



**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA
DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Linting Rokok Pabrik Rokok Seribu Satu Alami
Pamekasan Tahun 2010)

SKRIPSI

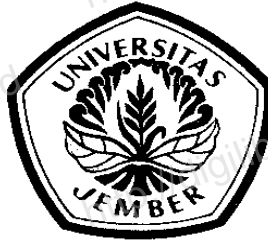
Oleh:

NURUL HIDAYATI

050210301343

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

2010



**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA
DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Linting Rokok Pabrik Rokok Seribu Satu Alami
Pamekasan Tahun 2010)

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi syarat-syarat untuk
menyelesaikan Program Studi Pendidikan Ekonomi (S1) dan mencapai gelar
Sarjana Pendidikan

Oleh:

**NURUL HIDAYATI
050210301343**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS JEMBER
2010**

PERSEMBAHAN

Kutorehkan karya kecilku penuh syukur sebesar-besarnya teruntuk:

- 1. Orang tuaku Almarhum Bapak Mohammad Rifai dan Ibu Mutmainnah, terima kasih atas limpahan kasih sayang, semangat dan untaian do'a yang tak henti-hentinya diberikan padaku;*
- 2. Kakekku Iksan dan Nenekku Satumi terimakasih atas limpahan kasih sayang, harapan dan untaian do'a yang diberikan padaku dari kecil;*
- 3. Kakakku Khairul Hidayat dan Adikku Novi Kur Nia Wati yang tiada henti memberi dorongan, semangat, harapan, serta kasih sayang padaku*
- 4. Teman-teman terbaikku Titin, Faiz, Mery, Pipit, Yuni yang selalu membantu memberiku semangat dalam penyelesaian pembuatan skripsi ini.*
- 5. Teman - teman PE'05, tetap semangat;*
- 6. Untuk almamater, Universitas Jember yang kubanggakan;*

MOTTO

“ Sesungguhnya Allah suka kepada hamba yang berkarya dan terampil. Barang siapa bersusah payah mencari nafkah untuk keluarganya maka dia serupa dengan mujahid di jalan Allah Azza Wajalla”

(H. R. Ahmadi)

“ Berikanlah kepada pekerja upah sebelum kering keringatnya”

(H. R. Abu Yu'la)

“Allah SWT memberi rizki kepada hambanya sesuai dengan kegiatan, kemauan kerasnya serta ambisinya”

(H. R. Ath Thusdy)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurul Hidayati

NIM : 050210301343

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul: “PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Linting Rokok Pabrik Rokok Seribu Satu Alami Pamekasan Tahun 2010)” adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi mana pun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, Oktober 2010

Yang menyatakan,

Nurul Hidayati

NIM. 050210301343

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Linting Rokok Pabrik Rokok Seribu Satu Alami Pamekasan Tahun 2010)

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi syarat-syarat untuk menyelesaikan Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Pendidikan IPS (S1) dan mencapai gelar Sarjana Pendidikan

Oleh :

Nama Mahasiswa : NURUL HIDAYATI
NIM : 050210301343
Angkatan : 2005
Daerah Asal : Pamekasan
Tempat / Tgl Lahir : Pamekasan, 05 November 1986
Jurusan / Prog. Studi : Pend. IPS / Pend. Ekonomi

Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dra. Retna Ngesti S, M. P
NIP. 19670715 199403 2 004

Drs. Pramono Adi Sardjono, M.Si
NIP. 19600613 198702 1 001

PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas
Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember

Hari : Selasa

Tanggal : 26 Oktober 2010

Jam : 09.00 - Selesai

Tempat : Gedung 1 FKIP

Tim Penguji :

Ketua Penguji,

Sekretaris,

Drs. Umar H.M.S, M.Si
NIP. 19621231 198802 1 001

Drs. Pramono Adi Sardjono, M.Si
NIP. 19670715 199403 2 004

Anggota :

1. Drs. Joko Widodo, M. M 1. (.....)
NIP. 19600217 198603 1 003
2. Dra. Retna Ngesti Sedyati, M. P 2. (.....)
NIP. 19670715 199403 2 004

Mengesahkan

Dekan Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan,

Drs. H. Imam Muchtar, S. H, M. Hum
NIP. 19540712 198003 1 005

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Jember.

Penulis menyadari tanpa bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak mungkin dapat terselesaikan, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Drs. H. Imam Muchtar, S. H, M. Hum, selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember;
2. Drs. Sumarjono, M. Si, selaku Ketua Jurusan Pendidikan IPS;
3. Dra. Hj. Sri Wahyuni, M.Si, selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi
4. Dra. Retna Ngesti S, M. P, selaku Pembimbing I dan Drs. Pramono Adi Sardjono, M.Si yang telah membimbing penulis dengan penuh kesabaran dalam penulisan skripsi ini;
5. Drs. Umar HMS, M. Si selaku Ketua Penguji Skripsi dan Drs. Joko Widodo, M.M, selaku Penguji Skripsi;
6. Bapak H. Muhamad Badri selaku pimpinan Perusahaan Rokok Seribu Satu Alami Pamekasan;
7. Semua pihak yang turut membantu dalam pelaksanaan penelitian.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini memiliki banyak kekurangan dan jauh dari sempurna, untuk itu penulis mengharap adanya masukan baik berupa kritik maupun saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap skripsi ini dapat memberi manfaat bagi pembaca umumnya dan bagi penulis khususnya.

Jember, Oktober 2010

Nurul Hidayati



RINGKASAN

Nurul Hidayati, 2005, Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Judul : **"Pengaruh Pemberian Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Linting Rokok Di Pabrik Rokok Seribu Satu Alami Pamekasan Tahun 2010)."** Tebal 71 halaman

Setiap perusahaan selalu menginginkan hasil yang maksimum dalam proses produksinya. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut perlu adanya dukungan dari setiap unsur perusahaan termasuk di dalamnya tenaga kerja bagian produksi. Tenaga kerja bagian produksi linting di PR Seribu Satu Alami Pamekasan memiliki prestasi kerja yang sedang, hal ini dibuktikan dengan output yang dihasilkan berdasar dalam kategori sedang yaitu rata-rata 8.000-14.000 linting per minggu. Salah satu hal yang dilakukan perusahaan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kemampuan menghasilkan output. Pemberian kompensasi berdasarkan prestasi kerja atau kesatuan hasil memberikan semangat tersendiri bagi karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja mereka. Permasalahan yang timbul adalah 1) Adakah pengaruh yang signifikan dari variabel pemberian kompensasi, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan bagian linting rokok di Pabrik Rokok Seribu Satu Alami Pamekasan tahun 2010? 2) Manakah di antara variabel bebas (pemberian kompensasi, disiplin kerja dan pengalaman kerja) yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan bagian linting rokok di Pabrik Rokok seribu Satu Alami Pamekasan tahun 2010?

