



PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN JAHIT PADA PERUSAHAAN KONVEKSI DAN
SABLON THE BLESSING DI TUBAN

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Jember

Asal :	Hadiah Pembelian	Klass 657.3. Jember P
Oleh :	Pengkatalog :	

Juniarto

NIM : 000810201238

UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI
2005

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN JAHIT PADA PERUSAHAAN KONVEKSI
DAN SABLON THE BLESSING
DI TUBAN

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Juniarto
NIM : 000810201238
Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal

26 September 2005

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember

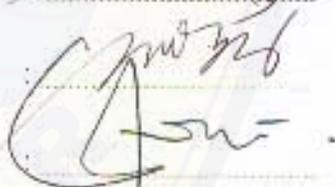
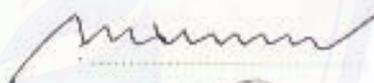
Susunan Tim Penguji

Ketua : Drs. H. Marjanto, MM
NIP. 130 324 100

Sekretaris : Chairul Saleh, SE, M.Si
NIP. 132 240 148

Anggota : Drs. Sampendi, MS
NIP. 131 474 513

: Drs. Markus Apriyono, MM
NIP. 131 832 340



Mengetahui:
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi
Dekan,




Drs. H. Sarweidi, MM
NIP. 131 276 658



SURAT PERNYATAAN

Nama : Juniarto
NIM : 000810201238
Jurusan : MANAJEMEN
Konsentrasi : MSDM
Judul Skripsi : PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN JAHIT PADA PERUSAHAAN KONVEKSI DAN SABLON THE BLESSING DI TUBAN

Menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri. Apabila ternyata di kemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan dan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian , pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Jember, 26 September 2005

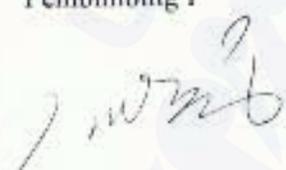
Yang menyatakan,

Juniarto
NIM. 000810201238

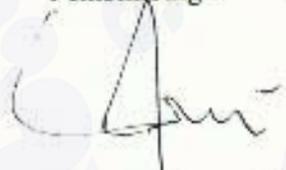
LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Jahit Pada Perusahaan Konveksi Dan Sablon The Blessing di Tuban.
Nama : Juniarto
NIM : 000810201238
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Pembimbing I


Drs. Sampeadi, MS
NIP : 131474513

Pembimbing II


Drs. Markus Apriyono, MM
NIP : 131832340

Ketua Jurusan


Dra. Diah Yulisetiarni, MSi
NIP : 131624474

Tanggal Persetujuan : Agustus 2005

PERSEMBAHAN

Aku persembahkan karya ini sebagai wujud terima kasihku kepada :

Ayahanda Teguh Tarigan

Ibunda Sunarti

Adikku tersayang Anna & Wawan

MOTTO

*Dan aku berkata bahwa hidup adalah kegelapan yang sesungguhnya,
kecuali kalau disana ada dorongan*

Dan semua dorongan adalah buta kecuali kalau ada pengetahuan

Dan semua pengetahuan adalah sia-sia kecuali kalau ada kerja

Dan semua pekerjaan adalah hampa kecuali kalau ada kecintaan

*Dan pabila kau bekerja dengan cinta, kau satukan dirimu dengan
dirimu, orang lain dan Tuhan.*

(Kahlil Gibran)

ABSTRAKSI

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral atau utama dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang handal akan sangat membantu perusahaan dalam eksistensi usahanya dan meningkatkan daya saing. Penelitian ini dimaksudkan untuk membantu mewujudkan peningkatan daya saing perusahaan melalui sumber daya manusia. Penelitian ini dilakukan pada karyawan jahit Perusahaan Konveksi Dan Sablon The Blessing di Tuban pada bulan April 2005.

Penelitian ini berpusat pada karakteristik individu karyawan, sebagai salah satu faktor yang dianggap berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dan seberapa besar pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan perhitungan regresi linear berganda diketahui bahwa variabel karakteristik individu yang meliputi kemampuan fisik (X_1) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dengan kelipatan 0,239 atau 23,3 % dan tingkat pemenuhan kebutuhan (X_2) juga berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dengan kelipatan 0,189 atau 18,9 %. Melalui hasil uji F yang diperoleh angka (27,100), hal ini menunjukkan bahwa F hitung $>$ F tabel (3,316) artinya bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh secara nyata terhadap prestasi kerja. Sedangkan melalui uji t yang diperoleh angka untuk variabel kemampuan fisik (X_1) sebesar 2,397 dan untuk variabel tingkat pemenuhan kebutuhan (X_2) sebesar 5,470. Dari kesemua uji t menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari pada t tabel sebesar 1,697. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan fisik (X_1) dan tingkat pemenuhan kebutuhan (X_2) berpengaruh secara nyata terhadap prestasi kerja. Hasil lain menunjukkan bahwa 66,7 % variasi prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel karakteristik individu tersebut dan sisanya 33,3 % dijelaskan oleh variabel lain.

Dengan melihat hasil perhitungan pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hasil dari penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o yaitu : terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara karakteristik individu terhadap prestasi kerja karyawan jahit pada Perusahaan Konveksi Dan Sablon The Blessing di Tuban.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah Swt yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN JAHIT PADA PERUSAHAAN KONVEKSI DAN SABLON THE BLESSING DI TUBAN.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis memperoleh petunjuk dan saran-saran dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan setulus hati penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Sarwedi, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Ibu Dra. Diah Yulisetiarni, Msi selaku ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Bapak Drs. Sampeadi, MS selaku Dosen Pembimbing I, yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan petunjuk, saran dan bimbingan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak Drs. Markus Apriyono, MM selaku Dosen Pembimbing II, yang telah memberikan petunjuk, saran dan bimbingan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen beserta staf karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
6. Bapak H.M. Amat selaku Direktur Perusahaan Konveksi Dan Sablon The Blessing, yang mengizinkan penulis untuk mengadakan penelitian.

Akhirnya hanya kepada Alla Swt penulis panjatkan doa, semoga amal dan kebaikan yang telah diberikan mendapat limpahan pahala. Penulis menyadari apabila dalam penyusunan skripsi ini terdapat berbagai kekurangan, sehingga segala kritik dan saran yang bersifat membangun akan penulis sambut dengan tangan terbuka.

Jember Agustus 2005

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
ABSTRAKSI	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar belakang masalah	1
1.2 Pokok permasalahan	2
1.3 Tujuan Penelitian	2
1.4 Manfaat Penelitian	3
II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Hasil Penelitian Sebelumnya.....	4
2.2 Landasan Teori.....	5
2.3 Hipotesis	13

III. METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Rancangan Penelitian	14
3.2 Populasi Penelitian	14
3.3 Data Dan Metode Pengumpulan	14
3.4 Devinisi Operasional Variabel	15
3.5 Teknik Pengukuran Data	15
3.6 Metode Pengujian Instrumen	16
3.7 Metode Analisis Data	17
3.8 Kerangka Pemecahan Masalah	23
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	25
4.2 Pengujian Instrumen	34
4.3 Analisis Data	36
4.4 Pengujian Hipotesis	40
4.5 Pembahasan Dan Hasil Penelitian	42
V. SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan	44
5.2 Saran	44
DAFTAR PUSTAKA	46
LAMPIRAN – LAMPIRAN	48

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Hubungan Teori Dua Faktor Herzberg, Teori Kebutuhan Maslow dan Teori ERG Aldeerfer	10
Tabel 4.1 Jumlah Tenaga Kerja Perusahaan Konveksi Dan Sablon The Blessing	30
Tabel 4.2 Jumlah Mesin Dan Peralatan Produksi	32
Tabel 4.3 Rekapitulasi Perhitungan Validitas Instrumen Kemampuan Fisik	35
Tabel 4.4 Rekapitulasi Perhitungan Validitas Instrumen Tingkat Pemenuhan Kebutuhan	35
Tabel 4.5 Rekapitulasi Perhitungan Validitas Instrumen Prestasi Kerja.....	36
Tabel 4.6 Rekapitulasi Hasil Perhitungan tingkat Reliabilitas Instruman.....	36
Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Asumsi Multikolinieritas	38
Tabel 4.8 Hasil Uji t Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.....	42

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Hirarki Kebutuhan Maslaw	8
Gambar 2.2 Tahap-Tahap Dorongan Positif	12
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan	26
Gambar 4.2 Grafik Uji Asumsi Heteroskedastisitas	39
Gambar 4.3 Grafik Uji Asumsi Normalitas	39
Gambar 4.4 Kurva Normal Uji F	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian.

