikat. Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$R_{y(1,2,3)} = \sqrt{\frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y}{\sum Y^2}} \quad (\text{Husaini, 2000:242})$$

Keterangan :

$R_{y(1,2,3)}$  = Koefisien determinasi antara Y dengan  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$

$b_1$  = Koefisien prediktor  $X_1$

$b_2$  = Koefisien prediktor  $X_2$

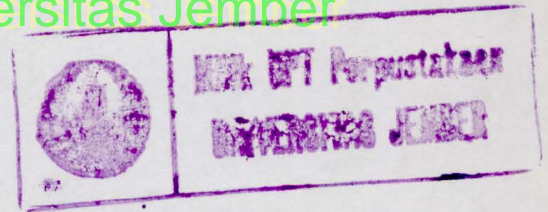
$b_3$  = Koefisien prediktor  $X_3$

$\sum X_1 Y$  = Jumlah prediktor antara  $X_1$  dengan Y

$\sum X_2 Y$  = Jumlah prediktor antara  $X_2$  dengan Y

$\sum X_3 Y$  = Jumlah prediktor antara  $X_3$  dengan Y

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan komputer program SPSS for windows 10 untuk mendapatkan hasil analisis yang lebih akurat kebenarannya.



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Data Pelengkap

##### 4.1.1 Gambaran Umum Daerah Penelitian

Gambaran umum daerah penelitian merupakan gambaran dimana penelitian dilakukan. Dengan gambaran umum ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengertian secara jelas mengenai daerah penelitian, dimana penelitian ini telah dilaksanakan di PT Istana Cipta Sembada Banyuwangi.

Secara geografis, PT ICS terletak di Dusun Krajan, RT 02 RW 01 Desa Labanasem Kecamatan Kabat Kabupaten Banyuwangi. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 14 Januari 2001 dengan akta pendirian C-15661.HT.01.01.TH.2001.

PT Istana Cipta Sembada (PT ICS) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang ekspor udang. Beberapa negara tujuan ekspor adalah Jepang, Eropa, Singapura, Taiwan, Australia dan Amerika Serikat. Hasil produksi dari perusahaan ini langsung dipasarkan ke negara tujuan melalui PT Intan Cendikia Surya yang berada di Surabaya yang bertindak sebagai *trading and foods distribution*. Sedangkan PT ICS Banyuwangi hanya sebagai tempat proses produksi.

Kegiatan produksi yang dilakukan PT ICS adalah mengolah input yang berupa udang windu menjadi berbagai macam produk udang beku yang siap ekspor, yaitu udang yang telah diproduksi mulai dari pemotongan kepala, pengupasan kulit, pembersihan semua kotoran penambahan zat-zat tertentu sampai dengan pengepakan dan pelabelan.

PT ICS dalam kegiatan produksi memerlukan karyawan untuk menjalankan berbagai aktivitas produksi sebanyak 935 orang, yang terdiri dari 785 karyawan borongan dan 150 orang karyawan harian. Dari kedua macam status karyawan, karyawan borongan merupakan karyawan yang berjumlah paling besar, karena untuk memenuhi target produksi perusahaan maka diperlukan lebih banyak karyawan borongan untuk memproduksi barang.

Karena pekerjaan di bagian produksi dilakukan secara berkelompok, maka diperlukan persamaan persepsi dikalangan mereka. Untuk menyamakan persepsi diantara karyawan tersebut maka diperlukan motivasi dari pimpinan, sehingga mereka dapat bekerja dengan baik.

Keberadaan PT ICS sangat dirasakan manfaatnya terutama bagi masyarakat sekitar, dimana dengan adanya perusahaan ini akan menyerap banyak tenaga kerja di wilayah Kabat, Rogojampi dan sekitarnya, sehingga dapat mengurangi angka pengangguran di wilayah tersebut.

#### 4.1.2 Fasilitas Perusahaan

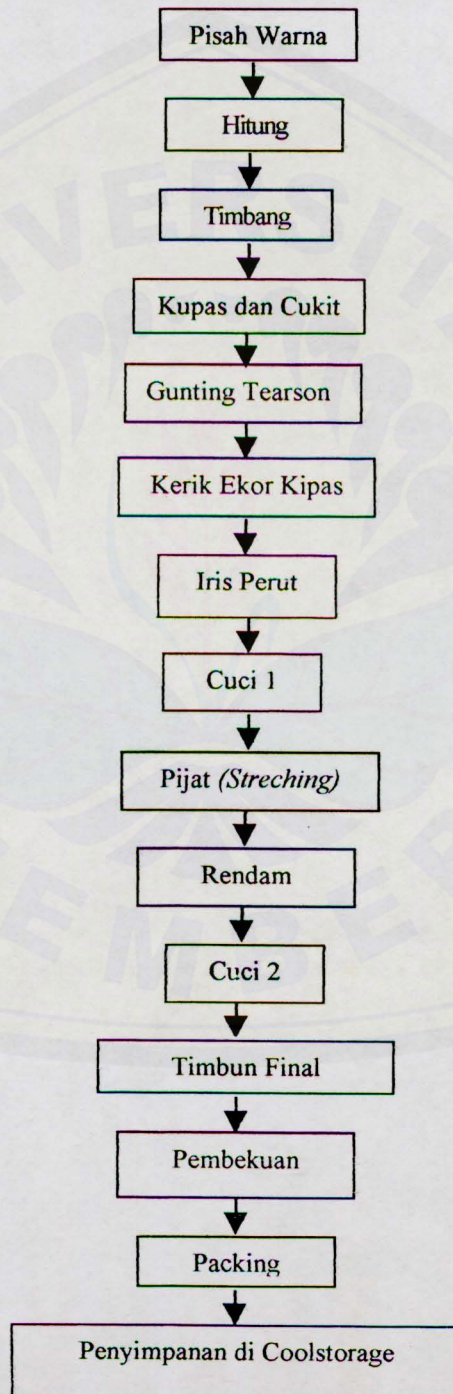
Untuk memberi dorongan kerja agar karyawan bekerja dengan baik, disamping mendapatkan upah maka PT ICS memberikan beberapa fasilitas kepada karyawan. Adapun fasilitas yang diberikan perusahaan antara lain :

- |                      |                 |               |
|----------------------|-----------------|---------------|
| a. Jamsostek         | e. Uang makan   | g. Pendidikan |
| b. Keselamatan Kerja | f. Transportasi |               |
| c. Poliklinik        | g. Musholla     |               |
| d. Cuti              | h. Makan siang  |               |

### 4.1.3 Proses Produksi

Proses produksi berhubungan dengan prestasi kerja karyawan. Apabila karyawan dalam proses produksinya berurutan dan sesuai standar, maka prestasinya akan baik. Proses produksi pembuatan produk udang dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### Proses Produksi Pembuatan Produk Udang pada Seksi III



Sumber : PT ICS

Keterangan :

1. Selama proses pisah warna, udang dipertahankan dalam kondisi dingin suhu  $5^{\circ}\text{C}$  dengan penambahan es curah. Pisah warna dilakukan secara manual serta cermat, tepat dan sesuai dengan warna yang ada, yaitu biru dan putih.
2. Setelah udang dipisahkan warnanya, kemudian dilakukan penghitungan sesuai dengan jumlah masing-masing produk.
3. Penimbangan dilakukan secara manual dengan menggunakan timbangan digital. Berat timbang produk harus sesuai dengan berat standart dari masing-masing produk.
4. Setelah udang ditimbang kemudian udang dikupas secara manual dengan alat bantu berupa kuku *stainless steel* serta dilakukan pencukitan pada punggung udang.
5. Langkah selanjutnya adalah udang digunting dengan menggunakan gunting *tearson* sesuai dengan ruas-ruasnya.
6. Setelah udang digunting kemudian ekornya dikerik hingga menyerupai ekor kipas.
7. Pengirisan perut udang dilakukan secara cermat dan hati-hati agar produk tidak rusak.
8. Setelah pengirisan perut maka langkah selanjutnya adalah pencucian udang dengan menggunakan larutan *clorine*.
9. Setelah dicuci kemudian udang dipijat dengan alat yang terbuat dari pipa *stainless steel* yang berbentuk T.
10. Proses selanjutnya adalah udang direndam dengan larutan STTP dan garam.
11. Setelah direndam maka langkah selanjutnya adalah cuci final udang. Pencucian dilakukan sebanyak tiga kali. Pada pencucian pertama dan kedua menggunakan air dingin suhu  $5^{\circ}\text{C}$  + *clorine* 5 ppm, sedangkan pada pencucian ketiga tanpa *clorine*.
12. Udang didalam keranjang dari tahapan cuci final dimasukkan kedalam *inner pan* disesuaikan dengan jenis *size* produk secara rapi dan benar. Dalam penyusunan, pada bagian bawah dan atas warna harus sama.
13. Setelah proses penyusunan kemudian ditimbun final.

14. Setelah itu, kemudian dilakukan pembekuan udang dengan menggunakan *contact plate freezer* suhu  $-45$  sampai  $-5^{\circ}\text{C}$  selama 4,5 hingga 5 jam. Sedangkan jika menggunakan *air blast freezer* suhunya harus  $-4^{\circ}\text{C}$  selama 8 jam.
15. Semua produk akhir diperiksa dengan *metal detector*.
16. Pengemasan dilakukan secara cepat, cermat, saniter dan higienis.

#### 4.1.4 Gambaran Umum Responden

Berdasarkan angket yang masuk, maka peneliti dapat memberikan gambaran secara umum dari responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Penjelasannya dapat diterangkan sebagai berikut:

##### 1. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran umum responden penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 2. Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-laki	5 orang	8 %
2	Perempuan	52 orang	92 %
Total		57 orang	100%

Sumber: data primer, diolah

Tabel 2 memperlihatkan bahwa mayoritas tenaga kerja di PT ICS adalah perempuan yaitu sebanyak 92 %. Hal ini disebabkan, pekerjaan yang dilakukan membutuhkan lebih banyak ketelitian sehingga pekerjaan lebih tepat apabila dikerjakan oleh tenaga kerja perempuan dengan pertimbangan bahwa tenaga kerja perempuan lebih teliti dalam bekerja, sehingga kualitas barang yang dihasilkan akan lebih terjamin, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.

Tenaga kerja laki-laki umumnya hanya dibutuhkan untuk pekerjaan yang tergolong berat, misalnya memindahkan udang dari konteiner dalam jumlah besar menuju ke bagian-bagian produksi guna diproses produksi, serta memindahkan es curah.

## 2. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan responden adalah pendidikan terakhir yang telah diselesaikan responden. Secara lengkap, distribusi pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada tabel 3.

**Tabel 3. Tingkat Pendidikan Responden**

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1	SD	40 orang	70 %
2	SMP	12 orang	20 %
3	SMU	5 orang	10 %
Total		57 orang	100%

Sumber: data primer, diolah

Tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah hanya sebatas Sekolah Dasar, yaitu sebanyak 70 %. Hal ini disebabkan perusahaan hanya memerlukan keterampilan, bukan keahlian. Jika karyawan semakin terampil dalam bekerja, maka prestasi kerjanya akan meningkat.

### 4.2 Data Utama

Data utama merupakan data pokok yang dianalisis untuk menjawab masalah penelitian atau menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini. Data utama dalam penelitian ini merupakan data primer yang didapat dengan menyebarkan angket kepada responden yang meliputi data tentang motivasi pimpinan (yang menyangkut sistem pengupahan, kondisi kerja, pemberian penghargaan) dan prestasi kerja.

#### 4.2.1 Motivasi Pimpinan di PT ICS

Dalam rangka pencapaian prestasi kerja yang tinggi maka pimpinan bagian produksi pada PT ICS Banyuwangi memberikan motivasi kepada karyawannya, baik yang bersifat materi maupun non materi. Bentuk-bentuk motivasi tersebut adalah pimpinan selalu memperhatikan masalah gaji yang diterima karyawan. Apabila ada keluhan tentang penerimaan gaji misalnya jumlah nominal yang diterima karyawan kurang dari yang seharusnya maka pimpinan menyelesaikan hal tersebut sampai tuntas dan berusaha untuk tidak



mengecewakan karyawan. Masalah standar baku tentang penerimaan gaji karyawan, yaitu penetapan gaji untuk karyawan harian serta borongan secara jelas sehingga mereka dapat mengetahui seberapa besar upah yang akan diterima setiap bulan atau setiap minggunya.

Pimpinan juga mengusulkan kepada manajer puncak untuk memberikan insentif kepada karyawan yang prestasi kerjanya melebihi rata-rata. Selain itu, pimpinan bagian produksi mempromosikan karyawan yang berprestasi ke jenjang yang lebih tinggi dari sebelumnya. Berbagai macam hadiah dan piagam penghargaan juga diberikan pimpinan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan lebih terpacu semangatnya dalam bekerja, sehingga prestasinya akan meningkat.

Selain motivasi yang bersifat materi, pimpinan bagian produksi juga memberikan motivasi non materi, yaitu dengan cara mengadakan keterbukaan antara atasan dengan bawahan. Artinya adalah pimpinan tidak menganggap karyawan sebagai bawahan, tetapi menganggap mereka sebagai mitra kerja. Hal ini disebabkan pimpinan tidak ingin dirinya selalu diatas sehingga cenderung bersikap otoriter kepada karyawan, karena pimpinan mengetahui bahwa sikap yang otoriter akan membawa dampak yang kurang baik bagi psikologis karyawan. Oleh karena itu pimpinan selalu mengadakan komunikasi yang saling proaktif dengan karyawan serta menjaga hubungan kekeluargaan dengan karyawan, yaitu dengan memperhatikan masalah-masalah keluarga karyawan.

Pimpinan juga berusaha melakukan pengarahan tentang evaluasi kerja karyawan yaitu dengan cara mengadakan *meeting* (rapat) yang diikuti oleh seluruh karyawan borongan dan harian yang bertujuan untuk membahas rencana kerja, sehingga dengan rencana yang baik dan matang akan meningkatkan prestasi kerja seluruh karyawan.

#### 4.2.1.1 Sistem Pengupahan di PT ICS

Penerapan sistem pengupahan di PT ICS untuk tenaga kerja diberlakukan dalam 2 jenis, yaitu :

- a. Sistem upah menurut waktu
- b. Sistem upah Borongan

### A. Sistem Upah Menurut Waktu

Sistem upah menurut waktu yang dilaksanakan pada PT ICS menggunakan hitungan per jam, dibayarkan setiap bulan (tanggal 26) dan setiap minggu (hari Sabtu). Pembayaran per bulan diterima oleh karyawan harian tetap, sedangkan pembayaran per minggu diterima oleh karyawan harian lepas.

Besarnya upah yang diterima oleh karyawan dihitung per jam, dimana satu hari kerja adalah 8 jam dikurangi masa istirahat selama 1 jam. Apabila dalam satu hari kerja karyawan hanya melaksanakan setengah hari maka hal ini tidak akan berpengaruh terhadap besarnya upah yang diterima, karena ini sudah menjadi salah satu kebijaksanaan dari perusahaan. Besarnya upah yang diterima oleh karyawan harian tetap dan karyawan harian lepas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4. Jumlah Upah Tenaga Kerja Harian**

No	Status Karyawan	Jumlah Jam Kerja Per Hari	Jumlah Upah Per Jam	Jumlah Upah	Keterangan
1	Karyawan Harian Tetap	8 jam	Rp 2.000	± Rp 390.000	Dibayarkan tiap bulan
2	Karyawan Harian Lepas	8 jam	Rp. 1.700	± Rp 82.500	Dibayarkan tiap minggu

Sumber : PT ICS

Berdasarkan tabel 4 tampak bahwa jumlah jam kerja per hari untuk karyawan harian tetap dan karyawan harian lepas adalah 8 jam. Jumlah upah per jam karyawan harian tetap adalah sebesar Rp 2.000, sedangkan jumlah upah per jam karyawan harian lepas adalah Rp. 1.700. Jadi jumlah upah secara keseluruhan yang diterima karyawan harian tetap setiap bulan adalah ± Rp 390.000, tidak termasuk upah lembur. Sedangkan upah yang diterima karyawan harian lepas setiap minggu adalah ± Rp 82.500, tidak termasuk upah lembur. Semakin sering karyawan melakukan kerja lembur, maka upah yang didapat juga semakin besar.