Pengambilan responden dalam penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling* dengan cara undian, dan terpilih sebanyak 55 sampel dari 120 populasi. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan dokumentasi untuk mendukung hasil angket. Analisis dari jawaban angket yang disebarkan kepada responden dilakukan dengan menggunakan program SPSS 15.0 for windows untuk menguji pengaruh variabel Pemberian Kompensasi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja karena peneliti menggunakan analisis data dalam bentuk Uji Validitas, Uji Reliabilitas, analisis regresi linier berganda, analisis garis varian regresi, analisis koefisien determinasi berganda, Uji F, Uji t, serta Coefisien Beta.

Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian kompensasi, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja secara parsial. Persamaan yang diperoleh adalah $\hat{Y} = -0.355 + 1.178 X_1 + 0.179 X_2 + 0.421 X_3 + e_i$. Pengaruh secara parsial antara pemberian kompensasi, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan bagian linting rokok PR. Seribu Satu Alami Pamekasan dapat dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 29,503 $F_{hitung} > F_{tabel}$

(29,503 > 3,175) atau nilai Sig.-nya di bawah 0,05 atau 5% (0.000 < 0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi, disiplin kerja dan pengalaman kerja bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan bagian linting rokok PR Seribu Satu Alami Pamekasan. Sedangkan secara simultan (Uji F) dapat diketahui bahwa 1) Variabel pemberian kompensasi (X_1), yaitu $t_{hit} \geq t_{tabel}$ ($6,275 > 1,675$). 2) Variabel disiplin kerja (X_2), yaitu $t_{hit} \geq t_{tabel}$ atau $2,269 > 1,675$. 3) Variabel pengalaman kerja (X_3), $t_{hit} \geq t_{tabel}$ atau $2,340 > 1,675$. Variabel pemberian kompensasi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap prestasi kerja yakni sebesar 46,69%. Hal ini sesuai dengan jumlah dari R_{square} yakni 0,634 atau 63,4%.

Berdasarkan hasil penghitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa 100% - 63,4% = 36,6% variabel lain berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan bagian linting rokok di PR Seribu Satu Alami Pamekasan. Dari hasil temuan lapangan prestasi kerja karyawan bagian linting rokok di PR Seribu Satu Alami Pamekasan kurang maksimal diakibatkan karena kondisi fisik yang kurang mendukung dan kualitas linting rokok yang dihasilkan karyawan kurang sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, sehingga masih ada sebagian linting rokok yang disortir. Saran peneliti yakni dengan menata kembali ruang kerja sehingga tenaga kerja merasakan suasana baru dan perusahaan tetap mempertahankan pemberian kompensasi yang layak kepada karyawan.

Kata Kunci : Pemberian Kompensasi, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja

DAFTAR ISI

JUDUL	i
PERSEMBAHAN.....	ii
MOTTO	iii
PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
PENGESAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
PETA LOKASI	viii
RINGKASAN	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Penelitian Terdahulu	6
2.2 Landasan Teori Sumber Daya Manusia	7
2.3 Konsep Teori tentang Kompensasi	8
2.3.1 Tujuan Sistem Kompensasi.....	9
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi.....	9
2.3.3 Upah	10
2.4 Landasan Teori Tentang Disiplin Kerja.....	14
2.4.1 Ketaatan Pada Hari Kerja.....	15
2.4.2 Ketaatan Pada Jam Kerja	16
2.4.3 Ketaatan Pada Peraturan Kerja.....	17

2.5 Landasan Teori Tentang Pengalaman Kerja	18
2.6 Landasan Teori Tentang Prestasi Kerja	19
2.6.1 Kuantitas Kerja	20
2.6.2 Kualitas Kerja.....	21
2.7 Pengaruh Pemberian Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja	23
2.8 Kerangka pemikiran Penelitian	25
2.9 Hipotesis Penelitian.....	26
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Rancangan Penelitian	27
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	28
3.3 Metode Penentuan Lokasi	30
3.4 Metode Penentuan Responden	30
3.5 Jenis dan Sumber Data	31
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	32
3.7 Teknik Pengolahan Data	34
3.7.1 Teknik Editing.....	34
3.7.2 Teknik Skoring.....	35
3.7.3 Teknik Tabulasi.....	36
3.8 Metode Analisis Data.....	36
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	36
3.8.2 Uji Validitas.....	36
3.8.3 Uji Reliabilitas.....	37
3.8.4 Analisi Inferensial	38
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1 Data Umum.....	42
4.1.1 Gambaran Umum Daerah Penelitian	42
4.1.2 Sejarah Singkat Berdirinya Pabrik Rokok (PR) Seribu Satu Alami Pamekasan	42

4.1.3 Struktur Organisasi	43
4.1.4 Penetapan Jam Kerja.....	46
4.1.5 Proses Produksi.....	46
4.1.6 Gambaran Responden	48
4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	50
4.2.1 Uji Validitas	50
4.2.2 Uji Reliabilitas	51
4.3 Analisis Deskriptif (Data Utama)	52
4.3.1 Interpretasi Variabel Pemberian Kompensasi.....	52
4.3.2 Interpretasi Disiplin Kerja	53
4.3.3 Interpretasi Pengalaman Kerja.....	57
4.3.4 Interpretasi Prestasi Kerja.....	58
4.4 Analisis Inferensial	59
4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	59
4.4.2 Analisis Varian Garis Regresi.....	61
4.4.3 Analisis Koefisien Determinasi Berganda.....	62
4.4.4 Uji F.....	62
4.4.5 Uji t	63
4.5 Pembahasan	65
4.6 Kekuatan dan Kelemahan Penelitian	69
4.6.1 Kekuatan Penelitian	69
4.6.2 Kelemahan Penelitian	69
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN.....	70
5.1 Kesimpulan	70
5.2 Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN- LAMPIRAN	

DAFTAR LAMPIRAN

A.	Matriks Penelitian.....	75
B.	Tuntunan Penelitian.....	76
C.	Tuntunan Wawancara.....	78
D.	Angket Penelitian.....	80
E.	Data Responden Bagian Produksi Linting PR Seribu Satu Alami Pamekasan.....	85
F.	Tabel Hasil Angket.....	87
G.	Tabel Kerja.....	89
H.	Analisis Data.....	91
I.	Dokumentasi Penelitian.....	97
J.	Transkrip Wawancara.....	100
K.	Form Setoran Linting Rokok Pabrik Rokok Seribu Satu Alami Pamekasan.....	106
L.	Tabel nilai-nilai Kritis Koefisien (r) Product Moment.....	107
M.	Tabel nilai-nilai Kritis F.....	108
N.	Tabel nilai-nilai Kritis t.....	111
O.	Surat Ijin Penelitian.....	114
P.	Surat Keterangan Selesai Penelitian.....	115
Q.	Lembar Konsultasi Dosen.....	116
R.	Daftar Riwayat Hidup.....	118

