

PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI OLEH PIMPINAN TERHADAP
KEBERHASILAN PELAKSANAAN PEKERJAAN KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PADA KERAJINAN SEPATU
KELOMPOK RAUNG DI RW II KELURAHAN
MAGETAN KECAMATAN MAGETAN
KABUPATEN MAGETAN
TAHUN 1999

MILIK PERPUSTAKAAN

SKRIPSI



Oleh :

Ariek Widi Nugraheni

NIM : 9302106160

Asal	: Hadiah	Klass
Terima Tgl:	09 NOV 2000	9
No. Induk :	1023287	658-2
		HUG
		β

FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS JEMBER
September 2000

MOTTO :

" Dengan ilmu,, hidup menjadi mudah

Dengan seni, hidup menjadi indah

Dengan agama, hidup menjadi terarah dan bermakna "

(Mukti Ali)

PERSEMBAHAN

1. *Ayahanda Supomo dan Ibunda Sulanjati* tercinta, yang tak pernah berhenti bekerja sarat dengan kasih sayangnya yang selalu tercurah demi kebahagiaan dan kesuksesan putra-putrinya.
2. *Mestuanku Alm. Bapak Muljono HW dan Ibu Siti Aminah* tercinta, yang slalu memberi doa demi kebahagiaan serta ketegaran dalam mencapai tujuan hidupku.
3. *Suamiku tersayang*, yang selalu mendampingi disetiap jengkal langkah serta hembusan nafasku.
4. *Chaca*, yang telah berpulang hingga memberi makna demi tercapainya sebuah asa yang tertunda.
5. *Dik Rid, Aik Sas, Aik Yos, Aik Vit, Aik Jik* yang tidak bosan memberi dorongan semangat dan kasih sayang demi tercapainya cita-citaku.
6. Keponakanku tersayang *Ika, Ajip, Ani, Topik, Wawa dan Akbar* tempat curahan sayangku.
7. *KB – BES* tempatku berbagi rasa.
8. Sahabatku *BSD, Doy* dan juga temenku seangkatan yang masih tersisa
9. Almamater yang kujunjung tinggi.

PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI OLEH PIMPINAN TERHADAP
KEBERHASILAN PELAKSANAAN PEKERJAAN KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PADA KERAJINAN SEPATU
KELOMPOK RAUNG DI RW II KELURAHAN
MAGETAN KECAMATAN MAGETAN
KABUPATEN MAGETAN
TAHUN 1999

SKRIPSI

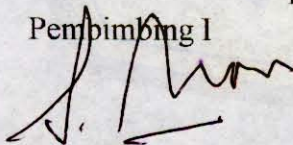
Diajukan untuk dipertahan di depan tim penguji guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program pendidikan sarjana Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Program Pendidikan Ekonomi pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember

Oleh :

Nama : Arie Widi Nugraheni
NIM : 9302106160
Angkatan : 1993
Tempat, Tanggal Lahir : Magetan, 18 Agustus 1974
Jurusan / Pogram : Pendidikan IPS/Pendidikan Ekonomi

Disetujui Oleh :

Pembimbing I



Drs. Sumarno
NIP 131 403 352

Pembimbing II



Dra. Murtiningsih
NIP 131 561 993

PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI OLEH PIMPINAN TERHADAP
KEBERHASILAN PELAKSANAAN PEKERJAAN KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PADA KERAJINAN SEPATU
KELOMPOK RAUNG DI RW II KELURAHAN
MAGETAN KECAMATAN MAGETAN
KABUPATEN MAGETAN
TAHUN 1999

SKRIPSI

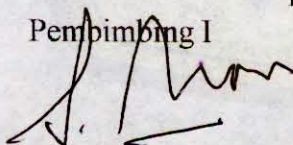
Diajukan untuk dipertahan di depan tim penguji guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program pendidikan sarjana Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Program Pendidikan Ekonomi pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember

Oleh :

Nama : Ariek Widi Nugraheni
NIM : 9302106160
Angkatan : 1993
Tempat, Tanggal Lahir : Magetan, 18 Agustus 1974
Jurusan / Pogram : Pendidikan IPS/Pendidikan Ekonomi

Disetujui Oleh :

Pembimbing I



Drs. Sumarno
NIP 131 403 352

Pembimbing II




Dra. Murtiningsih
NIP 131 561 993

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

Pada Hari : Sabtu
Tanggal : 31 September 2000
Tempat : Gedung II FKIP Universitas Jember

Tim Penguji

Ketua



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

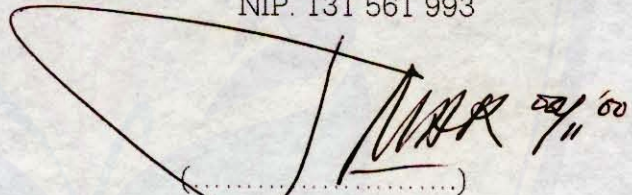
Sekretaris



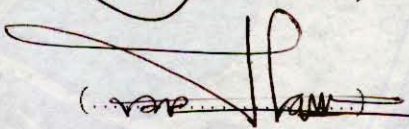
Drs. Murtiningsih
NIP. 131 561 993

Anggota :

1. Drs. Umar H.M. Saleh, MSi
NIP. 130 613 785
2. Drs. Bambang Hari P, MA
NIP. 131 658 015



(.....)




(.....)



Mengetahui

Dekan



Drs. Dwi Suparno, M.Hum
NIP. 131 274 727

KATA PENGANTAR

Dengan puji syukur yang tiada terhingga kami panjatkan Kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang telah dikaruniakan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul " Pengaruh Pemberian Motivasi Oleh Pimpinan Terhadap Keberhasilan Pelaksanaan Pekerjaan Karyawan Bagian Produksi Pada Kerajinan Sepatu Kelompok Raung Di RW II Kelurahan Magetan Kecamatan Magetan Kabupaten Magetan Tahun 1999".

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Rektor Universitas Jember.
2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember.
3. Kepala, Staff dan Karyawan perpustakaan Universitas Jember.
4. Ketua Jurusan Pendidikan IPS FKIP Universitas Jember.
5. Ketua Program Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Jember.
6. Pembimbing I dan Pembimbing II.
7. Semua Dosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember.
8. Pengurus Kelompok Raung RW II Magetan.
9. Pengrajin Sepatu RW II Magetan
10. Karyawan bagian produksi pengrajin sepatu Kelompok Raung Magetan.
11. Kepala kelurahan dan aparat kelurahan Magetan.
12. PPh Perseorangan KPP Madiun.
13. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga segala bantuan dapat balasan dari Allah SWT dan skripsi ini bermanfaat bagi pembaca.

Jember, Mei 2000

Ariek Widi Nugraheni.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN MOTTO.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PENGAJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DENAH LOKASI.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
1. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
2. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Motivasi Pimpinan.....	5
2.1.1 Pemberian Penghargaan.....	7
2.1.1.1 Pujian.....	8
2.1.1.2 Gaji dan Upah.....	8

2.1.2	Pendisiplinan Yang Manusiawi.....	10
2.1.2.1	Menunjukkan Kesalahan.....	10
2.1.2.2	Disiplin Yang Mendidik.....	10
2.2	Keberhasilan Pelaksanaan Pekerjaan Karyawan.....	12
2.2.1	Kualitas.....	14
2.2.2	Kuantitas.....	15
2.2.3	Ketetapan Waktu.....	16
2.3	Pengaruh Pemberian Motivasi Oleh Pimpinan Terhadap Keberhasilan Pelaksanaan Pekerjaan Karyawan.....	17
2.4	Hipotesis Penelitian.....	18
3.	METODE PENELITIAN	
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	21
3.2	Definisi Operasional Variabel.....	22
3.2.1	Motivasi Pimpinan.....	22
3.2.2	Keberhasilan Tugas Karyawan.....	22
3.3	Desain Penelitian.....	22
3.4	Bahan dan Sumber Data.....	23
3.5	Tehnik dan Alat Pengolahan Data.....	24
3.5.1	Metode Observasi.....	24
3.5.2	Metode Angket.....	25
3.5.3	Metode Dokumentasi.....	25
3.5.4	Metode Wawancara.....	26
3.6	Tehnik Pengolahan dan Analisis Data.....	27
3.6.1	Editing.....	27
3.6.2	Koding.....	27

3.6.3 Tabulasi.....	28
3.7 Analisis Data.....	28
a. Analisis Korelasi Partial.....	31
b. Analisis Korelasi Ganda.....	32
c. Analisis Regresi.....	32
4. HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Data Pelengkap.....	36
4.1.1 Keadaan Geografi Daerah Penelitian.....	36
4.1.2 Sejarah Terbentuknya Kelompok Raung.....	39
4.1.3 Susunan Pengurus Kelompok Raung.....	40
4.1.4 Keanggotaan Kelompok Raung.....	40
4.1.5 Volume Produksi dan Volume Penjualan.....	41
4.1.6 Bahan dan Alat Pembuatan Kerajinan Sepatu.....	41
4.1.7 Proses Pembuatan Kerajinan Sepatu.....	42
4.1.8 Jenis Produk Yang Dihasilkan.....	44
4.1.9 Pemasaran Hasil Produksi Kerajinan Sepatu.....	44
4.2 Data Utama.....	45
4.3 Analisis Data.....	45
4.3.1 Analisis Korelasi Jenjang Nihil.....	45
4.3.2 Persamaan Garis Regresi.....	47
4.3.3 Koefisien Korelasi.....	47
4.3.4 Efektivitas Garis Regresi.....	47
4.4 Pengujian Hipotesis.....	48
4.4.1 Pengujian Hipotesis Nihil Mayor.....	48
4.4.2 Pengujian Hipotesis Nihil Minor.....	49

4.5 Diskusi Hasil Penelitian.....	49
4.5.1 Kondisi Sosial Ekonomi Masyarakat.....	50
4.5.2 Motivasi Pimpinan.....	51
4.5.3 Keberhasilan Pelaksanaan Pekerjaan Karyawan.....	52
4.5.4 Pengaruh Pemberian Penghargaan dan Pendisiplinan Yang Manusiawi Terhadap Keberhasilan Pelaksanaan Pekerjaan karyawan.....	53
4.5.5 Peranan Kelompok Raung Terhadap Pengrajin Sepatu	54
4.5.6 Kelemahan dan Keunggulan Obyek Penelitian.....	54
5. KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	56
5.2 Saran.....	57

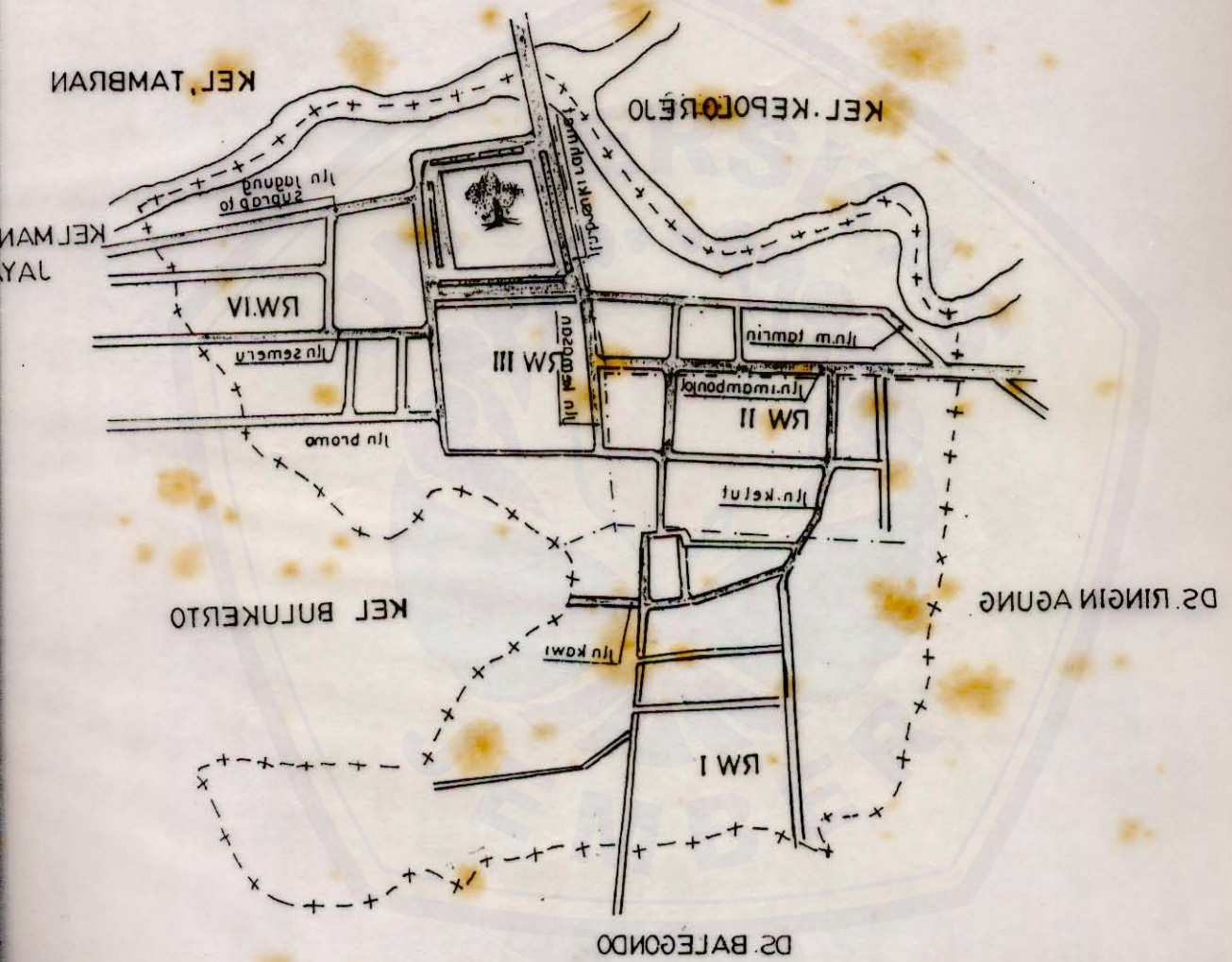
DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

1. Matrik Penelitian
2. Tuntunan Penelitian
3. Angket Penelitian
4. Identitas Responden Penelitian
5. Hasil Penilaian Angket Tentang Motivasi Oleh Pimpinan Dalam Pemberian Penghargaan
6. Hasil Penilaian Angket Tentang Motivasi Oleh Pimpinan Dalam Pendisiplinan Yang Manusiawi
7. Hasil Penilaian Angket Tentang Keberhasilan Pelaksanaan pekerjaan Karyawan bagian Produksi
8. Tabel Kerja Untuk Mencari Hubungan Antara Pemberian Penghargaan dan Pendisiplinan Yang Manusiawi Dengan Keberhasilan Pelaksanaan Pekerjaan Karyawan Bagian Produksi
9. Perhitungan Analisis Data
10. Tabel Nilai r Product Moment
11. Tabel Nilai F
12. Lembar Konsultasi
13. Surat Ijin Penelitian
14. Surat keterangan

DAFTAR TABEL

No	Judul / Tabel	Halaman
1	Penggunaan Area Tanah Kel. Magetan Tahun 1999	36
2	Jumlah Penduduk Berdasarkan Usia daan Jenis Kelamin Tahun 1999	37
3	Mata Pencaharian Penduduk Tahun 1999	38
4	Jumlah Penduduk Berdasarkan Tingkat Pendidikan tahun 1999	38
5	Nama Pengrajin Yang Tergabung di Kelompok Raung	40
6	Volume Produksi dan Volume Pekerjaan	41



KETERANGAN

- +---+ : Batas kelurahan
- - - - : Batas RW
- ==== : Jalan kabupaten
- ==== : Jalan kelurahan

ABSTRAK

Keberadaan Kelompok Raung diantara para pengrajin kulit terutama kerajinan sepatu dirasa sangat bermanfaat. Hal ini dirasakan oleh para pengrajin sepatu anggota kelompok Raung, selama ini kesulitan dalam pembinaan sumber daya manusia terutama karyawan yang trampil. Pimpinan dapat memperoleh cara-cara yang baik dalam manajemen untuk keberhasilan usaha. Bagaimana pengusaha memberi motivasi pada karyawan dalam pelaksanaan tugas hingga hasil yang diperoleh sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pimpinan. Berbekal dari latar belakang pimpinan memberi motivasi dalam keberhasilan pelaksanaan tugas karyawan, maka penulis mengajukan permasalahan " adakah pengaruh pemberian motivasi oleh pimpinan terhadap keberhasilan pelaksanaan pekerjaan karyawan bagian produksi Kelompok Raung di RW II Kelurahan Magetan Kecamatan Magetan Kabupaten Magetan Tahun 1999. Dengan masalah yang diajukan ini tujuan yang diinginkan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi pimpinan terhadap tugas karyawan bagian produksi. Untuk menghindari subyektivitas dari masalah yang diajukan, maka penulis mengajukan dua hipotesis yaitu H_a yang diubah menjadi H_o sehingga, berbunyi tidak ada pengaruh motivasi oleh pimpinan terhadap keberhasilan pelaksanaan pekerjaan karyawan bagian produksi Kelompok Raung di RW II Kelurahan Magetan Kecamatan Magetan Kabupaten Magetan Tahun 1999. Untuk memperoleh data yang lengkap dan siap dianalisis dari 34 responden, penulis mengumpulkan data dengan metode observasi, angket, dokumentasi dan wawancara. Sehingga data yang dikumpulkan siap diolah dengan tehnik pengolahan data melalui tahap editing, koding dan tabulasi. Untuk mengetahui besar pengaruh X terhadap variabel Y digunakan analisis regresi. Dari perhitungan ini diperoleh 3,30 pada F_t sedangkan hasil F_{reg} 15,376 lebih besar dari F_t 5% yang berarti hasil ini signifikan / dikatakan ada pengaruh pemberian motivasi oleh pimpinan terhadap keberhasilan pelaksanaan pekerjaan karyawan sedangkan besar 49,7% diperoleh dari perhitungan efektivitas garis regresi.