Lampiran 2 Jawaban Responden.

Lampiran 3 Rekapitulasi Jawaban Responden.

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen.

Lampiran 5 Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda.

Lampiran 6 Hasil Pengujian Asumsi Multikolinieritas.

Lampiran 7 Hasil Pengujian Asumsi Heteroskedastisitas.

Lampiran 8 Hasil Pengujian Asumsi Normalitas.

Lampiran 9 Tabel t Dan r.

Lampiran 10 Tabel F.

I. PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih dan kompleks mendorong ~~suatu~~ persaingan disegala bidang, termasuk dalam dunia usaha. Perusahaan dituntut untuk dapat memenangkan persaingan tersebut melalui berbagai macam cara. Salah satunya yaitu dengan pengelolaan sumber daya manusia yang ada secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

Dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan salah satunya adalah sumber daya manusia yang menjadi faktor sentral. Arti penting upaya – upaya sumber daya manusia adalah bermuara dari kenyataan bahwa orang-orang (manusia) merupakan elemen yang selalu ada dalam organisasi. Mereka membuat tujuan-tujuan, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Tanpa sumber daya manusia perusahaan tidak akan berfungsi dan hanya dengan sumber daya manusia yang memiliki profesionalisme tinggi suatu organisasi akan dapat mencapai produktifitas yang tinggi pula.

Karena begitu pentingnya peranan sumber daya manusia untuk dapat memenangkan persaingan usaha, maka pihak manajemen perusahaan haruslah memberikan perhatian khusus pada faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Salah satunya yaitu karakteristik individu yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Karakteristik individu ini adalah merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang / karyawan giat dalam melaksanakan pekerjaan. *Perlu diket*

Antara orang satu dengan yang lain memiliki perbedaan – perbedaan yang mengakibatkan perbedaan pula bagi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan.

Perbedaan karakteristik individu ini yang membuat para karyawan tidak memiliki kesamaan dalam mencapai prestasi kerjanya. Prestasi kerja ini yang nantinya akan membuat seorang karyawan itu memiliki nilai lebih bagi perusahaan yang nantinya dapat mempunyai daya saing tersendiri bagi perusahaan. Perusahaan yang memiliki karyawan berprestasi akan mampu bersaing dengan perusahaan lain khususnya perusahaan yang sejenis.

2.1 Pokok Permasalahan

Perusahaan Konveksi Dan Sablon The Blessing merupakan perusahaan yang bergerak dibidang konveksi dan sablon yang beroperasi sesuai dengan order. Maju mundurnya suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Banyak langkah yang ditempuh oleh perusahaan untuk memajukan kinerja karyawan mulai dari pelatihan – pelatihan sampai dengan kompensasi – kompensasi yang menjanjikan. Namun semua itu tidak lepas dari diri seseorang karyawan itu sendiri untuk melakukan pekerjaan.

Diantara dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja salah satunya adalah karakteristik individu karyawan. Karakteristik ini mempengaruhi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Karakteristik individu merupakan ciri – ciri yang membedakan antara karyawan satu dengan karyawan yang lain. Dari perbedaan ini tentunya akan berdampak pada hasil yang diraih seorang karyawan. Dari hasil yang dicapai tersebut akan diketahui seberapa tinggi prestasi yang diraih seorang karyawan.

Dari uraian singkat diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel karakteristik individu secara nyata baik simultan (bersama-sama) maupun parsial (individu) terhadap prestasi kerja karyawan jahit pada Perusahaan Konveksi Dan Sablon The Blessing di Tuban ?
2. Sejauh mana pengaruh antara variabel karakteristik individu secara nyata baik simultan (bersama-sama) maupun parsial (individu) terhadap prestasi kerja karyawan jahit pada Perusahaan Konveksi Dan Sablon The Blessing di Tuban?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan maka tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja karyawan jahit pada Perusahaan Konveksi dan Sablon The Blessing di Tuban.
- b. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja karyawan jahit pada Perusahaan Konveksi dan Sablon The Blessing di Tuban.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun pihak-pihak yang diharapkan dapat menggunakan dan memanfaatkan hasil penelitian ini adalah :

- a. Manajemen Perusahaan Konveksi dan Sablon The Blessing bagian sumber daya manusia berkenaan dengan perencanaan program pengelolaan sumber daya manusia dalam pemberian perhatian khusus pada karakteristik individu karyawan jahit.
- b. Fakultas Ekonomi Universitas Jember untuk kepentingan akademis sebagai suatu sumbangan untuk dijadikan sebagai bahan kajian yang berkaitan dengan masalah karakteristik individu karyawan dalam organisasi atau perusahaan
- c. Peneliti berikutnya yang dapat memanfaatkan hasil penelitian ini untuk dijadikan perbandingan penelitian berikutnya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.2

2.1 Tinjauan Hasil Penelitian Sebelumnya

Berikut ini akan dipaparkan beberapa hasil penelitian terdahulu dengan topik permasalahan karakteristik individu dan prestasi kerja. Beberapa hasil penelitian terdahulu ini dapat dijadikan gambaran bagi peneliti berikutnya, walaupun beberapa diantaranya terdapat beberapa perbedaan dalam subyek, obyek, variabel maupun indikator yang diteliti.

Studi yang dilakukan Arif Rahman Saputro (2000) tentang pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja karyawan dengan menggunakan alat analisis deskriptif, analisis korelasi dan regresi ganda dengan obyek penelitian di RSUD Soebandi – Jember. Variabel karakteristik individu meliputi masa kerja, jumlah perpindahan tempat tugas dan tingkat pemenuhan kebutuhan secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang signifikan sebesar 86,4 %. Studi yang dilakukan oleh Moch. Untung Santoso (2002) tentang karakteristik individu terhadap prestasi kerja karyawan manajemen dengan obyek penelitian di PT. Indora Arta Wisesa Surabaya dengan menggunakan alat analisis deskriptif, analisis korelasi dan regresi ganda. Variabel ditingkat karakteristik individu meliputi : tingkat pemenuhan kebutuhan dan tingkat kematangan dalam – hubungan – tugas (task – relevant maturity / TRM). Sedangkan variabel ditingkat prestasi kerja meliputi : pengertian akan sifat tugas, kecekatan / ketrampilan melakukan tugas, pengetahuan tentang peraturan – peraturan, mutu dan jumlah hasil pekerjaan. Hasil penelitian tersebut secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang signifikan dengan memberi kontribusi sebesar 76,4 %.

Perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan beberapa penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut :

1. Judul

Penelitian ini mempunyai judul "pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja karyawan jahit pada Perusahaan Konveksi Dan Sablon The Blessing di Tuban".

2. Variabel yang digunakan

Jumlah variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dua variabel yaitu kemampuan fisik dan tingkat pemenuhan kebutuhan. Sedangkan variabel terikatnya tetap menggunakan prestasi kerja karyawan.

3. Obyek penelitian

Obyek penelitian adalah Perusahaan Konveksi Dan Sablon The Blessing Tuban – Jawa Timur dan responden yang dipilih adalah karyawan dibidang jahit.

4. Alat analisis

Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi berganda.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Karakteristik Individu

Setiap individu (seseorang) pasti memiliki perbedaan antara individu yang satu dengan yang lain. Dapat dikatakan bahwa individu itu adalah sesuatu yang unik karena dilihat dari postur secara fisik terlihat sama namun dibalik semua itu ada hal-hal yang membuatnya berbeda.

Beberapa hal yang membuat individu itu berbeda satu sama lain adalah kemampuan (ability) dan kebutuhan yang tidak sama antara satu sama lain. Dikatakan oleh Robbins (1996:82) bahwa Pada dasarnya kemampuan (ability) merujuk ke suatu kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan – kemampuan dari seluruh individu pada hakekatnya tersusun dari 2 (dua) perangkat yaitu : kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Sedangkan mengenai kebutuhan yang berbeda antara satu sama lain ini ditunjukkan oleh pendapat dari Miftah Thoha (1998:33) menyatakan bahwa :

... manusia berperilaku karena didorong oleh serangkaian kebutuhan. Dengan kebutuhan ini dimaksudkan adalah beberapa pertanyaan di dalam diri seseorang (internal state) yang menyebabkan seseorang itu berbuat untuk mencapainya sebagai suatu obyek atau hasil.

Dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa seseorang akan melakukan tugas-tugas atau pekerjaan dengan baik karena didorong oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan mereka,

2) 1.1 2.2.1.1 Kemampuan Fisik

Pada dasarnya kemampuan (ability) merujuk ke suatu kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins 1996:82). Kemampuan – kemampuan dari seluruh individu pada hakekatnya tersusun dari 2 (dua) perangkat yaitu : kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Kemampuan intelektual adalah kemampuan untuk menjalankan kegiatan mental. Kemampuan ini biasanya ditunjukkan melalui sebuah yang disebut dengan tes IQ. Tes ini dirancang khusus untuk memastikan kemampuan – kemampuan intelektual seseorang secara umum. Dikatakan oleh Robbins (1996:82) bahwa :

Pekerjaan berbeda – beda dalam tuntutan yang dikemukakan pemangku pekerjaan itu untuk menggunakan intelektual mereka. Berbicara secara umum, makin banyak tuntutan pemrosesan informasi yang ada dalam suatu pekerjaan, makin banyak kecerdasan umum dan kemampuan verbal diperlukan untuk melakukan pekerjaan itu dengan sukses.

Faktor yang kedua yaitu kemampuan fisik. Kemampuan fisik ini diperlukan untuk melakukan tugas – tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan ketrampilan serupa (Robbins 1996:83). Kemampuan fisik ini didasarkan pada tingkat performance seseorang, hal ini lebih banyak berbicara mengenai postur tubuh dan kemampuan lain yang biasa dilatih atau bias disebut dengan keterampilan.

Menurut Gibson (1996:127) bahwa kemampuan adalah sebuah *trait* (bawaan atau dipelajari) yang mengijinkan seseorang mengerjakan sesuatu ^{sebut} mental atau fisik. Sedang keterampilan adalah kompetensi yang berhubungan dengan tugas atau pekerjaan.

Menurut Robbins terdapat 9 (sembilan) kemampuan fisik dasar yang dimiliki oleh seseorang adalah sebagai berikut :

Faktor – faktor kekuatan

- | | |
|---------------------|--|
| 1. kekuatan dinamis | kemampuan untuk mengenakan kekuatan otot secara berulang – ulang atau sinambung sepanjang suatu kurun waktu. |
| 2. kekuatan tubuh | kemampuan mengenakan kekuatan otot dengan menggunakan otot – otot tubuh (terutama perut) |
| 3. kekuatan statik | kemampuan mengenakan kekuatan terhadap objek luar |

4. kekuatan

kemampuan menggunakan suatu maksimum energi eksplosif dalam satu atau sederetan tindakan eksplosif.

Faktor – faktor keluwesan

5. keluwesan extent

kemampuan menggerakkan otot tubuh dan meregang punggung sejauh mungkin.

6. keluwesan dinamis

kemampuan melakukan gerakan cepat.

Faktor – faktor lain

7. koordinasi tubuh

kemampuan mengkoordinasikan tindakan – tindakan serentak dari bagian – bagian tubuh yang lain.

8. keseimbangan

kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun ada kekuatan – kekuatan yang mengganggu keseimbangan itu.

9. stamina

kemampuan melanjutkan upaya maksimum yang menuntut upaya yang diperpanjang sepanjang suatu kurun waktu.

Sedangkan menurut ^{2196:129} O'Leary Gibson kemampuan fisik meliputi kekuatan statis, kelenturan, koordinasi berat badan, keseimbangan berat badan dan stamina. Namun perlu diketahui bahwa kemampuan fisik tersebut harus memiliki kesesuaian dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini.

211-2

2.2.1.2 Tingkat Pemenuhan Kebutuhan

Abraham Maslow dalam Husein Umar (1999) berpendapat tentang penggolongan kebutuhan dasar manusia. Beliau mengutarakan adanya lima macam kebutuhan dasar manusia yang meliputi kebutuhan fisiologis, keamanan, sosialisasi, penghargaan dan aktualisasi diri. Kelima kebutuhan dasar tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Fisiologis adalah kebutuhan yang meliputi rasa lapar, haus, pakaian, tempat tinggal dan kebutuhan ragawi lainnya.
2. Keamanan adalah kebutuhan yang berhubungan dengan rasa aman dan perlindungan dari kerugian fisik dan emosional.

3. Sosialisasi adalah kebutuhan yang mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik oleh lingkungan dan persahabatan.
4. Penghargaan adalah kebutuhan yang mencakup faktor rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi dan prestasi serta faktor hormat eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
5. Aktualisasi diri adalah kebutuhan untuk menjadi apa yang ia mampu, mencakup pertumbuhan, mencapai potensialnya dan pemenuhan diri.

Dasar teori ini adalah bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginannya tak terbatas atau tanpa henti. Hanya kebutuhan yang tidak terpenuhinya dapat memotivasi perilaku dan kebutuhan yang dominan menjadi motivator utama. Setelah kebutuhan yang lebih rendah terpenuhi, maka kebutuhan yang lebih tinggi menjadi lebih dominan dan perhatian individu tersebut tertuju kepada pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi.

Dorongan terbesar dari teori ini adalah kepuasan yang belum terpenuhi, serta kebutuhannya berjenjang. Jenjang tersebut dapat digambarkan dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi seperti dalam gambar berikut :



Gambar 2.2 : Herarki Kebutuhan Maslow
Sumber : Husein Umar (1999)

Sebagai bahan pertimbangan Frederick Herzberg (dalam Husein Umar, 1999) pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor utama yang merupakan kebutuhan yaitu :

1. Faktor – Faktor Pemeliharaan (maintenance faktor)

Merupakan faktor – faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat pekerja yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan ini akan berlangsung terus – menerus, seperti misalnya lapar – kenyang – lapar. Dalam

bekerja kebutuhan ini misalnya gaji, kepastian pekerjaan dan supervisi yang baik. Jadi faktor – faktor ini bukanlah sebagai motivator, tetapi merupakan keharusan bagi perusahaan.

2. Faktor – Faktor Motivasi

Faktor – faktor ini merupakan faktor – faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan fisiologis yang berhubungan dengan penghargaan pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya ruangan yang nyaman, penempatan kerja yang sesuai dan lainnya.

Teori dua faktor ini disebut juga dengan konsep Higiene, yang mencakup :

1. Isi Pekerjaan yang terdiri dari : prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan potensi individu.
2. Faktor Higiene yang terdiri dari : gaji dan upah, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi dan kualitas supervisi.

Kemudian McClelland (dalam Husein Umar, 1999) mengungkapkan bahwa seseorang pekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi dan peluang yang ada. Kebutuhan pekerja yang dapat memotivasi gairah kerja adalah : kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan.

Teori Herzberg dan Maslow diperluas lagi oleh Clayton Alderfer dengan mengelompokkan tiga inti kebutuhan (ERG) yang terdiri dari :

1. Kebutuhan akan keberadaan (existence need) yaitu kebutuhan untuk tetap bisa hidup.
2. Kebutuhan berhubungan (related need) yaitu kebutuhan untuk menjalin hubungan dengan orang lain.
3. Kebutuhan untuk berkembang (growth need) yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan keinginan intrinsic dari seseorang untuk berkembang.

Berikut ini akan disajikan hubungan teori dua faktor Herzberg, teori kebutuhan Maslow dan teori ERG Alderfer.

Tabel 2.1: Hubungan Teori Dua Faktor Herzberg, Teori Kebutuhan Maslow dan Teori ERG Alderfer.

Teori Dua Faktor Herzberg	Teori Hirarki Kebutuhan Maslow	Teori ERG Alderfer
Motivator	Aktualisasi diri	Pengembangan
Faktor Higienis	Penghargaan	Hubungan
	Sosialisasi	
	Rasa aman	
	Fisiologis	Eksistensi

Sumber : Husein Umar (1999)

21-2

2.2.2 Prestasi Kerja

Bila suatu organisasi ingin sukses dalam memenangkan persaingan maka dia harus bisa mencari, mengelola dan menghasilkan karyawan yang mempunyai prestasi kerja tinggi dengan berusaha memahami kebutuhan – kebutuhan karyawan yang kemudian diselaraskan dengan tujuan organisasi atau perusahaan. Seperti yang diungkapkan oleh Seymour dalam Swasto (1996), menyatakan bahwa :

Prestasi kerja merupakan tindakan – tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur, hal ini dapat berkaitan dengan jumlah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu dalam kurun waktu tertentu.

Ghomes (1995) menyatakan bahwa prestasi kerja sering kali berkaitan erat dengan dua faktor utama yaitu :

- a. kesediaan atau motivasi untuk bekerja yang menimbulkan usaha.
- b. kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan.

Dengan kata lain prestasi kerja adalah fungsi interaksi antara motivasi kerja dengan kemampuan atau $P = f (M \times A)$ dimana $P =$ performance, $M =$ motivation dan $A =$ ability. Alasan dari hubungan perkalian ini berarti apabila prestasi kerja seseorang rendah maka hal ini dapat disebabkan oleh motivasi yang rendah atau kemampuan

yang kurang atau bisa juga hasil dari kedua komponen (motivasi dan kemampuan) rendah.