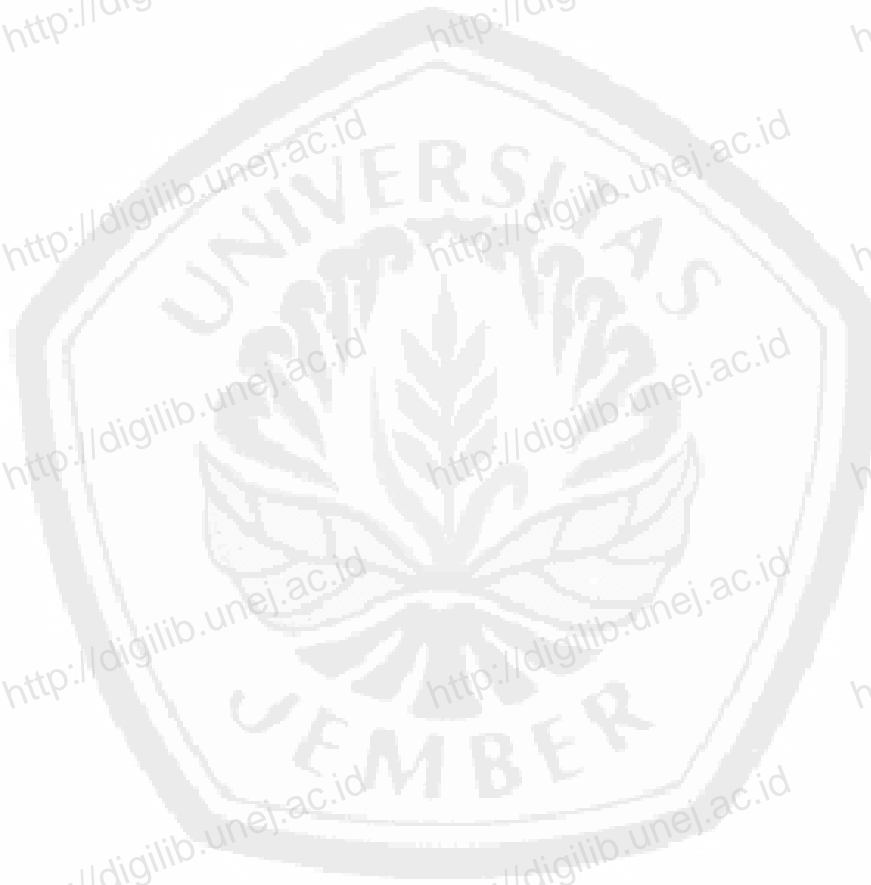
DAFTAR TABEL

4.1	Rentang Umur Responden	48
4.2	Status Responden	49
4.3	Pendidikan responden	50
4.4	Tabel Hasil Uji Validitas.....	51
4.5	Tabel Hasil Uji Reliabilitas.....	51
4.6	Besar Upah Yang Diterima Dalam Seminggu	52
4.7	Ketaatan Karyawan Pada Hari Kerja	54
4.8	Ketaatan Karyawan Pada Jam Kerja.....	55
4.9	Ketaatan Karyawan Pada Peraturan Kerja.....	56
4.10	Masa Kerja Karyawan.....	57
4.11	Jumlah Kuantitas Yang Mampu Dihasilkan Dalam Satu Minggu.....	58
4.12	Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	59
4.13	Rekapitulasi Hasil Analisis Varian Garis Regresi	61
4.14	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi	61
4.23	Rekapitulasi Hasil Uji F.....	62
4.24	Rekapitulasi Hasil SPSS untuk Uji t.....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi Pabrik Rokok Seribu Satu alami Pamekasan 44

Gambar 4.2 Proses Produksi Rokok Seribu Satu Alami Pamekasan 46



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan perusahaan dengan peralatan lain meskipun perkembangan teknologi semakin canggih. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik sebagaimana yang diharapkan, apabila perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan memerlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas karena manusia sebagai makhluk sosial yang mempunyai perilaku, kelebihan dan keinginan juga akal pikiran yang berbeda-beda sehingga di harapkan karyawan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya dan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi.

Menghadapi era globalisasi, banyak tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan dalam rangka menghadapi persaingan. Baik perusahaan kecil, menengah maupun besar bersaing untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan sehingga dituntut untuk memiliki keunggulan bersaing. Salah satu yang dapat dilakukan perusahaan untuk menciptakan keunggulan bersaing adalah dengan keunggulan produk dan sumber daya manusia yang berkualitas.

Dewasa ini banyak perusahaan yang menemui berbagai masalah seperti: kualitas sumber daya manusia rendah, produktivitas kerja rendah. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi. Masalah pemberian kompensasi mungkin merupakan fungsi manajemen yang paling sulit, tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling penting tetapi juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan bahwa besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya karyawan. Hal ini yang menunjukkan bahwa pemberian kompensasi merupakan balas jasa yang diterima atas prestasi kerja karyawan yang diberikan pada perusahaan.

Faktor lain yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan selain melalui pemberian kompensasi yang adil dan layak yaitu dengan pembinaan disiplin kerja karyawan dalam mematuhi dan mantaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Apabila karyawan memiliki disiplin kerja tinggi, dengan sendirinya dapat ditumbuhkembangkan kesadaran untuk mematuhi dan mengikuti pedoman kerja, aturan-aturan kerja yang telah ditetapkan perusahaan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi yang dapat mendorong produktivitas kerja atau merupakan sarana penting untuk mencapai peningkatan prestasi kerja. Disiplin kerja yang diterapkan oleh PR. Seribu Satu Alami Pamekasan kepada seluruh karyawan misalnya peraturan mengenai 6 hari kerja dalam seminggu, jam kerja, dan peraturan mengenai penggunaan seragam. Penetapan hari dan jam kerja PR. Seribu Satu Alami Pamekasan adalah sebagai berikut:

Senin s/d Kamis	07.30 – 16.00
Istirahat	12.00 – 13.00 (secara bergiliran)
Jumat	ditetapkan sebagai hari libur
Sabtu s/d Minggu	07.30 – 16.00
Istirahat	12.00 – 13.00 (secara bergiliran)

Faktor lain yang dapat menambah keterampilan karyawan guna meningkatkan prestasi kerja karyawan selain dengan pemberian kompensasi dan penerapan disiplin kerja yaitu faktor pengalaman kerja masing-masing karyawan. Melalui pengalaman kerja yang dimiliki, seorang karyawan memperoleh modal, kemampuan dan keterampilan kerja yang baik. Pengalaman kerja yang baik merupakan sumberdaya atau modal dasar dalam pencapaian prestasi kerja. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawan berbeda satu sama lain. Hal ini berkaitan dengan lamanya mereka bekerja atau banyak sedikitnya pengalaman kerja yang mereka dapatkan sebelumnya pada bidang pekerjaan yang sama.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja seorang

karyawan akan selalu mengalami perubahan, karena prestasi kerja juga dipengaruhi oleh individu karyawan maupun lingkungan kerja. Prestasi kerja seseorang berpengaruh penting dalam mencapai tujuan akhir pekerjaannya, karena berhasil atau tidaknya seseorang dalam mencapai target pekerjaannya mencerminkan tingkat prestasi kerja yang dicapai. Oleh karena itu, prestasi kerja karyawan harus ditingkatkan. Prestasi kerja yang baik tidak terlepas dari adanya sumber daya manusia yang baik pula.