PT ICS menerapkan sistem upah menurut waktu karena sistem upah ini memotivasi semangat kerja karyawan. Sistem upah menurut waktu membuat karyawan tidak perlu merasa khawatir mengenai besarnya upah yang akan diterima. Upah yang diterima juga relatif stabil karena karyawan bisa mengetahui dengan

pasti upah yang akan mereka terima, sehingga mereka merasa lebih tenang dalam bekerja dan dapat memperhatikan pemenuhan kebutuhan hidupnya sehari-hari.

### **B. Upah Tenaga Kerja Borongan**

Upah tenaga kerja borongan pada PT ICS adalah upah yang diberikan kepada tenaga kerja bagian produksi berdasarkan banyaknya produk udang yang mampu dihasilkan dalam satu minggunya. Pada tenaga kerja borongan ini, pekerjaan dikerjakan secara berkelompok dengan sistem paket yang sudah ditentukan perusahaan. Dalam satu hari seluruh karyawan pada seksi III harus menyelesaikan target minimal dari satu divisi yaitu 4000 try (1 try = 0,4 kg, jadi  $4000 \times 0,4\text{kg} = 1600 \text{ kg}$ ). Sedangkan besarnya upah yang mereka terima dalam setiap minggunya adalah tidak menentu, yaitu tergantung jumlah produk yang diselesaikan. Misalnya satu paket Rp 500, realisasinya satu hari sebesar 4300 try, karyawan yang masuk 110 orang, maka besarnya upah yang diterima perorang adalah:  $\frac{500 \times 4300}{110} = 19.545$  (*upah 1 hari*), sedangkan upah yang diterima karyawan dalam satu minggu adalah jumlah keseluruhan upah harian karyawan selama seminggu.

PT ICS menerapkan sistem upah borongan karena sistem upah borongan ini memberikan kesempatan pada karyawan borongan untuk bekerja sesuai dengan kemampuannya, terlebih lagi jika karyawan tersebut mempunyai kemampuan tinggi dalam menghasilkan produk sehingga upah yang diterima juga tinggi, dengan demikian prestasi kerjanya juga meningkat.

#### **4.2.1.2 Kondisi Kerja di PT ICS**

Pimpinan bagian produksi PT ICS selalu berusaha untuk menciptakan kondisi kerja yang mendukung kelancaran aktivitas kerja karyawan. Cara – cara yang dilakukan diantaranya adalah memberikan jaminan keselamatan kerja bagi karyawan, penerangan cahaya yang memadai sehingga tidak menimbulkan silau serta penanggulangan masalah bau (aroma yang tidak enak) di tempat kerja. Adapun bentuk jaminan keselamatan kerja yang diberikan yaitu mengadakan

inspeksi dan pemeliharaan mesin – mesin produksi agar tidak membahayakan karyawan. Selain itu perusahaan juga memperhatikan masalah kesehatan karyawan melalui manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (MK3) dan penyediaan fasilitas pengobatan.

Inspeksi yang dilakukan pimpinan bagian produksi dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini .

**Tabel 5. Inspeksi yang Dilakukan Pimpinan Bagian Produksi**

No	Tindakan yang Dilakukan	Keterangan
1	Pengecekan terhadap kelengkapan kerja karyawan bagian produksi	Dua minggu sekali
2	Mengecek penggunaan mesin di bagian produksi	Seminggu sekali
3	Mengecek daftar hadir karyawan	Sebulan sekali
4	Mengecek hasil kerja karyawan	Sebulan sekali

Sumber : Pimpinan Bagian Produksi

Tabel 5 memperlihatkan bahwa tindakan – tindakan yang dilakukan pimpinan bagian produksi dalam rangka pemberian jaminan keselamatan kerja karyawan yaitu mengecek kelengkapan kerja karyawan sebulan sekali, mengecek penggunaan mesin di bagian produksi seminggu sekali, mengecek daftar hadir karyawan sebulan sekali, mengecek hasil kerja karyawan sebulan sekali.

Bentuk pemberian jaminan keselamatan kerja yang lain adalah PT ICS menyediakan fasilitas pengobatan bagi karyawan, yaitu dengan mengadakan kerjasama dengan Poliklinik Kesehatan Umum (PKU) Muhammadiyah Rogojampi untuk memberikan pengobatan gratis bagi seluruh karyawan PT. ICS. Selain itu, dengan keberadaan MK3 sebagai langkah preventif awal dalam rangka menanggulangi masalah kesehatan karyawan.

Penerangan atau pencahayaan di PT ICS menggunakan lampu neon (1 unit 25 watt) yang cahayanya diatur sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan silau, rasa panas dan dapat merata ke seluruh ruangan. Sedangkan untuk cahaya matahari diusahakan untuk tidak memasuki ruangan secara langsung, karena hal ini untuk menjaga produk agar tetap dingin sehingga tidak cepat busuk atau rusak.

Salah satu faktor penyebab bau di PT ICS adalah limbah udang. Untuk mengatasi hal ini maka pada ruangan kerja dipasang AC agar mengurangi bau tersebut. Selain itu, ruangan setiap saat dibersihkan oleh petugas. Sarana pengolahan limbah yang berluas 684 m<sup>2</sup> juga digunakan agar limbah produk tidak menimbulkan bau yang tidak sedap, sehingga dapat mempengaruhi konsentrasi karyawan dalam bekerja.

#### 4.2.1.3 Pemberian Penghargaan di PT ICS

Bentuk – bentuk pemberian penghargaan pada PT ICS berupa pada kenaikan jabatan dan kenaikan gaji, pemberian hadiah dan piagam penghargaan. Kenaikan gaji diberikan setiap tahun sebagai antisipasi dari UMR, sedangkan selisih nominalnya tergantung dari prestasi masing-masing individu. Besarnya kenaikan gaji yang diberikan sebesar 11-20 %, selain juga dilihat dari kemajuan perusahaan. Sedangkan kenaikan jabatan diberikan kepada karyawan berdasarkan kedisiplinan, kejujuran dan prestasi masing-masing karyawan. Misalnya dari karyawan borongan menjadi pengawas, atau dari karyawan harian lepas menjadi karyawan harian tetap.

Selain kenaikan jabatan dan kenaikan gaji, PT ICS juga mengadakan kualifikasi karyawan yang telah bekerja selama 5 tahun dan 10 tahun. Untuk karyawan yang telah bekerja selama 5 atau 10 tahun dan memiliki prestasi kerja tinggi, maka pihak direksi akan memberikan hadiah - hadiah berupa berbagai macam peralatan elektronik seperti *rice cooker*, kamera, televisi dan lain-lain. Jika beruntung, seorang karyawan juga dapat menunaikan ibadah umroh ke tanah suci dengan biaya gratis dari perusahaan.

#### 4.2.2 Prestasi Kerja di PT ICS

Prestasi kerja di PT ICS untuk tenaga kerja borongan diukur dengan melihat banyaknya jumlah barang yang dihasilkan setiap minggu, sedangkan untuk tenaga kerja harian diukur dengan lamanya waktu karyawan bekerja .

Jumlah jam kerja yang ditetapkan oleh PT ICS adalah 48 jam setiap minggu, tetapi pada umumnya tenaga kerja bekerja melebihi jam kerja yang

ditetapkan oleh perusahaan. Karena semakin banyak jumlah jam kerja maka semakin banyak kesempatan untuk menghasilkan barang. Jika barang yang dihasilkan lebih banyak, maka upah yang didapat juga akan bertambah.

Jumlah barang yang dihasilkan oleh karyawan adalah sebanyak  $\pm 4000$  try per hari yaitu 1600 kg ( $4000 \times 0,4$  kg) *finish good*. Berikut ini adalah tabel mengenai produktivitas perhari selama bulan agustus 2003.

**Tabel 6. Produktivitas Per Hari Bulan Agustus 2003**

TANGGAL	TENAGA DAN JAM KERJA			Finish Good	Raw Material	PRODUKTIVITAS	
	TENAGA	JAM	JML JAM			RM-TK	FG-TK
01 Aug 03	771	9.50	7,324.50	10,762.20	19,953.50	2.72	1.47
02 Aug 03	737	9.50	7,001.50	9,342.00	17,152.50	2.45	1.33
03 Aug 03	747	10.00	7,470.00	10,983.00	19,843.00	2.66	1.47
04 Aug 03	712	10.50	7,476.00	12,344.30	22,520.00	3.01	1.65
05 Aug 03	743	9.50	7,058.50	10,202.06	17,524.00	2.48	1.45
06 Aug 03	782	6.50	5,083.00	9,257.40	14,767.00	2.91	1.82
07 Aug 03	740	7.50	5,550.00	9,406.80	16,758.50	3.02	1.69
08 Aug 03	771	3.00	2,313.00	4,957.06	8,280.50	3.58	2.14
09 Aug 03	741	4.50	3,334.50	6,816.40	11,809.00	3.54	2.04
10 Aug 03	-						
11 Aug 03	746	5.50	4,103.00	3,576.60	6,431.50	1.57	0.87
12 Aug 03	491	4.50	2,209.50	5,609.24	9,489.00	4.29	2.54
13 Aug 03	196	4.00	784.00	1,377.80	2,340.00	2.98	1.76
14 Aug 03	634	8.00	5,072	6,168.00	10,742.00	2.12	1.22
15 Aug 03	703	5.50	3,866.50	6,457.02	11,211.50	2.90	1.67
16 Aug 03	698	7.50	5,235.00	6,289.88	10,604.30	2.03	1.20
17 Aug 03	-						
18 Aug 03	776	7.50	5,820.00	10,012.20	17,265.50	2.97	1.72
19 Aug 03	780	6.50	5,070.00	8,616.72	14,896.00	2.94	1.70
20 Aug 03	739	6.50	4,803.50	9,063.796	16,647.00	3.47	1.89
21 Aug 03	771	8.00	6,168.00	9,369.816	17,263.00	2.80	1.52
22 Aug 03	787	7.50	5,902.50	6,950.176	12,396.50	2.10	1.18
23 Aug 03	718	4.00	2,872.00	10,185.400	16,588.50	5.78	3.55
24 Aug 03	-						

TANGGAL	TENAGA DAN JAM KERJA			Finish Good	Raw Material	PRODUKTIVITAS	
	TENAGA	JAM	JML JAM			RM-TK	FG-TK
25 Aug 03	751	6.50	4,881.50	2,954.20	5,356.00	1.10	0.61
26 Aug 03	438	4.50	1,971.00	6,098.600	10,182.50	5.17	3.09
27 Aug 03	602	5.50	3,311.00	3,480.280	5,967.50	1.80	1.05
28 Aug 03	-			3,301.400	5,397.50		
29 Aug 03	-						
30 Aug 03	-						
31 Aug 03	-						
JUMLAH	16,574.00	162.00	114,680.50	183,583.068	321,386.30	70.37	40.63
RATA-RATA	690.558	6,75	1.60	7,343.323	12,855.45	2.80	1.60

Sumber : PT ICS

Tabel 6 memperlihatkan bahwa pada tanggal 1 Agustus 2003, jumlah karyawan yang masuk adalah 771 orang, jumlah jam kerja tiap karyawan adalah 9,50 jam, sehingga jumlah jam kerja seluruh karyawan adalah  $771 \times 9,50 = 7324,5$  jam. Sedangkan produktivitas tenaga kerja untuk *finish good* (barang jadi) adalah jumlah seluruh *finish good* dibagi jumlah jam kerja seluruh karyawan, yaitu  $10.762,20 : 7.324,50 = 1,47$ . Jumlah ini dikatakan kurang memenuhi target, karena jumlah yang ideal untuk produktivitas tenaga kerja adalah 1,5. Hal ini berlaku sama untuk produktivitas tenaga kerja pada *raw material* (barang mentah).

**Tabel 7. Jumlah Barang yang Dihasilkan Selama Seminggu  
(Bulan Agustus 2003)**

No	Jumlah Jam	Jumlah Karyawan yang Masuk	Target	Realisasi (Jumlah yg dihasilkan)
1	8 jam	111 orang	4000 try	4000 try
2	8 jam	120 orang	4300 try	4400 try
3	8 jam	115 orang	4200 try	4200 try
5	8 jam	128 orang	4300 try	4500 try
6	8 jam	122 orang	4000 try	4300 try
Jumlah	48	596 orang	20.800 try	21.400 try

Sumber : PT ICS

Berdasarkan tabel 7 terlihat bahwa jumlah jam kerja selama seminggu adalah 48 jam, sedangkan jumlah seluruh karyawan yang masuk adalah 596 orang, target perusahaan selama seminggu adalah 20.800 try, sedangkan realisasi atau jumlah yang dihasilkan karyawan dalam seminggu adalah melampaui target produksi perusahaan, yaitu sebesar 21.400 try.

### 4.3 Analisis Data.

#### 4.3.1 Analisis Inferensial

Perhitungan hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS *for window Versi 10.0*. Adapun hasil perhitungannya tampak dalam tabel 8.

**Tabel 8. Perhitungan Analisis Regresi Berganda**

Variabel	(Koefisien Regresi)
Konstanta	-0,955
Sistem Pengupahan ( $X_1$ )	0,375
Kondisi Kerja ( $X_2$ )	0,164
Pemberian Penghargaan ( $X_3$ )	0,954
Multiple R	: 0,870
R Square	: 0,757
Sign.F	: 0,000

Sumber: Data Primer, diolah

Berdasarkan perhitungan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan garis regresi sebagai berikut :

$$\hat{Y} = -0,955 + 0,375 X_1 + 0,164 X_2 + 0,954 X_3 + e_i$$

Berdasarkan hasil persamaan garis regresi linier akan dapat dilihat besarnya pengaruh masing – masing subvariabel bebas yaitu Sistem Pengupahan ( $X_1$ ), Kondisi Kerja yang Baik ( $X_2$ ) dan Pemberian Penghargaan ( $X_3$ ), terhadap variabel terikatnya yaitu Prestasi kerja karyawan ( $Y$ ). Hasil persamaan yang ditemukan dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a). Konstanta sebesar -0,955 mempunyai arti bahwa apabila variabel sistem pengupahan ( $X_1$ ), kondisi kerja yang baik ( $X_2$ ) dan pemberian penghargaan ( $X_3$ ), tidak diperhatikan oleh pimpinan atau sama dengan nol, maka prestasi kerja karyawan sebesar -0,955. Hal itu disebabkan para karyawan memberikan kontribusi yang kecil terhadap perusahaan sebagai wujud dari ketidakpuasan



mereka. Ketidakpuasan itu disebabkan oleh gaji yang kurang memadai, kondisi kerja yang kurang nyaman, kurangnya pengakuan terhadap hasil kerja mereka dan sebagainya. Rasa tidak puas tersebut dapat menimbulkan kesalahan dalam bekerja, rasa tanggung jawab yang kurang, kelesuan dalam bekerja dan efek negatif lain yang dapat merugikan perusahaan.