2.1.2.1 2.2.2.1 Pengukuran Prestasi Kerja

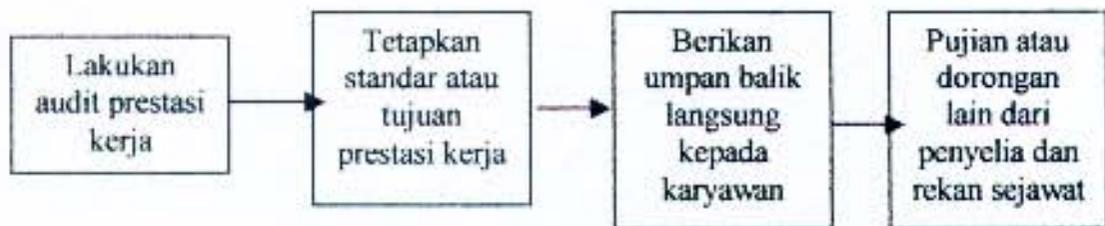
Agar prestasi kerja individu dapat memberi makna, maka prestasi kerja tersebut harus diukur untuk mengetahui seberapa besar tingkat prestasi kerja seorang karyawan. Pengukuran prestasi kerja dilakukan berdasarkan instrument yang dikembangkan dari indikator yang telah ditetapkan melalui kriteria tertentu.

Husein Umar (1999) menyatakan bahwa prestasi kerja diukur melalui mutu kerja, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, pemanfaatan waktu.

Randall S. Schuller dan Susan E. Jacson (1999) strategi untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah dengan menggunakan system dorongan positif. Dorongan positif ini melibatkan penggunaan penghargaan positif untuk meningkatkan terjadinya prestasi kerja yang diinginkan. Untuk memulai system ini diperlukan langkah audit prestasi kerja karyawan untuk mengukur sejauh mana prestasi kerja karyawan selama ini. Dorongan ini didasarkan pada dua prinsip fundamental yang meliputi :

1. Orang berprestasi sesuai dengan cara yang mereka pandang paling menguntungkan mereka.
2. Dengan memberi penghargaan yang semestinya, sehingga memungkinkan karyawan untuk memperbaiki prestasinya.

Untuk lebih jelasnya mengenai dorongan positif ini dapat dilihat pada gambar berikut



Gambar 2.4 : tahap – tahap dorongan positif

Sumber : Randall E. schuller dan Susan E. Jackson (1999)

Lebih lanjut mengenai prestasi kerja ini berikut adalah pendapat Randall E. Schuller dan Susan E. Jackson (1999) sebagai berikut :

Ada 32 (tiga puluh dua) dimensi manajerial dan berperilaku yang digunakan oleh berbagai organisasi dalam penilaian prestasi kerja yaitu kemampuan merencanakan, kemampuan berorganisasi, koordinasi, penyelia, kepemimpinan dan dinamika, inisiatif, kepandaian mencari akal, kreatifitas dan daya khayal, pengembangan para bawahan, sumbangan kepada semangat kelompok, kemampuan analitis, pendelegasian, hubungan masyarakat, sosialibilitas, kepercayaan diri, pengambilan resiko, kemampuan memotivasi bawahan, mengelola konflik, ketrampilan berkomunikasi, keuletan, kerja keras, integritas, niat, empati, ketegasan, keaslian, pengaturan data dan perhatian terhadap orang lain.

Bernadin dan Russel (1994) mengemukakan 6 (enam) kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja meliputi :

- a. Quality (kualitas), merupakan sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. Quantity (kuantitas), merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c. Timeslines (ketepatan waktu), adalah sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, memperhatikan koordinasi out put lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- d. Cost Effectiveness (efektifitas biaya), adalah sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e. Need for Supervision (kebutuhan terhadap pengawasan), merupakan tingkat sejauh mana seorang karyawan dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seseorang supervisor untuk mencegah tindakan yang tidak diinginkan.
- f. Interpersonal Impact (dampak inter personal), merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama antara rekan kerja dan bawahan.

Sesuai dengan judul dalam penelitian ini yang menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja, maka dari sekian banyak faktor diatas hanya prestasi kerja yang digunakan sebagai salah satu variabel penelitian yang terdiri dari :

- a. mutu / kualitas hasil pekerjaan
- b. jumlah / kuantitas hasil pekerjaan

2.3 Hipotesis

Dengan memperhatikan hal-hal diatas maka, hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Ha : terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara karakteristik individu terhadap prestasi kerja karyawan jahit pada Perusahaan Konveksi Dan Sablon The Blessing di Tuban.
- Ho : tidak terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara karakteristik individu terhadap prestasi kerja karyawan jahit pada Perusahaan Konveksi Dan Sablon The Blessing di Tuban.

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian survey, yang mengambil sampel dari total populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengukur data utama (Husein Umar : 1999). Penelitian ini dilaksanakan dengan maksud mengetahui ada tidaknya pengaruh antara karakteristik individu karyawan terhadap prestasi kerja karyawan melalui pengujian hipotesis.

3.2 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Umar : 1999).

Berdasarkan data pada Perusahaan Konveksi dan Sablon The Blessing di Tuban, jumlah keseluruhan karyawan sebanyak 112 orang. Sedangkan yang menjadi obyek penelitian ini adalah karyawan bagai jahit dengan jumlah karyawan sebanyak 30 orang. Menurut Arikunto (1993 : 120) bahwa sekedar ancer – ancer maka apabila subyek kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subyeknya besar (lebih dari 100) diambil diantara 10 – 15 % atau 20 – 25 % atau lebih.

Dengan melihat pengertian dan kondisi diatas, maka penelitian ini termasuk penelitian populasi karena memakai seluruh obyek yang ada.

3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan peneliti adalah data primer dengan didukung oleh literatur yang berhubungan dengan penelitian ini. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari pihak pertama yang kemudian diolah dan digunakan sendiri oleh peneliti selama penelitian berlangsung. Metode pengumpulan data ini dengan cara melalui wawancara secara langsung dengan pihak terkait dan pemberian kuisioner yang harus diisi oleh karyawan (responden).

3.4 Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). variabel independennya adalah karakteristik individu. Karakteristik individu adalah ciri – ciri yang dimiliki seorang karyawan yang membedakan antara seorang karyawan dengan karyawan yang lainnya yang terdiri atas :

1. Kemampuan fisik (x_1) itemnya meliputi :
 - a. stamina
 - b. kecekatan tangan
 - c. kekuatan tungkai (kaki)
 - d. kesesuaian dengan pekerjaan
2. Tingkat pemenuhan kebutuhan (x_2) itemnya meliputi :
 - a. tingkat pemenuhan kebutuhan fisiologis
 - b. tingkat pemenuhan kebutuhan keamanan
 - c. tingkat pemenuhan kebutuhan sosial
 - d. tingkat pemenuhan kebutuhan penghargaan
 - e. tingkat pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri

Sedangkan variabel dependen (Y) adalah prestasi kerja. Prestasi kerja karyawan adalah ukuran yang digunakan untuk menilai kualitas kinerja seorang karyawan, itemnya meliputi :

- a. mutu / kualitas kerja
- b. jumlah / kuantitas hasil pekerjaan.

3.5 Teknik Pengukuran Data

Pengukuran data merupakan suatu dasar penilaian dari hasil penelitian melalui kuisioner. Pengukuran data dengan skala Likert menurut Azwar yaitu suatu skala sikap yang berisi pertanyaan – pertanyaan sikap atau objek sikap (1997:97). Menurut Umar (1999:69), skala Likert ini berhubungan dengan pernyataan sikap seseorang terhadap sesuatu misal baik – tidak baik, selalu – tidak pernah, dimana responden diminta mengisi pertanyaan dalam skala ordinal verbal dalam jumlah kategori tertentu misal 3, 4, 5 atau 7. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik skala

Likert dengan skala 5 pada kuisisioner yang diberikan pada responden yang maksudnya adalah :

- a. apabila pada kuisisioner dijawab a, maka diberi skor 5
- b. apabila pada kuisisioner dijawab b, maka diberi skor 4
- c. apabila pada kuisisioner dijawab c, maka diberi skor 3
- d. apabila pada kuisisioner dijawab d, maka diberi skor 2
- e. apabila pada kuisisioner dijawab e, maka diberi skor 1

3.6 Metode Pengujian Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Singarimbun dan Effendi (1982) validitas menunjukkan ketepatan suatu alat pengukur itu untuk mengukur apa yang ingin diukur. Sekiranya peneliti menggunakan kuisisioner didalam pengumpulan data penelitian, maka kuisisioner yang disusunnya harus dapat mengukur apa yang ingin diukur.