Pulau Madura selain terkenal dengan pulau penghasil garam juga penghasil tembakau, dimana tembakau merupakan bahan pokok dalam pembuatan rokok baik rokok kretek, filter maupun cerutu. Seiring dengan meningkatnya jumlah permintaan rokok, maka memacu munculnya industri rokok baru untuk ikut bersaing. PR. Seribu Satu Alami Pamekasan merupakan pabrik rokok yang berada di pulau Madura tepatnya berada di kabupaten Pamekasan dalam memproduksi rokok PR. Seribu Satu Alami Pamekasan menggunakan tenaga manusia bukan dengan menggunakan tenaga mesin, sehingga dibutuhkan suatu ketelitian dan kerapian agar diperoleh kualitas atau mutu produk yang baik. Melinting pada umumnya dianggap sebagai sebuah pekerjaan yang mudah dan otomatis dapat dilakukan oleh semua orang. Pekerjaan melinting rokok dibutuhkan suatu keterampilan, ketelitian, dan kerapian. Karyawan bagian melinting rokok tidak hanya dituntut untuk terampil dalam menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan tepat, tetapi juga berusaha untuk meningkatkan kualitas atau mutu hasil lintingan rokok.

Peneliti tertarik untuk meneliti karyawan bagian melinting rokok ada pabrik rokok Seribu Satu Alami Pamekasan karena berdasarkan wawancara awal yang dilakukan peneliti dengan pihak PR. Seribu Satu Alami Pamekasan bahwa pemberian upah yang diberlakukan di PR. Seribu Satu Alami Pamekasan diberikan tiap minggu dengan berdasarkan penghitungan jumlah linting rokok yang dihasilkan karyawan setiap harinya, pemberian upah tidak diberikan bulanan seperti pada perusahaan pada umumnya. Upah yang di terima oleh karyawan berbeda-beda, hal ini sesuai dengan jumlah hasil lintingan rokok atau kuantitas output dan kualitas dari output yang

dihasilkan dan apabila ada beberapa lintingan rokok yang tidak sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan akan disortir. Kualitas output yang baik terkait dengan pengalaman kerja dari masing-masing karyawan. Besarnya upah yang ditetapkan oleh PR. Seribu Satu Alami Pamekasan kepada karyawan linting rokok per 1000 linting rokok yang dihasilkan karyawan sesuai dengan kualitas standar perusahaan sebesar Rp 11.000,00. Upaya peningkatan hasil kerja karyawan dalam menghasilkan jumlah linting rokok yang dihasilkan oleh karyawan dengan kualitas yang sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan baik mengenai kerapian lipatan linting rokok maupun komposisi rokok. Kualitas linting rokok yang dihasilkan terkait dengan pengalaman kerja dari masing-masing karyawan. Semakin banyak kuantitas output yang berkualitas yang dihasilkan oleh karyawan, maka upah yang diperoleh juga semakin meningkat. Upaya pemberian kompensasi yang diterapkan oleh PR. Seribu Satu Alami Pamekasan dan didukung oleh pengalaman kerja dari masing-masing karyawan diharapkan mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan dan tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Pemberian Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Linting Rokok Pabrik Rokok Seribu Satu Alami Pamekasan Tahun 2010)** ”

1.2 Permasalahan

Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh yang signifikan dari variabel pemberian kompensasi, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pabrik rokok Seribu Satu Alami Pamekasan Tahun 2010.

2. Manakah di antara variabel pemberian kompensasi, disiplin kerja dan pengalaman kerja yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan pabrik rokok Seribu Satu Alami Pamekasan Tahun 2010.

1.3 Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan variabel pemberian kompensasi, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pabrik rokok Seribu Satu Alami Pamekasan Tahun 2010.
2. Untuk mengetahui manakah diantara variabel pemberian kompensasi, disiplin kerja dan pengalaman kerja yang mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap prestasi kerja karyawan pabrik rokok Seribu Satu Alami Pamekasan Tahun 2010.

1.4 Manfaat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. **Peneliti**, penelitian ini dilakukan untuk dapatkan pengalaman baru dan menambah wawasan tentang pentingnya Pemberian Kompensasi serta Disiplin Kerja demi pencapaian Prestasi Kerja Karyawan serta untuk menambah daya analisis penulis.
2. **Perguruan Tinggi**, hasil penelitian ini dapat dijadikan tambahan referensi dan kepustakaan bagi mahasiswa serta merupakan perwujudan dari pengalaman Tri Dharma Perguruan Tinggi.
3. **Perusahaan**, hasil penelitian ini dapat dijadikan sumbangsih pemikiran bagi pimpinan perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.
4. **Peneliti lain**, sebagai bahan acuan dan perbandingan untuk melakukan penelitian sejenis maupun pengembangannya.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian sejenis pernah dilakukan oleh Syaiful Bahri Tahun 2004 yang berjudul "Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Penerapan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Petis PT. HMS di Kabupaten Pamekasan". Pada penelitian tersebut berkesimpulan bahwa pemberian kompensasi dan penerapan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada perusahaan petis PT. HMS di kabupaten Pamekasan. Hasil perhitungan dengan uji F diketahui bahwa secara simultan menunjukkan ada pengaruh sebesar 76,9% sisanya sebesar 23,1% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti. Diantara kedua variabel, variabel pemberian kompensasi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Produktivitas kerja Karyawan sebesar dibandingkan dengan Penerapan disiplin kerja.

Penelitian yang sejenis lainnya juga pernah dilakukan oleh Luqman Lazuardi Tahun 2009 yang berjudul "Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan dan Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Sales Mandiri Motor Jember". Pada penelitian tersebut berkesimpulan bahwa pemberian kompensasi, tingkat pendidikan dan kedisiplinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada sales Mandiri Motor Jember. Hasil perhitungan dengan uji F diketahui bahwa secara simultan menunjukkan ada pengaruh sebesar 66% sisanya sebesar 44% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti. Di antara kedua variabel, variabel kompensasi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dibandingkan dengan variabel tingkat pendidikan dan Kedisiplinan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya diatas terdapat beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan. Perbedaan yang paling mendasar terletak pada waktu dan tempat penelitian. Sedangkan persamaannya yaitu pada variabel bebas yaitu sama-sama meneliti tentang pemberian kompensasi dan

disiplin kerja karyawan. Peneliti menggunakan Penelitian terdahulu yang diuraikan tersebut dapat dijadikan sebagai acuan dalam penelitian sekarang. Sumbangan penelitian terdahulu terhadap penelitian sekarang adalah sebagai gambaran atau acuan untuk meneliti pengaruh Pemberian kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada objek yang berbeda.