Kata Kunci : Motivasi Pimpinan dan Keberhasilan Pelaksanaan Pekerjaan

I. PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Penelitian

Unsur utama dari suatu organisasi adalah pimpinan dan bawahan. Mereka dapat bekerjasama dalam mewujudkan organisasi yang merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Kesemua itu tergantung dari sifat kepentingan individu dalam hal ini tentu saja pimpinan dan bawahan. Maka manajemen digunakan sebagai alat yang dianggap bisa menjembatani agar keharmonisan kerja dapat terjalin dengan baik. Selanjutnya apabila suatu usaha atau kegiatan yang dilaksanakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan sesuai dengan garis-garis yang ditetapkan dengan menggunakan bantuan orang lain sehingga mau berpartisipasi didalamnya maka manajemen ini baru dapat berjalan, yang menjadi persoalan baru yaitu bagaimana awal manajemen organisasi ini bisa berjalan sesuai dengan yang dikehendaki. Unsur utama yang menjadi kajian adalah orang yang memegang kendali (pimpinan) dalam rangka mengorganisir orang-orang dibawahnya. Sedangkan unsur kedua adalah bawahan, bagaimana bawahan melaksanakan pekerjaan tanpa tekanan tetapi merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan. Adapun fungsi manajemen yang baik yang perlu dimiliki oleh pimpinan menurut Nitisemito (1985: 257) adalah planning, organizing, directing, coordinating, dan controlling.

Selain pimpinan harus dapat melaksanakan manajemen dengan baik seorang pimpinan harus dapat menggerakkan bawahan agar mereka bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Maka proses yang dilakukan dengan cara memberi motivasi sehingga karyawan termotivasi untuk melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan job discription yang telah diberikan. Wujud motivasi yang dianggap mudah dilakukan adalah motivasi

berupa rangsangan untuk memperoleh balas jasa bila karyawan bisa bekerja dengan prestasi tertentu. Disamping juga perlu motivasi lain yang bersifat mendidik karyawan dalam bekerja.

Sehubungan dengan hal tersebut bahwa prinsip manajerial dalam mengorganisir pegawai salah satunya adalah bagaimana manajer dapat mendorong kearah manajemen pola kerja pegawai. Mengenai seberapa penting keberadaan motivasi terhadap pegawai, Martoyo (1990 : 139) menyatakan, " bahwa pemberian motivasi bertujuan untuk menggiatkan orang-orang / karyawan / pegawai agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki oleh orang-orang tersebut ". Lebih lanjut Siagian (1990 : 251) tentang motivasi menyatakan sebagai berikut, "bahwa dalam rangka untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang baik maka pegawai perlu mendapat rangsangan / dorongan maka motivasi seorang pimpinan sangat perlu ditanamkan pada pegawai

Melihat persoalan tentang motivasi tersebut di atas dapat dimengerti bagaimana peran penting motivasi yang harus diberikan seorang pimpinan terhadap peberhasilan pelaksanaan pekerjaan karyawan. Disamping motivasi tersebut ada karena melihat suatu keadaan kerja yang tidak sesuai dengan keinginan, sehingga pemikiran bahwa motivasi dianggap mampu dalam mengatasi hal tersebut.

Pengertian pimpinan adalah pengrajin sepatu yang ada di RW II Kelurahan Magetan Kecamatan Magetan Kabupaten Magetan yang mempunyai wewenang mengatur maupun memberikan kompensasi tertentu terhadap bawahan perihal siapa orang yang disebut pimpinan/ manajer, Nitisemito (1985 : 145) menyatakan, "bahwa pimpinan adalah orang yang tugasnya memimpin sehingga pimpinan dapat juga disebut manajer". Lebih lanjut Sujak (1990 : 1) memberi definisi sebagai berikut, "pimpinan adalah

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

Mengingat besarnya peranan pemberian motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan, peneliti akan mengadakan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian motivasi oleh pimpinan terhadap pelaksanaan pekerjaan karyawan. Atas dasar pemikiran tersebut, peneliti menetapkan judul skripsi " Pengaruh Pemberian Motivasi Oleh Pimpinan Terhadap Keberhasilan Pelaksanaan Pekerjaan Karyawan Bagian Produksi Pada Kerajinan Sepatu di RW II Kelurahan Magetan Kecamatan Magetan Kabupaten Magetan Tahun 1999".

I.2 Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang penelitian tersebut di atas maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Masalah mayor

Adakah dan seberapa besar pengaruh pemberian motivasi oleh pimpinan terhadap keberhasilan pelaksanaan pekerjaan karyawan bagian produksi pada kerajinan sepatu di RW II Kelurahan Magetan Kecamatan Magetan Kabupaten Magetan tahun 1999.

2. Masalah minor

a. Adakah dan seberapa besar pengaruh pemberian penghargaan oleh pimpinan terhadap keberhasilan pelaksanaan pekerjaan karyawan bagian produksi pada kerajinan sepatu di RW II Kelurahan Magetan Kecamatan Magetan Kabupaten Magetan tahun 1999.

b. Adakah dan seberapa besar pengaruh pendisiplinan yang manusiawi oleh pimpinan terhadap keberhasilan pelaksanaan pekerjaan karyawan

bagian produksi pada kerajinan sepatu di RW II Kelurahan Magetan Kecamatan Magetan Kabupaten Magetan tahun 1999.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pemberian motivasi oleh pimpinan terhadap keberhasilan pelaksanaan pekerjaan pengrajin sepatu di RW II Kelurahan Magetan Kecamatan Magetan Kabupaten Magetan tahun 1999.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi penulis, menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman sesuai dengan disiplin ilmu yang diketahui yaitu Ilmu Ekonomi.
- b. Bagi Perguruan Tinggi, terciptanya hubungan baik antara Perguruan tinggi dengan masyarakat karena terkait adanya kepedulian terhadap masyarakat yang ada.
- c. Bagi perusahaan dapat memberikan sumbangan pemikiran guna meningkatkan keberhasilan kerja karyawan.

Oleh karena itu, yang dimaksud pimpinan di sini ialah para pengusaha sepatu yang ada di RW II Kelurahan Magetan Kecamatan Magetan Kabupaten Magetan yang mempunyai wewenang mengatur ataupun memberikan kompensasi tertentu terhadap bawahan. Pimpinan yang dimaksud di sini juga seorang yang mampu dan mempunyai hak untuk mengatur sesuai dengan garis-garis aturan manajerial yang telah disepakati bersama. Perihal siapa orang yang bisa disebut pimpinan, Nitisemito (1985 :145) menyatakan, "bahwa pimpinan adalah orang yang tugasnya memimpin sehingga pimpinan dapat disebut juga sebagai manajer". Lebih lanjut Sujak (1990 :1) memberikan definisinya sebagai berikut," Pimpinan ialah orang yang mempunyai kemampuan mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu".

Beberapa hal yang menjadi landasan seorang pimpinan dalam pemberian motivasi pada karyawan dalam rangka pencapaian tujuan menurut Siagian (1985 : 134) sebagai berikut :

Faktor motivasi yang perlu mendapat perhatian dari seorang pemimpin dalam setiap organisasi adalah sebagai berikut :

1. Kondisi kerja yang baik.
2. Perasaan diikuti sertakan.
3. Pemberian penghargaan
4. Promosi dan perkembangan bersama organisasi.
5. Cara pendisiplinan yang manusiawi.
6. Kesetiaan pimpinan kepada karyawan.
7. Pengertian yang simpati terhadap masalah-masalah pribadi bawahan.
8. Jaminan kerja.
9. Tugas pekerjaan yang sifatnya menarik

Karena keterbatasan waktu, maka peneliti pembahasan mengenai motivasi yang diberikan oleh pimpinan dengan mengambil dua faktor saja yaitu :

- a. pemberian penghargaan dengan indikator, gaji atau upah, pujian, dan hadiah.
- b. Pendisiplinan yang manusiawi dengan indikator, hukuman yang sesuai dengan kesalahan, menunjukkan kesalahan dan disiplin yang mendidik.

2.1.1 Pemberian Penghargaan

Pentingnya pemberian penghargaan ini menurut Moekijat (1974 :218) adalah, "Dapat menghasilkan perasaan-perasaan percaya akan dirinya, prestasi, kekuasaan dan kontrol".

Lebih Lanjut Siagian (1988 :66) mengatakan, pemberian penghargaan kepada karyawan dapat diwujudkan dalam bentuk:

1. Pujian yang dikatakan dengan kata-kata ;
2. Pujian yang dinyatakan secara tertulis, bisa berbentuk piagam dan sejenisnya ;
3. Percepatan kenaikan gaji berkala ;
4. Percepatan kenaikan pangkat ;
5. Pemberian sesuatu yang bermanfaat bagi yang bersangkutan dalam pelaksanaan tugas.

Dalam hal ini pemberian penghargaan menurut Winardi (1990 :447) adalah, "...imbalan-imbalan yang dapat memenuhi kebutuhan orang-orang akan penghargaan meliputi titel, pujian, simbol-simbol status, tanggung jawab, serta promosi-promosi".

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, maka penelitian ini dibatasi pada indikator pemberian penghargaan sebagai berikut :

2.1.1.1 Pujian

Setiap orang pada dasarnya merasa senang bila ia mendapatkan pujian. Begitu dengan para karyawan pada suatu perusahaan atau badan-badan usaha lainnya, akan merasa senang dan lebih dihargai hasil karyanya bila ia mendapat pujian dari atasannya seperti yang dikatakan oleh Winardi (1990 :467), "... apabila seorang pemimpin, tidak memberikan pujian kepada pihak bawahan yang layak mendapatkan pujian, dapat menyebabkan mereka menghasilkan hasil pekerjaan kurang baik pada masa mendatang" . Disini dijelaskan, bahwa pujian juga dapat meningkatkan produktivitas para karyawan, sebaliknya apabila seseorang karyawan yang seharusnya layak untuk mendapatkan pujian (karena keberhasilan yang telah di capai), tetapi pimpinan tidak memberikan pujian kepadanya sehingga ia merasa tidak diperhatikan. Karena perasaan itulah maka ia dapat menurunkan produktivitas kerja. Hal tersebut dapat merugikan perusahaan. Sedangkan Herdjrachman dan Husnan (1984: 204), "...apabila seseorang mampu bekerja dan mampu deadline akan memperoleh pujian, tetapi kalau tidak bisa selesai pada deadline tersebut akan memperoleh teguran, ...".

Dari beberapa uraian tersebut di atas dapat diketahui bawahannya apabila karyawan memenuhi standart maka ia layak untuk mendapatkan pujian dari pimpinannya. Pujian tersebut dapat berperan serta dalam meningkatkan produktivitas kerja, karena dengan tujuan tersebut, mereka lebih dihargai kasil karyanya.

2.1.1.2 Gaji dan Upah

Pengertian gaji dan upah masih belum begitu jelas perbedaannya sehingga sebagian ahli menyamakannya, tetapi sebagian para ahli mengatakan bahwa gaji adalah upah tetap yang diterima oleh karyawan tetap,

yang diterima sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (baik Mingguan maupun Bulanan) sedangkan pengertian upah diartikan sebagai pembayaran yang diterima oleh para pekerja yang dibayarkan secara harian yaitu upah yang diterima oleh pekerja tetap.

Dalam hubungannya dengan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan Gibson, Cerick dan Donnelly (1990 :1430) mengatakan, " besar gaji atau upah yang akan dia terima tergantung dari keberhasilan yang dicapai". Disini dijelaskan, seharusnya seorang karyawan yang memiliki keberhasilan yang semakin tinggi, akan memperoleh gaji atau upah yang semakin tinggi pula. Winardi (1990 :409) menjelaskan, "... kebanyakan orang akan mengaitkan imbalan yang konkret, seperti upah atau gaji yang meningkat". Dalam hal ini, kebanyakan orang mengartikan dengan kenaikan upah dan gaji yang diperoleh seseorang karyawan, berarti semakin besar motif yang akan timbul pada dirinya sehingga keberhasilan kerjanya akan meningkat.

Seperti yang telah kita ketahui, motivasi orang bekerja adalah untuk mendapatkan gaji atau upah yang tinggi, karena itulah maka pemberian motivasi yang berhubungan dengan upah atau gaji itu sangat penting guna peningkatan produktivitas dan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Seperti yang dikatakan oleh Sujak (1990 :244), "Pegawai yang gajinya lebih tinggi lebih produktif dibanding dengan pegawai yang bergaji rendah. Pegawai yang upahnya lebih banyak lebih puas dibanding pegawai yang upahnya lebih sedikit".

Dari uraian-uraian di atas, semakin kita ketahui bahwa pemberian motivasi yang berhubungan dengan gaji sangat penting, karena kita ketahui, motivasi orang untuk bekerja adalah untuk memperoleh gaji atau upah yang tinggi.

2.1.2 Pendisiplinan Yang Manusiawi

Menurut Siagian (1988 :242), pendisiplinan yang manusiawi dapat dilakukan sebagai berikut dibawah ini :

- a. Dilakukan secara obyektif dalam arti jelas ditunjukkan kesalahan yang diperbuat atau perbuatan yang melanggar ketentuan yang berlaku ;
- b. Hukuman yang dikenakan setimpal dengan perbuatan kesalahan ;
- c. Teknik pendisiplinan tidak merendahkan martabat seseorang dimata koleganya ;
- d. Tindakan disiplin yang bersifat mendidik ;
- e. Tindakan disiplin yang dilakukan tidak secara emosional.

Sedangkan untuk pembahasan lebih lanjut mengenai pendisiplinan yang manusiawi ini dikemukakan indikator-indikator sebagai berikut :

2.1.2.1 Menunjukkan Kesalahan

Setiap manusia yang hidup didunia ini tidak ada yang tidak luput dari kesalahan. Para karyawanpun terkadang akan melakukan kesalahan dalam melakukan tugasnya. Maka sudah merupakan tugas-tugas pimpinan untuk memberikan teguran kepada karyawannya yang telah melakukan kesalahan. Biasanya untuk menunjukkan kesalahan tersebut dilakukan dengan memberikan teguran-teguran. Dijelaskan oleh Herdjrachman dan Husnan (1984 :242), "Memberikan teguran hendaknya juga disertai dengan saran tentang bagaimana seharusnya berbuat untuk tidak mengulangi lagi kesalahan yang lama". Menurut mereka, teguran akan lebih efektif diberikan selang beberapa waktu. Yang harus juga diperhatikan oleh seorang pemimpin adalah tidak seharusnya ia memberikan teguran kepada bawahannya dihadapan orang banyak. Hal ini akan memalukan bawahan yang ditegur sehingga bisa menimbulkan rasa dendam.

Menurut Winardi(1990 :467), "Memberikan teguran kepada pihak bawahan merupakan cara yang baik untuk meniadakan perilaku tertentu yang dianggap tidak baik". Dalam hal ini lebih menekankan pemberian teguran guna menunjukkan kesalahan yang telah diperbuat sebagai salah satu alternatif pilihan guna membina para karyawannya. Karena dengan memberikan teguran secara langsung ia akan menunjukkan kesalahan yang telah diperbuat oleh karyawannya.

Dari beberapa pendapat di atas maka peneliti dapat menarik simpulan bahwa pimpinan menunjukkan kesalahan yang telah diperbuat oleh karyawannya dengan jalan memberikan teguran. Teguran tersebut sebaiknya dilakukan secepat mungkin sehingga karyawan tersebut dapat mengetahui dengan langsung bentuk kesalahannya. Dan pemberian teguran tersebut hendaknya jangan dilakukan didepan umum sehingga tidak memalukan karyawan yang berbuat kesalahan tersebut.

2.1.2.2 Disiplin yang Mendidik

Meskipun kita menginginkan agar keinginan karyawan bisa terpenuhi dengan mencoba memahami berbagai tingkah laku manusia bukan berarti bahwa manajemen harus memenuhi kehendak karyawan. Selama perusahaan telah mempunyai peraturan yang telah disepakati bersama, maka pelanggaran terhadap peraturan tersebut haruslah dikenakan tindakan pendisiplinan yang mendidik.

Menurut Suprihanto (1988 :98) mengatakan, "disiplin adalah selalu mentaati peraturan kedinasan yang berlaku". Disini maksudnya ialah, apabila karyawan pada suatu perusahaan menunjukkan disiplinnya berarti ia selalu melaksanakan ataupun mematuhi ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan sendiri berusaha agar peraturan-peraturan yang

dibuatnya tidak menyulitkan bagi karyawannya. Dengan kata lain, peraturan tersebut diterapkan agar para pekerja disiplin dalam melaksanakan pekerjaan.

Dari pendapat-pendapat yang telah diuraikan di atas maka yang dimaksud dengan disiplin yang mendidik disini adalah pendisiplinan yang bersifat logis dan sesuai dengan keadaan, bersifat tidak terlalu mengikat (elastis) sehingga para karyawan tidak merasa kesulitan, tetapi justru perasaan diperhatikan oleh pimpinan yang timbul pada dirinya. Dengan mengadakan pendisiplinan tersebut diharapkan karyawan menjadi aktif, efektif dan efisien dalam kerjanya.

2.2 Keberhasilan Pelaksanaan Pekerjaan Karyawan

Dalam setiap organisasi peranan manusia merupakan faktor sumber daya yang sangat penting dan merupakan unsur yang paling pokok yang akan menentukan setiap langkah pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Salah satu sumber daya manusia adalah keberhasilan pelaksanaan pekerjaan dimana dalam setiap organisasi atau satuan kerjasama untuk mencapai satu tujuan tertentu mutlak diperlukan, karena keberhasilan pekerjaan dipandang sebagai sumber atau potensi efektif dalam upaya mencapai output yang berdaya guna dan berhasil guna.