- b). Koefisien regresi variabel Sistem Pengupahan ( $X_1$ ) menunjukkan besarnya perubahan variabel prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) sehubungan dengan perubahan variabel sistem pengupahan ( $X_1$ ) dengan asumsi variabel kondisi kerja ( $X_2$ ) dan variabel pemberian penghargaan ( $X_3$ ) konstan. Perubahan yang terjadi bersifat positif atau searah artinya apabila salah satu variabel mengalami kenaikan maka menyebabkan kenaikan variabel lainnya. Apabila terjadi perubahan variabel Sistem Pengupahan ( $X_1$ ) sebesar 1% dengan anggapan variabel kondisi kerja ( $X_2$ ) dan variabel pemberian penghargaan ( $X_3$ ) sama dengan nol maka menyebabkan perubahan variabel prestasi kerja karyawan sebesar 0,00375%.
- c). Koefisien regresi variabel Kondisi Kerja ( $X_2$ ) menunjukkan besarnya perubahan variabel prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) sehubungan dengan perubahan variabel kondisi kerja ( $X_2$ ) dengan asumsi variabel sistem pengupahan ( $X_1$ ) dan pemberian penghargaan ( $X_3$ ) konstan. Perubahan yang terjadi bersifat positif atau searah, artinya apabila salah satu variabel mengalami kenaikan maka menyebabkan kenaikan variabel lainnya. Apabila terjadi perubahan variabel Kondisi Kerja sebesar 1% dengan anggapan variabel sistem pengupahan ( $X_1$ ) dan pemberian penghargaan ( $X_3$ ) sama dengan nol maka menyebabkan perubahan variabel prestasi kerja karyawan sebesar 0,00164%.
- d). Koefisien regresi variabel Pemberian Penghargaan ( $X_3$ ) menunjukkan besarnya perubahan variabel prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) sehubungan dengan perubahan variabel pemberian penghargaan ( $X_3$ ) dengan asumsi variabel sistem pengupahan ( $X_1$ ) dan variabel kondisi kerja ( $X_2$ ) konstan. Perubahan yang terjadi bersifat positif atau searah, artinya apabila salah satu variabel mengalami kenaikan maka menyebabkan kenaikan variabel lainnya. Apabila terjadi perubahan variabel Pemberian Penghargaan sebesar 1% dengan

anggapan variabel sistem pengupahan ( $X_1$ ) dan variabel kondisi kerja ( $X_2$ ) sama dengan nol maka menyebabkan perubahan variabel prestasi kerja karyawan sebesar 0,00954%.

e). Multiple R

Multiple R sebesar 0,870 menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel bebas meliputi Sistem Pengupahan ( $X_1$ ), Kondisi Kerja ( $X_2$ ), Pemberian Penghargaan ( $X_3$ ) dan variabel Prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) berhubungan nyata. Multiple R sebesar 0,870 menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat dari masing-masing variabel karena nilainya mendekati satu.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi subvariabel bebas yang meliputi Sistem Pengupahan ( $X_1$ ), Kondisi Kerja ( $X_2$ ), dan Pemberian Penghargaan ( $X_3$ ) sebagai variabel Motivasi Pimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap Prestasi kerja karyawan ( $Y$ ).

#### 4.3.2 Efektivitas Garis Regresi (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan besarnya prosentase variasi nilai prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) yang dapat diterangkan dengan variabel Sistem pengupahan ( $X_1$ ), Kondisi Kerja ( $X_2$ ), dan Pemberian Penghargaan ( $X_3$ ) secara bersama-sama yang dapat dijelaskan oleh garis regresi liniernya. Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS diperoleh nilai seperti pada tabel 9 berikut.

**Tabel 9. Rekapitulasi Pengaruh Variabel Motivasi Pimpinan Terhadap Variabel Prestasi kerja karyawan**

Variabel	R	R Square
$X_1, X_2, X_3,$ dan $Y$	0,870	0,757

Sumber : Data primer diolah

Tabel 9 menunjukkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,757, sehingga :

$$R^2 \times 100 \% = 0,757 \times 100 \% = 75,7 \%$$

Hal ini berarti bahwa 75,7% variasi dalam variabel prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) dijelaskan variabel Sistem Pengupahan ( $X_1$ ), Kondisi Kerja ( $X_2$ ) dan pemberian penghargaan ( $X_3$ ), sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak

diteliti sebesar  $100\% - 75,7\% = 24,3\%$ , yaitu keterbukaan antara atasan dan bawahan, pemberian hadiah, menjaga hubungan kekeluargaan, serta komunikasi yang proaktif.

#### 4.3.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini ada dua yaitu uji regresi linier berganda dan uji regresi linier parsial. Pengujian hipotesis dapat disajikan sebagai berikut :

##### a) Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis pertama yang berbunyi: Variabel Motivasi Pimpinan (Sistem Pengupahan, Kondisi Kerja dan Pemberian Penghargaan) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan, yaitu dengan membandingkan antara nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh dari analisa regresi linier berganda dengan nilai  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5 % (0,05). Hasil perhitungan nilai F baik dari regresi linier berganda maupun dari tabel dapat dilihat pada tabel 10.

**Tabel 10. Rekapitulasi Pengaruh Variabel Motivasi Pimpinan Terhadap Prestasi kerja karyawan**

Variabel	$F_{hitung}$	$F_{Tabel}$	Sig F
$X_1, X_2, X_3$	55,168	2,74	0,000

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 10 besarnya  $F_{hitung}$  sebesar 55,168 dan besarnya  $F_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 2,74, sehingga  $F_{hitung} (55,168) > F_{tabel} (2,74)$  dengan tingkat  $\alpha = 0,05 > \text{Sign } F = 0,000$ . Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (variabel Motivasi Pimpinan) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu Prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis pertama **diterima**.

### b) Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Hipotesis kedua berbunyi variabel bebas manakah diantara variabel bebas motivasi pimpinan yang dominan berpengaruh terhadap variabel terikat prestasi kerja karyawan (Y). Untuk membuktikan kebenaran hipotesis kedua ini digunakan uji t, yaitu untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Setelah itu akan dapat diketahui pula variabel bebas mana yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat. Adapun rekapitulasi hasil analisis uji t disajikan pada tabel 11.

**Tabel 11. Rekapitulasi Pengaruh Variabel Motivasi Pimpinan Terhadap Variabel Prestasi kerja karyawan (Y)**

Variabel Penelitian	Koefisien Regresi	Sig t	t hitung	t tabel
Sistem Pengupahan ( $X_1$ )	0,375	0,003	3,110	2,000
Kondisi Kerja ( $X_2$ )	0,164	0,011	2,637	2,000
Pemberian Penghargaan ( $X_3$ )	0,954	0,000	7,847	2,000

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 11 dapat dilihat bahwa variabel bebas yaitu variabel Motivasi Pimpinan berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Prestasi kerja karyawan, yang masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### a. Variabel Sistem Pengupahan ( $X_1$ )

Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa  $t_{hitung} = 3,110$  dengan tingkat signifikansi 0,003 yang lebih kecil dari 0,050. Hasil ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} = 3,110 > t_{tabel} = 2,000$  dengan  $\alpha = 0,050 > \text{sign } t = 0,003$ , yang berarti bahwa secara parsial variabel Sistem Pengupahan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Istana Cipta Sembada Banyuwangi Banyuwangi.

#### b. Variabel Kondisi Kerja ( $X_2$ )

Hasil perhitungan statistik besarnya  $t_{hitung}$  adalah 2,637 dengan tingkat signifikansi 0,011 yang lebih kecil dari 0,050. Hasil ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} = 2,637 > t_{tabel} = 2,000$  dengan  $\alpha = 0,050 > \text{sign } t = 0,011$ , yang berarti bahwa secara parsial variabel Kondisi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Istana Cipta Sembada Banyuwangi

### c. Variabel Pemberian Penghargaan ( $X_3$ )

Hasil perhitungan statistik besarnya  $t_{hitung}$  adalah 7,847 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,050. Hasil ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} = 7,847 > t_{tabel} = 2,000$  dengan  $\alpha = 0,050 > sign t = 0,000$ , yang berarti bahwa secara parsial variabel Pemberian Penghargaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan PT. Istana Cipta Sembada Banyuwangi.

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan uraian diatas adalah bahwa keseluruhan variabel bebas secara parsial masing-masing berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui dominasi antar subvariabel bebas maka dapat dilihat dari besarnya proporsi sumbangan masing-masing prediktor terhadap variabel terikat. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut :

- a) Proporsi sumbangan variabel Sistem Pengupahan ( $X_1$ ) terhadap variabel Prestasi kerja karyawan (Y)

$$r_{1Y} \times \beta_1 \times 100 \% = 0,659 \times 0,260 \times 100 \% = 17,134\%$$

- b) Proporsi sumbangan variabel Kondisi Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Prestasi kerja karyawan (Y)

$$r_{2Y} \times \beta_2 \times 100 \% = 0,439 \times 0,193 \times 100 \% = 8,4727\%$$

- c) Proporsi sumbangan variabel Pemberian Penghargaan ( $X_3$ ) terhadap variabel Prestasi kerja karyawan (Y)

$$r_{3Y} \times \beta_3 \times 100 \% = 0,805 \times 0,623 \times 100 \% = 50,1515\%$$

Keterangan :

$r_y$  : Koefisien korelasi antara variabel X dengan Y

$\beta$  : Koefisien variabel pada standarized Coeffisients

Jumlah proporsi sumbangan variabel bebas secara keseluruhan berjumlah 75,7582% atau dibulatkan menjadi 75,7%. Hal ini sesuai dengan R square dalam hasil perhitungan regresi. Berdasarkan hasil perhitungan dari besarnya proporsi sumbangan masing-masing subvariabel bebas terhadap variabel terikat dapat disimpulkan bahwa variabel bebas pemberian penghargaan ( $X_3$ ) merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Hal ini terbukti

dari proporsi sumbangan masing-masing variabel bebas menunjukkan angka tertinggi yaitu 50,1515%. Oleh karena itu hipotesis kedua yang diajukan **diterima**.

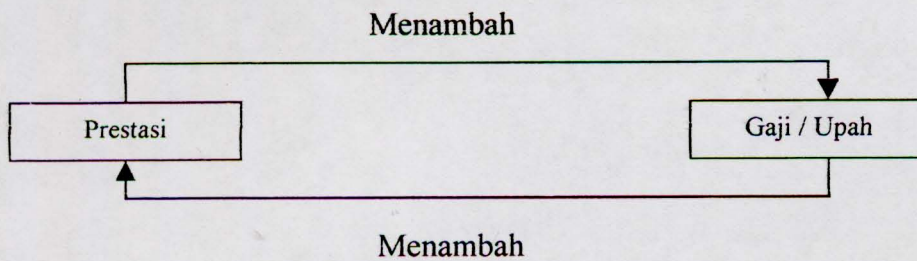
#### **4.4 Diskusi Hasil Penelitian**

Diskusi hasil penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh hasil kesimpulan peneliti yang benar-benar akurat. Hal tersebut dapat dicapai dengan jalan membandingkan hasil-hasil penelitian dengan aspek teoritis tinjauan pustaka yang digunakan.

##### **4.4.1 Pengaruh Sistem Pengupahan terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS dapat diketahui bahwa variabel sistem pengupahan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya, pemberian sistem pengupahan yang baik dan memadai akan meningkatkan prestasi kerja karyawan PT ICS Banyuwangi. Hal ini disebabkan sistem upah menurut waktu dan sistem upah borongan yang telah dilaksanakan pada PT ICS Banyuwangi telah memungkinkan para karyawannya untuk hidup layak dan lebih bersemangat dalam bekerja. Hal ini terbukti dari hasil penyebaran ngket, tidak ada karyawan yang menyatakan bahwa upah yang mereka terima kurang bisa untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari – hari dan sebagian besar responden (46 orang) menyatakan bahwa besarnya upah yang diberikan perusahaan kepada responden sangat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Sarwoto (1991:145) yang menyatakan bahwa manusia bekerja hanya untuk memperoleh penghasilan yang berwujud uang. Bertambah tinggi pemberian upah/gaji bertambah tinggi pula kinerjanya. Jika upah diperbanyak sesuai dengan kinerjanya, maka kinerjanya akan naik. Uraian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar.1 Hubungan antara Prestasi dan Gaji / Upah

Sumber : Sarwoto (1991:145)

Gambar 1 dapat dijelaskan bahwa prestasi yang lebih besar tidak saja mengakibatkan pemberian upah yang lebih tinggi, melainkan juga penghargaan yang berwujud pemberian upah yang lebih besar mendorong prestasi yang lebih besar pula.

Hasil penelitian juga mendukung teori yang dikemukakan oleh Winardi (2002:115) yang menyatakan bahwa imbalan yang berupa upah atau gaji dapat membantu memberikan kepuasan dan memotivasi pekerja untuk bekerja keras, dalam upaya meraih kinerja tinggi.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa pemberian upah yang cukup dan memadai akan membuat karyawan merasa puas dan kepuasan ini akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Karena dengan upah yang cukup tersebut karyawan dapat mencukupi semua kebutuhannya.

#### 4.4.2 Pengaruh Kondisi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Disamping kebijakan sistem pengupahan, motivasi pimpinan berupa kondisi kerja yang baik memberikan sumbangan yang cukup berarti terhadap prestasi kerja dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya, kondisi kerja seperti pemberian jaminan keselamatan kerja yang baik, ruang kerja yang bersih, serta penerangan yang memadai memberikan dorongan prestasi kerja yang tinggi terhadap karyawan PT ICS Banyuwangi. Hal ini terbukti dari hasil penyebaran angket, hanya 3 dari 57 responden yang menyatakan bahwa kondisi penerangan pada tempat kerja mereka kurang baik, sejumlah 33 responden menyatakan pimpinan selalu melakukan inspeksi keselamatan kerja secara berkala

dan sebesar 44 responden menjawab cara perusahaan mengatasi aroma di tempat kerja sangat baik, karena adanya pemakaian masker, AC serta pengolahan limbah yang baik, sehingga hal ini dapat meningkatkan prestasi karyawan dalam bekerja..

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Susilo (2000:341) yang menyatakan bahwa salah satu cara efektif untuk meningkatkan prestasi kerja seseorang adalah dengan jalan menciptakan kondisi kerja yang mendukung terciptanya kelancaran aktivitas karyawan dalam bekerja. Karena makin baik kondisi kerja maka makin besar sumbangan yang diberikan karyawan bagi organisasi perusahaan.

Hasil penelitian juga mendukung teori yang dikemukakan oleh Herzberg (dalam Manullang, 1985:120), bahwa motivasi dapat dimunculkan oleh kebijakan pimpinan manajemen dalam hal kondisi kerja (*working condition*).

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kondisi kerja yang memadai akan memotivasi semangat karyawan dalam bekerja, sehingga semakin besar sumbangan yang diberikan karyawan bagi perusahaan.

#### **4.4.3 Pengaruh Pemberian Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Selain kondisi kerja yang baik, motivasi pimpinan yang berupa pemberian penghargaan memberikan pengaruh yang cukup berarti terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pemberian penghargaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya, penghargaan yang berupa kenaikan jabatan dan kenaikan gaji yang memadai akan memberikan dorongan prestasi kerja yang tinggi terhadap karyawan PT ICS Banyuwangi. Hal ini terbukti dari hasil penyebaran angket, 51 dari 57 responden menyatakan bahwa kenaikan jabatan dan kenaikan gaji yang diberikan pimpinan sangat memacu prestasi kerja mereka.