Alat pengukur kuisisioner bias dikatakan sah (valid), bila alat ukur itu bias melakukan pengukuran benar – benar cermat. Pengukur terhadap tingkat kesahihan (validitas) kuisisioner dengan menggunakan teknik *korelasi pearson's product moment*. Menurut Sugiyono (2001:182) rumusnya adalah :

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{[n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

dimana : n : jumlah data obsevasi

X : variabel bebas

Y : variabel terikat

r_{xy} : koefisien korelasi pearson's product moment

Singgih Santoso (2000:277) menyatakan untuk mencari validitas dapat menggunakan perbandingan antara r hasil dengan r tabel. Untuk perhitungan yang menggunakan program SPSS r hasil dapat dilihat pada kolom Corrected Item Total Correlation. Dasar pengambilan keputusan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. jika r hasil positif dan r hasil > r tabel, maka butir / variabel tersebut sudah valid

2. jika r hasil negatif dan r hasil $< r$ tabel, maka butir / variabel tersebut tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Singarimbun dan Effendi (1982) reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan. Perhitungan ini didasarkan pada konsistensi internal suatu instrumen alat pengukuran dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach, Gujarat (1995) :

$$\alpha = \frac{(k)Cov / Var}{1 + (k - 1)Cov / Var}$$

dimana :

- α = alpha
- k = jumlah butir dalam skala
- Cov = rerata kovarians diantara butir
- Var = rerata varians dari butir

Jika menggunakan perhitungan dengan program SPSS dalam menentukan butir pertanyaan sudah reliabel atau belum dapat di jelaskan sebagai berikut (Singgih Santoso, 2000:280) :

1. jika r alpha positif dan r alpha $> r$ tabel, maka butir / variabel tersebut sudah reliabel.
2. jika alpha positif dan r alpha $< r$ tabel, maka butir / variabel tersebut tidak reliabel.

3.7 Metode Analisis Data

Didalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dengan maksud untuk mencari pemecahan masalah berdasarkan tujuan penelitian. Berikut ini akan diuraikan langkah-langkah dari pemecahan masalah yang meliputi :

3.7.1 Teknik Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen dengan variabel dependen maka digunakan alat analisis regresi linier berganda. Dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- A. mencari atau menemukan persamaan regresi. Pada penelitian ini menggunakan rumus regresi linier berganda dari J. Supranto (1999) yaitu :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e_i$$

Dimana :

Y = variabel terikat (prestasi kerja)

a = konstanta

x_1 = variabel bebas (kemampuan fisik)

x_2 = variabel bebas (tingkat pemenuhan kebutuhan)

b = koefisien regresi parsial

e_i = variabel pengganggu

- B. setelah model persamaan regresi diketahui atau ditemukan, maka dilakukan pengujian ekonometrik dengan maksud agar model regresi yang dihasilkan dapat memenuhi syarat sebagai *Best Linear Unbiased Estimation* (BLUE), maka model regresi perlu diuji dengan asumsi dasar klasik metode kuadrat terkecil (OLS / *Ordinary Least Square*). Model regresi dikatakan BLUE apabila tidak terdapat multikolinearitas, heterokedastisitas dan normalitas (Mulyono :1998:223)

- a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana satu atau lebih variabel bebas mempunyai korelasi atau hubungan dengan variabel bebas lainnya, dengan kata lain satu atau lebih variabel bebasnya merupakan suatu fungsi linear dari variabel bebas yang lain. Jika terjadi korelasi kuat maka terdapat problem multikolinearitas (Singgih Santoso, 2000:282).

Dasar pengambilan keputusan :

- pedoman suatu model regresi yang bebas multiko adalah jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) disekitar angka 1 dan mempunyai angka *tolerance* mendekati 1.
- koefisien regresi antar variabel independen harus lemah (dibawah 0.5) jika korelasi kuat dianggap telah terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heterokedastisitas

Tujuan dari uji asumsi ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual antara satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut Homokedastisitas, jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas (Singgih Santoso, 2000:212).

Dalam perhitungan SPSS untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik heteroskedastisitas dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di studentized.

Dasar pengambilan keputusan :

- jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, menyebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Tujuan dari uji asumsi ini adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal (Singgih Santoso, 2000:212). Dalam perhitungan melalui program SPSS untuk mendeteksi kenormalan distribusi kita dapat melihat penyebaran data (yang berupa titik-titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Dasar pengambilan keputusan :

- jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka, model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.2 Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan koefisien determinasi berganda (R^2). Nilai R^2 mengukur besarnya sumbangan dari variabel independen yang diteliti secara simultan terhadap variasi variabel dependen. Bila R^2 mendekati angka 1 maka dikatakan bahwa sumbangan dari variabel independen (kemampuan fisik (X_1), tingkat pemenuhan kebutuhan (X_2)) dengan variabel dependen (prestasi kerja karyawan / Y) semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi pada variabel dependennya.

Menurut Viphindratin (1999 : 111), koefisien determinasi berganda digunakan rumus sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{b_1(JKX_1) + (b_2,JKX_2Y)}{JKY}$$

Keterangan :

- R^2 = koefisien determinasi berganda
 JK = jumlah kuadrat
 JKX_1, Y = jumlah kuadrat X_1Y

3.7.3 Pengujian Hipotesis

3.7.3.1 Uji F (Pengujian Serentak)

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama – sama) dari variabel bebas kemampuan fisik (X_1) dan tingkat pemenuhan kebutuhan (X_2) terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan / Y) digunakan uji F. Menurut Gujarati (1997:120) dirumuskan sebagai berikut :

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

dimana :

- R^2 = koefisien determinasi
 K = jumlah variabel
 N = jumlah sampel
 F = uji F

Bentuk pengujiannya adalah :

Ha : $b_1 = b_2 = > = 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas kemampuan fisik (X_1), tingkat pemenuhan kebutuhan (X_2) dengan variabel terikat (prestasi kerja karyawan / Y).

Ho : $b_1 = b_2 = < = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas kemampuan fisik (X_1), tingkat pemenuhan kebutuhan (X_2) dengan variabel terikat (prestasi kerja karyawan / Y).

Pengujian melalui uji F ini dilakukan dengan jalan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat keyakinan sebesar 95 %. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Kondisi ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara simultan mampu memberikan penjelasan terhadap variasi pada variabel terikatnya atau dengan kata lain bahwa model analisis yang digunakan adalah sesuai dengan hipotesis.

3.7.3.2 Uji - t (Pengujian Parsial)

Untuk mengetahui variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat maka digunakan uji - t. menurut Gujarati (1997:74) uji - t digunakan rumas sebagai berikut :