2.2 Landasan Teori Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan tidak dapat menjalankan kegiatan operasionalnya dengan baik.

Menurut Sulistyani& Rosidah (2003:9),

“Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non fisik. Sedangkan SDM dalam konteks organisasi publik dipahami sebagai potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seorang pegawai yang terdiri atas potensi fisik dan potensi non fisik. Potensi fisik adalah kemampuan fisik yang terakumulasi pada seorang pegawai, sedangkan potensi non fisik adalah kemampuan seorang pegawai yang terakumulasi baik dari latar belakang pengetahuan, intelegensi, keahlian, keterampilan dan *human relation*”.

Pendapat senada juga disampaikan oleh Grensing dan Pophal (2006:10), “Sumber daya manusia adalah investasi substansial bagi sebagian besar perusahaan”. Artinya bahwa berkembang tidaknya suatu perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Apabila kualitas SDM suatu perusahaan rendah, maka perusahaan akan sulit dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sebaliknya apabila kualitas SDM tinggi, maka perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan modal utama perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang

handal dan memiliki keterampilan serta pengetahuan yang cukup sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.3 Konsep Teori tentang Kompensasi.

Kompensasi merupakan suatu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih termotivasi untuk lebih meningkatkan prestasi kerja sehingga tujuan perusahaan akan dapat tercapai. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencakup nilai kerja mereka yang dilakukan untuk perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Handoko (1998: 155) bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Oleh karena itu, apabila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai maka prestasi kerja mereka menjadi menurun. Dalam menentukan besarnya pemberian kompensasi pegawai perlu berdasarkan penilaian prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai oleh seorang pegawai maka penghasilan yang diterima akan lebih besar apabila dibandingkan dengan pegawai lain yang prestasi kerjanya lebih rendah. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan hasil kerja pegawai. Menurut Handoko (1998:157) kompensasi diartikan sebagai pembayaran keuangan langsung yaitu dalam bentuk upah, bonus, premi dan sebagainya.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan baik secara langsung atau tidak langsung yang dapat berupa uang sebagai imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Pemberian kompensasi harus adil dan layak kepada setiap karyawan sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang dapat diselesaikan.

2.3.1 Tujuan Sistem Kompensasi

Menurut Notoadmodjo (1998:144) tujuan-tujuan dari sistem kompensasi antara lain adalah sebagai berikut:

- a. menghargai prestasi kerja
Adanya sistem pemberian kompensasi yang memadai merupakan suatu penghargaan perusahaan terhadap prestasi kerja karyawan. Sehingga akan mendorong perilaku karyawan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.
- b. menjamin keadilan
Sistem pemberian kompensasi yang baik menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan, masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan hasil kerjanya.
- c. mempertahankan karyawan
Sistem pemberian kompensasi yang baik memuat karyawan betah dan bertahan bekerja pada perusahaan. Dengan hal ini akan mencegah keluarnya karyawan atau berhentinya karyawan bekerja dan mencari perusahaan yang lebih baik.
- d. memperoleh karyawan yang bermutu (berkualitas)
Sistem pemberian kompensasi yang baik menarik lebih banyak calon karyawan sehingga perusahaan mempunyai peluang untuk memilih memilih karyawan yang cakap, cerdas, dan memiliki pengalaman kerja.
- e. pengendalian biaya
Sistem pemberian kompensasi yang baik akan mengurangi keluar masuknya karyawan dengan demikian akan menghemat biaya dalam merekrut calon karyawan baru.
- f. mematuhi peraturan-peraturan
Suatu perusahaan dituntut untuk memiliki sistem administrasi kompensasi yang baik.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kebijaksanaan Kompensasi.

Menurut Martoyo (2000:127) “penentuan besarnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor”. Faktor-faktor yang mempengaruhi kebijaksanaan kompensasi antara lain adalah sebagai berikut :

- a) kebenaran dan keadilan
Pemberian kompensasi kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan, kecakapan, pendidikan dan jasa yang diberikan pada perusahaan.
- b) dana organisasi
Kemampuan organisasi untuk dapat memberikan kompensasi baik berupa uang (*financial*) maupun yang tidak berupa uang (*non finansial*).

- c) serikat karyawan
Karyawan yang tergabung dalam serikat karyawan bisa menjadi simbol kekuatan karyawan untuk menuntut perbaikan nasib mereka sehingga perlu diperhitungkan oleh pihak manajemen perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi.
- d) Produktivitas
Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang paling mempengaruhi penilaian atas prestasi kerja karyawan yang nantinya dijadikan sebagai acuan perusahaan dalam memberikan kompensasi.
- e) biaya hidup
Besarnya kompensasi disesuaikan dengan kebutuhan hidup karyawan beserta keluarganya terutama yang berupa upah/gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan.
- f) Pemerintah
Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, jam kerja karyawan sangat menentukan perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan.

2.3.3 Upah

Menurut Panggabean (2002:77) upah merupakan imbalan *financial* langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan dimana besarnya upah bisa berubah-ubah. Pendapat senada juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2008:85) yang mengatakan bahwa upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari dan per setengah hari. Dewan penelitian pengupahan nasional memberikan definisi upah sebagai berikut “upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada kapada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang akan dilakukan berfungsi sebagai menjamin kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan yang dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa upah adalah sejumlah uang yang diberikan kepada seorang karyawan berdasarkan hasil kerja yang

dibayarkan secara per jam, per hari, dan per setengah hari. Besar kecilnya upah merupakan ukuran nilai kerja mereka terhadap perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan hendaknya terbuka kepada karyawannya mengenai kriteria yang dijadikan penilaian untuk menentukan besar kecilnya upah, penilaian ini didasarkan pada prestasi kerja.

a. Besarnya Nominal Upah

Dalam hal ini pemberian upah pada karyawan PR. Seribu Satu Alami secara umum berdasarkan jam kerja, banyaknya hasil yang diperoleh. Sesuai dengan salah satu prinsip pemberian upah pada karyawan di Indonesia yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidup para karyawan. Karyawan menerima upah berdasarkan banyaknya jumlah hasil lintingan rokok yang dihasilkan dalam sehari, bukan berdasarkan jam kerja selama sehari atau biasa disebut sistem borongan. Penetapan upah yang diterima karyawan per 1000 hasil lintingan rokok yang dihasilkan sesuai dengan kualitas atau mutu yang ditetapkan perusahaan memperoleh upah sebesar Rp 11.000,00. Semakin banyak hasil lintingan rokok karyawan, maka upah yang diperoleh semakin besar. Apabila karyawan menginginkan upah yang tinggi, maka karyawan akan berusaha menghasilkan lintingan rokok dengan jumlah yang banyak dengan mengutamakan kualitas produk. Semakin banyak hasil lintingan rokok yang dihasilkan karyawan, maka dapat menambah keuntungan perusahaan dan disisi lain juga menguntungkan karyawan yaitu menambah pendapatan karyawan dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Dalam sistem pemberian upah perlu diperhatikan syarat keadilan dan kelayakan. Keadilan yang dimaksud bukan berarti segala sesuatu harus dibagi sama rata. Keadilan dalam pemberian upah yaitu adil dalam hal pemberian upah sesuai dengan hasil kerja yang diberikan karyawan pada perusahaan. Kelayakan yang dimaksud yaitu upah yang diberikan layak sesuai dengan hasil kerja dan mampu untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Heidjrachman (1998:140) mengatakan bahwa syarat-syarat keadilan dan kelayakan dalam pengupahan adalah hubungan antara