Penelitian yang dilakukan di PT ICS Banyuwangi membuktikan bahwa pemberian penghargaan seperti kenaikan jabatan dan kenaikan gaji memberikan pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan, dibandingkan dengan sistem pengupahan dan kondisi kerja yang baik. Hal ini sesuai dengan pendapat



Stoner (1992:95) yang mengatakan bahwa dalam suatu organisasi sistem imbalan (kenaikan gaji, bonus, kenaikan jabatan, penghargaan) merupakan pengaruh yang paling besar terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Manullang (1994:109) yang menyatakan bahwa bilamana kenaikan jabatan direalisasikan kepada mereka yang menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, maka ada daya perangsang bagi karyawan untuk mempertinggi prestasinya.

Hasil penelitian juga mendukung teori yang dikemukakan oleh Siagian (1986:93) yang menyatakan bahwa kenaikan gaji merupakan wujud pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa penghargaan yang berupa kenaikan jabatan dan kenaikan gaji merupakan faktor ekonomi yang penting bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila karyawan mendapatkan gaji yang mencukupi serta jabatan yang baik, maka akan dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

#### **4.5 Kekuatan dan Kelemahan Penelitian**

##### **4.5.1 Kekuatan Penelitian**

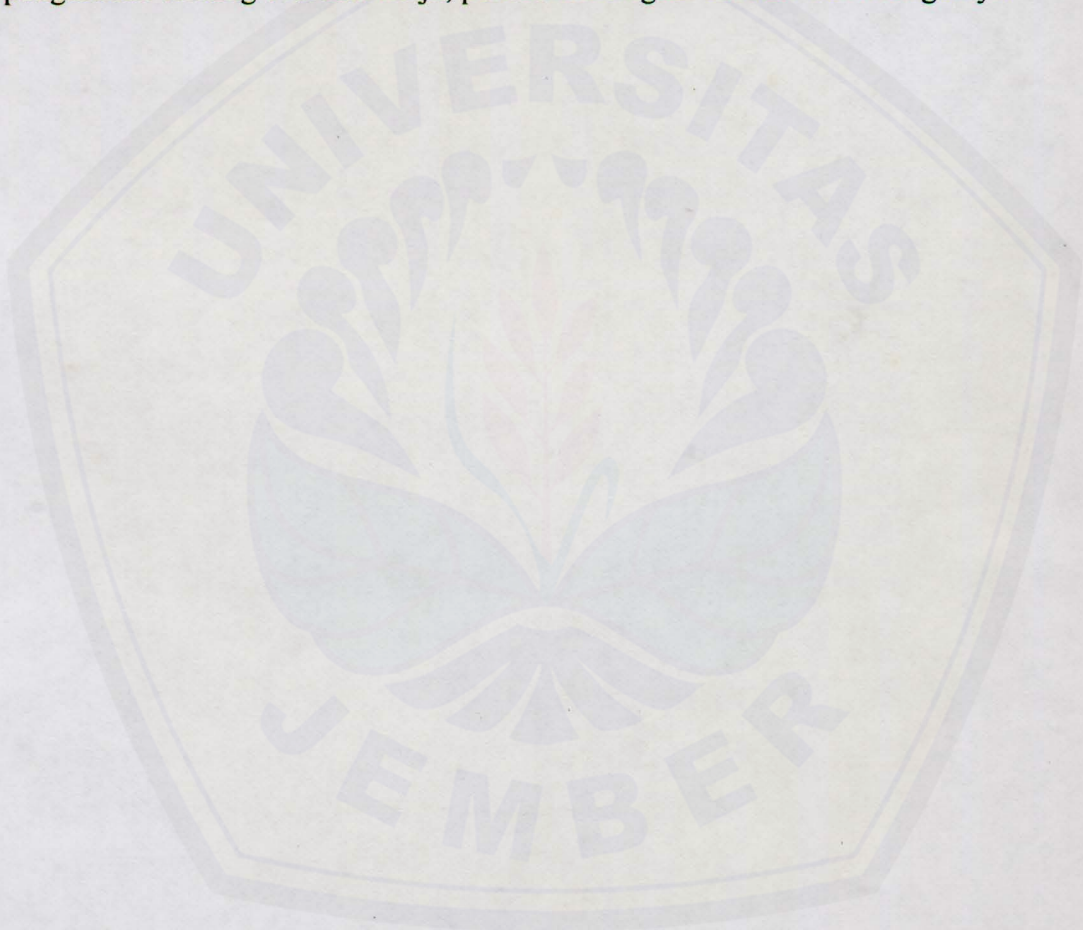
Kekuatan yang dimiliki dalam penelitian ini adalah terletak pada pengaruh positif yang diperoleh dari motivasi pimpinan yang diterapkan di PT ICS Banyuwangi. Ternyata, motivasi pimpinan dalam hal ini dapat memberikan kontribusi yang positif dari karyawan. Kontribusi tersebut dapat berupa meningkatnya semangat dan gairah kerja karyawan. Selain itu, bagi perusahaan dengan adanya motivasi pimpinan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

##### **4.5.2 Kelemahan Penelitian**

Kelemahan dalam penelitian ini terletak pada subvariabel kondisi kerja mempunyai pengaruh yang kecil terhadap variabel prestasi kerja dibandingkan dengan pengaruh sistem pengupahan dan pemberian penghargaan. Hal ini

disebabkan kurangnya perhatian pimpinan terhadap kondisi kerja pada PT ICS sehingga mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Kelemahan lain yaitu dalam penelitian ini hanya mengambil tiga faktor motivasi yang meliputi sistem pengupahan, kondisi kerja dan pemberian penghargaan yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Padahal masih banyak faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, misalnya pemberian insentif bagi karyawan, promosi, keterbukaan antara atasan dan bawahan, pengarahan tentang evaluasi kerja, penurunan tingkat absensi dan sebagainya.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi pimpinan ( $X$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT Istana Cipta Sembada yang dibuktikan dengan  $F_{hitung}$  sebesar 55,168 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 2,74 dengan signifikansi 0,000. Hal ini berarti prestasi kerja karyawan sangat bergantung pada pemberian motivasi pimpinan, dimana dengan pemberian motivasi yang baik maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat.

Pemberian penghargaan ( $X_3$ ) merupakan variabel yang dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan bila dibandingkan dengan sistem pengupahan dan kondisi kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan proporsi sumbangan variabel sebesar 50,1515%. Hal ini berarti semakin sering diberikan kenaikan jabatan dan kenaikan gaji maka akan semakin tinggi pula tingkat prestasi kerja karyawan bagian produksi, yang secara keseluruhan dapat dilihat dari meningkatnya jumlah produk yang dihasilkan.

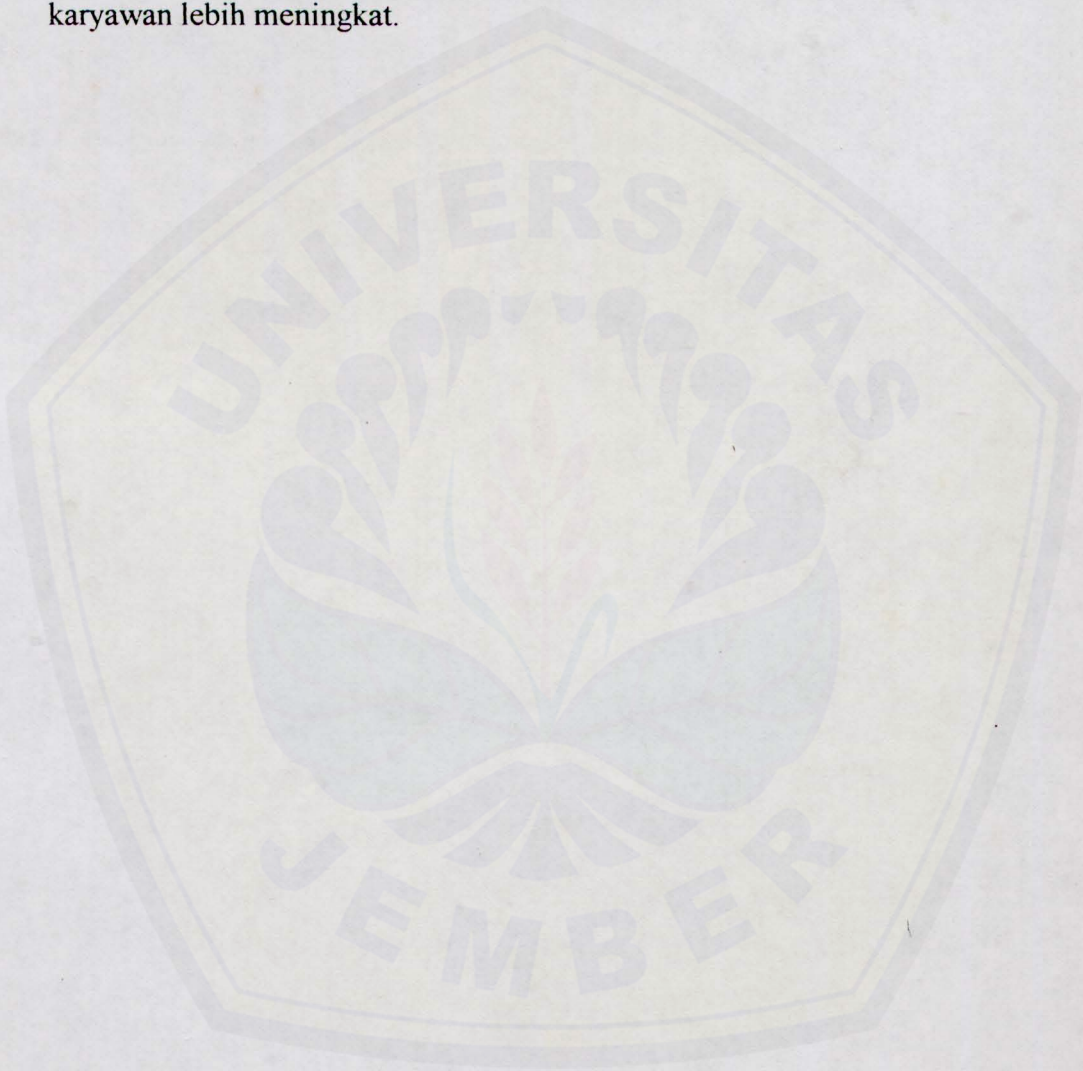
#### 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Memahami setiap perubahan yang terjadi pada ketiga variabel pemberian motivasi pimpinan (Sistem Pengupahan, Kondisi Kerja yang Baik dan Pemberian Penghargaan) secara simultan dapat memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila pihak pimpinan ingin meningkatkan prestasi kerja karyawan harus memperhatikan ketiga variabel tersebut.
2. Karena pemberian penghargaan ternyata lebih dominan daripada kedua variabel yang lain (sistem pengupahan dan kondisi kerja yang baik) maka pimpinan dapat lebih memprioritaskan perhatiannya pada pemberian

penghargaan meskipun tidak harus mengabaikan kedua motivasi pimpinan yang lain, guna peningkatan prestasi kerja karyawan.

3. Karena kondisi kerja mempunyai pengaruh yang kecil dibandingkan dengan pemberian penghargaan dan sistem pengupahan, maka pimpinan harus lebih meningkatkan perhatian pada kondisi kerja dari sebelumnya agar prestasi kerja karyawan lebih meningkat.



- Almasdi, Yusuf Suit. 1996. *Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Balai Aksara
- Amin, Hasan. 1985. *Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan*, Jakarta : Pradnya Paramita
- Atmaja, Lukas S. 1997. *Memahami Statistika Bisnis (Buku 2)*. Yogyakarta : Andi
- Arlina, Rini. 2001. Pengaruh Motivasi oleh Pimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Sura Indah Wood Industries (SIWI) Driyorejo Kabupaten Gresik Tahun 2000. Jember : FKIP UNEJ
- Asri, Marwan dan Awig Sulistyو Budi, 1986. *Pengelolaan Karyawan*. Yogyakarta : BPFE
- Dharma, Agus. 1985. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Erlangga
- Djaja, Sutrisno. 2002. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jember : FKIP UNEJ
- Edilius, dkk. 1992. *Pengantar Ekonomi Perusahaan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Flippo, Edwin B. 1991. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Erlangga
- Hasibuan, H. Malayu S.P, 1996. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : BPFE
- Kartono, Kartini. 1996. *Pengantar Metodologi Riset Sosial*. Bandung : CV Mandar Maju
- Liliweri, Aro. 1997. *Sosiologi Organisasi*. Bandung : Citra Aditya Bakti
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rosda
- Manullang, 1994. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Manullang, 1997. *Pengantar Ekonomi Perusahaan*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi 4. Yogyakarta : BPFES
- Matutina, Domi, dkk. 1992. *Manajemen Personalialia*. Jakarta :Rineka Cipta
- Moekijat. 1995. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Mandar Maju

Musselman, Vernon A dan John .H Jackson. 1996. *Pengantar Ekonomi Perusahaan*. Jakarta : Erlangga

Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi. 1999. *Metodologi Penelitian (Cetakan kedua)*. Jakarta : Bumi Aksara

Nitisemito, Alex .S. 1985. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta : Ghalia Indonesia

Nitisemito, Alex .S. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakrta : Balai Aksara

Nitisemito. Alex . S. 1996. *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grafiti

Nitisemito. Alex . S. 1997. *Manajemen Personalia* . Jakarta : Grafiti

Panggabean, Mutiara . S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia

Rahayu, Titik. 1995. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Giling PT Perusahaan Rokok Tjap Gudang Garam Kediri Tahun 1995. Jember : FKIP UNEJ.