Organisasi perusahaan yang dapat menyediakan bahan baku berkualitas serta sarana yang mutakhir masih tetap memerlukan tenaga manusia sebagai penggerakannya. Dalam hal ini pimpinan suatu perusahaan mempunyai kewajiban agar tenaga manusia beserta alat-alat yang dimilikinya dapat berfungsi sebagaimana mestinya. Pimpinan harus mempunyai kemampuan untuk menggerakkan sumber daya yang ada didalam perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Demikian

halnya dalam usaha meningkatkan keberhasilan pekerjaan juga mendudukan unsur manusia sebagai penentu tercapainya usaha tersebut.

Keberhasilan pelaksanaan pekerjaan menurut Nainggolan (1983 :20) adalah, "Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya". Sedangkan Moenir (1983 :21) berpendapat keberhasilan kerja adalah, "hasil kerja seseorang pada suatu kesatuan organisasi dan waktu tertentu atau ukuran tertentu". Jelaslah bahwa keberhasilan pekerjaan dalam kehidupan organisasi baik pemerintah maupun swasta menjadi demikian penting dan menentukan. Tertib dan lancarnya pelaksanaan tugas sehari-hari sangat dipengaruhi oleh sejauhmana keberhasilan pelaksanaan pekerjaan dimiliki para pekerja.

Apabila program-program yang dilakukan oleh perusahaan itu mampu menggerakkan karyawan sehingga mereka betah dan senang dalam bekerja untuk mencapai hasil yang lebih baik maka hal ini dapat dijadikan barometer keberhasilannya. Mengingat motif karyawan dalam bekerja berlainan maka merupakan tantangan bagi perusahaan dalam menciptakan sinkronisasi dari berbagai tujuan tersebut sehingga terwujud iklim kerjasama iklim kerjasama yang harmonis dan adanya kesatuan arah demi keberhasilan pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Untuk mengetahui hasil kerja yang diperoleh masing-masing karyawan berdasarkan standart yang berlaku bagi setiap pekerja, perlu mencari dan menentukan hal-hal yang perlu diukur. Dalam hal ini masalah yang paling pokok dalam mengukur keberhasilan pelaksanaan pekerjaan adalah menetapkan kriterianya. Banyak cara pengukuran yang dapat digunakan. Dalam hal ini Dharma (1985 :55) berpendapat bahwa:

hampir seluruh cara pengukuran mempertimbangkan hal-hal berikut ini :

- kuantitas, jumlah yang harus diselesaikan

- kualitas, mutu yang dihasilkan (baik tidaknya)
- ketepatan waktu, sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Sedangkan menurut Flippo (1991 :249) dalam rangka mengukur keberhasilan kerja disamping meliputi faktor tersebut di atas juga berkaitan dengan faktor sikap, seperti yang dinyatakan bahwa :

Faktor pengukuran keberhasilan pelaksanaan pekerjaan dikelompokkan dalam dua jenis yang meliputi (1) sifat-sifat khusus seperti ketepatan waktu dan sikap (2) sumbangan seperti kuantitas dan kualitas.

Berdasarkan dua pendapat di atas dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan pekerjaan karyawan meliputi :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu

2.2.1 Kualitas

Setiap organisasi baik swasta maupun pemerintah sementara berusaha akan meningkatkan kualitas hasil kerja setiap karyawannya. Kualitas atau mutu hasil kerja berkaitan dengan kemampuan, ketrampilan secara programis berkaitan dengan kemampuan, ketrampilan secara programis dan sistematis. Sebagaimana telah dikemukakan oleh Herdrachman dan Husnan (1989 :126) bahwa kualitas kerja meliputi unsur-unsur ketepatan, ketelitian, ketrampilan dan keberhasilan. Sedangkan menurut Dharma (1985 :55) bahwa, "Pengukuran kualitas mencerminkan tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan bentuk, ukuran, jenis, warna keluaran".

Dalam kaitannya dengan masalah penelitian ini bahwa yang dimaksud dengan kualitas sesuai dengan pendapat di atas adalah mutu dasar kerja seorang karyawan berdasarkan standard yang telah ditetapkan oleh perusahaan termasuk didalamnya ketepatan dan ketelitiannya. Jadi kualitas kerja karyawan diketahui baik dengan mengetahui beberapa gejala diantaranya ketekunan serta ketelitiannya dalam bekerja. Semua hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

- a. Ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan;
- b. Pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan;
- c. Hubungan dan pengarahan yang diberikan kepada karyawan.

2.2.2 Kuantitas

Dalam suatu organisasi perusahaan selain menghendaki kualitas hasil kerja yang baik, juga mengharapkan kuantitas atau jumlah hasil kerja yang semakin meningkat. Karyawan yang berhasil menjalankan tugas pekerjaannya salah satunya ditandai dengan jumlah hasil kerja (kuantitas) yang tinggi, setidaknya-tidaknya dapat mencapai target yang telah ditetapkan untuk karyawan yang bersangkutan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Dharma (1985 :44) sebagai berikut, "kuantitas adalah beberapa banyak yang harus dikerjakan. Kriteria kuantitas melibatkan pengukuran keluaran pelaksanaan kegiatan. Kriteria ini menyangkut soal jumlah keluaran kegiatan".

Dengan melihat kriteria kuantitas ini dapat dikatakan bahwa karyawan yang berhasil dalam melaksanakan tugas pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mencapai kuantitas atau jumlah hasil produksi yang sesuai dengan ketentuan perusahaan. Dalam kaitannya dengan penelitian ini yang dimaksud dengan kuantitas hasil kerja adalah jumlah atau volume hasil

pekerjaan seorang karyawan dalam suatu periode tertentu. Kuantitas hasil kerja erat hubungannya dengan unsur manusia itu sendiri dan fasilitas kerja yang tersedia. Karyawan yang mampu mencapai target produksi atau bahkan melebihinya akan timbul perasaan bangga dan mempunyai arti tersendiri bagi yang bersangkutan dan pada gilirannya akan dapat memacu untuk lebih berhasil dalam melaksanakan pekerjaan. Sedangkan bagi perusahaan, dengan keberhasilan karyawan dalam meningkatkan kuantitas hasil kerja akan menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Dalam hubungan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan kuantitasnya hasil kerja maka banyak faktor yang mempengaruhi dan perlu mendapat perhatian, yang antara lain :

1. Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai;
2. Effisiensi dalam penggunaan sarana dan sumber yang diperlukan;
3. Efektif dalam penggunaan waktu;
4. Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan;
5. Ketrampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan itu.

2.2.3 Ketepatan Waktu

Bagi suatu organisasi pada umumnya selalu memperhitungkan waktu yang digunakan dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitasnya secara tetap. Penggunaan waktu yang efektif pada gilirannya akan lebih meningkatkan keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Apabila karyawan tidak menggunakan waktu secara efektif maka mereka kurang berhasil dalam menjalankan tugasnya yang telah dibebankan perusahaan.

Pentingnya akan pencatatan waktu tersebut Moekijat (1989 :42) menjelaskan bahwa :

- a. Sebagai pemeriksaan disiplin terhadap pegawai

- b. Ketepatan akan waktu adalah penting bagi kerjasama seorang pegawai yang tidak datang atau datang terlambat dapat mengacaukan sistem kegiatan seluruhnya)
- c. Kelambatan yang terdapat dimana-mana dapat mempunyai pengaruh psikologi yang buruk terhadap pegawai
- d. Seorang pegawai yang datang terlambat dapat mengganggu pekerjaan pegawai lainnya.

Berkaitan dengan masalah di atas, maka ketepatan waktu harus dijaga sebaik-baiknya agar karyawan dapat menyelesaikan tugasnya tepat pada waktunya sesuai dengan standart yang telah ditentukan. Jika hal ini tidak diperhatikan akan mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan pekerjaan karyawan yang bersangkutan.

2.3 Pengaruh Pemberian Motivasi Oleh Pimpinan terhadap Keberhasilan Pekerjaan Karyawan

Sesuatu yang penting yang harus ada didalam organisasi perusahaan adalah kesediaan orang-orang yang ada didalamnya untuk menyumbangkan tenaga dan pikirannya dalam suatu bentuk kesadaran dan ketaatan terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi perusahaan. Selain itu peranan dari pimpinan sangat diperlukan terutama dalam menggerakkan karyawan didalam perusahaannya. Oleh karena itu motivasi dari pimpinan hendaknya dikembangkan dan digunakan untuk menumbuhkan semangat dan kegairahan kerja pekerjaannya tercapai dengan baik dan tujuan dari organisasi perusahaan dapat terwujud.

Dalam hal ini Hasibuan (1984 :182) berpendapat :

Motivasi atau dorongan dalam manajemen hanya ditujukan kepada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Dari pendapat di atas menunjukkan bahwa pemberian motivasi diarahkan kepada keberhasilan pelaksanaan pekerjaan dari karyawan yang bekerja dalam perusahaan itu. Motivasi merupakan alat yang digunakan oleh pimpinan untuk mendorong karyawan agar bersedia meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Zaitun (1984 :59) sebagai berikut:

Tujuan pokok dari motivasi adalah secara praktis berusaha untuk menggerakkan serta mengarahkan segala daya potensi tenaga kerja manusia kearah penggunaannya yang semaksimal-semaksimalnya dalam batas kemampuan manusia untuk mencapai hasil yang dikehendaki.

Dari pengertian di atas dapatlah dikatakan bahwa pemberian motivasi yang dilakukan oleh pimpinan berpengaruh besar terhadap keberhasilan pelaksanaan pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan. Dengan adanya keberhasilan karyawan di dalam menjalankan pekerjaannya maka tingkat produktivitas dari karyawan itu meningkat sehingga tujuan dari organisasi perusahaan dapat tercapai.

Sebagai kesimpulannya bahwa pemberian motivasi yang dilakukan oleh pimpinan merupakan salah satu bentuk atau cara yang diberikan kepada karyawan kerajinan kulit akan dapat menimbulkan daya penggerak dan pendorong bagi karyawan untuk mencapai keberhasilan didalam melaksanakan pekerjaannya.

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian yang diajukan sebagai berikut :

a. Hipotesis Kerja Mayor

Ada pengaruh antara pemberian motivasi oleh pimpinan terhadap keberhasilan pelaksanaan pekerjaan karyawan bagian produksi pada

kerajinan sepatu di RW II Kelurahan Magetan Kecamatan Magetan Kabupaten Magetan Tahun 1999.

b. Hipotesis Kerja Minor

- a) Ada pengaruh antara pemberian penghargaan oleh pimpinan terhadap keberhasilan pelaksanaan pekerjaan karyawan bagian produksi pada kerajinan kulit di RW II Kelurahan Magetan Kecamatan Magetan Kabupaten Magetan Tahun 1999.
- b) Ada pengaruh antara kedisiplinan yang manusiawi oleh pimpinan terhadap keberhasilan pelaksanaan pekerjaan karyawan bagian produksi pada kerajinan kulit di RW II Kelurahan Magetan Kecamatan Magetan Kabupaten Magetan Tahun 1999.

Untuk menguji hipotesis tersebut di atas digunakan teknik analisis statistik yaitu dengan pengujian analisis korelasi produk moment. Sehubungan dengan itu maka sebelum hipotesis diuji maka terlebih dahulu harus dirumuskan dalam bentuk hipotesis nihil (hipotesis statistik). Hal ini sesuai pendapat Arikunto (1991 :65), "Hipotesis nihil atau hipotesis statistik dipakai dalam penelitian yang bersifat statistik yaitu yang diuji dengan perhitungan statistik".

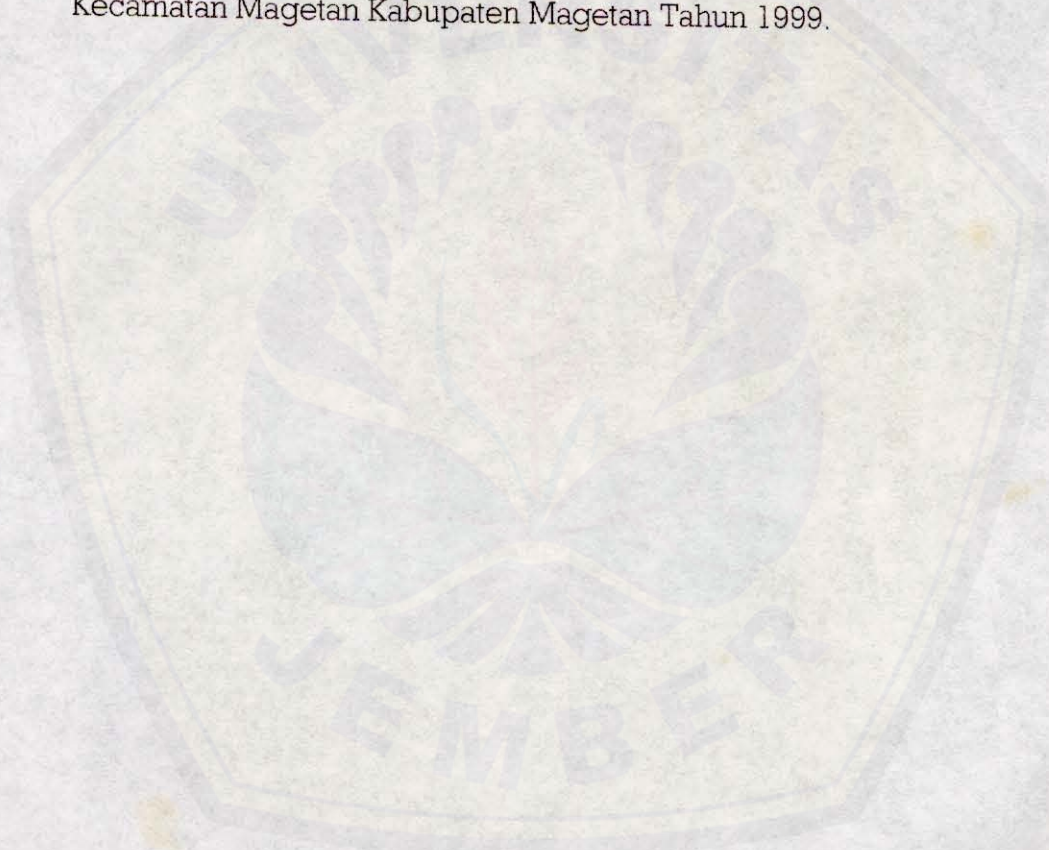
Adapun Hipotesis Nihil yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Hipotesis Nihil Mayor

Tidak ada pengaruh antara motivasi oleh pimpinan terhadap keberhasilan pelaksanaan pekerjaan karyawan bagian produksi pada kerajinan kulit di RW II Kelurahan Magetan Kecamatan Magetan Kabupaten Magetan Tahun 1999.

b. Hipotesis Nihil Minor

- a) Tidak ada pengaruh antara pemberian penghargaan oleh pimpinan terhadap keberhasilan pelaksanaan pekerjaan karyawan bagian produksi pada kerajinan kulit di RW II Kelurahan Magetan Magetan Kabupaten Magetan tahun 1999.
- b) Tidak ada pengaruh antara pendisiplinan yang manusiawi oleh pimpinan terhadap keberhasilan pelaksanaan pekerjaan karyawan bagian produksi pada kerajinan kulit di RW II Kelurahan Magetan Kecamatan Magetan Kabupaten Magetan Tahun 1999.



III. METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian sebagai obyek pengkajian mendapat perhatian khusus dari peneliti. Hal ini dianggap penting sebab penentuan daerah penelitian yang akan ditempatkan menuntut peneliti untuk memahami secara detil, ini merupakan keharusan bagi peneliti agar data yang diperoleh pada obyek penelitian tidak banyak yang terlewatkan. Tentang seberapa penting tentang penentuan daerah penelitian Adji (1987 : 8) menyatakan "Bahwa ruang lingkup penelitian adalah daerah yang digunakan sebagai tempat penelitian." Sedangkan metode yang digunakan dalam menentukan daerah penelitian adalah metode purposive. Seperti yang disampaikan oleh Arikunto (1996 : 127) yang menyatakan, "Sample bertujuan dilakukan dengan cara mengambil subyek bukan didasarkan atas strata, random atau daerah tetapi didasarkan atas adanya tujuan tertentu."

Berdasarkan beberapa alasan tersebut maka peneliti menetapkan tempat atau daerah penelitian berdasarkan metode Purposive. Daerah penelitian dipilih adalah Kelompok Raung di RW II Kelurahan Magetan Kecamatan Magetan Kabupaten Magetan. Dengan pertimbangan didaerah ini terdapat kerajinan sepatu yang merupakan sumber penghasilan dari masyarakat setempat. Karena dalam pengrajin sepatu memproduksi barang dengan orientasi produk yang baik, sehingga seorang pimpinan berusaha memacu atau memotivasi kerja karyawan bagian produksi untuk bisa menghasilkan barang sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh pimpinan sesuai dengan orientasi pasar. Sedang waktu penelitian dimulai sejak bulan Desember 1999 dan berakhir pada bulan Maret 2000.

3.2 Definisi Operasional Variabel

3.2.1 Motivasi Pimpinan

Motivasi pimpinan ialah keseluruhan pemberian dorongan kerja kepada karyawan bagian produksi yang dilakukan pimpinan pengrajin untuk menggerakkan agar karyawan bisa bersemangat dan bergairah dalam melakukan tindakan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai, yang diukur dari aspek pemberian penghargaan dan pendisiplinan yang manusiawi.