$$t = \frac{\beta_i}{Se(\beta_i)}$$

Dimana : β_i : koefisien regresi

Se (β_i) : standar deviasi

t : uji - t

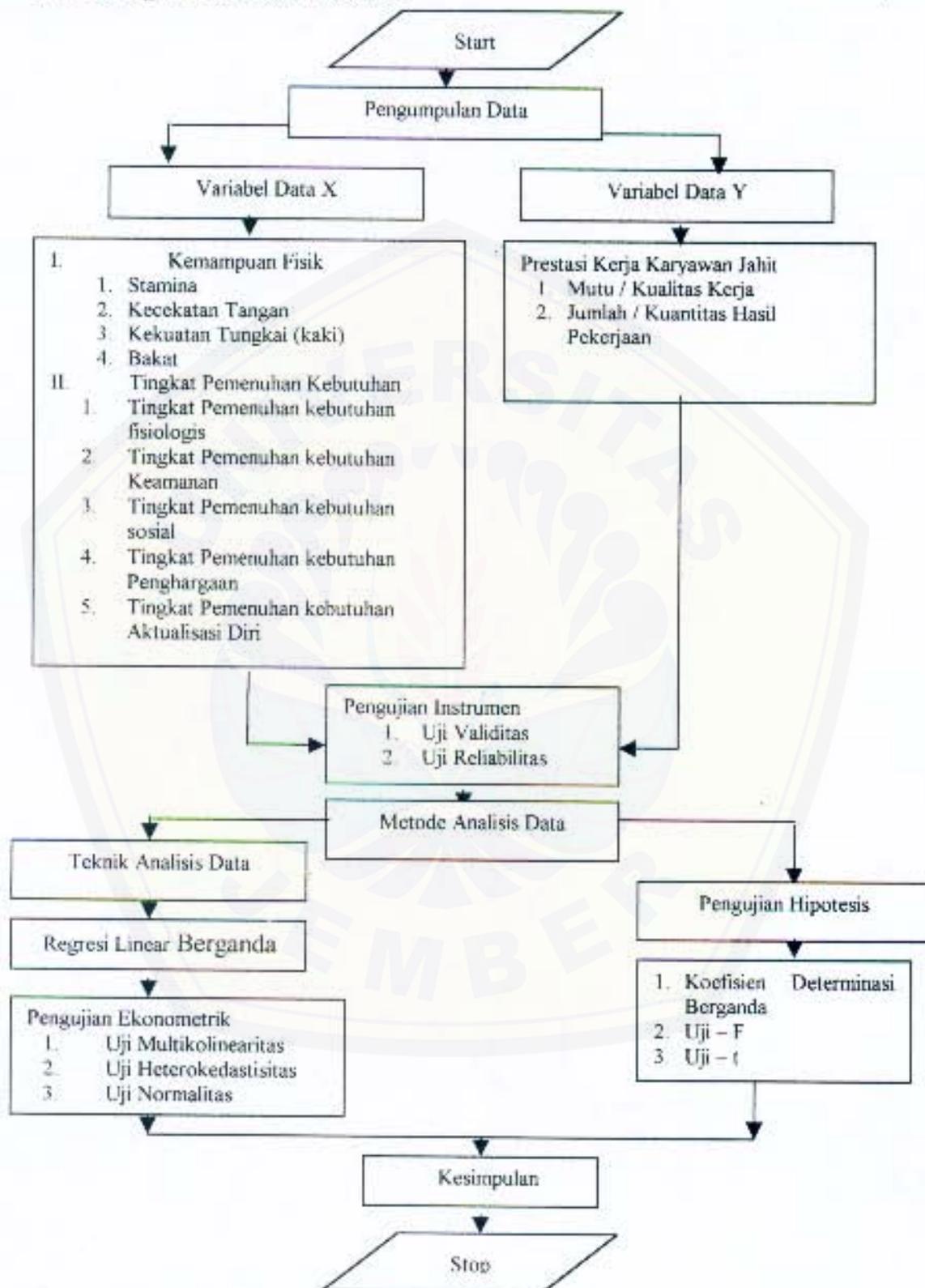
bentuk pengujiannya adalah :

Ha : $b_1 = b_2 < 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang nyata antara variabel bebas kemampuan fisik (X_1), tingkat pemenuhan kebutuhan (X_2) dengan variabel terikat (prestasi kerja karyawan / Y).

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya terdapat pengaruh yang bermakna antara variabel bebas kemampuan fisik (X_1), tingkat pemenuhan kebutuhan (X_2) dengan variabel terikat (prestasi kerja karyawan / Y).

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95 %, kemudian dibandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $\alpha/2$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara masing – masing variabel bebas kemampuan fisik (X_1), tingkat pemenuhan kebutuhan (X_2) dengan variabel terikat (prestasi kerja karyawan / Y). Kondisi ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara parsial (sendiri – sendiri) mampu memberikan penjelasan terhadap variasi pada variabel terikatnya atau dengan kata lain bahwa model analisis yang digunakan adalah sesuai dengan hipotesis.

3.8 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 : Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan Kerangka pemecahan masalah

1. Peneliti memulai penelitian.
2. Peneliti mengumpulkan data yang sesuai dengan pokok permasalahan penelitian.
3. Variabel data X yang akan diteliti dan dianalisa adalah kemampuan fisik dengan item stamina, kecekatan tangan, kekuatan tungkai (kaki), bakat dan tingkat pemenuhan kebutuhan dengan item tingkat pemenuhan kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.
4. Variabel data Y yang akan diteliti dan dianalisa adalah prestasi kerja karyawan jahit dengan item mutu / kualitas kerja dan jumlah / kuantitas hasil pekerjaan.
5. Melakukan pengujian instrument penelitian (kuisisioner) dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui kesahihan dan keandalan data.
6. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis dengan sebuah metode yang meliputi teknik analisis data dan pengujian hipotesis.
7. Teknik analisis data yang digunakan yang sesuai pokok permasalahan yaitu regresi linear berganda kemudian dilakukan pengujian ekonometrik melalui uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji normalitas.
8. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji - F, uji - t, dan mengetahui koefisien determinasi berganda.
9. Peneliti mengambil kesimpulan setelah data - data yang dianalisis.
10. Penelitian selesai.

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dari analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dan uraian sebagai berikut :

1. Pengaruh secara simultan (bersama-sama) dapat dibuktikan melalui hasil uji F yang diperoleh yaitu sebesar (27,100). Hal ini menunjukkan bahwa F hitung > F tabel (3,316) artinya bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh secara nyata terhadap prestasi kerja karyawan jahit pada Perusahaan Konveksi Dan Sablon The Blessing Tuhan Jawa Timur.
2. Pengaruh secara partial (individu) dapat dilihat dari hasil uji t yang diperoleh yaitu untuk variabel kemampuan fisik (X_1) sebesar 2,397 dan untuk variabel tingkat pemenuhan kebutuhan (X_2) sebesar 5,470. Dari kesemua uji t menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari pada t tabel sebesar 1,697. Hal ini mengandung arti bahwa variabel kemampuan fisik (X_1) dan tingkat pemenuhan kebutuhan (X_2) berpengaruh secara nyata terhadap prestasi kerja karyawan jahit pada Perusahaan Konveksi Dan Sablon The Blessing di Tuban.
3. Berdasarkan dari hasil perhitungan koefisien determinasi berganda menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan dari variabel kemampuan fisik (X_1) dan tingkat pemenuhan kebutuhan (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan jahit yaitu sebesar 66,7 % dan sisanya sebesar 33,3 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Dengan melihat hasil perhitungan diatas maka dapat dikatakan hasil dari penelitian ini menerima H_a yang berbunyi terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara variabel karakteristik individu terhadap prestasi kerja karyawan jahit pada Perusahaan Konveksi Dan Sablon The Blessing di Tuban.

5.2 Saran

Agar hasil penelitian lebih teruji reliabilitasnya diharapkan kepada penelitian selanjutnya untuk mperluas indikator dari variabel karakteristik individu yang belum disertakan dalam penelitian ini. Bagi peneliti lain dengan tema sumber daya manusia

agar dikonfirmasi di tempat lain, baik pada perusahaan swasta atau BUMN. Hal itu dimaksudkan untuk memperluas khasanah keilmuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

Selanjutnya dengan melihat serta mempertimbangkan hasil dari penelitian ini, maka ada beberapa masukan bagi pihak manajemen Perusahaan Konveksi Dan Sablon The Blessing di Tuban yaitu :

1. Dengan melihat hasil analisis regresi secara partial (individu) diketahui bahwa variabel tingkat pemenuhan kebutuhan lebih dominan terhadap prestasi kerja. Hal ini perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen perusahaan, mengingat dengan adanya kebutuhan motivasi dapat ditingkatkan pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja karyawan pula.
2. Sedangkan variabel lainnya yang berupa kemampuan fisik memiliki pengaruh yang lebih rendah dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Hal ini perlu mendapat perhatian serius dari perusahaan agar produktivitas dapat ditingkatkan dan pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja karyawan pula.
3. Perusahaan perlu mengkaji variabel lain diluar model, yang memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Dharma. 1996. *Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Bagi Manajer*. Bandung: CV. Sinar Baru
- Arikunto, Suharsimi. 1993. *Prosedur Penelitian Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arif Rahunan, S. 2001. *Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Paramedis di RSUD Soebandi Jember*. Skripsi (Tidak Dipublikasikan). Jember
- Ghones, F. C. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Gibson et al. 1998. *Organisasi dan Manajemen : Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi 5. Jakarta: Erlangga
- Gibson, Inoncevich, Donnelly. 1996. *Organisasi Edisi Kedelapan Jilid I*. Jakarta: Binarupa.
- Gujarati, Damodar. 1997. *Ekonomika Dasar*. Jakarta: Erlangga
- Husein, Umar. 1999. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisms*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Moch Untung, S. 2002. *Analisis Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Manajemen PT. Indora Arta Wisesa Surabaya*. Skripsi (Tidak Dipublikasikan). Jember
- Mulyono, Sri. 1998. *Statistik Untuk Ekonomi*. Jakarta: Lembaga Penerbit FE Universitas Indonesia
- Rendall, S. Sculer. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke 21*. Jakarta: Erlangga
- Robbin, SP. 1996. *Perilaku Organisasi :Konsep Kontroversi Aplikasi Jilid I*. Jakarta: PT. Frenhallindo
- Santoso, Singgih. 1999. *SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional Versi 10.0*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Siswanto, Bedjo. 1989. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru
- Supranto, J. 1999. *Statistik Teori Dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga

Swasto, B. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: FIA Universitas Brawijaya

Viphindrartin, Sebastiana. 1999. *Statistik Ekonomi*. Jember: FE UNEJ



KUISIONER PENELITIAN

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
Jahit Perusahaan Konveksi dan Sablon The Blessing
Di Tuban

Yth : Saudara / i

Karyawan Jahit Perusahaan Konveksi dan Sablon The Blessing
Tuban – JATIM

Dengan hormat,

Dalam rangka penulisan kripsi dengan judul "**Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Jahit Perusahaan Konveksi dan Sablon The Blessing**". Peneliti memohon bantuan anda untuk mengisi kuisisioner penelitian ini. Melalui penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja karyawan. Demi berhasilnya penelitian ini, peneliti sangat membutuhkan bantuan anda dalam memberi informasi dengan menjawab pertanyaan – pertanyaan dalam kuisisioner ini.