Rangkuti, Freddy. 2001. *Riset Pemasaran*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama

Reksohadiprodjo, Sukonto dan Hani Handoko. 1991. *Organisasi Perusahaan*. Cetakan kelima. Yogyakarta : BPFE

Rosandy, Rifian. 2001. Analisis Faktor-Faktor Motivasi yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Hotel Sri Lestari Blitar. Jember : FE UNEJ

Sarwoto, 1991, *Dasar – Dasar Organisasi dan Manajemen*, Jakarta : Ghalia Indonesia

Sjamsyuri. 1988. *Organisasi Perusahaan*. Jember : FE UNEJ

Sjamsyuri. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember : FE UNEJ

Sedarmayanti. 1996. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju : Bandung

Siagian Sondang .P. 1986. *Analisis Serta Perumusan Kebijakan dan Strategi Organisasi*. Jakarta: PT Gunung Agung

Siagian, Sondang .P. 1992. *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta : Bumi Aksara

Siagian, Sondang . P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta

Siagian, Sondang .P. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Stoner, James AF. 1992. *Manajemen*. Edisi 2. Alih bahasa Agus Maulana. Jakarta : Erlangga

Sudrajat. 1998. *Manajemen Lingkungan Kerja*. Jakarta : Dirjen Dikti Depdikbud

Suganda, Dann. 1981. *Kepemimpinan di dalam Organisasi dan Manajemen*. Bandung : CV Sinar Baru

Sujak, Abi. 1988. *Kepemimpinan Manajer (Eksistensinya dalam Perilaku Organisasi)*. Jakarta : CV Rajawali

Sulistiyadi, Kohar, dkk. 2003. *Perancangan Sistem Kerja dan Ergonomi*. Jakarta : Universitas Sahid

Suprihanto, John. 1988. *Pentingnya Pelaksanaan Kerja dan Operasionalnya*. Yogyakarta : BPF

Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bandung : Citra Umbara

Wahjosumidjo. 1994. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Cetakan Keempat. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Winardi. 1993. *Manajer dan Manajemen*. Bandung : PT Citra Aditya Bhakti

Winardi. 2000. *Asas-Asas Manajemen*. Bandung : CV Mandar Maju

Winardi. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Bandung : PT Raja Grafindo Persada

## Matrik Penelitian

JUDUL	PERMASALAHAN	TUJUAN PENELITIAN	VARIABEL	SUBVARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN	HIPOTESIS KERJA
Pengaruh Pemberian Motivasi Pimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi pada P. T Istana Cipta Sembada (Ekspor Udang) di Desa Labanasem, Kecamatan Kabat Banyuwangi Tahun 2004	1. Apakah motivasi pimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT Istana Cipta Sembada? 2. Apakah variabel penghargaan berpengaruh secara dominan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT Istana Cipta Sembada?	1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari pemberian motivasi pimpinan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada P. T Istana Cipta Sembada? 2. Untuk mengetahui apakah variabel pemberian penghargaan berpengaruh secara dominan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT Istana Cipta Sembada?	Variabel X : Motivasi Pimpinan  Variabel Y : Prestasi Kerja Karyawan	X1 : Sistem Pengupahan  X2 : Kondisi Kerja  X3 : Pemberian Penghargaan	1. Sistem upah borongan 2. Sistem upah menurut waktu  1. Jaminan keselamatan kerja 2. Pengerangan di Tempat Kerja 3. Bau tidak sedap  1. kenaikan Jabatan 2. Kenaikan gaji  1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu	1. Responden : karyawan Borongan seksi III 2. Informan : Pimpinan bagian produksi, Man Personalia 3. Dokumentasi 4. kepustakaan	1. Metode Penentuan daerah menggunakan metode purposive yaitu PT ICS, Labanasem, Kab. Banyuwangi 2. Metode penentuan jumlah responden yaitu simple random sampling 3. Pengumpulan data - Observasi - Angket - Dokumentasi - Wawancara Analisis Data ❖ Persamaan Garis Regresi $\hat{y} = a + b_1X + b_2X + b_3X + ei$ (Atmaja, 1997:341) Uji F $F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$ (Atmaja, 1997:348) ❖ Uji t $t = \frac{bi}{Sbi}$ (Atmaja, 1997:346)	1. Diduga berpengaruh secara signifikan dari pemberian motivasi pimpinan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT. Istana Cipta Sembada  2. Diduga variabel pemberian penghargaan memiliki pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT. Istana Cipta Sembada



**TUNTUNAN PENELITIAN**

**TUNTUNAN OBSERVASI**

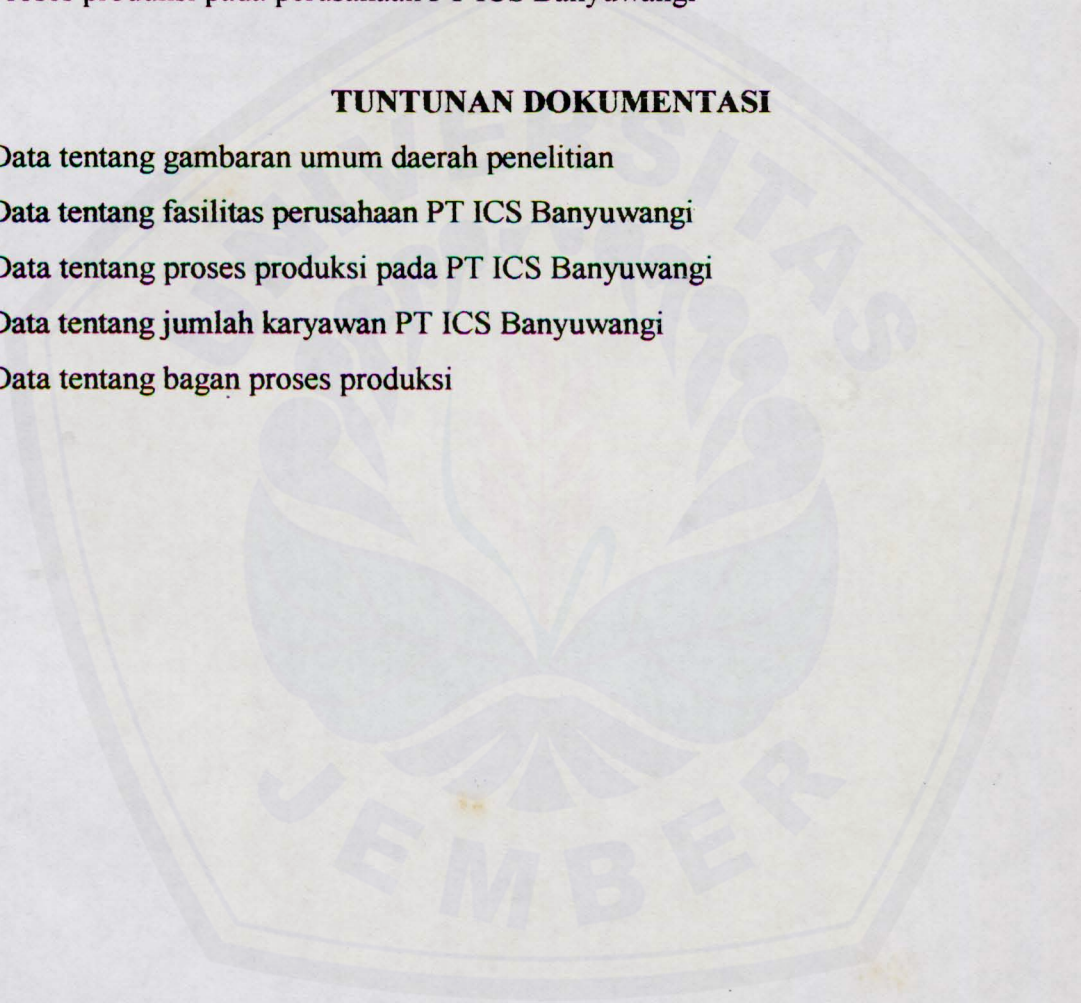
1. Mengamati kinerja karyawan bagian produksi PT ICS Banyuwangi
2. Menagamati proses produksi pada PT ICS Banyuwangi

**TUNTUNAN INTERVIEW**

1. Sistem pemberian upah karyawan bagian produksi pada PT ICS Banyuwangi
2. Proses produksi pada perusahaan PT ICS Banyuwangi

**TUNTUNAN DOKUMENTASI**

1. Data tentang gambaran umum daerah penelitian
2. Data tentang fasilitas perusahaan PT ICS Banyuwangi
3. Data tentang proses produksi pada PT ICS Banyuwangi
4. Data tentang jumlah karyawan PT ICS Banyuwangi
5. Data tentang bagan proses produksi



## ANGKET PENELITIAN

Kepada

Yth : Bapak / Ibu / Saudara

.....

Di tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka meraih gelar kesarjanaan jenjang S1 pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan: UNEJ, maka peneliti bermaksud menyusun karya tulis ilmiah (skripsi) sebagai salah satu syarat kelulusan. Adapun judul skripsi yang akan peneliti susun adalah : **“Pengaruh Pemberian Motivasi Pimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Istana Cipta Sembada (Ekspor Udang) di Desa Labanasem Kecamatan Kabat Kabupaten Banyuwangi Tahun 2004”**.

Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti mohon bantuan Bapak / Ibu / Saudara untuk menjawab pertanyaan dengan sebenar-benarnya. Adapun jawaban yang Bapak / Ibu/ Saudara berikan kami jamin kerahasiaannya.

Atas kesediaan dan perhatian Bapak / Ibu / Saudara, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat Saya,

Erni Handayani

Peneliti

## DAFTAR PERTANYAAN

### A. Petunjuk Pengisian

1. Tulislah identitas Bapak / Ibu / Saudara di tempat yang tersedia.
2. Berilah jawaban tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang dianggap paling sesuai dengan keadaan Bapak / Ibu / Saudara.

### B. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Pendidikan :
5. Status Karyawan (pilih salah satu)
  - a. Karyawan Harian Tetap
  - b. Karyawan Harian Lepas
  - c. Karyawan Borongan

### C. Pertanyaan

#### Motivasi Pimpinan

#### 1. Sistem Pengupahan

##### 1.1 Sistem Upah Menurut Waktu

1. Apakah upah yang anda terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari ?
  - a. Sangat cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, karena besarnya upah yang diterima lebih besar daripada pengeluaran untuk kebutuhan hidup sehari-hari.
  - b. Cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari – hari, karena besarnya upah yang diterima sama dengan pengeluaran untuk kebutuhan hidup sehari-hari.
  - c. Kurang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari – hari, karena besarnya upah yang diterima lebih kecil daripada pengeluaran untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

2. Apakah Ibu / saudara akan menerima upah jika berhalangan masuk kerja ?
  - a. Tetap menerima upah seperti biasanya
  - b. Upah berkurang sesuai lamanya jam yang ditinggalkan
  - c. Upah diberikan sekedarnya

### **1.2 Sistem Upah Borongan**

1. Apakah sistem upah yang diberlakukan oleh perusahaan sesuai dengan hasil yang selama ini anda hasilkan ?
  - a. Sangat sesuai dengan hasil yang selama ini kami hasilkan
  - b. Sesuai dengan hasil yang kami hasilkan
  - c. Kurang sesuai dengan hasil yang kami hasilkan
2. Apakah saudara memperoleh upah tambahan jika dapat menghasilkan lebih dari jumlah yang telah ditetapkan ?
  - a. Sering mendapatkan upah tambahan
  - b. Kadang-kadang mendapatkan upah tambahan
  - c. Tidak pernah mendapatkan upah tambahan

## **2. Kondisi Kerja**

### **2.1 Penerangan di Tempat Kerja**

1. Penerangan apa yang dipergunakan dalam ruang kerja saudara ?
  - a. Penerangan sinar matahari dan penerangan lampu listrik
  - b. Penerangan lampu listrik saja
  - c. Penerangan matahari saja
2. Bagaimanakah fasilitas penerangan yang diberikan perusahaan di tempat kerja anda?
  - a. Sangat baik, karena sinar lampu terang, tidak menyilaukan dan merata ke seluruh ruangan
  - b. Cukup Baik, karena sinar lampu cukup cahaya
  - c. Kurang Baik, karena sinar lampu silau / remang-remang

## 2.2 Jaminan Keselamatan Kerja

1. Bagaimana pimpinan saudara melakukan inspeksi keselamatan kerja ?
  - a. Pimpinan selalu melakukan inspeksi secara berkala
  - b. Pimpinan kadang – kadang melakukan inspeksi
  - c. Pimpinan tidak pernah melakukan inspeksi
2. Bagaimanakah pengaturan tata peralatan kerja di tempat saudara bekerja
  - a. Tidak mengganggu kelancaran kerja karena letaknya berurutan sesuai fungsinya
  - b. Cukup mengganggu kelancaran kerja karena letaknya berurutan tetapi tidak sesuai fungsinya
  - c. Mengganggu kelancaran kerja karena tidak berurutan dan tidak sesuai fungsinya

## 2.3 Aroma di Tempat Kerja

1. Bagaimanakah kondisi ruang kerja saudara ?
  - a. Sangat bersih, karena ruang kerja setiap hari selalu dibersihkan di semua bagian
  - b. Cukup bersih, karena ruang kerja setiap hari selalu dibersihkan tetapi di bagian yang kotor saja
  - c. Kurang bersih, karena ruang kerja jarang dibersihkan
2. Bagaimana cara perusahaan mengatasi aroma di tempat kerja saudara ?
  - a. Sangat Baik, karena adanya pemakaian masker, AC serta pengolahan limbah yang baik
  - b. Cukup Baik, karena adanya pemakaian masker serta AC
  - c. Kurang Baik, karena hanya ada pemakaian masker saja

## 3. Pemberian Penghargaan

### 3.1 Kenaikan Jabatan

1. Apakah selama ini pimpinan saudara memberikan penghargaan berupa kenaikan jabatan kepada karyawan yang berprestasi ?
  - a. Ya, pimpinan selalu memberikan kenaikan jabatan secara

- b. Ya, pimpinan kadang – kadang memberikan kenaikan jabatan
  - c. Ya, tetapi jarang sekali pimpinan memberikan kenaikan jabatan
2. Apakah kenaikan jabatan yang diberikan pimpinan saudara dapat memacu prestasi saudara dalam bekerja ?
- a. Sangat memacu, karena kenaikan jabatan tersebut dapat memberikan kepuasan, semangat dan gairah dalam bekerja
  - b. Cukup memacu, karena kenaikan jabatan tersebut dapat memberikan semangat dalam bekerja
  - c. Kurang memacu, karena kenaikan jabatan tersebut tidak memberikan kepuasan dalam bekerja

### 3.2 Kenaikan Gaji

1. Apakah selama ini pimpinan saudara memberikan penghargaan berupa kenaikan gaji kepada karyawan yang berprestasi ?
- a. Ya, pimpinan selalu memberikan kenaikan gaji secara
  - b. Ya, pimpinan kadang – kadang memberikan kenaikan gaji
  - c. Ya, tetapi jarang sekali pimpinan memberikan kenaikan gaji
2. Apakah kenaikan gaji yang diberikan pimpinan saudara dapat memacu prestasi saudara dalam bekerja ?
- a. Sangat memacu, karena kenaikan gaji tersebut dapat memberikan kepuasan, semangat dan gairah dalam bekerja
  - b. Cukup memacu, karena kenaikan gaji tersebut dapat memberikan semangat dalam bekerja
  - c. Kurang memacu, karena kenaikan gaji tersebut tidak memberikan kepuasan dalam bekerja

### Prestasi Kerja Karyawan

#### 1. Kualitas

1. Apakah hasil kerja saudara sudah memenuhi standar kualitas kerja yang ditentukan oleh perusahaan dalam hal ketepatan dan ketelitiannya ?
- a. Sangat memenuhi, karena hasil kerja saya tidak pernah dikembalikan