3.2.2 Keberhasilan Tugas Karyawan

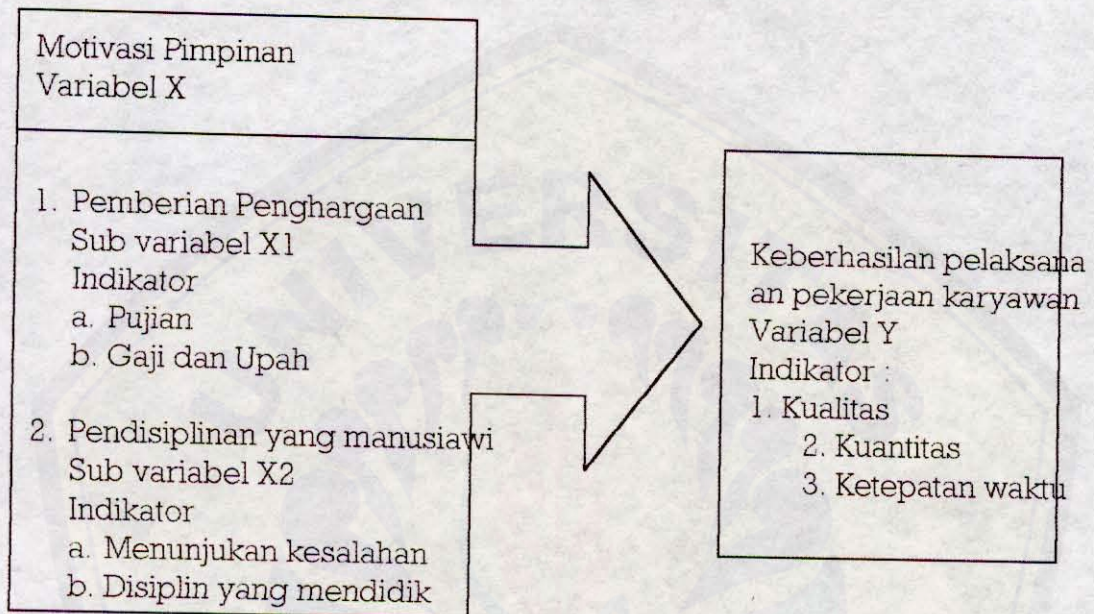
Keberhasilan tugas karyawan ialah hasil yang dicapai oleh pekerja bagian produksi pada pengrajin sepatu yang diukur dengan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam menghasilkan barang sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh pengusaha.

3.3 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan ialah jenis penelitian non eksperimen. Sehingga peneliti tidak perlu melakukan percobaan (eksperimen) kepada obyek penelitian. Namun obyek penelitian ini merupakan penelitian korelasi sebab akibat sesuai dengan judul yang telah diajukan yaitu pengaruh motivasi pimpinan terhadap keberhasilan pelaksanaan pekerjaan karyawan bagian produksi pengrajin sepatu Kelompok Raung di RW II Kelurahan Magetan Kecamatan Magetan Kabupaten Magetan Tahun 1999. Seperti yang diungkapkan oleh Djarwanto PS (1985 : 322).

Dua variabel dikatakan berkorelasi apabila perubahan pada variabel satu akan diikuti variabel lain secara teratur dengan arah yang sama atau dapat pula dengan arah yang berlawanan, bila dua variabel tersebut dinyatakan sebagai variabel X dan variabel Y maka apabila variabel X berubah maka variabel Y berubah dan sebagainya.

Dari hal tersebut diatas maka, variabel penelitian ini yaitu motivasi pimpinan sebagai variabel X dan keberhasilan tugas karyawan sebagai variabel Y, maka konkret gambaran kedua variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



3.4 Bahan dan Sumber Data

Langkah selajutnya ialah menentukan sumber data, pengertian sumber data menurut Arikunto (1996 : 114) "Subjek dari mana data dapat diperoleh." Lebih lanjut Universitas Jember (1998 : 17) "Bahwa sumber data ialah dari mana tentang asal diperolehnya data penelitian" Arikunto (1996 : 114) menyatakan, "Ada tiga peranan yaitu person, place dan paper"

Mencermati pendapat diatas maka sumber data yang dipakai dalam penelitian ini meliputi :

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden karyawan bagian produksi melalui wawancara berdasarkan kuesiner yang telah

disiapkan sejumlah 34 orang dari total populasi yang terdapat pada pengrajin sepatu Kelompok Raung di RW II.

b. Data sumber yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen baik dari pimpinan pengrajin, karyawan, instansi-instansi lain yang terkait.

3.5 Teknik dan Alat Perolehan Data

Metode ini dipakai dalam rangka memperoleh data yang sistematis untuk persiapan pengolahan data dan Analisis data. Tentang pengertian teknik dan alat perolehan data Universitas Jember menyatakan, "Bahwa teknik dan alat perolehan data ialah uraian yang menjelaskan cara teknik serta alat atau instrumen yang digunakan untuk memperoleh data." Selanjutnya Sudjana ((1992 : 18) mengatakan, "Proses pengumpulan data dapat dilakukan dengan jalan sensus atau sampling".

Mempertimbangkan pernyataan-pernyataan tersebut diatas maka penulis memutuskan dalam rangka memperoleh data yang akurat untuk analisis penelitian ini menggunakan metode observasi, metode angket, metode dokumentasi dan metode wawancara (interview).

3.5.1 Metode Observasi

Observasi atau yang sering disebut pengamatan lapangan dalam mengenali data, kehadiran peneliti di lapangan sebagai langkah studi pendahuluan atau secara resmi setelah ijin penelitian keluar dari instansi tertentu yang berwenang. Observasi juga dipakai sebagai alat penelitian secara langsung terhadap obyek yang akan diteliti.

Pemakaian metode ini untuk membantu responden dalam menjawab pertanyaan yang dirasa tidak atau kurang mampu untuk menjawab, selain metode ini juga berfungsi untuk mengecek jawaban yang diberikan

responden, dan juga untuk memperoleh data tentang motivasi pimpinan serta keberhasilan pelaksanaan pekerjaan karyawan bagian produksi.

3.5.2 Metode Angket

Metode angket atau sering disebut dengan kuesioner yaitu metode pengumpulan data dengan cara penyusunan serangkaian kalimat yang sistematis yang diajukan kepada responden berupa pernyataan, pernyataan atau lontaran yang diisikan pada lembaran yang telah disediakan oleh peneliti. Sedangkan bagaimana cara menjawab angket terbagi menjadi dua yaitu jawaban dengan secara tidak langsung dan jawaban langsung.

Pertimbangan menggunakan angket ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk memperoleh data yang relatif singkat.
- b. Untuk memberikan kesempatan berpikir pada responden dalam memberikan jawaban.
- c. Untuk menghindari subyektifitas.
- d. Agar jawaban sesuai dengan arahan.
- e. Angket dapat dibagi secara serentak.

Metode angket dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pemberian motivasi oleh pimpinan terhadap keberhasilan pelaksanaan pekerjaan karyawan. Disamping itu metode ini juga efektif serta efisien untuk menjaring data di lapangan.

3.5.3 Metode Dokumentasi

Hal ini yang masih berhubungan dengan cara memperoleh data ialah dengan metode dokumentasi, yang dapat diperoleh peneliti dengan cara menanyakan catatan atau gambaran yang berupa foto kepada lembaga,

badan atau organisasi yang berkepentingan. Disamping dokumentasi dapat juga diperoleh dengan cara mengabadikan suatu peristiwa dengan gambar ataupun dengan cara mencatat hal-hal yang dianggap penting kemudian apabila dibutuhkan suatu saat catatan atau gambaran tersebut dapat digunakan.

Metode dokumentasi ini dipakai untuk memperoleh data yang berisikan tentang :

- a. Denah lokasi pengrajin sepatu
- b. Struktur organisasi pengrajin.
- c. Monografi RW II Kelurahan Magetan

3.5.4 Metode Wawancara/Interviu

Tehnik pengumpulan data dengan wawancara atau sering disebut dengan metode interviu ialah proses pengumpulan data melalui komunikasi lisan atau peneliti dengan obyek yang diteliti. Obyek yang dimaksud di sini ialah responden karyawan bagian produksi, pimpinan pengrajin dan pihak lain yang dianggap kompeten dengan kegiatan penelitian.

Wawancara dipakai oleh peneliti untuk memperoleh data sebagai berikut :

- a. Mengetahui sejauhmana pemberian motivasi oleh pimpinan.
- b. Mengetahui keberhasilan pelaksanaan pekerjaan setelah adanya motivasi pimpinan.

Data tersebut di atas diperoleh dengan tanya jawab atau wawancara secara langsung pada pengrajin sepatu sebanyak 20 orang, namun dalam penulisan diambil 4 orang yang dianggap dapat mewakili yaitu pimpinan pengrajin sepatu, karyawan, pengurus kelompok Raung dan aparat desa.

3.6 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Setelah kegiatan pengumpulan data, maka langkah berikutnya ialah bagaimana mengolah data yang terkumpul menjadi data yang siap di Analisis. Tentang seberapa jauh kepentingan pengolahan data Nasir (1988:405) menyatakan, "Analisis data dapat memberikan arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian." Lebih lanjut bagaimana menyajikan data dengan baik Marzuki (1989:81) menyatakan, "Bahwa sebelum data dianalisis, data yang telah dikumpulkan diolah guna kepentingan analisis.

Secara rinci teknik pengolahan data dan analisis data yang peneliti lakukan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut :

3.6.1 Editing

Merupakan langkah pertama kali yang dilakukan terhadap data yang telah disiapkan. Editing yang berarti pengecekan terhadap data yang akan disajikan bertujuan untuk mengecek data yang harus disajikan dan data yang tidak perlu disajikan. Tentang hal-hal yang perlu diedit Arikunto (1996:238) mengatakan, "langkah-langkah pengecekan meliputi; (1) mengecek nama dan kelengkapannya identitas pengisi (2) mengecek kelengkapan data (3) mengecek macam isian data."

3.6.2 Koding

Langkah ini merupakan kegiatan pemberian kode terhadap data yang telah disiapkan didalam kolom yang akan diisikan. Data yang telah masuk diberi kode tertentu dan diklasifikasikan menurut kriteria-kriteria tertentu. Menurut Koentjaraningrat (1990:23) "Koding adalah unsur-unsur mengklasifikasi jawaban responden menurut macamnya, klasifikasi



dilaksanakan dengan jalan memakai masing-masing jawaban dengan tanda atau kode tertentu lazimnya dalam bentuk angka."

Sedang penilaian dalam penelitian ini diambil dari isian angket yang dibagikan kepada 34 responden dengan cara menjawab pertanyaan dengan tiga pilihan jawaban yang telah disediakan. Selanjutnya skor ditentukan melalui kriteria sebagai berikut :

- Untuk responden yang diberi skor 3 menjawab tingkat tertinggi (a)
- Untuk responden yang diberi skor 2 menjawab tingkat sedang (b)
- Untuk responden yang diberi skor 1 menjawab tingkat rendah (c)

3.6.3 Tabulasi

Tahapan berikut ialah tabulasi, yaitu pemasukan data ke dalam tabel yang telah disiapkan menurut kriteria yang telah ditentukan. Hal ini senada yang disampaikan Arikunto (1996:240-241)

Tahapan tahapan tabulasi meliputi :

- Memberikan skor (skoring terhadap data yang perlu diberi skor)
- Memberikan kode kepada item
- Mengubah jenis data disesuaikan atau dimodifikasikan tehnik analisis yang akan digunakan

3.7 Analisis Data

Mengenai cara menganalisis data, ada dua cara yaitu yang pertama cara statistik yang menganalisis data dengan perhitungan angka-angka melalui rumus-rumus. Sedangkan cara kedua yaitu melalui metode non statistik yang berarti analisis data tanpa melalui angka-angka, tetapi melalui kesimpulan kalimat-kalimat yang sudah teredaksional.

Metode analisis data yang dipakai dalam penelitian ini ialah metode analisis statistik yang menggunakan kesimpulan penelitian dengan angka-angka. Tentang bagaimana metode statistik digunakan Waluyo (1984 :1) menyatakan, "Statistik ialah alat, tehnik untuk mengumpulkan, menganalisis dan meringkas bahan yang berupa angka serta mengambil kesimpulan yang benar dari bahan yang diambil". Lebih lanjut Hadi (1987 :22) menyampaikan pendapatnya sebagai berikut :

Tehnik statistik digunakan dalam penelitian ilmiah yang dipersiapkan mengumpulkan, menyusun dan menganalisis data-data yang berwujud angka yang diharapkan dari angka-angka ini mampu diambil kesimpulan benar dan mengambil keputusan dengan benar.

Berdasarkan pertimbangan di atas maka analisis statistik yang digunakan oleh peneliti melalui tahap-tahap sebagai berikut :

Pengujian hipotesis pada prinsipnya bertujuan untuk membandingkan hipotesis yang diajukan berdasarkan teori dan beberapa hasil penelitian dengan keadaan yang sebenarnya. Penggunaan regresi dimaksudkan sebagai perluasan analisis untuk mencari adanya sumbangan relatif dari masing-masing prediktor terhadap kriterium, untuk memenuhi maksud tersebut maka langkah analisis ini bermula dari skor kasar yang diubah menjadi skor divisi, untuk membentuk persamaan regresi dari dua prediktor. Namun sebelumnya kita gunakan analisis product moment untuk mengetahui apakah prediktor-prediktor tersebut parsial, dan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara prediktor yang ada digunakan rumus sebagai berikut :

$$\Sigma x^2_1 = \Sigma X^2_1 - \frac{(\Sigma X_1)^2}{N}$$

$$\Sigma x^2 = \Sigma X_1^2 - \frac{(\Sigma X_1)^2}{N}$$

$$\Sigma y^2 = \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{N}$$

$$\Sigma x_1 x_2 = \Sigma X_1 X_2 - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma X_2)}{N}$$

$$\Sigma x_1 y = \Sigma X_1 Y - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma Y)}{N}$$

$$\Sigma x_2 y = \Sigma X_2 Y - \frac{(\Sigma X_2)(\Sigma Y)}{N}$$

Dari angka deviasi tersebut untuk menganalisis korelasi nihil menggunakan rumus korelasi product moment, tujuannya adalah untuk mencari hubungan antara dua variabel baik antara variabel bebas dengan variabel terikat maupun antara variabel bebas dengan variabel bebas. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r_{XY} = \frac{\Sigma xy}{\sqrt{(\Sigma x^2)(\Sigma y^2)}}$$

Untuk menguji apakah harga r_{XY} itu signifikan atau tidak, dikonsultasikan dengan r tabel teoritik pada taraf signifikansi 5% (Hadi,

1984:43). Apabila rumus r hitung lebih besar dari r tabel, berarti signifikan atau ada hubungan diantara variabel tersebut.

a. Analisis Korelasi Partial

Karena dalam penelitian ini variabelnya lebih dari dua, maka analisis hubungannya telah menempati jenjang yang lebih tinggi. Maka perlu adanya suatu pengontrolan dengan tujuan agar diperoleh korelasi murni. Adapun rumus yang dipergunakan sebagai berikut :

$$r_{y_1-2} = \frac{r_{y_1} - (r_{y_2})(r_{12})}{\sqrt{(1 - r_{2y_2}^2) - (1 - r_{12}^2)}}$$

r_{y_1-2} = Berarti koefisien korelasi antara y dan x_1 dengan x_2 sebagai pengontrol

r_{y_2-1} = Berarti koefisien korelasi antara y dan x_2 dengan x_1 sebagai pengontrol

r_{12-y} = Berarti koefisien korelasi antara x_1 dan x_2 dengan y sebagai pengontrol

(Hadi, 1987:47)

Selanjutnya bila r telah ditentukan maka diuji dengan F test, bila r yang dicari lebih besar daripada F tabel maka hubungan murni. Adapun rumus yang digunakan menurut Blalook, JR sebagai berikut :

$$F = \frac{r^2(N-2)}{1-r^2}$$

b. Analisis Korelasi Ganda

Korelasi ganda dipergunakan untuk menganalisis hubungan lebih dari tiga variabel secara bersama-sama, rumus yang dipergunakan menurut Hadi adalah sebagai berikut :

$$R_{y(1,2)} = \sqrt{\frac{r^2_{y_1} + r^2_{y_2} - 2(r_{y_1})(r_{y_2})(r_{12})}{1 - r^2_{12}}}$$

Untuk menguji apakah R yang dihasilkan tersebut signifikan atau tidak, perlu diuji dengan F test. Bila F yang dicari hasilnya lebih besar dari F Tabel maka ada hubungan yang berarti dan bila lebih kecil maka tidak ada hubungan atau tidak signifikan. Untuk itu dipergunakan uji F dengan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 (N-m-1)}{m(1-R^2)}$$

Keterangan :

- R : Koefisien korelasi
- N : Banyaknya data
- m : Banyaknya prediktor (variabel bebas)
- 1 : Angka konstanta (Hadi, 1987: 51)

c. Analisis Regresi

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pemberian penghargaan dan pendisiplinan yang manusiawi terhadap keberhasilan pelaksanaan pekerjaan karyawan bagian produksi digunakan tehnik analisis regresi. Menurut

Hadi (1987 :1),” tugas analisis regresi adalah memberi dasar untuk mengadakan prediksi dan memberi dasar untuk pembicaraan mengenai analisis kevariansi”.