pengorbanan dengan penghasilan, yang berarti semakin tinggi pengorbanan maka semakin tinggi pula hasil yang diharapkan. Ada beberapa faktor yang dapat digunakan untuk mendistribusikan upah, tiap sistem ini akan mempengaruhi sistem yang spesifik terhadap dorongan atau semangat kerja serta nilai-nilai yang akan dicapai. Secara umum sistem upah dapat diklasifikasikan dalam 4 macam yaitu : (as'ad, 1995:92)

- a) sistem upah menurut jam kerja/waktu kerja.
- b) sistem upah menurut lamanya kerja/masa kerja
- c) sistem upah menurut kebutuhan
- d) sistem upah menurut prestasi

Keempat macam sistem pemberian upah dapat dijelaskan antara lain adalah sebagai berikut :

- a) sistem upah menurut jam kerja/waktu kerja

Sistem upah menurut lamanya kerja juga disebut upah berdasarkan waktu atau lebih dikenal dengan sistem borongan yaitu pembayaran upah berdasarkan pada anggapan bahwa dalam waktu yang sama maka prestasi kerja yang dihasilkan juga sama. Anggapan seperti ini kurang tepat karena belum tentu dalam waktu yang sama akan menghasilkan produk atau hasil kerja yang sama. Dalam hal ini, karyawan yang memiliki prestasi kerja baik akan menyesuaikan dengan karyawan yang memiliki prestasi kerja yang kurang baik.

- b) sistem upah menurut lamanya kerja/masa kerja

Perhitungan upah menurut lamanya dinas berdasarkan pada masa kerja seorang karyawan dalam perusahaan. Sistem ini bertujuan untuk memupuk kesetiaan karyawan pada perusahaan, karena semakin lama seorang bekerja maka semakin banyak pengalaman kerja dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Namun sistem ini belum tentu menjamin prestasi kerja karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan dengan karyawan baru. Sehingga dengan sistem ini akan berakibat *Labour Turn Over* terutama pada karyawan yang masih muda dan berbakat.

c) sistem upah menurut kebutuhan

Sistem ini berusaha untuk mempertemukan besarnya upah dengan kebutuhan karyawan dan keluarganya. Sistem upah ini didasarkan pada anggapan bahwa apabila kebutuhan karyawan dan keluarganya terpenuhi maka diharapkan karyawan akan lebih giat lagi bekerja sehingga prestasi yang dicapai juga meningkat. Peningkatan prestasi kerja karyawan disisi lain menguntungkan perusahaan tetapi dapat menambah penghasilan karyawan dalam memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarganya.

d) sistem upah menurut prestasi

Sistem upah menurut prestasi kerja atau dikenal dengan sistem upah menurut kesatuan hasil dimana pemberian upah pada karyawan berdasarkan pada prestasi kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Dengan adanya sistem ini mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat untuk berproduksi lebih banyak, pemberian upah ini membedakan karyawan atas dasar kemampuan masing-masing individu karyawan

Berdasarkan keempat macam sistem pengupahan di atas PR. Seribu Satu Alami memberikan upah kepada karyawan berdasarkan sistem upah menurut prestasi atau kesatuan hasil untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat, karena dalam hal ini perusahaan lebih mengutamakan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkannya. Tingkat upah yang diterima oleh masing-masing karyawan berdasarkan prestasi kerja yang dicapai yaitu dari segi kuantitas dan kualitas hasil lintingan rokok yang dihasilkan. Sistem ini memiliki kelemahan dan kelebihan, kelemahan dalam penggunaan sistem kesatuan hasil atau prestasi kerja yaitu karyawan yang kurang mampu atau kurang terampil mendapatkan upah yang lebih kecil apabila dibandingkan dengan karyawan yang terampil dan cekatan. Kelebihan dari sistem ini yaitu tenaga kerja akan bekerja lebih giat untuk mendapatkan upah yang lebih besar, tenaga kerja yang terampil akan bersemangat dalam bekerja dan menambah keuntungan perusahaan karena tenaga kerja mampu menghasilkan produk dalam jumlah besar dan menambah upah karyawan. Perusahaan menerapkan sistem kesatuan hasil atau prestasi kerja dalam memberikan upah kepada karyawan untuk

menumbuhkan semangat kerja karyawan dan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Peningkatan prestasi kerja karyawan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.4 Landasan Teori tentang Disiplin Kerja

Dalam perusahaan atau instansi pemerintahan disiplin kerja karyawan sangat diperlukan, karena disiplin merupakan aturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis yang harus dipatuhi dan ditaati oleh karyawan perusahaan. Seorang karyawan dapat dikatakan disiplin apabila dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan perintah perusahaan. Menurut Mangkunegara (2000:129) disiplin sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi atau suatu upaya untuk menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan dan ditetapkan perusahaan. Menurut Handoko (1998:208) disiplin kerja adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti standart dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Menurut Hasibuan (1998:140) hal-hal yang harus dilaksanakan untuk menegakkan disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Selalu datang dan pulang tepat waktu
2. Selalu rajin melaksanakan pekerjaan
3. Mematuhi semua peraturan kerja

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran karyawan dalam mematuhi semua peraturan perusahaan serta melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai dengan yang diperintahkan. Dalam upaya menegakkan kedisiplinan pimpinan perusahaan mempunyai peranan penting didalamnya. Pimpinan perusahaan dapat memberikan pengarahan, bimbingan dan pengawasan kepada karyawan. Kedisiplinan merupakan sarana dalam mencapai tujuan dan peran serta dalam membentuk pola kerja dan etos kerja yang berprestasi.

2.4.1 Ketaatan pada Hari Kerja

Setiap perusahaan baik pemerintah maupun swasta telah menetapkan peraturan-peraturan untuk menjamin terciptanya suatu disiplin kerja yang tinggi, salah satunya adalah ketentuan hari kerja karyawan. Pencapaian keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini, adalah kerajinan karyawan sebagai pelaksana kerja. Tingkat kerajinan karyawan dapat dilihat dari kejadiannya dalam hari kerja yang telah ditetapkan sebelumnya atau tinggi rendahnya tingkat absensi karyawan. Hasibuan (1998:194) berpendapat bahwa absensi merupakan bukti para pegawai yang tidak hadir dalam tugasnya, termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan atau karena kepentingan pribadi baik yang diberi wewenang atau tidak oleh perusahaan. Menurut Sujak (1990:281) ada beberapa penyebab ketidakhadiran karyawan yaitu disebabkan karena kebosanan, ketidakdewasaan dan frustrasi.