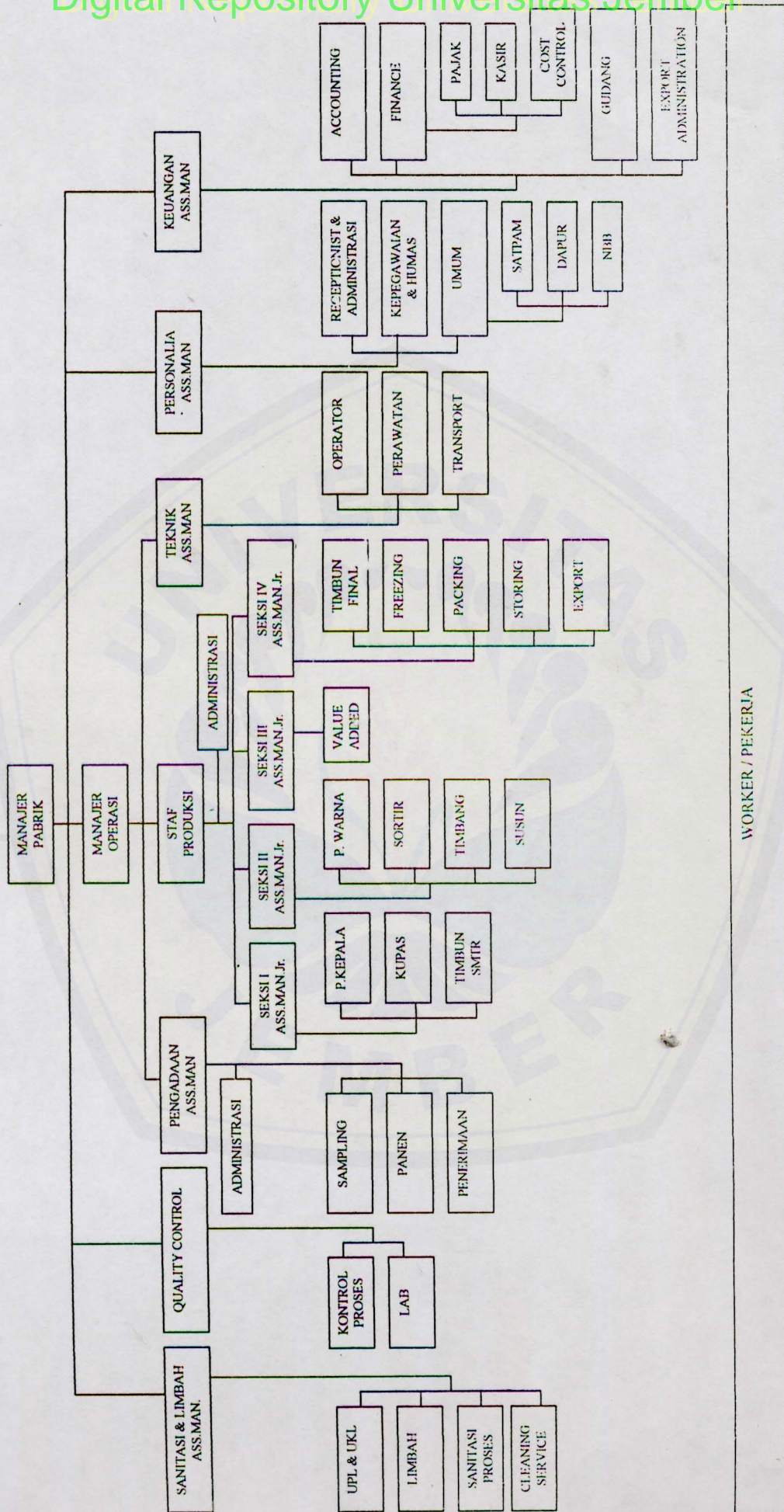
- b. Kurang memenuhi, karena hasil kerja saya pernah dikembalikan
  - c. Tidak memenuhi, karena hasil kerja saya selalu dikembalikan
2. Dalam bekerja apakah saudara selalu meneliti kembali terhadap hasil kerja saudara?
- a. Selalu meneliti, yaitu setiap hari sebelum pulang
  - b. Kadang – kadang meneliti jika ada waktu untuk meneliti kembali
  - c. Tidak pernah meneliti

## 2. Kuantitas

1. Berapa kg hasil yang anda peroleh dalam menghasilkan produk udang selama satu hari ?
- a. 14,5-15 kg
  - b. 13,5-14 kg
  - c. Kurang dari 13 kg
2. Apakah saudara menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan (15 kg perhari) ?
- a. Selalu dapat menghasilkan 15 kg perhari
  - b. Kadang – kadang, 3 – 4 kali menghasilkan 15 kg
  - c. Tidak pernah, karena selalu menghasilkan dibawah 15 kg

## 3. Ketepatan Waktu

1. Selama 1 minggu apakah saudara setiap hari dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu ?
- a. Selalu, karena setiap hari dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
  - b. Kadang – kadang, 3 – 4 kali dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
  - c. Tidak pernah, karena selalu tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
2. Pernahkah saudara meninggalkan jam-jam kerja ?
- a. Tidak pernah, karena selalu penuh dalam bekerja
  - b. Kadang – kadang, 3 – 4 kali meninggalkan jam kerja
  - c. Sering, karena hampir setiap hari meninggalkan jam kerja





# Digital Repository Universitas Jember

## DAFTAR NAMA IDENTITAS RESPONDEN PTICS

No	Nama	Jenis Kelamin	Status	Usia	Pendidikan
1	Karyaningsih	P	KHT	20	MAN
2	Inayah	P	KHT	15	SMU
3	Niswah	P	KHT	24	MAN
4	Nurul Huda	L	KHL	18	SMU
5	Sudarmadi	L	KHL	35	SMP
6	Sutarso	L	KHL	40	SMP
7	Moh. Anas	L	KHL	40	MAN
8	Suprianto	L	KHL	25	SMP
9	Hikmawati	P	Borongang	15	SD
10	Sumiati	P	Borongang	33	SD
11	Usniah	P	Borongang	39	SD
12	Asiati	P	Borongang	30	SD
13	Untung	P	Borongang	33	SD
14	Rohilah	P	Borongang	15	SMP
15	Aroh	P	Borongang		SMP
16	Yuli	P	Borongang		SMP
17	Khoiriah	P	Borongang		SD
18	Armiati	P	Borongang		SMP
19	Fitriah	P	Borongang		SMP
20	Eny	P	Borongang		SD
21	Anisah	P	Borongang		SD
22	Arningsih	P	Borongang		SMP
23	Dwi Susilowati	P	Borongang		SD
24	Nurhayati	P	Borongang		SD
25	Yona	P	Borongang		SMP
26	Romadiana	P	Borongang		SMP
27	Eva Irmala	P	Borongang		SD
28	Lailatus Sakdiah	P	Borongang		SD
29	Yuli	P	Borongang		SD
30	Darwati	P	Borongang		SD
31	Suprapti	P	Borongang		SD
32	Nafidah	P	Borongang		SD
33	Roainah	P	Borongang		SD
34	Wahyuni	P	Borongang		SD
35	Lailah	P	Borongang		SD
36	Maria	P	Borongang		SD
37	Rofiqo	P	Borongang		SD
38	Yuni	P	Borongang		SMP
39	Homsatun	P	Borongang		SD
40	Ulfi	P	Borongang		SD
41	Ana Widyawati	P	Borongang		SD
42	Islamiyah	P	Borongang		SD
43	Ratna Wati	P	Borongang		SD
44	Nur Halimah	P	Borongang		SD
45	Septi Vivan	P	Borongang		SD

46	Santi Mindarwati	P	Borongon	SD
47	Nurhasanah	P	Borongon	SD
48	Kholisah	P	Borongon	SD
49	Rohani	P	Borongon	SD
50	Solihatn	P	Borongon	SD
51	Latifah	P	Borongon	SD
52	Rodiyah	P	Borongon	SD
53	Hartini	P	Borongon	SD
54	Akmalia	P	Borongon	SD
55	Lilis	P	Borongon	SD
56	Islamiyah	P	Borongon	SD
57	Masliha	P	Borongon	SD





DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

Alamat: Jl. Kalimantan III/3 kampus Tegalbotyo Kotak Pos 162 Telp/Fax (0331) 334988 Jember  
68121

Nomor : 1781 /J25.1.5/PL5/2004  
Lampiran : Proposal  
Perihal : Ijin Penelitian

14 MAY 2004

Kepada : Yth. Sdr. Pimpinan  
P.T Istana Cipta Sembada  
di  
Banyuwangi

Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember  
menerangkan bahwa, Mahasiswa tersebut di bawah ini :

N a m a : Erni Handayani  
N I M : 990 210 30 1061  
Jurusan/Program Studi : IPS / Pendidikan Ekonomi

Berkenaan dengan penyelesaian studinya, mahasiswa tersebut  
bermaksud melaksanakan penelitian di lembaga saudara dengan judul :

**“Pengaruh Pemberian Motivasi Pimpinan terhadap Prestasi  
Kerja Karyawan Bagian Produksi pada P.T Istana Cipta  
Sembada (Ekspor Udang) di Desa Labanasem Kecamatan Kabat  
Kabupaten Banyuwangi Tahun 2003”**

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon perkenan saudara agar  
memberikan ijin, dan sekaligus bantuan informasi yang diperlukannya.  
Demikian atas perkenan dan kerjasamanya kami mengucapkan terima  
kasih



a.n Dekan,  
Pembantu Dekan I

S. H. Misno AL, M.Pd  
NIP. 130 937 191

---

**SURAT KETERANGAN**

---

No. 002/ICS-BWI/V/SKM/2004

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **S o e k m a d j i, S.Psi**  
Jabatan : Human Resources & General Affair Ass. Man

Bertindak atas nama Pimpinan PT. Istana Cipta Sembada Banyuwangi menyatakan dengan sebenarnya bahwa nama di bawah ini :

Nama : **Erni Handayani**  
NIM : 990 210 30 1061  
Jurusan : IPS/Pendidikan Ekonomi, Universitas  
Jember Fakultas Keguruan Dan Ilmu  
Kependidikan

Telah benar-benar melaksanakan kegiatan penelitian sebagai penunjang kelengkapan data dalam penyusunan skripsi di PT. Istana Cipta Sembada – Banyuwangi terhitung mulai tanggal 01 April 2004 sampai dengan 14 Mei 2004.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banyuwangi, 18 Mei 2004



**S o e k m a d j i, S.Psi**  
HR & GA Ass. Man.

# Regression

## Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MOTIVASI	14.53	1.928	57
UPAH	10.30	1.336	57
KONDISI	12.84	2.274	57
PENGHARGAAN	9.98	1.261	57

## Correlations

		MOTIVASI	UPAH	KONDISI	PENGHARGAAN
Pearson Correlation	MOTIVASI	1.000	.659	.439	.805
	UPAH	.659	1.000	.380	.523
	KONDISI	.439	.380	1.000	.236
	PENGHARGAAN	.805	.523	.236	1.000
Sig. (1-tailed)	MOTIVASI	.	.000	.000	.000
	UPAH	.000	.	.002	.000
	KONDISI	.000	.002	.	.039
	PENGHARGAAN	.000	.000	.039	.
N	MOTIVASI	57	57	57	57
	UPAH	57	57	57	57
	KONDISI	57	57	57	57
	PENGHARGAAN	57	57	57	57

## Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PENGHARGAAN, KONDISI, UPAH	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: MOTIVASI

## Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 <sup>a</sup>	.757	.744	.976

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.757	55.168	3	53	.000

a. Predictors: (Constant), PENGHARGAAN, KONDISI, UPAH

b. Dependent Variable: MOTIVASI

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	157.708	3	52.569	55.168	.000 <sup>a</sup>
	Residual	50.503	53	.953		
	Total	208.211	56			

a. Predictors: (Constant), PENGHARGAAN, KONDISI, UPAH

b. Dependent Variable: MOTIVASI

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.955	1.228		-.778	.440
	UPAH	.375	.120	.260	3.110	.003
	KONDISI	.164	.062	.193	2.637	.011
	PENGHARGAAN	.954	.122	.623	7.847	.000

Model		Correlations		
		Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	.75		
	UPAH	.659	.393	.210
	KONDISI	.439	.341	.178
	PENGHARGAAN	.805	.733	.531

a. Dependent Variable: MOTIVASI

Residuals Statistics<sup>a</sup>

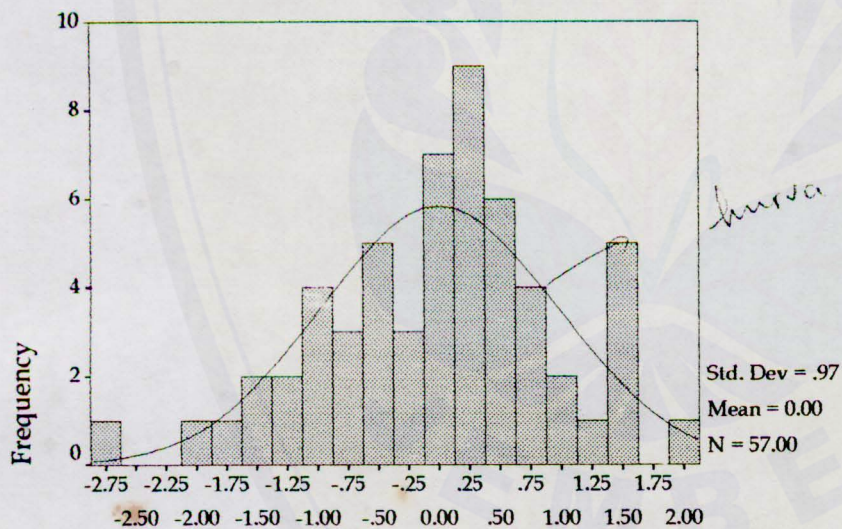
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	11.31	17.93	14.53	1.678	57
Residual	-2.79	1.99	.00	.950	57
Std. Predicted Value	-1.917	2.030	.000	1.000	57
Std. Residual	-2.859	2.037	.000	.973	57

a. Dependent Variable: MOTIVASI

## Charts

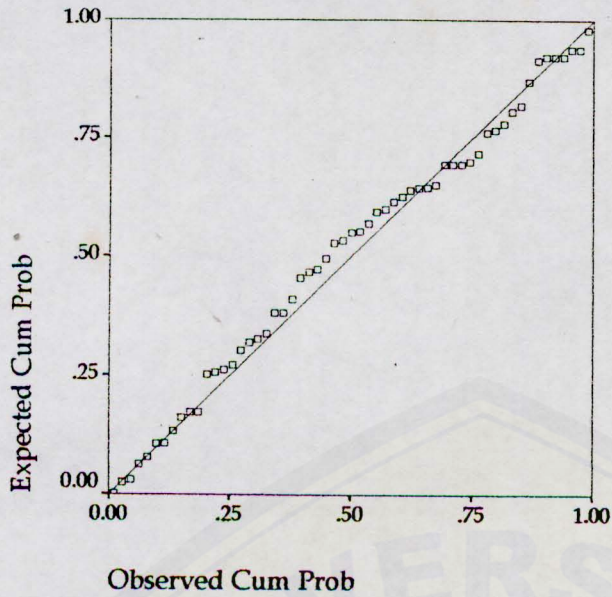
## Histogram

Dependent Variable: MOTIVASI



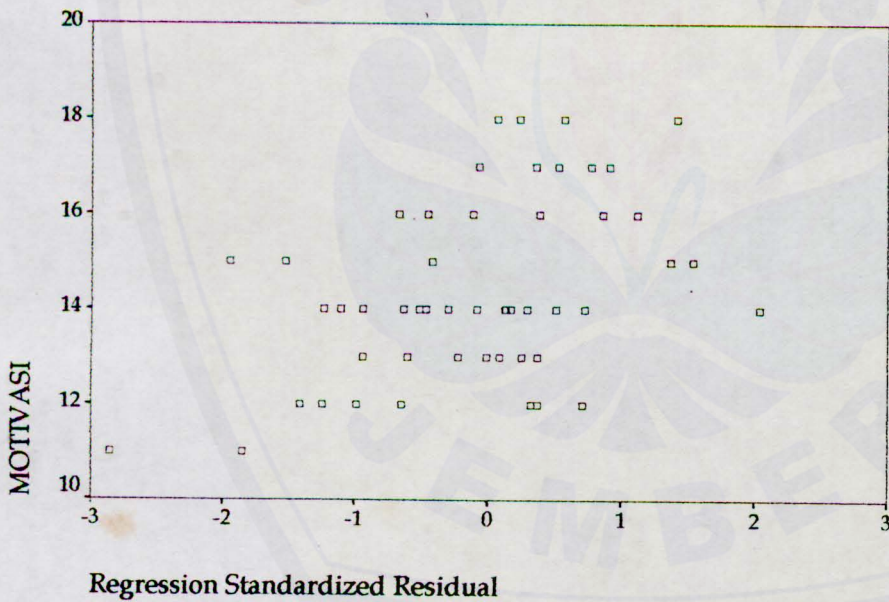
Regression Standardized Residual

Normal P-P Plot of Regression Standard  
Dependent Variable: MOTIVASI



Scatterplot

Dependent Variable: MOTIVASI





	upah	kondisi	hadiah	motivasi
1	12	18	12	18
2	11	15	12	17
3	11	15	11	17
4	10	13	9	15
5	9	14	9	14
6	10	14	9	15
7	10	13	11	15
8	8	10	10	12
9	9	10	9	12
10	10	12	10	14
11	12	15	11	17
12	12	10	12	18
13	9	12	10	13
14	10	13	9	14
15	8	12	8	12
16	12	10	8	11
17	10	12	10	14
18	8	11	10	12
19	9	12	9	12
20	10	10	9	13
21	11	11	10	14
22	12	10	12	18
23	10	11	11	14
24	9	10	9	13
25	10	13	9	14
26	8	10	8	12
27	9	10	10	13
28	10	10	11	14
29	11	9	9	13
30	9	10	8	12
31	12	16	8	11
32	10	13	9	14
33	8	14	9	13

	upah	kondisi	hadiah	motivasi
34	9	12	8	14
35	10	13	10	14
36	12	15	11	15
37	11	14	12	15
38	10	15	9	14
39	11	12	9	14
40	8	13	9	13
41	9	13	10	14
42	11	12	11	16
43	11	13	9	14
44	12	16	11	16
45	12	17	9	16
46	11	10	12	17
47	12	13	10	14
48	8	14	10	14
49	10	14	10	14
50	12	10	12	18
51	11	15	10	16
52	10	13	9	15
53	11	17	11	16
54	12	15	12	18
55	12	17	12	18
56	11	15	11	16
57	12	16	11	17