Itulah sebabnya dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi, karena variabel pemberian penghargaan dan pendisiplinan yang manusiawi merupakan variabel independen yang digunakan untuk meramalkan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan karyawan bagian produksi yang merupakan bagian dependen.

a. Rumus Persamaan Garis Regresi

$$Y = a_1x_1 + a_2x_2 + K \quad (1987: 23)$$

Untuk menyelesaikan persamaan garis regresi tersebut diatas, maka harus dicari koefisien prediktor a_1 , a_2 dan K dengan menggunakan persamaan simultan $\Sigma x_1y = a_1\Sigma x_1^2 + a_2\Sigma x_1x_2$

$$\Sigma x_2y = a_1\Sigma x_1x_2 + a_2\Sigma x_2^2$$

Dari persamaan tersebut kemudian dapat diformulasikan menjadi :

$$a_1 = \frac{(\Sigma x_1y) + (\Sigma x_2^2) - (\Sigma x_1x_2) (\Sigma x_2y)}{(\Sigma x_2^2) (\Sigma x_1^2) - (\Sigma x_1x_2)^2}$$

$$a_2 = \frac{(\Sigma x_1^2) (\Sigma x_2y) - (\Sigma x_1x_2) (\Sigma x_1y)}{(\Sigma x_1^2) (\Sigma x_2^2) - (\Sigma x_1x_2)^2}$$

$$K = \frac{\Sigma Y - a_1\Sigma x_1 - a_2\Sigma x_2}{N}$$

Dicari koefisien korelasinya .

Yaitu korelasi antara kriterium Y dengan prediktor X_1 dan X_2 rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$R_{y(1,2)} = \frac{a_1 \sum x_1 y - a_2 \sum x_2 y}{\sum y^2} \quad (\text{Hadi, 1987 :54})$$

b. Uji Signifikansi

Hal ini biasa disebut dengan analisis variance garis regresi, analisis ini menggunakan harga F garis regresi dengan rumus :

$$F_{\text{reg}} = \frac{R^2 (N-m-1)}{m(1-R^2)} \quad (\text{Hadi, 1987 :54})$$

F_{reg} = Harga F garis regresi

N = Cacah Kasus

m = Cacah Prediktor

R = Koefisien korelasi

c. Efektivitas Garis Regresi

Yaitu garis yang menunjukkan berapa besar garis regresi tersebut, dapat digunakan sebagai alat untuk meramalkan dengan rumus:

$$R^2 \times 100\% \quad (\text{Hadi, 1987: 27})$$

d. Mencari sumbangan relatif tiap prediktor

$$\text{- Prediktor } X_1 = \text{SR}\% \frac{a_1 \sum x_1 y}{JK_{\text{reg}}}$$

$$\text{-- Prediktor } X_2 = \text{SR\%} \frac{a_2 \sum x_2 y}{\text{JK}_{\text{reg}}} \quad (\text{Hadi, 1987: 28})$$

$$\text{Dimana } \text{JK}_{\text{reg}} = a_1 \sum x_1 y + a_2 \sum x_2 y$$

Sumbangan relatif prediktor terhadap keseluruhan prediksi adalah :

$$X_1 (a_1) = \text{SR\%} \times R^2 \times 100\%$$

$$X_2 (a_2) = \text{SR\%} \times R^2 \times 100\% \quad (\text{Hadi, 1987: 28})$$



V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pengolahan analisis data dan pengujian hipotesis maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Ada pengaruh antara pemberian penghargaan oleh pimpinan terhadap keberhasilan pelaksanaan pekerjaan karyawan bagian produksi pada kerajinan sepatu Kelompok Raung RW II Kelurahan Magetan Kecamatan Magetan kabupaten Magetan Tahun 1999.

Ada pengaruh antara pemberian pendisiplinan yang manusiawi terhadap keberhasilan pelaksanaan pekerjaan karyawan bagian produksi pada kerajinan sepatu Kelompok Raung RW II Kelurahan Magetan Kecamatan Magetan kabupaten Magetan Tahun 1999.

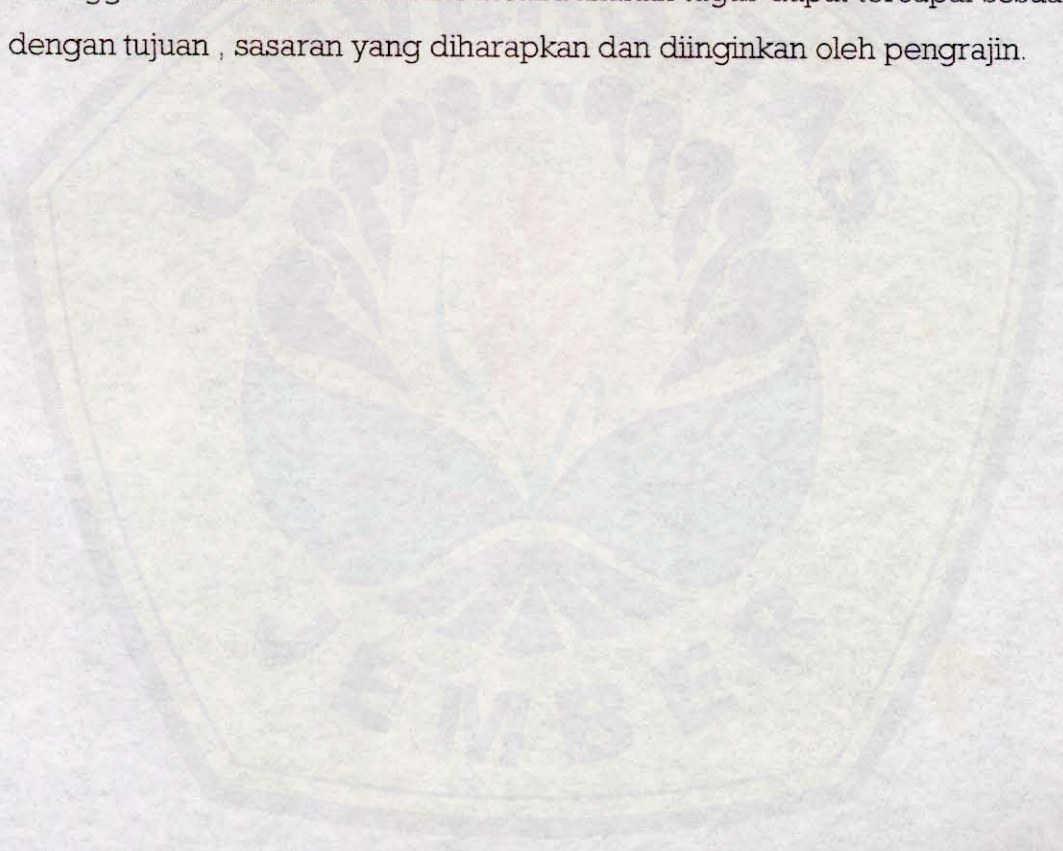
Dari kedua kesimpulan minor tersebut dapat diambil kesimpulan mayor yaitu " Ada pengaruh pemberian motivasi oleh pimpinan terhadap pelaksanaan pekerjaan karyawan bagian produksi pada kerajinan sepatu Kelompok Raung RW II Kelurahan Magetan Kecamatan Magetan kabupaten Magetan Tahun 1999".

5.2 Saran

Sesuai dengan hasil penelitian atas dasar pengolahan data yang masuk ada pengaruh pemberian motivasi oleh pimpinan terhadap pelaksanaan pekerjaan karyawan bagian produksi pada kerajinan sepatu Kelompok Raung RW II Kelurahan Magetan Kecamatan Magetan kabupaten Magetan, saran - saran yang diberikan untuk pengrajin adalah



- a. Sebaiknya pemberian penghargaan yang telah diberikan oleh pimpinan lebih ditingkatkan lagi agar keberhasilan pelaksanaan pekerjaan karyawan terus berjalan sesuai dengan yang diharapkan.
- b. Sebaiknya pendisiplinan yang manusiawi yang telah diberikan oleh pimpinan perlu lebih ditingkatkan dan dikembangkan lagi, demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.
- c. Sebaiknya pimpinan pengrajin harus mampu memberikan motivasi yang intensif, agar semangat dan kegairahan karyawan dapat terus ditingkatkan, sehingga keberhasilan di dalam melaksanakan tugas dapat tercapai sesuai dengan tujuan, sasaran yang diharapkan dan diinginkan oleh pengrajin.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi. 1991. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Aneka Cipta.
- A.S. Moenir. 1983. *Penelitian Kependidikan Prosedur dan Strategi*. Bandung: Angkasa.
- Dharma Agus. 1985. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Flippo Edwin B. 1991. *Prinsip Prinsip Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, Cerick dan Donnely. 1996. *Organisasi (Perilaku, Struktur, Proses)*. Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Hadi Sutrisno. 1987. *Metode Reseach I*. Yokyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Ekonomi UGM.
- Hasibuan Malaya. 1987. *Produksi dan Produktifitas*. Bandung.
- Koentjaraningrat. 1996. *Metode Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Moekiyat. 1989. *Dasar – Dasar Manajemen dan Manajemen Perusahaan*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Nitisemito, Alex S. 1985. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ranupandojo Heidjrachman dan Suad Husnan. 1984. *Manajemen Personalia*. Jakarta: BPFE.
- Sondang Pencapaian. 1989. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta: Bina Aksara.
- Suprihanto, John. 1980. *Pentingnya Pelaksanaan Kerja dan Operasionalnya*. Yokyakarta: BPFE UGM.
- Sujak, Abi. 1990. *Kepemimpinan Manajemen (Eksistensinya dalam Perilaku Organisasi)*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Suryadi Sru Adji. 1987. *Metodologi Penelitian Jilid II*. Jember: Eka Bradanaya.
- Sudjana. 1992. *Metode penelitian*. Bandung: Tarsito.
- Tim Universitas Jember. 1998. *Pedoman Penulisan Ilmiah*. Jember: Universitas Jember.
- Waluyo, Paulus. 1984. *Statistik*. Jember: UUKM Universitas Jember
- Winardi. 1990. *Kepemimpinan dan Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.

KELOMPOK PENGRAJIN SEPATU

“RAUNG”

Sekretariat : Jl. Raung 29 Phone (0351) 894-769

Kel. Magetan Kec. Magetan Kab. Magetan

SURAT KETERANGAN

No : 21 / Pky - Raung / 03 / 2000

Yang Bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : K u s n o

Jabatan : Ketua Kelompok Pengrajin “Raung”

Dengan ini memberikan ijin kepada :

N a m a : Arieck Widi Nugraheni

NIM : 9308106160

Bahwa mahasiswa tersebut diatas mahasiswa Perguruan Tinggi Universitas Jember untuk mengadakan penelitian di Kelompok Pengrajin Sepatu “Raung” dalam rangka penyusunan penulisan skripsi dengan judul “ Pengaruh Pemberian Motivasi Oleh Pimpinan Terhadap Keberhasilan pelaksanaan Pekerjaan Karyawan Bagian Produksi Pada Kerajinan Sepatu Kelompok Raung di RW II Kelurahan Magetan Kecamatan Magetan Kabupaten Magetan Tahun 1999 “

Demikian surat keterangan penelitian ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Magetan, Maret 2000

Ketua Kelompok



MATRIK PENELITIAN

JUDUL	PERMASALAHAN	VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN	HIPOTESIS KERJA
<p>Pengaruh Pembelian Motivasi oleh Pimpinan Terhadap Keberhasilan Pelaksanaan Pekerjaan Karyawan Bagian Kerajinan Sepatu Produksi Pada Kelompok Raung di RW II Kelurahan Magetan Kab. Magetan Tahun 1999</p>	<p>1. Masalah Mayor Adakah dan seberapa besar pengaruh pembelian motivasi oleh pimpinan terhadap keberhasilan pelaksanaan pekerjaan Karyawan Bagian Sepatu Pada Kerajinan Sepatu Kelompok Raung di RW II Kelurahan Magetan Kab. Magetan tahun 1999</p>	<p>1. (X) Pembelian Motivasi Pimpinan</p>	<p>1.1 Pembelian Penghargaan</p>	<p>1.1.1 Pujian 1.1.2 Gaji dan Upah</p>	<p>1. Responden Penelitian 34 karyawan Pengrajin Sepatu Kelompok Raung di RW II Kelurahan Magetan Kab. Magetan tahun 1999</p>	<p>1. Metode penentuan daerah penelitian : Metode purposive yaitu Kel. Magetan Kec. Magetan Kab. Magetan</p>	<p>1. Hipotesis Kerja Mayor Ada pengaruh pembelian motivasi oleh pimpinan terhadap keberhasilan pelaksanaan pekerjaan karyawan bagian kerajinan Sepatu Kelompok Raung di RW II Kelurahan Magetan Kab. Magetan tahun 1999</p>
<p>2. Masalah Minor a. Adakah dan seberapa besar pengaruh pembelian penghargaan terhadap keberhasilan pelaksanaan pekerjaan karyawan bagian kerajinan Sepatu produksi pada kerajinan Sepatu Kelompok Raung di RW II Kelurahan Magetan Kab. Magetan tahun 1999</p>	<p>2. (Y) Keberhasilan Pelaksanaan pekerjaan Pengrajin Sepatu</p>	<p>1.2 Pendisiplinan yang manusiawi</p>	<p>1.2.1 Menunjukkan kesakahan Disiplin yang mendidik</p>	<p>2. Informan • Aparat Kelurahan • Pimpinan Perusahaan</p>	<p>2. Penemuan Responden secara populasi - Angket 3. Pengumpulan Data - Wawancara - Observasi 4. Analisis Data a. Analisis Korelasi jang Nihil $K_{xy} = \frac{\sum xy}{(\sum x^2)(\sum y^2)}$</p>	<p>2. Hipotesis Kerja Minor a. Ada pengaruh pembelian penghargaan oleh pimpinan terhadap keberhasilan pelaksanaan pekerjaan karyawan bagian produksi pada kerajinan Sepatu Kelompok Raung di RW II Kelurahan Magetan Kab. Magetan tahun 1999</p>	
	<p>b. Adakah dan seberapa besar pengaruh pendisiplinan yang manusiawi oleh pimpinan terhadap keberhasilan pelaksanaan pekerjaan karyawan bagian produksi Kelompok Raung di RW II Kelurahan Magetan Kab. Magetan tahun 1999</p>			<p>2.1.1 Kualitas 2.1.2 Kuantitas 2.1.3 Ketetapan Waktu</p>	<p>3. Dokumentasi 4. Kepustakaan</p>	<p>b. Persamaan garis Regresi $Y = a_1x_1 + a_2x_2 + k$ Koefisien korelasi $R_{(x,y)} = \frac{a_1\sum xy + a_2\sum y^2}{\sum y^2}$</p>	<p>b. Ada pengaruh pendisiplinan yang manusiawi oleh pimpinan terhadap keberhasilan pelaksanaan pekerjaan karyawan bagian produksi pada kerajinan Sepatu Kelompok Raung di RW II Kelurahan Magetan Kab. Magetan tahun 1999</p>

TUNTUNAN PENELITIAN

I. Tuntunan Observasi

No	Data yang diperoleh	Sumber data
1	Motivasi yang telah diberikan oleh pimpinan	Pimpinan
2	Pengaruh dan pemberian motivasi tersebut terhadap keberhasilan pelaksanaan pekerjaan karyawan	Pimpinan

II. Tuntunan Interview

No	Data yang diperoleh	Sumber data
1	Mengetahui sejauhmana pemberian motivasi tersebut oleh pimpinan	Pimpinan
2	Mengetahui keberhasilan pelaksanaan pekerjaan setelah adanya motivasi oleh pimpinan	Pimpinan

III. Tuntunan Dokumentasi

No	Data yang diperoleh	Sumber data
1	Denah lokasi pengrajin sepatu	Denah lokasi pengrajin
2	Struktur organisasi pengrajin	Struktur organisasi
3	Jumlah karyawan bagian produksi	Jumlah karyawan

TUNTUNAN PENELITIAN

I. Tuntunan Observasi

No	Data yang diperoleh	Sumber data
1	Motivasi yang telah diberikan oleh pimpinan	Pimpinan
2	Pengaruh dan pemberian motivasi tersebut terhadap keberhasilan pelaksanaan pekerjaan karyawan	Pimpinan

II. Tuntunan Interview

No	Data yang diperoleh	Sumber data
1	Mengetahui sejauhmana pemberian motivasi tersebut oleh pimpinan	Pimpinan
2	Mengetahui keberhasilan pelaksanaan pekerjaan setelah adanya motivasi oleh pimpinan	Pimpinan

III. Tuntunan Dokumentasi

No	Data yang diperoleh	Sumber data
1	Denah lokasi pengrajin sepatu	Denah lokasi pengrajin
2	Struktur organisasi pengrajin	Struktur organisasi
3	Jumlah karyawan bagian produksi	Jumlah karyawan

ANGKET PENELITIAN

A. Identitas Sumber Data (Responden)

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Alamat :
5. Agama :
6. Pendidikan :

B. Petunjuk Pengisian

1. Tulislah identitas Bapak/Ibu/Saudara di tempat yang tersedia dan jawablah sesuai apa adanya.
2. Berilah jawaban tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang dianggap paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu/Saudara.
3. Semua pertanyaan hendaknya dijawab dan setiap pertanyaan tidak lebih dari satu jawaban.