Karyawan yang absen adalah mereka yang tidak hadir dan tidak bekerja melaksanakan tugasnya sehari-hari pada hari kerja perusahaan. Apabila keadaan tingkat absensi karyawan tinggi akan dapat menimbulkan kerugian terhadap perusahaan karena pekerjaan akan menumpuk, tertunda dan akhirnya terbengkalai. Kelancaran operasional perusahaan sangat tergantung pada kehadiran rutin masing-masing karyawan. Ketidakhadiran tanpa sebab dan ketidakhadiran yang tidak perlu atau keterlambatan karyawan mempengaruhi operasional perusahaan dan membebani karyawan lain. Menurut Martoyo (2000:26) bahwa absensi akan timbul apabila karyawan tidak hadir di tempat kerja. Tingkat absensi merupakan perbandingan antara hari-hari yang hilang dengan keseluruhan hari kerja yang tertunda untuk bekerja.

Pimpinan perusahaan hendaknya lebih memperhatikan lagi masalah kepegawaian untuk menekan tingkat absensi karyawan. Hari kerja karyawan PR. Seribu Satu Alami Pamekasan yaitu:

- a. Hari kerja : senin s/d kamis
- b. Hari libur : jumat
- c. Hari kerja : sabtu s/d minggu

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa ketaatan pada hari kerja sangat penting untuk menegakkan disiplin kerja yang tinggi pada perusahaan, dan untuk menekan tingkat absensi pegawai. Rendahnya tingkat absensi, berarti perusahaan berhasil menetapkan peraturan kedisiplinan bagi karyawannya.

2.4.2 Ketaatan pada jam kerja

Setiap perusahaan telah menetapkan peraturan jam kerja untuk menjamin terciptanya disiplin karyawan. Hal ini merupakan hal yang paling penting untuk terlaksananya tujuan dan program perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Winardi (1990:169) pekerja yang datang terlambatnya menunjukkan bahwa adanya ketiadaan respek bagi pihak lain dan orang kurang dapat bergantung pada perusahaan yang bersangkutan. Salah satu bentuk kedisiplinan karyawan menurut Nasution (2000:219) adalah apabila karyawan tidak dapat hadir di tempat kerja tanpa sesuatu alasan atau dengan alasan yang tidak tepat atau tidak sesuai dengan peraturan perusahaan.

Karyawan yang biasa datang terlambat dan pulang bukan pada jam kerja yang telah ditentukan perusahaan menunjukkan bahwa karyawan tersebut tidak taat pada peraturan jam kerja perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan keteladanan pimpinan terhadap bawahannya agar tidak terjadi keterlambatan atau pulang lebih awal dari jam kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Nitisemito (1992:206) apabila perusahaan ingin menegakkan disiplin agar karyawan datang tepat waktu, maka hendaknya diusahakan pimpinan datang tepat waktu. Karyawan bisa berdisiplin dalam hal ketaatan pada jam kerja perusahaan bukan sekedar takut karena hukuman atau sanksi yang di berikan pimpinan pada bawahannya tetapi karena segan dengan pimpinan yang selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Jam kerja yang ditetapkan oleh PR. Seribu satu alami pamekasan.

Hari senin s/d kamis : 07.30 - 16.00

istirahat : ± 30 menit dengan cara bergiliran (shift)

Hari sabtu s/d minggu : 07.30 – 16.00

istirahat : ± 30 menit dengan cara bergiliran (shift)

Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa ketaatan pada jam kerja sangat penting untuk menegakkan disiplin kerja karyawan yang tinggi pada perusahaan, untuk itu perlu ditanamkan kesadaran diantara para karyawan di dalam mentaati peraturan perusahaan. Pimpinan perusahaan memiliki peran penting dalam menumbuhkan ketaatan karyawan mematuhi jam kerja perusahaan seperti datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

2.4.3 Ketaatan pada peraturan kerja

Setiap perusahaan baik pemerintah maupun swasta memiliki peraturan yang harus ditaati oleh semua karyawannya, sebab peraturan sangat diperlukan untuk menciptakan tata tertib yang baik dalam perusahaan. Apabila tata tertib perusahaan dapat berjalan dengan baik dan semua karyawan dapat menaati peraturan tersebut maka akan timbul semangat kerja, moral kerja efisien dan efektivitas kerja yang dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Menurut pendapat Hasibuan (1998:213) menjelaskan bahwa perusahaan sulit mencapai tujuan jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan.

Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan perusahaan akan baik, apabila karyawan perusahaan selalu berusaha untuk mentaati peraturan yang ada baik peraturan yang sifatnya tertulis maupun yang tidak tertulis. Ketaatan karyawan terhadap peraturan yang berlaku dalam perusahaan sangat menunjang kedisiplinan secara keseluruhan dalam perusahaan seperti disiplin waktu dalam bekerja maupun dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan dan menjadi tanggungjawabnya.

Peraturan kerja perusahaan yang harus di taati oleh karyawan PR. Seribu Satu Alami Pamekasan adalah sebagai berikut :

- a. datang 15 menit sebelum jam kerja
- b. menggunakan pakaian seragam yang telah ditentukan perusahaan.
- d. memakai masker untuk kesehatan pekerja.
- e. memakai kerudung atau penutup kepala.
- f. izin pada atasan apabila tidak masuk kerja atau pulang pada saat jam kerja dengan kepentingan mendadak.

2.5 Landasan Teori tentang Pengalaman Kerja

Perusahaan akan mengalami banyak hambatan dalam melakukan proses produksi walaupun mempunyai modal yang banyak dan menggunakan teknologi yang modern apabila tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan dan keterampilan kerja yang cukup. Oleh karena itu, untuk memperoleh karyawan yang mempunyai keterampilan dan kemampuan dalam bekerja pada umumnya perusahaan lebih memilih karyawan yang memiliki pengalaman kerja pada bidang yang sama sebelumnya. Kenyataannya mencari karyawan yang berpengalaman tidaklah pekerjaan yang mudah, karena dalam mencari karyawan yang berpengalaman memerlukan waktu, tenaga atau bahkan biaya yang cukup besar.

Karyawan yang memiliki pengalaman kerja akan bekerja lebih produktif dan cekatan, hal ini karena orang yang sudah berpengalaman mempunyai kemampuan dan keterampilan lebih daripada orang yang tidak memiliki pengalaman. Hal ini sesuai dengan pendapat Suroto (1992:59) yang menyatakan bahwa “makin lama dan makin intensif pengalaman kerja yang diperoleh, akan makin tinggi kemampuan dan produktivitas kerja yang didapat”. Semakin lama seorang karyawan bekerja dalam bidang yang sama, maka semakin banyak pengalaman kerja sehingga kemampuan dan keterampilan kerjanya semakin tinggi. Hal ini senada dengan pendapat Siagian (2000:111) yang menyatakan bahwa semakin lama masa kerja seseorang maka semakin banyak pengalaman yang didapat dari tempat kerja, jika orang tersebut dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan dan kematangan jiwanya. Semakin lama seorang karyawan bekerja, maka semakin banyak pengalaman kerja yang diperoleh.