REKAPITULASI DATA HASIL PENELITIAN

NO	X1				Σ	X2						Σ	X3				Σ	Y						Σ
	1	2	3	4		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4		1	2	3	4	5	6	
1	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18
2	3	3	2	3	11	2	3	3	3	1	3	15	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	3	17
3	2	3	3	3	11	2	3	2	3	2	3	15	3	3	2	3	11	2	3	3	3	3	3	17
4	3	2	2	3	10	2	3	2	1	2	3	13	2	2	2	3	9	2	3	2	2	3	3	15
5	2	2	2	3	9	2	3	2	2	2	3	14	2	2	2	3	9	2	3	2	2	2	3	14
6	2	3	2	3	10	2	3	2	2	2	3	14	2	2	2	3	9	2	3	2	2	3	3	15
7	2	3	2	3	10	2	2	2	2	2	3	13	2	3	3	3	11	2	3	2	2	3	3	15
8	2	2	2	2	8	2	1	1	2	2	2	10	2	2	3	3	10	2	2	2	2	2	2	12
9	2	2	2	3	9	2	1	1	2	2	2	10	2	2	2	3	9	2	2	2	2	2	2	12
10	3	2	3	2	10	2	2	2	2	2	2	12	2	2	3	3	10	2	2	2	2	3	3	14
11	3	3	3	3	12	2	3	2	3	2	3	15	2	3	3	3	11	2	3	3	3	3	3	17
12	3	3	3	3	12	2	2	1	1	2	2	10	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18
13	2	3	1	3	9	2	2	2	2	2	2	12	3	2	2	3	10	2	2	3	2	2	2	13
14	3	3	1	3	10	2	2	1	3	2	3	13	2	2	2	3	9	2	3	2	2	2	3	14
15	2	2	2	2	8	2	2	1	2	2	3	12	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12
16	3	3	3	3	12	1	2	1	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	1	2	2	2	11
17	2	3	2	3	10	2	2	2	2	2	2	12	3	2	2	3	10	2	2	2	2	3	3	14
18	2	2	2	2	8	2	2	2	1	2	2	11	2	2	3	3	10	2	2	2	2	2	2	12
19	2	2	2	3	9	2	2	2	2	2	2	12	1	2	3	3	9	2	2	2	2	2	2	12
20	3	2	2	3	10	2	2	1	1	1	3	10	2	2	2	3	9	2	2	2	2	2	3	13
21	3	2	3	3	11	2	2	2	1	2	2	11	3	2	2	3	10	2	2	2	3	3	2	14
22	3	3	3	3	12	2	2	1	1	2	2	10	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18
23	3	2	2	3	10	2	2	2	1	1	3	11	2	3	3	3	11	2	2	2	3	3	2	14
24	3	2	1	3	9	2	2	1	1	2	2	10	1	2	3	3	9	2	2	2	3	2	2	13
25	3	2	2	3	10	2	3	2	2	2	2	13	1	3	2	3	9	2	2	2	2	3	3	14
26	2	2	2	2	8	2	2	1	1	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12
27	3	2	2	2	9	2	2	2	1	1	2	10	2	3	3	2	10	2	2	2	2	2	3	13
28	3	2	2	3	10	2	2	1	1	2	2	10	2	3	3	3	11	2	3	2	2	2	3	14
29	3	3	3	2	11	1	2	1	1	2	2	9	2	2	2	3	9	2	2	3	2	2	2	13
30	2	2	2	3	9	1	2	2	1	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12
31	3	3	3	3	12	3	3	2	2	3	3	16	2	1	2	3	8	2	1	2	2	2	2	11
32	3	2	2	3	10	2	2	2	2	2	3	13	2	2	2	3	9	2	2	2	2	3	3	14

NO	X1				$\Sigma$	X2						$\Sigma$	X3				$\Sigma$	Y						$\Sigma$
	1	2	3	4		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4		1	2	3	4	5	6	
33	2	2	2	2	8	2	3	2	2	2	3	14	2	2	2	3	9	2	2	2	3	2	2	13
34	2	2	2	3	9	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	8	2	2	3	2	2	3	14
35	3	2	2	3	10	2	2	2	2	2	3	13	2	2	3	3	10	2	3	2	3	2	2	14
36	3	3	3	3	12	2	3	2	2	3	3	15	2	3	3	3	11	2	3	2	3	3	2	15
37	3	2	3	3	11	2	3	2	2	2	3	14	3	3	3	3	12	2	3	3	2	2	3	15
38	3	3	1	3	10	2	3	3	2	2	3	15	2	2	2	3	9	2	2	2	3	3	2	14
39	3	3	3	2	11	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	3	9	2	2	2	3	3	2	14
40	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	3	13	3	1	2	3	9	2	2	2	2	2	3	13
41	2	2	2	3	9	2	3	2	2	2	2	13	2	2	3	3	10	2	3	2	2	2	3	14
42	3	3	2	3	11	2	2	2	2	2	2	12	3	2	3	3	11	3	3	2	3	3	2	16
43	3	3	2	3	11	2	2	2	2	2	3	13	2	2	2	3	9	2	2	2	3	3	2	14
44	3	3	3	3	12	3	3	2	2	3	3	16	3	2	3	3	11	3	3	2	3	3	2	16
45	3	3	3	3	12	3	3	2	3	3	3	17	2	2	2	3	9	3	3	2	3	3	2	16
46	3	3	2	3	11	2	2	2	1	1	2	10	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	3	17
47	3	3	3	3	12	2	2	2	2	2	3	13	2	3	2	3	10	2	3	2	3	2	2	14
48	2	2	2	2	8	2	3	2	2	2	3	14	2	3	2	3	10	2	2	2	3	3	2	14
49	3	2	2	3	10	2	3	2	1	3	3	14	2	2	3	3	10	2	2	2	3	3	2	14
50	3	3	3	3	12	2	2	2	1	1	2	10	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18
51	3	3	2	3	11	2	3	2	2	3	3	15	2	2	3	3	10	3	2	2	3	3	3	16
52	3	2	2	3	10	2	3	2	2	2	2	13	2	3	2	2	9	3	2	2	3	3	2	15
53	2	3	3	3	11	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	11	3	2	2	3	3	3	16
54	3	3	3	3	12	2	3	2	2	3	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18
55	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18
56	3	3	2	3	11	2	3	3	2	2	3	15	2	3	3	3	11	2	3	2	3	3	3	16
57	3	3	3	3	12	3	3	2	2	3	3	16	3	2	3	3	11	3	2	3	3	3	3	17
	<b>Jumlah</b>				<b>587</b>	<b>Jumlah</b>						<b>732</b>	<b>Jumlah</b>				<b>569</b>	<b>Jumlah</b>						<b>828</b>

TABEL KERJA ANALISIS DATA

No	$X_1$	$X_2$	$X_3$	Y	$X_1^2$	$X_2^2$	$X_3^2$	$Y^2$	$X_1X_2$	$X_1X_3$	$X_2X_3$	$X_1Y$	$X_2Y$	$X_3Y$
1	12	18	12	18	144	324	144	324	216	144	216	216	324	216
2	11	15	12	17	121	225	144	289	165	132	180	187	255	204
3	11	15	11	17	121	225	121	289	165	121	165	187	255	187
4	10	13	9	15	100	169	81	225	130	90	117	150	195	135
5	9	14	9	14	81	196	81	196	126	81	126	126	196	126
6	10	14	9	15	100	196	81	225	140	90	126	150	210	135
7	10	13	11	15	100	169	121	225	130	110	143	150	195	165
8	8	10	10	12	64	100	100	144	80	80	100	96	120	120
9	9	10	9	12	81	100	81	144	90	81	90	108	120	108
10	10	12	10	14	100	144	100	196	120	100	120	140	168	140
11	12	15	11	17	144	225	121	289	180	132	165	204	255	187
12	12	10	12	18	144	100	144	324	120	144	120	216	180	216
13	9	12	10	13	81	144	100	169	108	90	120	117	156	130
14	10	13	9	14	100	169	81	196	130	90	117	140	182	126
15	8	12	8	12	64	144	64	144	96	64	96	96	144	96
16	12	10	8	11	144	100	64	121	120	96	80	132	110	88
17	10	12	10	14	100	144	100	196	120	100	120	140	168	140
18	8	11	10	12	64	121	100	144	88	80	110	96	132	120
19	9	12	9	12	81	144	81	144	108	81	108	108	144	108
20	10	10	9	13	100	100	81	169	100	90	90	130	130	117
21	11	11	10	14	121	121	100	196	121	110	110	154	154	140
22	12	10	12	18	144	100	144	324	120	144	120	216	180	216
23	10	11	11	14	100	121	121	196	110	110	121	140	154	154
24	9	10	9	13	81	100	81	169	90	81	90	117	130	117
25	10	13	9	14	100	169	81	196	130	90	117	140	182	126
26	8	10	8	12	64	100	64	144	80	64	80	96	120	96
27	9	10	10	13	81	100	100	169	90	90	100	117	130	130
28	10	10	11	14	100	100	121	196	100	110	110	140	140	154
29	11	9	9	13	121	81	81	169	99	99	81	143	117	117
30	9	10	8	12	81	100	64	144	90	72	80	108	120	96
31	12	16	8	11	144	256	64	121	192	96	128	132	176	88
32	10	13	9	14	100	169	81	196	130	90	117	140	182	126
33	8	14	9	13	64	196	81	169	112	72	126	104	182	117
34	9	12	8	14	81	144	64	196	108	72	96	126	168	112
35	10	13	10	14	100	169	100	196	130	100	130	140	182	140
36	12	15	11	15	144	225	121	225	180	132	165	180	225	165
37	11	14	12	15	121	196	144	225	154	132	168	165	210	180
38	10	15	9	14	100	225	81	196	150	90	135	140	210	126
39	11	12	9	14	121	144	81	196	132	99	108	154	168	126
40	8	13	9	13	64	169	81	169	104	72	117	104	169	117
41	9	13	10	14	81	169	100	196	117	90	130	126	182	140

42	11	12	11	16	121	144	121	256	132	121	132	176	192	176
43	11	13	9	14	121	169	81	196	143	99	117	154	182	126
44	12	16	11	16	144	256	121	256	192	132	176	192	256	176
45	12	17	9	16	144	289	81	256	204	108	153	192	272	144
46	11	10	12	17	121	100	144	289	110	132	120	187	170	204
47	12	13	10	14	144	169	100	196	156	120	130	168	182	140
48	8	14	10	14	64	196	100	196	112	80	140	112	196	140
49	10	14	10	14	100	196	100	196	140	100	140	140	196	140
50	12	10	12	18	144	100	144	324	120	144	120	216	180	216
51	11	15	10	16	121	225	100	256	165	110	150	176	240	160
52	10	13	9	15	100	169	81	225	130	90	117	150	195	135
53	11	17	11	16	121	289	121	256	187	121	187	176	272	176
54	12	15	12	18	144	225	144	324	180	144	180	216	270	216
55	12	17	12	18	144	289	144	324	204	144	204	216	306	216
56	11	15	11	16	121	225	121	256	165	121	165	176	240	176
57	12	16	11	17	144	256	121	289	192	132	176	204	272	187
	587	732	569	828	6145	9690	5769	12236	7603	5909	7345	8622	10741	8375



Perhitungan Analisis Regresi Linier Berganda

$\begin{aligned} \text{(a)} \quad \sum x_1^2 &= \sum x_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{N} \\ &= 6.145 - \frac{(587)^2}{57} \\ &= 6.145 - \frac{344.569}{57} \\ &= 5.145 - 6.045,07 \\ &= 99,93 \end{aligned}$	$\begin{aligned} \text{(b)} \quad \sum x_2^2 &= \sum x_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{N} \\ &= 9.690 - \frac{(732)^2}{57} \\ &= 9.690 - \frac{535.824}{57} \\ &= 9.690 - 9.400,42 \\ &= 289,58 \end{aligned}$
$\begin{aligned} \text{(c)} \quad \sum x_3^2 &= \sum x_3^2 - \frac{(\sum x_3)^2}{N} \\ &= 5.769 - \frac{(569)^2}{57} \\ &= 5.769 - \frac{323.761}{57} \\ &= 5.769 - 5.680,01 \\ &= 289,58 \end{aligned}$	$\begin{aligned} \text{(d)} \quad \sum x_1 y &= \sum x_1 y - \frac{(\sum x_1)(\sum y)}{N} \\ &= 8.622 - \frac{(587)(828)}{57} \\ &= 8.622 - \frac{486.036}{57} \\ &= 8.622 - 8.526,95 \\ &= 95,05 \end{aligned}$
$\begin{aligned} \text{(e)} \quad \sum x_2 y &= \sum x_2 y - \frac{(\sum x_2)(\sum Y)}{N} \\ &= 10.740 - \frac{(732)(828)}{57} \\ &= 10.741 - \frac{606.096}{57} \\ &= 10.741 - 10.633,26 \\ &= 107,74 \end{aligned}$	$\begin{aligned} \text{(f)} \quad \sum x_3 y &= \sum x_3 y - \frac{(\sum x_3)(\sum Y)}{N} \\ &= 8.375 - \frac{(569)(828)}{57} \\ &= 8.375 - \frac{471.132}{57} \\ &= 8.375 - 8.265,47 \\ &= 109,53 \end{aligned}$
$\begin{aligned} \text{(g)} \quad \sum x_1 x_2 &= \sum x_1 x_2 - \frac{(\sum x_1)(\sum x_2)}{N} \\ &= 7.603 - \frac{(587)(732)}{57} \\ &= 7.603 - \frac{429.684}{57} \\ &= 7.603 - 7.538,31 \\ &= 64,69 \end{aligned}$	$\begin{aligned} \text{(h)} \quad \sum x_1 x_3 &= \sum x_1 x_3 - \frac{(\sum x_1)(\sum x_3)}{N} \\ &= 5.909 - \frac{(587)(569)}{57} \\ &= 5.909 - \frac{334.003}{57} \\ &= 5.909 - 5.859,70 \\ &= 49,30 \end{aligned}$
$\begin{aligned} \text{(i)} \quad \sum x_2 x_3 &= \sum x_2 x_3 - \frac{(\sum x_2)(\sum x_3)}{N} \\ &= 7.345 - \frac{(732)(569)}{57} \\ &= 7.345 - \frac{416.508}{57} \\ &= 7.345 - 7.307,16 \\ &= 37,84 \end{aligned}$	$\begin{aligned} \text{(j)} \quad \sum y^2 &= \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \\ &= 12.236 - \frac{(828)^2}{57} \\ &= 12.236 - \frac{685.584}{57} \\ &= 12.236 - 12.027,79 \\ &= 208,21 \end{aligned}$