I. Motivaal Oleh Pimpinan

1.1 Pemberian Panghargaan

1.1.1 Pujian

1. Apakah pimpinan saudara memberikan pujian yang dinyatakan dengan kata-kata jika saudara berhasil melaksanakan pekerjaan dengan memuaskan ?
 - a. Selalu memberikan pujian
 - b. Sering memberikan pujian
 - c. Kadang-kadang memberikan pujian
2. Apakah pimpinan memberikan pujian yang secara tertulis (dalam bentuk piagam atau sejenisnya) jika saudara berhasil melaksanakan pekerjaan dengan memuaskan ?
 - a. Selalu memberikan pujian secara tertulis
 - b. Sering memberikan pujian secara tertulis
 - c. Kadang-kadang memberikan pujian secara tertulis
3. Apakah pimpinan memberikan barang yang bermanfaat bagi saudara dalam melaksanakan tugas jika saudara berhasil melaksanakan pekerjaan dengan memuaskan ?
 - a. Selalu memberikan barang yang bermanfaat
 - b. Sering memberikan barang yang bermanfaat
 - c. Kadang-kadang memberikan barang yang bermanfaat

4. Apakah pimpinan memberikan hadiah (baik finansial maupun non finansial) pada karyawan yang berprestasi ?
 - a. Selalu memberikan hadiah
 - b. Sering memberikan hadiah
 - c. Kadang-kadang memberikan hadiah

1.1.2 Gaji dan Upah

5. Apakah pimpinan memberikan tambahan bonus upah atau gaji, apabila karyawan menghasilkan produk lebih dari yang ditetapkan ?
 - a. Selalu memberikan tambahan bonus
 - b. Sering memberikan tambahan bonus
 - c. Kadang-kadang memberikan tambahan bonus
6. Apakah pimpinan memberikan bonus upah atau gaji yang lebih cepat dari waktu yang ditentukan ?
 - a. Selalu memberikan bonus yang lebih cepat dari waktunya
 - b. Sering memberikan bonus yang lebih cepat dari waktunya
 - c. Kadang-kadang memberikan bonus yang lebih cepat dari waktunya

1.2 Pendisiplinan Yang Manusiawi

1.2.1 Menunjukkan Kesalahan

7. Apakah pimpinan selalu bertindak secara obyektif dalam menilai hasil pelaksanaan tugas para karyawannya ?
 - a. Selalu bertindak obyektif dalam menilai hasil pelaksanaan tugas karyawan
 - b. Sering bertindak obyektif dalam menilai hasil pelaksanaan tugas karyawan
 - c. Kadang-kadang bertindak obyektif dalam menilai hasil pelaksanaan tugas karyawan
8. Apakah pimpinan memberikan teguran kepada karyawan yang melakukan kesalahan ?
 - a. Selalu memberikan teguran
 - b. Sering memberikan teguran
 - c. Kadang-kadang memberikan teguran
9. Apakah karyawan yang melakukan kesalahan sehingga merugikan perusahaan akan mendapat hukuman dari pimpinan ?
 - a. Selalu mendapat hukuman
 - b. Sering mendapat hukuman
 - c. Kadang-kadang mendapat hukuman

10. Apakah pimpinan memberikan hukuman yang sesuai dengan kesalahan yang telah dipertuak oleh pimpinan ?

- Selalu sesuai dengan kesalahan
- Sering sesuai dengan kesalahan
- Kadang-kadang sesuai dengan kesalahan

1.2.3 Disiplin Yang Mendidik

11. Apakah dalam perusahaan ini karyawan selalu dituntut untuk memenuhi ketentuan dari perusahaan ?

- Selalu dituntut untuk memenuhi ketentuan perusahaan
- Sering dituntut untuk memenuhi ketentuan perusahaan
- Kadang-kadang dituntut untuk memenuhi ketentuan perusahaan

12. Apakah saudara selalu siap mengikuti ketentuan-ketentuan yang diterapkan oleh perusahaan agar keberhasilan kerja tercapai ?

- Selalu siap mengikuti ketentuan yang diterapkan perusahaan
- Sering siap mengikuti ketentuan yang diterapkan perusahaan
- Kadang-kadang siap mengikuti ketentuan yang diterapkan perusahaan

II. Keberhasilan Pelaksanaan Pekerjaan Karyawan

2.1 Kualitas

1. Sebagai seorang karyawan yang baik, apakah hasil saudara sudah memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan ?

- Selalu memenuhi target perusahaan
- Sering memenuhi target perusahaan
- Kadang-kadang memenuhi target perusahaan

2. Bagaimana hasil pekerjaan saudara setiap hari, bila dibandingkan dengan teman kerja yang lain ?

- Diatas rata-rata
- Sama dengan rata-rata
- Dibawah rata-rata

3. Apakah usaha anda bila hasil saudara dibawah rata-rata dari hasil yang telah ditentukan ?

- Selalu berusaha untuk memenuhi
- Sering berusaha untuk memenuhi
- Kadang-kadang berusaha untuk memenuhi

4. Apakah saudara akan merasa kecewa bila pekerjaan saudara tidak memenuhi kualitas (mutu) yang telah ditentukan oleh perusahaan ?

- Sangat kecewa
- Cukup kecewa
- Acuh tak acuh

2.2 Kuantitas

5. Bagaimana pendapat saudara tentang pernyataan dibawah ini ?

"Mutu barang yang baik merupakan semboyan keberhasilan kerja saya".

- Sangat setuju
- Setuju
- Kurang setuju

6. Dalam meningkatkan keberhasilan kerja saudara, apakah jumlah dan mutu menjadi pedoman ?

- Selalu jadi pedoman
- Sering jadi pedoman
- Kadang jadi pedoman

2.3 Ketepatan Waktu

7. Apakah hasil kerja saudara sudah tepat waktunya sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan ?

- Selalu tepat waktu
- Sering tepat waktu
- Kadang tepat waktu

8. Jika waktu yang disediakan perusahaan kurang, apakah saudara diijinkan lembur ?

- Selalu diijinkan lembur
- Sering diijinkan lembur
- Kadang diijinkan lembur

9. Pernahkah saudara meninggalkan pekerjaan pada jam-jam kerja saudara ?

- Kadang meninggalkan pekerjaan
- Sering meninggalkan pekerjaan
- Selalu meninggalkan pekerjaan

Lampiran 4
Identitas Responden Penelitian

No	N A M A	JENIS KEL	UMUR	A L A M A T
1	Sugiono	L	35	RW II
2	Rahmad	L	40	RW II
3	Abdullah	L	29	RW II
4	Joyo	L	20	RW II
5	Suharto	L	25	RW II
6	Ahmad	L	25	RW II
7	Suparman	L	26	RW I
8	Suyitno	L	30	RW I
9	Suyitman	L	30	RW I
10	Suroso	L	35	RW I
11	Surip	L	34	RW I
12	Damanhari	L	19	RW I
13	Ismail	L	36	RW III
14	Hariyanto	L	35	RW III
15	Nanang	L	20	RW III
16	Edy Sutikno	L	22	RW III
17	Joko S	L	26	RW III
18	Budiman	L	27	RW IV
19	Bagio	L	26	RW IV
20	Edy Wiranto	L	24	RW IV
21	Sholeh	L	34	RW IV
22	Sukadi	L	33	RW IV
23	Santoso	L	35	RW IV
24	Arif	L	21	RW IV
25	Ngadiman	L	36	Bulukerto
26	Hanif	L	24	Bulukerto
27	Hakim	L	22	Bulukerto
28	Dimin	L	25	Balegondo
29	Didik	L	26	Balegondo
30	Sartoyo	L	34	Balegondo
31	Nur Rochim	L	28	Ringin Agung
32	Eko Darmawan	L	21	Ringin Agung
33	Budi Kurniawan	L	27	Kepolorejo
34	Sakat	L	30	Kepolorejo

Sumber data : Kelompok Raung Tahun 1999

Lampiran 5

Hasil Penilaian angket tentang motivasi oleh pimpinan dalam memberikan penghargaan

No	Pemberian Penghargaan						Total X1
	1	2	3	4	5	6	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	3	2	3	3	3	3	17
2	2	3	2	3	2	3	15
3	3	2	3	2	3	3	16
4	2	3	2	3	3	2	15
5	3	2	1	3	2	3	14
6	2	3	3	3	3	2	16
7	3	1	3	3	3	3	16
8	2	2	3	3	3	2	15
9	1	2	3	3	3	2	14
10	3	3	3	2	2	2	15
11	2	1	3	3	3	3	15
12	2	3	3	3	1	2	14
13	2	1	2	2	3	3	13
14	3	2	3	3	3	1	15
15	3	3	3	2	2	3	16
16	2	3	2	3	3	3	16
17	3	2	1	3	3	3	15
18	2	2	3	3	3	3	16
19	3	2	3	3	3	3	17
20	2	2	3	3	3	3	16
21	3	3	3	1	3	2	15
22	3	2	2	2	3	2	14
23	2	1	3	3	3	3	15
24	2	3	2	2	3	2	14
25	3	2	3	2	2	3	15
26	2	3	3	2	3	3	16
27	2	3	3	3	3	3	17
28	3	3	2	2	3	3	16
29	3	2	3	3	3	2	16
30	2	3	3	3	3	3	17
31	2	1	3	3	3	2	14
32	3	3	2	2	2	3	15
33	3	1	2	3	3	2	14
34	3	2	3	3	3	3	17

sumber data : Kuesioner Penelitian diolah

Lampiran 6

Hasil Penilaian angket tentang motivasi oleh pimpinan dalam pendisiplinan yang manusiawi

No	Pendisiplinan yang manusiawi						Total X2
	1	2	3	4	5	6	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	2	3	3	3	3	16
2	2	2	2	3	2	3	14
3	2	2	3	2	3	3	15
4	1	3	2	3	3	2	14
5	3	2	2	3	2	3	15
6	2	2	3	3	3	2	15
7	2	1	3	3	3	2	14
8	1	2	3	3	3	2	14
9	1	2	3	2	3	2	13
10	2	3	2	2	2	2	13
11	2	1	3	2	3	3	14
12	2	2	3	3	1	2	13
13	1	1	2	2	3	3	12
14	2	2	3	3	3	1	14
15	3	2	3	2	2	3	15
16	2	2	2	3	3	3	15
17	3	2	1	2	3	3	14
18	2	2	3	2	3	3	15
19	3	2	3	2	3	3	16
20	1	2	2	3	3	3	14
21	2	3	3	1	3	2	14
22	2	2	2	2	3	2	13
23	2	1	2	3	2	3	13
24	2	3	2	2	2	2	13
25	3	2	3	2	2	3	15
26	2	3	3	2	2	3	15
27	2	1	3	3	3	3	15
28	3	2	2	2	3	3	15
29	3	2	1	3	3	2	14
30	2	3	2	1	2	3	13
31	2	1	3	3	3	2	14
32	1	3	2	2	2	3	13
33	3	1	2	3	3	2	14
34	1	2	3	2	2	3	13

sumber data : Kuesioner Penelitian diolah

Lampiran 7

Hasil Penilaian angket tentang keberhasilan pelaksanaan pekerjaan karyawan bagian produksi

No	Keberhasilan Pelaksanaan Pekerjaan kary									Total X1
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	2	2	2	3	2	2	3	3	3	22
2	3	2	2	1	2	1	2	2	3	18
3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	22
4	2	1	2	2	1	2	3	3	2	18
5	2	2	3	2	3	1	3	2	3	21
6	2	2	3	2	2	2	3	3	3	22
7	3	2	2	2	3	1	2	3	2	20
8	2	2	1	2	3	2	2	2	2	18
9	2	2	3	2	1	2	2	2	2	18
10	2	2	3	1	2	2	2	2	2	18
11	2	1	2	1	2	2	3	3	2	18
12	2	3	3	2	2	1	3	1	2	19
13	2	1	2	2	1	2	2	2	3	17
14	1	2	3	2	2	2	2	3	1	18
15	3	3	3	2	2	1	2	2	3	21
16	2	1	2	2	3	2	2	1	3	18
17	1	2	1	2	1	2	3	2	3	17
18	2	2	3	2	3	2	3	1	2	20
19	3	2	3	2	3	2	2	2	3	22
20	2	2	3	2	1	2	2	3	3	20
21	1	3	2	2	2	1	1	3	2	17
22	2	2	2	1	3	2	2	1	2	17
23	2	2	3	2	2	1	2	2	2	18
24	2	1	2	2	1	2	2	3	2	17
25	3	2	1	3	2	2	3	2	1	19
26	2	1	3	2	2	2	2	3	3	20
27	2	3	3	3	2	2	2	3	2	22
28	3	3	2	2	3	2	2	3	3	23
29	3	2	3	3	3	2	3	3	2	24
30	2	2	3	1	3	2	3	2	2	20
31	2	1	3	1	2	2	2	2	2	17
32	3	2	2	2	2	1	2	2	2	18
33	2	1	2	2	1	2	2	1	2	15
34	1	2	2	1	2	2	3	2	2	17

sumber data : Kuesioner Penelitian diolah

Lampiran 8

Tabel kerja mencari hubungan antara variabel motivasi oleh pimpinan, pemberian penghargaan (x_1) dan pendisiplinan yang manusiawi (x_2) dengan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan karyawan bagian produksi

No	x_1	x_2	y	x_1^2	x_2^2	y^2	x_1x_2	x_1y	x_2y
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	17	16	22	289	256	484	272	374	352
2	15	14	18	225	196	324	210	270	252
3	16	15	22	256	225	484	240	352	330
4	15	14	18	225	196	324	210	270	252
5	14	15	21	196	225	441	210	294	315
6	16	15	22	256	225	484	240	352	330
7	16	14	20	256	196	400	224	320	280
8	15	14	18	225	196	324	210	270	252
9	14	13	18	196	169	324	182	252	234
10	15	13	18	225	169	324	195	270	234
11	15	14	18	225	196	324	210	270	252
12	14	13	19	196	169	361	182	266	247
13	13	12	17	169	144	289	156	221	204
14	15	14	18	225	196	324	210	270	252
15	16	15	21	256	225	441	240	336	315
16	16	15	18	256	225	324	240	288	270
17	15	14	17	225	196	289	210	255	238
18	16	15	20	256	225	400	240	320	300
19	17	16	22	289	256	484	272	374	352
20	16	14	20	256	196	400	224	320	280
21	15	14	17	225	196	289	210	255	238
22	14	13	17	196	169	289	182	238	221
23	15	13	18	225	169	324	195	270	234
24	14	13	17	196	169	289	182	238	221
25	15	15	19	225	225	361	225	285	285
26	16	15	20	256	225	400	240	320	300
27	17	15	22	289	225	484	255	374	330
28	16	15	23	256	225	529	240	368	345
29	16	14	24	256	196	576	224	384	336
30	17	13	20	289	169	400	221	340	260
31	14	14	17	196	196	289	196	238	238
32	15	13	18	225	169	324	195	270	234
33	14	14	15	196	196	225	196	210	210
34	17	13	17	289	169	289	221	289	221
	521	479	651	8,021	6,779	12,617	7,359	10,023	9,214

Sumber data : kuesioner penelitian diolah

Lampiran 9. Perhitungan Analisa Data

$$N = 34$$

$$\Sigma X_1 = 521 \quad \Sigma_1^2 = 8.021 \quad \Sigma X_1 X_2 = 7.359$$

$$\Sigma X_2 = 479 \quad \Sigma_2^2 = 6.779 \quad \Sigma XY = 10.023$$

$$\Sigma Y = 651 \quad \Sigma Y^2 = 12.617 \quad \Sigma X_2 Y = 9.214$$

Dari angka kasar tersebut dimasukkan dalam rumus angka deviasi sebagai berikut :

$$\Sigma x_1^2 = \Sigma X_1^2 - \frac{(\Sigma X_1)^2}{N}$$

$$= 8.021 - \frac{(521)^2}{34}$$

$$= 8.021 - 7.983,56$$

$$= 37,44$$

$$\Sigma x_2^2 = \Sigma X_2^2 - \frac{(\Sigma X_2)^2}{N}$$

$$= 6.779 - \frac{(479)^2}{34}$$

$$= 6.779 - 6.748,26$$

$$= 30,74$$

$$\Sigma y^2 = \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{N}$$

$$= 12.617 - \frac{(651)^2}{34}$$

$$= 12.617 - 12.464,74$$

$$= 152,26$$

$$\Sigma x_1 x_2 = \Sigma X_1 X_2 - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma X_2)}{N}$$

$$= 7.359 - \frac{(521)(479)}{34}$$

$$= 7.359 - 7.339,97$$

$$= 19,03$$

$$\Sigma x_1 y = \Sigma X_1 Y - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma Y)}{N}$$

$$= 10.023 - \frac{(521)(651)}{34}$$

$$= 10.023 - 9.975,62$$

$$= 47,38$$

$$\Sigma x_2 y = \Sigma X_2 Y - \frac{(\Sigma X_2)(\Sigma Y)}{N}$$

$$= 9.214 - \frac{(479)(651)}{34}$$

$$= 9.214 - 9.171,44$$

$$= 42,56$$

Dari angka deviasi tersebut diatas dimasukkan ke dalam rumus korelasi nihil (Product Moment) sebagai berikut :

Korelasi X_1 dengan Y

$$\begin{aligned}r_{1Y} &= \frac{\Sigma x_1 y}{\sqrt{(\Sigma x_1^2)(\Sigma y^2)}} \\ &= \frac{47,36}{\sqrt{(37,44)(152,21)}} \\ &= \frac{47,36}{75,50} \\ r &= 0,627 \\ r^2 &= 0,393\end{aligned}$$

Korelasi X_2 dengan Y

$$\begin{aligned}r_{2Y} &= \frac{\Sigma x_2 y}{\sqrt{(\Sigma x_2^2)(\Sigma y^2)}} \\ &= \frac{42,56}{\sqrt{(30,74)(152,26)}} \\ &= \frac{42,56}{68,41} \\ r &= 0,622 \\ r^2 &= 0,387\end{aligned}$$