Informasi yang anda berikan hanya untuk kepentingan terbatas, dalam arti hanya untuk penelitian ini saja. Peneliti menjamin rahasia pribadi anda dan juga jawaban – jawaban yang ada dalam memberikan kebenaran data kepada peneliti.

Kerja sama anda sangat berarti bagi kesuksesan penelitian ini. Oleh karena itu peneliti menyampaikan terima kasih sebelumnya.

Jember, April 2005

Peneliti

No. Responden	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	x2.11	x2.12	x2.13	x2.14	y1	y2
1	4	3	3	4	3	5	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
2	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	3	3	2	2	4	2	1	5	4	4	4	3	4	3	3	2	3	2	2
4	3	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3
5	4	4	3	3	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
6	4	3	3	3	3	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
7	3	3	3	3	3	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
8	3	3	4	4	3	5	3	3	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4
9	3	2	3	2	3	5	2	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	3	3
10	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
11	3	4	4	5	4	5	2	2	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4
12	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3
13	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
14	4	4	3	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
15	4	4	3	3	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	3	5	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	5	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5
19	5	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3
20	4	3	3	4	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5
22	3	4	3	4	4	5	4	4	6	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5
23	4	3	3	3	3	5	3	3	5	4	4	4	5	3	3	4	1	3	3	3
24	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	3	3	2	2	3	2	1	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
26	4	4	4	3	2	4	3	1	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3
27	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
28	4	3	3	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
29	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5
30	4	4	4	3	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4

Lampiran 3 Rekapitulasi Jawaban Responden

No. Responden	tot. x1	tot. x2	tot. y
1	14	57	8
2	16	64	10
3	10	44	4
4	15	58	8
5	14	65	10
6	13	54	6
7	16	57	4
8	14	59	8
9	10	55	6
10	10	52	6
11	16	58	8
12	17	56	6
13	14	59	7
14	15	58	8
15	14	59	8
16	16	57	8
17	14	58	8
18	18	60	10
19	15	53	6
20	15	56	8
21	14	63	9
22	16	58	9
23	13	48	6
24	15	54	8
25	12	47	6
26	15	40	8
27	16	58	8
28	14	54	9
29	15	61	9
30	15	55	8

Nama / Inisial :

Jawablah pertanyaan ini dengan memberi tanda (X) pada pilihan (a, b, c, d atau e) yang sesuai dengan keadaan saudara yang sebenarnya !

I. Karakteristik Individu

A. Kemampuan Fisik

1. Sejauh mana kondisi stamina saudara dalam melakukan pekerjaan ?

a. sangat baik	b. baik	c. ragu-ragu
d. kurang baik	e. sangat kurang baik	
2. Menurut saudara, dalam pekerjaan ini menuntut kecakatan tangan yang baik ?

a. sangat setuju	b. setuju	c. ragu-ragu
d. kurang setuju	e. sangat kurang setuju	
3. Menurut saudara, dalam pekerjaan ini diperlukan kekuatan tungkai kaki saudara untuk menginjak pedal mesin ?

a. sangat setuju	b. setuju	c. ragu-ragu
d. kurang setuju	e. sangat kurang setuju	
4. Sejauh mana kecocokan / kesesuaian antara bakat saudara dengan pekerjaan saudara saat ini ?

a. sangat sesuai	b. sesuai	c. ragu-ragu
d. kurang sesuai	e. sangat kurang sesuai	

B. Tingkat Pemenuhan Kebutuhan

5. Sejauh mana gaji dan tunjangan lainnya yang saudara terima dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan ?

a. sangat memenuhi	b. memenuhi	c. ragu-ragu
d. kurang memenuhi	e. sangat kurang memenuhi	
6. Sejauh mana perhatian perusahaan dalam memberikan perlindungan kerja dan kesejahteraan karyawan ?

a. sangat tinggi	b. tinggi	c. ragu-ragu
d. rendah	e. sangat rendah	
7. Bagaimana keyakinan saudara terhadap perusahaan bahwa saudara tidak akan diberhentikan dari pekerjaan ini ?

a. sangat yakin	b. yakin	c. ragu-ragu
-----------------	----------	--------------

- d. kurang yakin e. sangat kurang yakin
8. Menurut saudara, seberapa besar keyakinan saudara bahwa dapat bekerja selamanya (samapi pensiun) dalam perusahaan ini ?
- a. sangat yakin b. yakin c. ragu-ragu
d. kurang yakin e. sangat kurang yakin
9. Bagaimana keyakinan saudara, tentang pesangon yang akan diberikan kepada saudara jika saudara diberhentikan dari perusahaan ?
- a. sangat yakin b. yakin c. ragu-ragu
d. kurang yakin e. sangat kurang yakin
10. Menurut saudara bagaimana perilaku atasan kepada saudara dalam menjalankan pekerjaan ?
- a. sangat bijaksana b. bijaksana c. ragu-ragu
d. kurang bijaksana e. sangat kurang bijaksana
11. Bagaimana perilaku atasan terhadap saudara dalam melakukan bimbingan pekerjaan kepada saudara ?
- a. sangat bijaksana b. bijaksana c. ragu-ragu
d. kurang bijaksana e. sangat kurang bijaksana
12. Jika saudara membuat kesalahan dalam bekerja, bagaimana atasan menegur saudara ?
- a. sangat sering menegur b. menegur c. ragu-ragu
d. jarang menegur e. sangat jarang menegur
13. Bagaimana hubungan saudara dengan rekan kerja dalam melakukan koordinasi pekerjaan ?
- a. sangat baik b. baik c. ragu-ragu
d. kurang baik e. sangat kurang baik
14. Seberapa tinggi saudara mempunyai kemauan dan kesediaan untuk memelihara kelancaran kerja sama dengan kawan sekerja ?
- a. sangat tinggi b. tinggi c. cukup
d. rendah e. sangat rendah
15. Sejauh mana saudara dihargai oleh rekan kerja dalam melakukan pekerjaan ?
- a. sangat dihargai b. dihargai c. ragu-ragu

- d. kurang dihargai e. sangat kurang dihargai
16. Se jauh mana atasan menghargai saudara apabila dalam melakukan pekerjaan saudara mencapai target ?
- a. sangat dihargai b. dihargai c. ragu-ragu
d. kurang dihargai e. sangat kurang dihargai
17. Se jauh mana kemampuan saudara untuk mewujudkan kreatifitas dalam melakukan pekerjaan ?
- a. sangat mampu b. mampu c. ragu-ragu
d. kurang mampu e. sangat kurang mampu
18. Se jauh mana kepuasan saudara, jika mendapatkan pengembangan kemampuan ?
- a. sangat puas b. puas c. ragu-ragu
d. kurang puas e. sangat kurang puas

II. Prestasi Kerja

19. Dalam melakukan pekerjaan, apakah hasil produksi telah sesuai dengan standart perusahaan dan berapa jumlah produksi yang saudara hasilkan per minggu (dalam unit) ?
- a. sangat sesuai (576 – 600)
b. sesuai (551 – 575)
c. cukup (526 – 550)
d. tidak sesuai (501 – 525)
e. sangat tidak sesuai (475 – 500)
20. Salah satu penilaian kualitas (mutu) pekerjaan dilihat dari ketelitian dan kerapian dari hasil pekerjaan dengan menghitung tingkat kesalahan (produk cacat), berapakah rata-rata produk cacat yang saudara buat dalam satu minggu (dalam unit) ?
- a. 0 – 5 b. 6 – 10 c. 11 – 15
d. 16 – 20 e. 21 – 25

(terima kasih atas kerja sama saudara)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
FISIK1	10,3333	1,6437	,3954	,6483
FISIK2	10,6333	2,1401	,4597	,4695
FISIK3	10,6667	2,2283	,4756	,4593
FISIK4	10,4667	1,7747	,4242	,4955