**1. Memasukkan dalam persamaan**

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

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

$$\Sigma X_3 Y = b_1 \Sigma X_3 + b_2 \Sigma X_2 X_3 + b_3 \Sigma X_3^2$$

$$95,05 = 99,93b_1 + 64,09b_2 + 49,30 b_3 \quad \dots\dots\dots (1)$$

$$107,74 = 64,09b_1 + 289,58b_2 + 37,84 b_3 \quad \dots\dots\dots (2)$$

$$109,53 = 49,30b_1 + 37,84b_2 + 88,99 b_3 \quad \dots\dots\dots (3)$$

**2. Menghilangkan Nilai  $b_1$  sehingga timbul persamaan baru**

(2). $107,74 = 64,09b_1 + 289,58b_2 + 37,84 b_3$	X 99,93
(1) $95,05 = 99,93b_1 + 64,09b_2 + 49,30 b_3$	X 64,09

$$(2). 10.766,46 = 6.404,51b_1 + 28.937,72b_2 + 3.781,35 b_3$$

$$(1) \underline{6.091,75 = 6.404,51b_1 + 4.107,52b_2 + 3.159,63 b_3} \quad -$$

$$4.674,71 = 24.830,20b_2 + 621,97 b_3 \quad \dots\dots\dots (4)$$

(3). $109,53 = 49,30b_1 + 37,84b_2 + 88,99 b_3$	X 99,93
(1) $95,05 = 99,93b_1 + 64,09b_2 + 49,30 b_3$	X 49,30

$$(3). 10.945,33 = 4.926,55b_1 + 3.781,35b_2 + 8.892,77b_3$$

$$(1) \underline{4.685,96 = 4.926,55b_1 + 3.159,64b_2 + 2.430,49b_3} \quad -$$

$$6.259,37 = 621,71b_2 + 6.462,28b_3 \quad \dots\dots\dots (5)$$

**3. Menghitung Nilai  $b_3$**

(5) $6.259,37 = 621,71b_2 + 6.462,28b_3$	X 26.672,99
(4) $4.674,71 = 24.830,20b_2 + 621,97 b_3$	X 9.150,087

$$(5). 155.421.409 = 15.437.183,64b_2 + 160.459.704,9b_3$$

$$(4) \underline{2.906.313,95 = 15.437.183,64b_2 + 386.846.68b_3} \quad -$$

$$152.515.095,1 = 160.072.858,2b_3$$

$$b_3 = \frac{152.515.095,1}{160.072.858,2}$$

$$b_3 = 0,95278548$$

**Selisih 0,0012**

**Hasil SPSS  $a_3 = 0,954$**



**4. Menghitung Nilai  $b_2$**

$$(4) \quad 4.674,71 = 24.830,20b_2 + 621,97 b_3$$

$$4.674,71 = 24.830,20b_2 + 621,97 (0,9528548)$$

$$4.674,71 = 24.830,20b_2 + 592,74$$

$$24.830,20b_2 = 4.674,71 - 592,74$$

$$24.830,20b_2 = 4.081,97$$

$$b_2 = \frac{4.081,97}{24.830,20}$$

$$b_2 = 0,164395373 \quad \text{Hasil SPSS } a_2 = 0,164$$

**5. Menghitung Nilai  $b_1$**

$$(1) \quad 95,05 = 99,93b_1 + 64,09b_2 + 49,30 b_3$$

$$95,05 = 99,93b_1 + 64,09(0,164395373) + 49,30(0,95278548)$$

$$95,05 = 99,93b_1 + 10,510076 + 46,9829$$

$$95,05 = 99,93b_1 + 57,49366$$

$$99,93b_1 = 95,05 - 57,49366$$

$$99,93b_1 = 37,55634$$

$$b_1 = \frac{37,55634}{99,93}$$

$$b_1 = 0,375826478 \quad \text{Hasil SPSS } b_2 = 0,375$$

**6. Menghitung nilai Constanta**

$$a = \frac{\sum Y - b_1 \sum X_1 - b_2 \sum X_2 - b_3 \sum X_3}{N}$$

$$a = \frac{828 - (0,375826478)(587) - (0,164395373)(732) - (0,095278248)(569)}{57}$$

$$a = \frac{828 - (220,125) - (120,048) - (542,257)}{57}$$

$$a = \frac{-54,43}{57}$$

$$a = -0,95491228$$

$$\text{Hasil SPSS} = -0,955$$

7. Persamaan Garis Regresi Linier Berganda

$$\hat{Y} = a + \hat{b}_1 X_1 + \hat{b}_2 X_2 + \hat{b}_3 X_3$$

$$\hat{Y} = -0,955 + 0,375826478X_1 + 0,1643955373X_2 + 0,95278548X_3$$

8. Menghitung nilai R dengan rumus :

$$\begin{aligned} R_{y_{(1,2,3)}} &= \sqrt{\frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + b_3 \sum x_3 y}{\sum y^2}} \\ &= \sqrt{\frac{(0,375826478)(95,05) + (0,1643955373)(107,74) + (0,95278548)(109,53)}{208,21}} \\ &= \sqrt{\frac{35,64375 + 17,66936 + 107,38208}{208,21}} \\ &= \sqrt{\frac{157,6952}{208,21}} \\ &= \sqrt{0,757385332} \end{aligned}$$

$$R^2 = 0,757385332$$

Perhitungan SPSS = 0,757

$$R = 0,870278881$$

Perhitungan SPSS = 0,870

9. Menghitung  $F_{hitung}$  dengan rumus :

$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$	$= \frac{0,252461777}{0,004577635}$
$= \frac{0,757385332 / 3}{(1 - 0,757385332) / (57 - 3 - 1)}$	$= 55,15113743$
$= \frac{0,252461777}{0,242614668 / 53}$	<b>Hasil SPSS = 55,168</b>
	<b>Selisih 0,016</b>

**Kesimpulan :**

Jika dikonsultasikan dengan  $F_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 5% didapat  $F_{tabel}$  sebesar 2,78, karena  $F_{hitung}$  sebesar 55,15113743 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 2,78, maka  $H_a$  yang berbunyi "Diduga ada pengaruh yang signifikan dari pemberian motivasi pimpinan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT. Istana Cipta Sembada" **diterima**.

**10. Mencari nilai t<sub>hitung</sub> :**

(a) Uji t<sub>1</sub> → Pengaruh X<sub>1</sub> terhadap Y

$$t_1 = \frac{b_1}{Sb_1} = \frac{0,375826478}{0,120} = 3,131887$$

Perhitungan SPSS = 3,110

Selisih 0,021

(b) Uji t<sub>2</sub> → Pengaruh X<sub>2</sub> terhadap Y

$$t_2 = \frac{b_2}{Sb_2} = \frac{0,164395373}{0,062} = 2,651538$$

Perhitungan SPSS = 2,637

Selisih 0,014

(c) Uji t<sub>3</sub> → Pengaruh X<sub>3</sub> terhadap Y

$$t_1 = \frac{b_3}{Sb_3} = \frac{0,95278548}{0,122} = 7,809717$$

Perhitungan SPSS = 7,847

Selisih 0,037

**12. Menghitung Sumbangan Masing-Masing Prediktor**

$$\begin{aligned} r_{1y} &= \frac{\sum x_1 y}{\sqrt{(\sum x_1^2)(\sum y^2)}} = \frac{95,05}{\sqrt{(99,93)(208,21)}} \\ &= \frac{95,05}{\sqrt{20.675,253}} = \frac{95,05}{143,7889182} \end{aligned}$$

$$r_{1y} = 0,661038424$$

Perhitungan SPSS = 0,659

Selisih 0,0020

$$\begin{aligned} r_{2y} &= \frac{\sum x_2 y}{\sqrt{(\sum x_2^2)(\sum y^2)}} = \frac{107,74}{\sqrt{(289,58)(208,21)}} \\ &= \frac{107,74}{\sqrt{60.293,4518}} = \frac{107,74}{245,5472496} \end{aligned}$$

$$r_{2y} = 0,438775022$$

Perhitungan SPSS = 0,439

Selisih 0,00022

$$\begin{aligned} r_{3y} &= \frac{\sum x_3y}{\sqrt{(\sum x^2_2)(\sum y^2)}} = \frac{109,53}{\sqrt{(88,99)(208,21)}} \\ &= \frac{109,53}{\sqrt{18.528,6079}} = \frac{109,53}{136,1198292} \end{aligned}$$

$$r_{3y} = 0,804658664$$

Perhitungan SPSS = 0,805

Selisih 0,00034

Sumbangan masing-masing X terhadap Y adalah

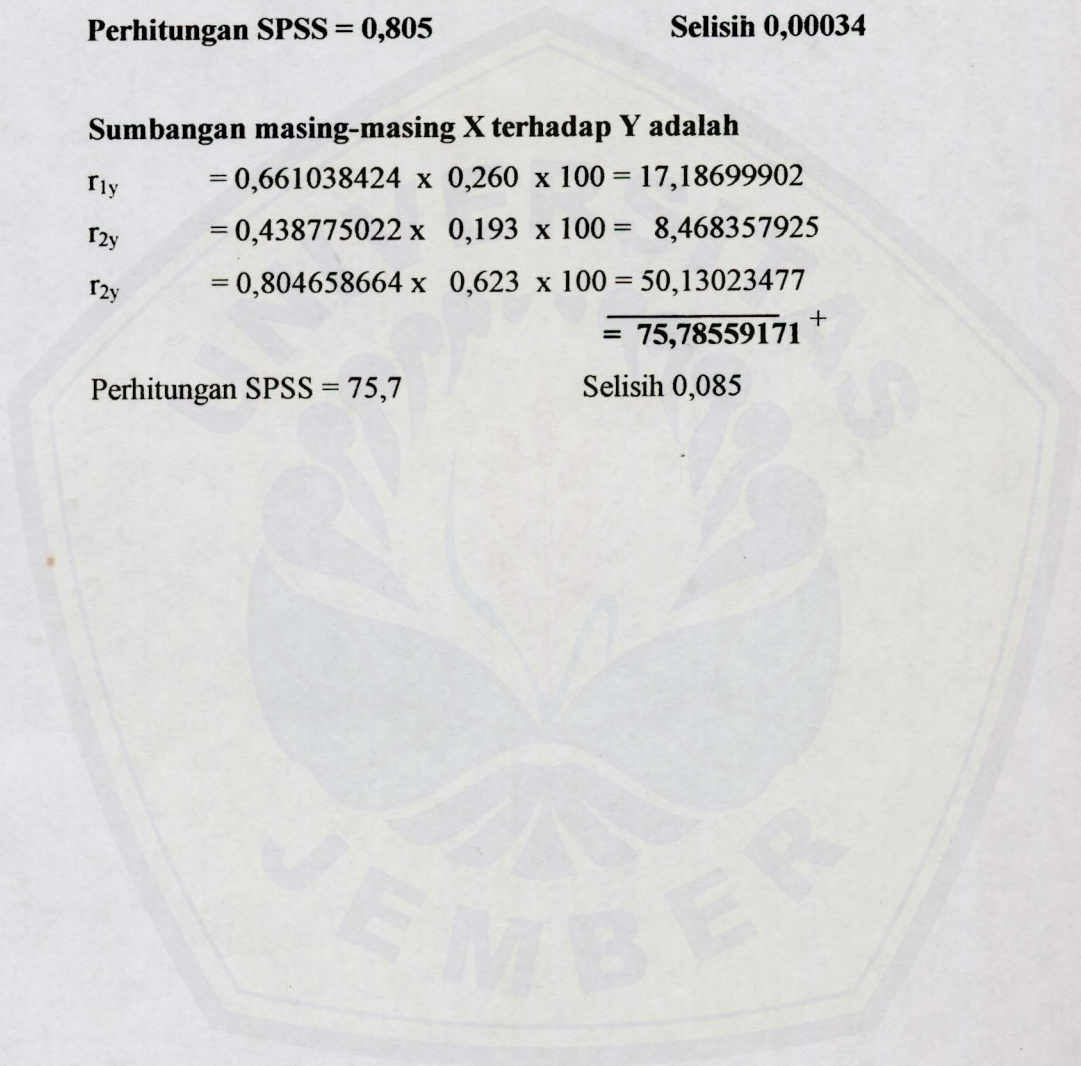
$$r_{1y} = 0,661038424 \times 0,260 \times 100 = 17,18699902$$

$$r_{2y} = 0,438775022 \times 0,193 \times 100 = 8,468357925$$

$$\begin{aligned} r_{3y} &= 0,804658664 \times 0,623 \times 100 = 50,13023477 \\ &= \underline{75,78559171}^+ \end{aligned}$$

Perhitungan SPSS = 75,7

Selisih 0,085



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

LEMBAR KONSULTASI PENYUSUNAN SKRIPSI

Nama : ERNI HANDATANI  
 NIM/Angkatan : 99-1061 / 1999  
 Jurusan/Program Studi : PEND. IPS / PEND. EKONOMI  
 Judul Skripsi : PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI OLEH PIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI (KHT DAN KHL) PADA P.T ISTAFIA CIPTA SEMBADA LABANASEM KAB. BANTUWANGI TH 2003  
 Pembimbing I : Drs. BAMBANG SUHADI, M.Si  
 Pembimbing II :

KEGIATAN KONSULTASI

No	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	T.T. Pembimbing
1.	Jumat 4/8 2003	ACC. materi dg dipulau	
2.		halaman, monales / Sy. Typ	
3.	Rabu 21/1 2004	Bab I, II, III <del>angket</del>	
4.	Senin 9/2 2004	Bab I, II	
5.	Kamis 19/2 2004	Bab I, II, III	
6.	Jumat 20/2 2004	Revisi bab I, II, III	
7.	Rabu 10/3 2004	ACC PROPOSAL	
8.	Senin, 25/10 2004	konsultasi BAB IV x y	
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
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

Nama : ERNI HANDAJANI  
 NIM/Angkatan : 99-1061 /1999  
 Jurusan/Program Studi : PEND. IPS / PEND. EKONOMI  
 Judul Skripsi : PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI OLEH PIMPINAN  
 THD PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI  
 (KHT DAN KHL) PADA PT ISTANA CIPTA SEMPADA  
 LABANASEM KAB. BANJUNANGI TAHUN 2003  
 Pembimbing I :  
 Pembimbing II : DR. RETNA NGESTI, MP

KEGIATAN KONSULTASI

No	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	T.T. Pembimbing
1.	Kamis, 21/8 '03		Rita
2.	Rabu, 29 Des '03	Bab II, III	Rita
3.	Senin, 26 Jan '04	Bab II, III	Rita
4.	Belasa, 17 feb '04	Bab II, III	Rita
5.	Rabu, 10 Maret '04	ACC seminar	Rita
6.	Senin, 23 Agustus '04	Bab IV	Rita
7.	Jumai, 29 Sept '04	Bab IV dan Bab V	Rita
8.	Selasa, 12 Okt '04	Revisi bab IV & V	Rita
9.			Rita
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			

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