Korelasi X_1 dengan X_2

$$r_{12} = \frac{\Sigma x_1 x_2}{\sqrt{(\Sigma x_1^2)(\Sigma x_2^2)}}$$

$$= \frac{19,03}{\sqrt{(37,44)(30,74)}}$$

$$= \frac{19,03}{33,92}$$

$$r = 0,561$$

$$r^2 = 0,315$$

Korelasi Parsial Jenjang I

$$r_{y1.2} = \frac{r_{y1} - (r_{y2})(r_{12})}{\sqrt{(1 - r_{y2}^2)(1 - r_{12}^2)}}$$

$$= \frac{0,627 - 0,349}{\sqrt{(0,613)(0,685)}}$$

$$= \frac{0,278}{0,420}$$

$$r = 0,652$$

$$r^2 = 0,425$$

Untuk mengetahui hasil perhitungan analisis parsial jenjang I ini murni atau tidak, digunakan uji F dengan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{r^2(N - 2)}{1 - r^2}$$

$$= \frac{0,425(34 - 2)}{1 - 0,425}$$

$$= \frac{13,60}{0,575}$$

$$= 23,552$$

$$\begin{aligned} r_{y2-1} &= \frac{r_{y1} - (r_{y1})(r_{12})}{\sqrt{(1-r_{y1}^2)(1-r_{12}^2)}} \\ &= \frac{0,622 - (0,627)(0,561)}{\sqrt{(1-0,393)(1-0,315)}} \\ &= \frac{0,270}{0,416} \end{aligned}$$

$$r = 0,649$$

$$r^2 = 0,421$$

Untuk mengetahui hasil perhitungan parsial jenjang I ini murni atau tidak, digunakan uji F dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} F &= \frac{r^2(N-2)}{1-r^2} \\ &= \frac{0,421(34-2)}{1-0,421} \\ &= \frac{13,472}{0,579} \\ &= 23,268 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} r_{12-y} &= \frac{r_{12} - (r_{y1})(r_{y2})}{\sqrt{(1-r_{y1}^2)(1-r_{y2}^2)}} \\ &= \frac{0,561 - (0,627)(0,622)}{\sqrt{(1-0,393)(1-0,387)}} \\ &= \frac{0,171}{0,372} \end{aligned}$$

$$r = 0,460$$

$$r^2 = 0,212$$

Untuk mengetahui hasil perhitungan analisis parsial jenjang I ini murni atau tidak, digunakan uji F dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} F &= \frac{r^2(N-2)}{1-r^2} \\ &= \frac{0,212(34-2)}{1-0,212} \\ &= \frac{6,784}{0,788} \\ &= 9,653 \end{aligned}$$

Korelasi Ganda

$$\begin{aligned} R_{Y(1,2)} &= \sqrt{\frac{r^2_{y1} + r^2_{y2} - 2(r_{y1})(r_{y2})(r_{1,2})}{1-r^2_{12}}} \\ &= \sqrt{\frac{0,393 + 0,387 - 2(0,627)(0,622)(0,561)}{1-0,315}} \\ &= \sqrt{\frac{0,780 - 0,438}{0,685}} \\ &= \sqrt{\frac{0,342}{0,685}} \\ &= \sqrt{0,499} \\ R &= 0,706 \\ R^2 &= 0,498 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui $R_y(1,2)$ itu signifikan atau tidak, dicarilah F_{hitung} , dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} F &= \frac{R^2(N-m-1)}{m(1-R^2)} \\ &= \frac{0,498(34-2-1)}{2(1-0,498)} \end{aligned}$$

$$= \frac{15,438}{1,004}$$

$$= 15,376$$

Analisis Regresi

1. Persamaan Garis Regresi

$$Y = a_1X_1 + a_2X_2 + K$$

dimana :

$$\begin{aligned} a_1 &= \frac{(\sum x_1 y)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2} \\ &= \frac{(47,38)(30,74) - (19,03)(42,56)}{(37,44)(30,74) - (19,03)^2} \\ &= \frac{1.456,46 - 809,92}{1.150,91 - 362,14} \\ &= \frac{646,54}{788,77} \\ &= 0,820 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} a_2 &= \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2} \\ &= \frac{(37,44)(42,56) - (19,03)(47,38)}{(37,44)(30,74) - (19,03)^2} \\ &= \frac{1.593,45 - 901,64}{1.150,90 - 362,14} \\ &= \frac{691,81}{788,76} \\ &= 0,877 \end{aligned}$$

$$K = \frac{Y - a_1X_1 - a_2X_2}{N}$$

$$= \frac{651 - (0,820)(521) - (479)(0,877)}{34}$$

$$= \frac{651 - 427,22 - 420,08}{34}$$

$$= -5,8$$

$$Y = 0,820X_1 + 0,877X_2 - 5,8$$

2. Koefisien Korelasi

$$R_{y(1,2)} = \sqrt{\frac{a_1 \sum x_1 y + a_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

$$= \sqrt{\frac{(0,820)(47,38) + 0,877(42,56)}{152,26}}$$

$$= \sqrt{\frac{75,68}{152,26}}$$

$$= \sqrt{0,497}$$

$$R = 0,705$$

$$R^2 = 0,497$$

Untuk mengetahui $R_{y(1,2)} = 0,705$ itu signifikan atau tidak, harus melakukan analisis. Dan analisis ini akan diketemukan F garis regresi, yang kemudian dikonsultasikan dengan F_{tabel} . Rumus uji F tersebut adalah sebagai berikut :

$$F_{reg} = \frac{R^2(N - m1)}{m(1 - R^2)}$$

$$= \frac{0,497(34 - 2 - 1)}{2(1 - 0,497)}$$

$$= \frac{15,407}{1,004}$$

$$= 15,315$$

3. Efektivitas Garis Regresi

$$\begin{aligned} &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,497 \times 100\% \\ &= 49,7 \end{aligned}$$

4. Sumbangan Relatif Tiap Prediktor Terhadap Kriterion .

$$\begin{aligned} Jk_{\text{Reg}} &= a_1 \Sigma x_1 y + a_2 \Sigma x_2 y \\ &= (0,820) (47,387) + (0,877) (42,56) \\ &= 38,85 + 37,33 \\ &= 76,18 \end{aligned}$$

a) Sumbangan relatif prediktor X_1

$$\begin{aligned} SRX_1 &= \frac{a_1 x_1 y}{Jk_{\text{Reg}}} \times 100\% \\ &= \frac{(0,820)(47,38)}{76,18} \times 100\% \\ &= \frac{38,85}{76,18} \times 100\% \\ &= 51\% \end{aligned}$$

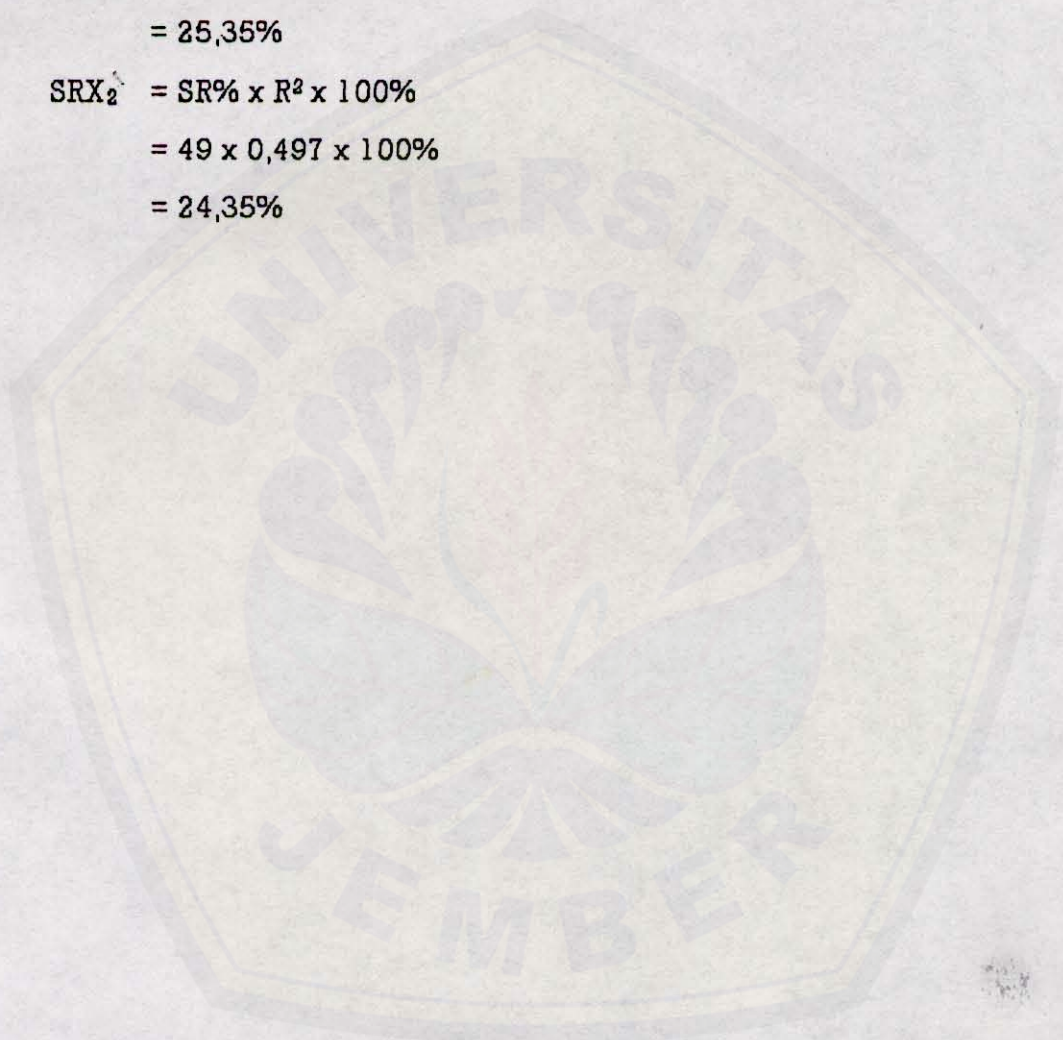
b) Sumbangan relatif prediktor X_2

$$\begin{aligned} SRX_2 &= \frac{a_2 x_2 y}{Jk_{\text{Reg}}} \times 100\% \\ &= \frac{0,877 (42,56)}{76,18} \times 100\% \\ &= \frac{37,33}{76,18} \times 100\% \\ &= 49\% \end{aligned}$$

**5. Sumbangan Relatif Prediktor Terhadap Keseluruhan
Prediksi.**

$$\begin{aligned} \text{SRX}_1 &= \text{SR\%} \times R^2 \times 100\% \\ &= 51 \times 0,497 \times 100\% \\ &= 25,35\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{SRX}_2 &= \text{SR\%} \times R^2 \times 100\% \\ &= 49 \times 0,497 \times 100\% \\ &= 24,35\% \end{aligned}$$



Wawancara dengan Bapak Kusno (Ketua Kelompok Raung)

❖ Peneliti

• Bapak Kusno

❖ Pada Tahun berapa Kelompok Raung berdiri?

- Kelompok Raung berdiri kira-kira satu tahun yang lalu, yaitu tahun 1998.

❖ Lalu siapa pendirinya dan atas dasar latar belakang apa ?

- Pendirinya yaitu semua anggota Kelompok Raung, karena Kelompok Raung ada berangkat dari kepentingan dan permasalahan yang ada pada setiap pengrajin. Maka kami perlu berkumpul untuk membicarakan permasalahan tersebut serta mengambil satu kesepakatan. Dari awal pertemuan itulah semua pengrajin merasa perlunya suatu perkumpulan, sehingga berdirilah Kelompok Raung.

❖ Kalau boleh saya tahu, masalah apa yang sering dihadapi pengrajin ?

- Yach macam-macam. Mulai dari masalah tenaga kerja, kualitas dan kuantitas produksi dan yang penting pengadaan bahan baku yaitu kulit.

❖ Bagaimana pemecahannya ?

- Kalau masalah tenaga kerja dibilang mudah yah tidak, dibilang sulit yah tidak, masalahnya kalau sudah menyangkut tenaga kerja kita bicara banyak kepentingan yang ingin dicapai, akhirnya kita ambil jalan tengah. Maksudnya baik pengrajin maupun karyawan tidak ada yang dirugikan. Masalah kualitas dan kuantitas produksi kita bisa mengadakan pembinaan kepada karyawan yang biasanya diadakan satu bulan sekali. Yang masalah pengadaan bahan baku, Kelompok raung menjalin kerjasama dengan LIK setempat.

Wawancara dengan Bapak Kusno (Ketua Kelompok Raung)

❖ Peneliti

• Bapak Kusno

❖ Pada Tahun berapa Kelompok Raung berdiri

- Kelompok Raung berdiri kira-kira satu tahun yang lalu, yaitu tahun 1998.

❖ Lalu siapa pendirinya dan atas dasar latar belakang apa ?

- Pendirinya yaitu semua anggota Kelompok Raung, karena Kelompok Raung ada berangkat dari kepentingan dan permasalahan yang ada pada setiap pengrajin. Maka kami perlu berkumpul untuk membicarakan permasalahan tersebut serta mengambil satu kesepakatan. Dari awal pertemuan itulah semua pengrajin merasa perlunya suatu perkumpulan, sehingga berdirilah Kelompok Raung.

❖ Kalau boleh saya tahu, masalah apa yang sering dihadapi pengrajin ?

- Yach macam-macam. Mulai dari masalah tenaga kerja, kualitas dan kuantitas produksi dan yang penting pengadaan bahan baku yaitu kulit.

❖ Bagaimana pemecahannya ?

- Kalau masalah tenaga kerja dibilang mudah yah tidak, dibilang sulit yah tidak, masalahnya kalau sudah menyangkut tenaga kerja kita bicara banyak kepentingan yang ingin dicapai, akhirnya kita ambil jalan tengah. Maksudnya baik pengrajin maupun karyawan tidak ada yang dirugikan. Masalah kualitas dan kuantitas produksi kita bisa mengadakan pembinaan kepada karyawan yang biasanya diadakan satu bulan sekali. Yang masalah pengadaan bahan baku, Kelompok raung menjalin kerjasama dengan LIK setempat.

Wawancara dengan Pengrajin (Bapak Edy)

❖ Peneliti

• Bapak Edy

❖ Barang-barang yang sudah jadi itu bapak kirim kemana saja ?

• Yah ... yang pesanan perseorang biasanya diambil sendiri. Sedangkan yang bukan pesanan dikirim ke luar kota seperti Surabaya, Semarang, Jakarta dan juga kota-kota sekitarnya misalnya Ponorogo, Madiun dan Magetan sendiri.

❖ Bagaimana pembayarannya, apa secara tunai semua ?

• Ada yang tunai, namun ada juga yang jarak satu atau dua bulan bahkan ada juga konsiniasi artinya barang dibawa dulu nanti pembayarannya ketika mengambil barang lagi.

❖ Transportasi yang keluar kota itu yang menanggung siapa pak ???

• Yach ... pengrajin sendiri, sana hanya terima jadinya saja.

❖ Barang yang dikirim itu berdasarkan pesanan atau bagaiman pak ?

• Pesanan. Barang yang diminta biasanya disampaikan lewat telepon berdasarkan nomor/kode dalam photo. Karena sejak pertama pemesanan diberi modal sepatu yang sudah di photo.

❖ Dari mana bapak memperoleh bahan-bahan tersebut ?

• Yang bahannya dari kulit kita ambil dari LIK dan yang dari karet kita bisa buat sendiri maupun impor dari luar (pabrik).

❖ Bapak tergabung dalam Kelompok Raung apa manfaatnya ?

• Yah... yang jelas kita dapat tukar pengalaman serta pengadaan bahan bisa melalui kelompok sehingga lebih mudah.

Wawancara dengan karyawan (Bapak Ahmad)

❖ Peneliti

• Bapak Ahmad

❖ Bapak bekerja disini sudah lama ?

• Sudah tiga tahun saya disini dan saya senang kerja disini.

❖ Kenapa begitu pak.... ?

• Karena pimpinan disini sangat baik sekali pada karyawan, beliau tidak pernah bersikap kasar pada kami walau karyawan sering bersalah dalam menjalankan pekerjaannya. Biasanya beliau memberi teguran pada karyawan secara baik-baik tanpa menyinggung perasaan karyawan.

❖ Oh iya Pak... , apakah selama ini pimpinan juga memberi semacam motivasi kepada karyawan ?

• Oh sering mbak. Biasanya motivasi tersebut diberikan secara tidak formal (seperti ngobrol bersama) dan kadang juga secara formal (seperti pertemuan khusus).

❖ Dalam proses produksi apakah pernah bapak pimpinan terjun langsung didalamnya ?

• Kalau terjun secara total tidak, biasanya bapak hanya memberikan contoh bagaimana melakukan pengguntingan pola, menyambung, lasting, penyemiran dan sebagainya.

❖ Lasting itu apa pak ?

• Lasting atau pengopenan adalah menaikkan semua bahan ke besi acuan hingga didapat model sepatu. Semua harus dilakukan dengan hati-hati agar sepatu tidak mencong ke kiri/ke kanan.

- ❖ Lalu bagaimana caranya ?
- Sol dipasang pada plat besi acuan dipaku tiga tempat. Dipasangkan kudungan ditengan acuan bagian mata ayam yang berlubang diikat ke kiri/kanan kemudian dipaku. Vamp antara dimasuki pengeras yang di sesek tipis dan dilem, yang ujung lipatan bersama pengeras ditarik kedepan dengan tang kemudian bagian belakang di paku tiga kali. Bis belakang di paku keliling dengan jarak 0,5 cm, yang berkerut disesek agar rata. Kemudian dipasang sliwer yang panjangnya cukup mengelilingi sepatu.
- ❖ Rumit sekali yah pak....? Bagaimana kalau dalam pengoponan tersebut terjadi kemencongan.
- Yah itu resiko, karyawan harus membuka lagi dan mengulang dari awal proses pengoponan.
- ❖ Pak, seumpama banyak pesanan apakah bapak juga kerja lembur?
- Kadang-kadang. Hal tersebut biasanya terjadi mendekati hari-hari besar, ajaran baru dan menghadapi waktu yang mendesak yah... terpaksa lembur mbak.