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30,0

N of Items = 4

Alpha = ,5960

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
KEB1	51,9000	24,3690	,6425	,8681
KEB2	50,7000	24,4069	,6215	,8745
KEB3	51,9667	24,4471	,5480	,8734
KEB4	52,1000	21,4034	,7434	,8634
KEB5	50,4333	27,9092	,4826	,8861
KEB6	51,1333	25,9126	,6168	,8745
KEB7	51,1333	26,8093	,5241	,8759
KEB8	51,1667	27,4540	,4091	,8795
KEB9	51,0000	26,6207	,3141	,8785
KEB10	51,1000	25,6793	,6187	,8709
KEB11	51,0333	24,7713	,7562	,8630
KEB12	51,1000	25,3345	,5966	,8710
KEB13	51,6667	22,7816	,6578	,8682
KEB14	51,1667	24,9575	,6544	,8677

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30,0

N of Items = 14

Alpha = ,8800

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
PRE1	3.7333	.7540	.8881	-
PRE2	3.6333	.5161	.8881	-

RELIABILITY ANALYSIS - SCORE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 2

Alpha = .9319



Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KBUTUHAN FISIK		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: PRESTASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.667	.643	.92

a. Predictors: (Constant), KBUTUHAN, FISIK

b. Dependent Variable: PRESTASI

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	46.034	2	23.017	27.100	.000 ^a
	Residual	22.933	27	.849		
	Total	68.967	29			

a. Predictors: (Constant), KBUTUHAN, FISIK

b. Dependent Variable: PRESTASI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.423	1.881		-3.415	.002
	FISIK	.239	.100	.289	2.397	.024
	KBUTUHAN	.169	.035	.659	5.470	.000

a. Dependent Variable: PRESTASI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5.423	1.951		-3.415	.002		
	FISIK	.239	.100	.289	2.397	.024	.847	1.181
	KBUTUHAN	.189	.035	.659	5.470	.000	.847	1.181

a. Dependent Variable: PRESTASI

Coefficient Correlations^a

Model			KBUTUHAN	FISIK
1	Correlations	KBUTUHAN	1.000	-.391
		FISIK	-.391	1.000
	Covariances	KBUTUHAN	1.195E-03	-1.35E-03
		FISIK	-1.347E-03	9.931E-03

a. Dependent Variable: PRESTASI

Collinearity Diagnostics^a

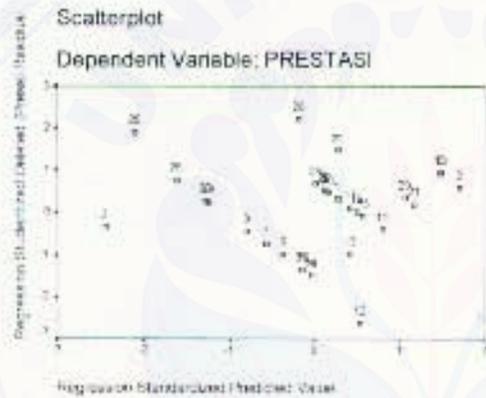
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	FISIK	KBUTUHAN
1	1	2.986	1.000	.00	.00	.00
	2	9.526E-03	17.705	.16	1.00	.12
	3	4.550E-03	25.617	.84	.00	.88

a. Dependent Variable: PRESTASI

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	4.28	9.50	7.37	1.26	30
Std. Predicted Value	-2.446	1.694	.000	1.000	30
Standard Error of Predicted Value	.17	.59	.27	.11	30
Adjusted Predicted Value	3.81	9.42	7.34	1.32	30
Residual	-2.04	1.87	1.33E-15	.89	30
Std. Residual	-2.211	2.027	.000	.965	30
Stud. Residual	-2.381	2.064	.013	1.025	30
Deleted Residual	-2.36	2.19	2.79E-02	1.01	30
Stud. Deleted Residual	2.629	2.207	.008	1.065	30
Mahal. Distance	.001	11.098	1.933	2.511	30
Cook's Distance	.000	.781	.052	.148	30
Centered Leverage Value	.000	.383	.057	.087	30

a. Dependent Variable: PRESTASI



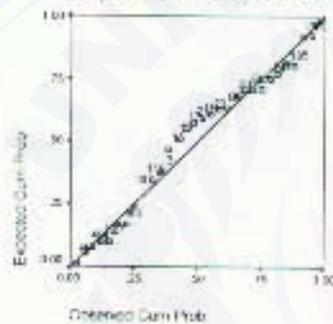
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	4.29	9.50	7.37	1.26	30
Residual	-2.04	1.87	1.33E-15	.89	30
Std. Predicted Value	-2.445	1.694	.000	1.000	30
Std. Residual	-2.211	2.027	.000	.965	30

a. Dependent Variable: PRESTASI

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residuals

Dependent Variable: PRESTASI



Tabel t dan r dengan $\alpha 5\%$

N / df	t	r
1	6,314	0,988
2	2,920	0,900
3	2,353	0,805
4	2,132	0,729
5	2,015	0,669
6	1,943	0,621
7	1,895	0,582
8	1,860	0,549
9	1,833	0,521
10	1,812	0,497
11	1,796	0,476
12	1,782	0,458
13	1,771	0,441
14	1,761	0,426
15	1,753	0,412
16	1,746	0,400
17	1,740	0,389
18	1,734	0,378
19	1,729	0,369
20	1,725	0,360
30	1,697	0,296

Tabel F dengan α 5 %

N / df	1	2
1	161,446	199,499
2	18,513	19,000
3	10,128	9,552
4	7,709	6,944
5	6,608	5,786
6	5,987	5,143
7	5,591	4,737
8	5,318	4,459
9	5,117	4,256
10	4,965	4,103
11	4,844	3,982
12	4,747	3,885
13	4,667	3,806
14	4,600	3,739
15	4,543	3,682
16	4,494	3,634
17	4,451	3,592
18	4,414	3,555
19	4,381	3,522
20	4,351	3,493
21	4,325	3,467
22	4,301	3,443
23	4,279	3,422
24	4,260	3,403
25	4,242	3,385
26	4,225	3,369
27	4,210	3,354
28	4,196	3,340
29	4,183	3,328
30	4,171	3,316



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN

Alamat : Jl. Kalimantan No. 37 Telp. (0331) 339385 Fax. (0331) 337818 Jember 68121
E-mail : lcnalit_unoj@jember.telkom.net.id

Nomor : 457/J25.3.1/PL.5/2005
Tempiran : -
Perihal : Permohonan Ijin melaksanakan
Penelitian

27 April 2005

Kepada : Yth. Sdr. Pemimpin
Perusahaan Konveksi dan Sablon THE BLESSING
TUBAN - JAWA TIMUR
di -
TUBAN

Memperhatikan surat pengantar dari Fakultas Ekonomi Universitas Jember No. 2300/J25.1.4/PL.5/2005 tanggal 27 April 2005, perihal ijin penelitian mahasiswa :

Nama / NIM : JUNIARTO / 00 - 1238
Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen
Alamat : Jl. PB. Sudirman 40 Kalisat Jember
Judul Penelitian : Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perusahaan Konveksi Dan Sablon *THE BLESSING* Tuban Jawa Timur.
Lokasi : Tuban - Jawa Timur
Lama Penelitian : 1 (satu) bulan

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan Saudara disampaikan terima kasih.



Ketua,
Prof. Drs. Kusno, DEA, Ph.D.
NIP. 131 592 357

Salinan Kepada Yth. :
Sdr. Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Jember
Mahasiswa, ybs.
Arsip.

PERUSAHAAN KONVEKSI DAN SABLON THE BLESSING

Jl. Raya Widang 820 Widang Tuban Jawa Timur

Tlp. 0322 – 451887, 452035 Fax.0322 – 455442

Tuban, 02 Mei 2005

Nomor : 046/LAW-ADM/EXT/V/2005

Lampiran : -

Perihal : Persetujuan ijin penelitian

Kepada : Yth Sdr Rektor Universitas Jember
di Jember

Dengan hormat,

Menunjuk surat pengantar dari Universitas Jember nomor : 457/ J25.3.1 / PL.5 / 2005 tentang permohonan ijin melaksanakan penelitian, maka dengan ini kami sampaikan bahwa penelitian oleh sdr. Juniarto dapat kami setujui.

Adapun waktu penelitian dapat dilaksanakan mulai tanggal penerbitan surat ini sampai dengan selesai (sesuai dengan permohonan yang di ajukan)

Demikian persetujuan penelitian ini kami sampaikan.

Hormat kami

Perusahaan Konveksi Dan Sablon The Blessing