Wawancara dengan perangkat Kelurahan (Kepala kelurahan)

❖ Peneliti

• Bapak Haryono

❖ Apakah dengan keberadaan pengrajin sepatu dikelurahan Magetan banyak manfaatnya ?

• Banyak sekali, terutama dalam hal menyerap tenaga kerja. Tenaga kerja yang dulunya menganggur sekarang bekerja sebagai karyawan kerajinan sepatu.

❖ Bagaimana peranan kelurahan terhadap pengrajin sepatu ?

• Dengan kemampuan yang ada pihak aparat kelurahan memberikan motivasi bagi pengrajin yang belum tergabung dalam Kelompok Raung untuk masuk dalam Kelompok Raung sehingga kesulitan yang dihadapi oleh pengrajin bisa dipecahkan bersama-sama oleh anggota kelompok Raung terutama perihal pengadaan bahan baku.

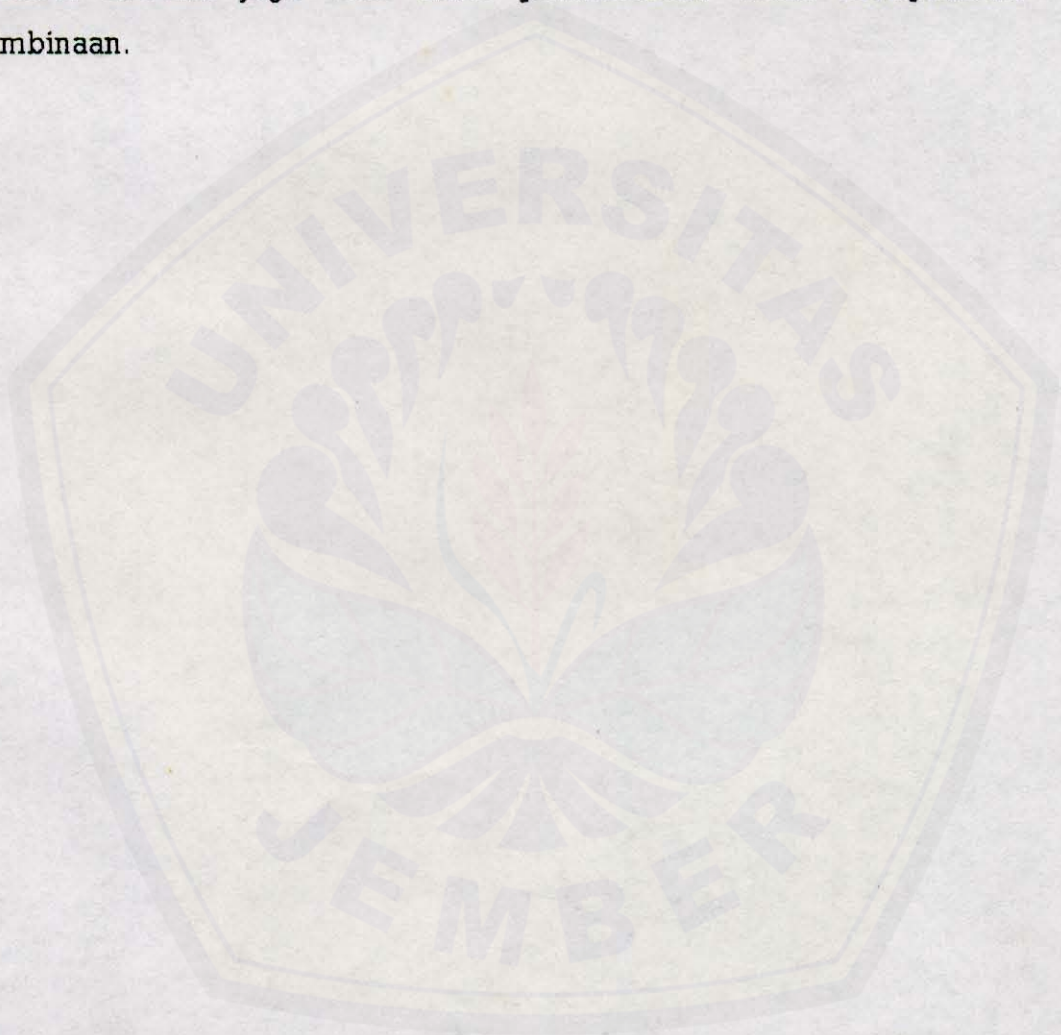
❖ Bagaimana perkembangan pengrajin sepatu dari waktu ke waktu ?

• Perkembangannya bagus, terlihat dari semakin banyaknya pengrajin yang ada sekarang, hampir 50 % kepala keluarga menjadi pengrajin maupun karyawan.

❖ Bagaimana perasaan bapak selaku Kepala Kelurahan akan hal tersebut ?

• Saya sangat bangga dengan hasil yang dicapai, karena Magetan mampu menunjukkan produk unggulannya yang berupa kerajinan kulit terutama kerajinan sepatu.

- ❖ Lalu pertemuan dengan perajin diadakan berapa kali ?
- Pertemuan dengan pengrajin diadakan satu bulan sekali yaitu minggu II dan sekaligus mengadakan arisan rutin. Biasanya dalam pertemuan tersebut dihadiri juga oleh dinas perindustrian untuk mengadakan pembinaan.



LAMPIRAN IV

TABEL I. Tabel Nilai-Nilai r Product Moment

Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi	
5%	1%		5%	1%
0,997	0,999	38	0,320	0,413
0,950	0,990	39	0,316	0,408
0,878	0,959	40	0,312	0,403
0,811	0,917	41	0,308	0,398
0,754	0,874	42	0,304	0,393
0,707	0,834	43	0,301	0,389
0,666	0,798	44	0,297	0,384
0,632	0,765	45	0,294	0,380
0,602	0,735	46	0,291	0,376
0,576	0,708	47	0,288	0,372
0,553	0,684	48	0,284	0,368
0,532	0,661	49	0,281	0,364
0,514	0,641	50	0,279	0,361
0,497	0,623	55	0,266	0,345
0,482	0,606	60	0,254	0,330
0,468	0,590	65	0,244	0,317
0,456	0,575	70	0,235	0,306
0,444	0,561	75	0,227	0,296
0,433	0,545	80	0,220	0,286
0,423	0,537	85	0,213	0,278
0,413	0,526	90	0,207	0,270
0,404	0,515	95	0,202	0,263
0,396	0,505	100	0,195	0,256
0,388	0,496	125	0,176	0,230
0,381	0,487	150	0,159	0,210
0,374	0,478	175	0,148	0,194
0,367	0,470	200	0,138	0,181
0,361	0,463	300	0,113	0,148
0,355	0,456	400	0,098	0,128
0,349	0,449	500	0,088	0,115
0,344	0,442	600	0,080	0,105
0,339	0,436	700	0,074	0,097
0,334	0,430	800	0,070	0,091
0,329	0,424	900	0,065	0,086
0,325	0,418	1000	0,062	0,081

TABEL II
Nilai F dengan Taraf Signifikansi 5% (deretan atas) dan 1% (deretan bawah)

d.b. untuk RK Pembagi	d.b. untuk Rerata Kuadrat Pembilang							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161	200	216	225	230	234	237	238
2	4052	4999	5403	5625	5764	5859	5928	5981
3	18,51	19,00	19,16	19,25	19,30	19,33	19,36	19,37
4	98,49	99,00	99,17	99,25	99,30	99,33	99,34	99,36
5	10,13	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,88	8,84
6	34,12	30,82	29,46	28,71	28,24	27,91	27,67	27,49
7	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04
8	21,20	18,00	16,69	15,98	15,52	15,21	14,98	14,82
9	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82
10	16,26	13,27	12,06	11,39	10,97	10,67	10,45	10,27
11	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,19
12	13,74	10,92	9,78	9,15	8,75	8,47	8,26	8,10
13	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73
14	12,25	9,55	8,45	7,85	7,46	7,19	7,00	6,84
15	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44
16	11,25	8,55	7,59	7,01	6,63	6,37	6,19	6,03
17	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23
18	10,56	8,02	6,99	6,42	6,06	5,80	5,62	5,47
19	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07
20	10,04	7,56	6,55	5,99	5,64	5,39	5,21	5,06
21	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95
22	9,65	7,20	6,22	5,67	5,32	5,07	4,88	4,74
23	4,75	3,88	3,49	3,26	3,11	3,00	2,92	2,85
24	9,33	6,93	5,95	5,41	5,06	4,82	4,65	4,50
25	4,67	3,80	3,41	3,18	3,02	2,92	2,84	2,77
26	9,07	6,70	5,74	5,20	4,86	4,62	4,44	4,30
27	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,77	2,70
28	8,86	6,51	5,56	5,03	4,69	4,46	4,28	4,14
29	8,86	6,51	5,56	5,03	4,69	4,46	4,28	4,14
30	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,70	2,64
31	8,68	6,36	5,42	4,89	4,56	4,32	4,14	4,00

(bersambung)

TABEL II
 Nilai F dengan Taraf Signifikansi 5% (deretan atas) dan 1% (deretan bawah)

d.b. untuk RK Pembagi	d.b. untuk Rerata Kuadrat Pembilang							
	1	2	3	4	5	6	7	8
32	4,15	3,30	2,90	2,67	2,51	2,40	2,32	2,25
	7,50	5,34	4,46	3,97	3,66	3,42	3,25	3,12
34	4,13	3,28	2,88	2,65	2,49	2,38	2,30	2,23
	7,44	5,29	4,42	3,93	3,61	3,38	3,21	3,08
36	4,11	3,26	2,86	2,63	2,48	2,36	2,28	2,21
	7,39	5,25	4,38	3,89	3,58	3,35	3,18	3,04
38	4,10	3,25	2,85	2,62	2,46	2,35	2,26	2,19
	7,35	5,21	4,34	3,86	3,54	3,32	3,15	3,02
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18
	7,31	5,18	4,31	3,83	3,51	3,29	3,12	2,99
42	4,07	3,22	2,83	2,59	2,44	2,32	2,24	2,17
	7,27	5,15	4,29	3,80	3,49	3,26	3,10	2,96
44	4,06	3,21	2,82	2,58	2,43	2,31	2,23	2,16
	7,24	5,12	4,26	3,78	3,46	3,24	3,07	2,94
46	4,05	3,20	2,81	2,57	2,42	2,30	2,22	2,14
	7,21	5,10	4,24	3,76	3,44	3,22	3,05	2,92
48	4,04	3,19	2,80	2,56	2,41	2,30	2,21	2,14
	7,19	5,08	4,22	3,74	3,42	3,20	3,04	2,90
50	4,03	3,18	2,79	2,55	2,40	2,29	2,20	2,13
	7,17	5,06	4,20	3,72	3,41	3,18	3,02	2,88
55	4,02	3,17	2,78	2,54	2,38	2,27	2,18	2,11
	7,12	5,01	4,16	3,68	3,37	3,15	2,98	2,85
60	4,00	3,15	2,76	2,52	2,37	2,25	2,17	2,10
	7,08	4,98	4,13	3,65	3,34	3,12	2,95	2,82
65	3,99	3,14	2,75	2,51	2,36	2,24	2,15	2,08
	7,04	4,95	4,10	3,62	3,31	3,09	2,93	2,79
70	3,98	3,13	2,74	2,50	2,35	2,23	2,14	2,07
	7,01	4,92	4,08	3,60	3,29	3,07	2,91	2,77
80	3,96	3,11	2,72	2,48	2,33	2,21	2,12	2,05
	6,96	4,88	4,04	3,56	3,25	3,04	2,87	2,74

(bersambung)

TABEL II
 Nilai F dengan Taraf Signifikansi 5% (deretan atas) dan 1% (deretan bawah)

d.b. untuk RK Pembagi	d.b. untuk Rerata Kuadrat Pembilang							
	1	2	3	4	5	6	7	8
6	7,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59
	8,53	6,23	5,29	4,77	4,44	4,20	4,03	3,89
7	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,62	2,55
	8,40	6,11	5,18	4,67	4,34	4,10	3,93	3,79
8	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51
	8,28	6,01	5,09	4,58	4,25	4,01	3,85	3,71
9	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,55	2,48
	8,18	5,93	5,01	4,50	4,17	3,94	3,77	3,63
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,52	2,45
	8,10	5,85	4,94	4,43	4,10	3,87	3,71	3,56
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42
	8,02	5,78	4,87	4,37	4,04	3,81	3,65	3,51
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42
	8,02	5,78	4,87	4,37	4,04	3,81	3,65	3,51
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,47	2,40
	7,94	5,72	4,82	4,31	3,99	3,76	3,59	3,45
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,45	2,38
	7,88	5,66	4,76	4,26	3,94	3,71	3,54	3,41
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,43	2,36
	7,82	5,61	4,72	4,22	3,90	3,67	3,50	3,36
25	4,24	3,38	2,99	2,76	2,60	2,49	2,41	2,34
	7,77	5,57	4,68	4,18	3,86	3,63	3,46	3,32
26	4,22	3,37	2,98	2,74	2,59	2,47	2,39	2,32
	7,72	5,53	4,64	4,14	3,82	3,59	3,42	3,29
27	4,21	3,35	2,96	2,73	2,57	2,46	2,37	2,30
	7,68	5,49	4,60	4,11	3,79	3,56	3,39	3,26
28	4,20	3,34	2,95	2,71	2,56	2,44	2,36	2,29
	7,64	5,45	4,57	4,07	3,76	3,53	3,36	3,23
29	4,18	3,33	2,93	2,70	2,54	2,43	2,35	2,28
	7,60	5,42	4,54	4,04	3,73	3,50	3,33	3,20
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,34	2,27
	7,56	5,39	4,51	4,02	3,70	3,47	3,30	3,17

(bersambung)

LEMBAR KONSULTASI PENYUSUNAN SKRIPSI



N a m a : Anek Widi Nugraheni
 Nim / Jurusan / Angkatan : 9302106160 / Pendidikan Ekonomi / 1993
 Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Motivasi Oleh Pimpinan Terhadap Keberhasilan Pelaksanaan Pekerjaan Lapangan Bagian Produksi Pada Karajinan Sepatu Kelompok Raung di RW II Kelurahan Magetan Kecamatan Magetan Kabupaten Magetan Tahun 1993
 Pembimbing I : Drs. Sumarno
 Pembimbing II :

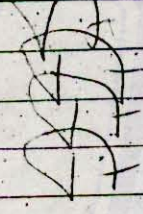
KEGIATAN KONSULTASI :

No.	Hari tanggal	Materi Konsultasi	Tt. Pembimbing
1.	Maret 1997	Judul	h h h
2.	Senin, 9 November 1998	Matrik	h h h
3.	Selasa, 10 November 1998	Acc Matrik	h h h
4.	16 Desember, 1999	Proposal	h h h
5.	23 Desember 1999	Acc Proposal	h h h
6.	27 Desember 1999	Angket	h h h
7.	28 Desember 1999	Acc Angket	h h h
8.	29 Januari 1999	Seminar Proposal	h h h
9.	Selasa, 22 Februari 2000	Bab I, II, III	h h h
10.	Kamis, 24 Februari 2000	Acc Bab I, II, III	h h h
11.	M 2 April 2000	Bab IV, V	h h h
12.	6 April	Acc IV, V	h h h
13.			
14.			
15.			

- CATATAN : 1. Lembar ini harus dibawa dan diisi setiap melakukan konsultasi
 2. Lembar ini harus dibawa sewaktu ujian PRA SKRIPSI dan UJIAN SKRIPSI.

LEMBAR KONSULTASI PENYUSUNAN SKRIPSI

N a m a : Ariek Widi Nugraheni
 Nim / Jurusan / Angkatan : 9302106160 / Pend. Ekonomi / 1993.
 Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Motivasi Oleh Pimpinan Terhadap Keberhasilan Pelaksanaan Pekerjaan Karyawan Bagian Produksi Pada Kerajinan Sepatu Kelompok Paung Di RW II Kelurahan Magetan Kecamatan Magetan Kabupaten Magetan tahun 1999
 Pembimbing I : Pra. Murtiningsih
 Pembimbing II : 
 KEGIATAN KONSULTASI : 

No.	Hari tanggal	Materi Konsultasi	Tt. Pembimbing
1.	17 Desember 1999	Proposal	
2.	18 Desember 1999	Revisi Proposal	
3.	23 Februari 2000	Pab. I, II, III	
4.	7 April 2000	Acc. I, II, III, IV, V	
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			

CATATAN : 1. Lembar ini harus dibawa dan diisi setiap melakukan konsultasi
 2. Lembar ini harus dibawa sewaktu ujian PRA SKRIPSI dan UJIAN SKRIPSI.

Digital Repository Universitas Jember

DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN RI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

Nomor : 480 /PT.32.H5.FKIP/I.7' 2000
Tipe : Proposal
Materi : Ijin Penelitian

Jember, 08 MAR 2000..

Kepada : Yth. Sdr. Pimpinan
Kerajinan Sepatu
di -
M.A.G.E.T.A.N....

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

Nama : ARTEK WEDI NUGRAHENI
Nim : 9302106160
Program / Jurusan : Pendidikan Ekonomi/ IPS

Berkenaan dengan penyelesaian studynya , maka mahasiswa tersebut bermaksud melaksanakan penelitian dengan judul :

Pengaruh Pemberian Motivasi Pimpinan Terhadap Keberhasilan Pelaksanaan Pekerjaan Karyawan Bagian Produksi Pada Kerajinan Sepatu di Dukuh Kauman Kedurahan Magetan Kecamatan Magetan Kabupaten Magetan Tahun 1999

pada lembaga yang saudara pimpin.

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

Atas perkenan dan perhatiannya kami mengucapkan terima kasih.