Hal ini mempengaruhi banyaknya jumlah produksi yang dihasilkan, karena dengan pengalaman dan keterampilan jumlah output yang dihasilkan juga akan meningkat sehingga pendapatan yang diterimapun lebih besar. Seorang karyawan akan mendapatkan pengalaman setelah melakukan pengamatan dan terjun langsung menjalankan pekerjaan.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas seseorang dikatakan mempunyai pengalaman kerja yang banyak apabila karyawan tersebut telah menekuni pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu yang disebut dengan masa kerja, mempunyai keterampilan dan kemampuan kerja. Pengalaman kerja masing-masing karyawan berbeda-beda, sehingga keterampilan dan kemampuan kerja dalam menghasilkan output juga berbeda pula.

2.6 Landasan Teori tentang Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kelancaran pelaksanaan program perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Hasibuan (2005:93) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan hasil proses kerja yang berupa aplikasi kecakapan, pengalaman, keterampilan dan waktu. Prestasi kerja seorang karyawan yang satu dengan karyawan yang lain berbeda. Hal ini dipengaruhi oleh masing-masing individu dan lingkungan kerja. Peningkatan hasil kerja akan mendorong untuk suksesnya tujuan perusahaan. Menurut Matituna (1993:69) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang diperoleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya.

Semakin baik prestasi karyawan pada sebuah perusahaan, maka karyawan tersebut merupakan karyawan yang bertanggung jawab terhadap pekerjaan maupun terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Menurut Mangkunegara (2008:67) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja seorang karyawan dapat dilihat dari kualitas kerja dan kuantitas saat bekerja yang dapat diukur oleh perusahaan.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas maka, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dapat di capai oleh seorang karyawan dalam waktu tertentu yang di berikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah di tentukan sebelumnya.

Menurut Siagian (2000:227) penilaian prestasi kerja yang dilakukan bertujuan untuk:

1. Mendorong peningkatan prestasi kerja
2. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan.
3. untuk kepentingan mutasi pegawai
4. Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan, baik yang dimaksudkan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi karyawan yang ternyata belum sepenuhnya digali dan yang terungkap melalui penilaian prestasi kerja.
5. Membantu para pegawai menentukan rencana kariernya dan dengan bantuan kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang paling tepat.

Prestasi kerja karyawan dapat diukur dengan cara melihat kualitas maupun kuantitas dari hasil kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Pada karyawan PR. Seribu Satu Alami Pamekasan penilaian prestasi kerja karyawan akan menjadi dasar dalam kebijakan pemberian upah kepada pegawai. indikator yang sesuai untuk mengukur prestasi kerja karyawan yaitu:

2.6.1 Kuantitas kerja

Kuantitas kerja seorang karyawan yaitu jumlah kerja (banyaknya output atau produk) yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam waktu tertentu. Menurut Grensing-phopal (2006:207) mengatakan bahwa standar kuantitas diukur dari jumlah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan. Hal senada juga diungkapkan oleh ungu dan Brotoharsojo (2003: 56) bahwa kuantitas adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka.

Jadi kuantitas kerja dapat diartikan sebagai jumlah hasil kerja karyawan sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan dan dapat dinyatakan dalam ukuran angka. Apabila seorang karyawan melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan dan hasil kerja yang dicapai sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya, maka karyawan tersebut mengalami peningkatan prestasi kerja. Ketepatan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya mempunyai catatan tersendiri bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam pemberian upah, sebab karyawan yang demikian memiliki disiplin kerja yang tinggi dan prestasi kerja yang tinggi pula.

Kuantitas kerja karyawan PR. Seribu Satu Alami Pamekasan dapat diukur dari banyaknya hasil lintingan rokok yang dihasilkan karyawan dalam kurun waktu sehari. Standart output yang ditetapkan perusahaan yaitu sebesar 1500 unit lintingan rokok dalam sehari. Standart kuantitas kerja yang di tetapkan perusahaan tersebut menjadi tolak ukur bagi perusahaan dalam memberikan besarnya upah yang diberikan kepada karyawan. Apabila dalam kurun waktu sehari karyawan menghasilkan lintingan rokok melebihi standart yang telah ditetapkan perusahaan, maka besarnya upah yang di peroleh akan bertambah atau lebih besar bila dibandingkan dengan karyawan yang menghasilkan lintingan rokok sesuai dengan standart perusahaan. Tiap 1000 unit lintingan rokok yang dihasilkan karyawan akan diperoleh upah sebesar Rp 11.000,00. Semakin meningkat kuantitas kerja karyawan, maka besarnya upah yang diperoleh juga akan semakin meningkat.

2.6.2 Kualitas kerja karyawan

Setiap perusahaan baik swasta maupun pemerintah selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas hasil kerja setiap karyawannya, kualitas atau mutu hasil kerja berkaitan dengan kemampuan, keterampilan secara programis dan sistematis. Kualitas dapat diartikan sebagai segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas yang dinyatakan dalam ukuran angka atau dapat dipadankan dengan angka. Menurut Ranupondojo dan Husnan (1999:126) kualitas kerja

meliputi unsur-unsur ketepatan, keterampilan, ketekunan, ketelitian dan keberhasilan. Kualitas kerja karyawan yang menjadi tolak ukur perusahaan dalam menentukan apakah karyawan tersebut berprestasi atau tidak dapat dilihat dari sejauh mana pegawai dapat mencapai hasil ketelitian dalam menyelesaikan tugas dan kerapian serta ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas tersebut. Menurut Nasution (2000:119) dengan menilai kualitas pekerjaan karyawan dapat terlihat sejauh mana kontribusi yang telah dilakukan karyawan terhadap perusahaan yaitu dalam hal ketepatan kesempurnaan, pemborosan dari waktu atau material yang di keluarkan untuk menghasilkan sebuah produk.

Kualitas kerja karyawan pada PR. Seribu Satu Alami Pamekasan dapat diukur dari bentuk hasil lintingan rokok seperti kerapian lipatan linting rokok yang dihasilkan karyawan, komposisi dari rokok misalnya ukuran rokok yang tidak terlalu padat atau kurang padat isinya yaitu banyak tidaknya komposisi tembakau yang dilinting karena hal tersebut dapat mengurangi kualitas produk yang dihasilkan. Apabila ada hasil lintingan rokok karyawan yang tidak sesuai dengan standar kualitas perusahaan, maka akan disortir oleh karyawan bagian sortir. Upaya ini dilakukan perusahaan agar kualitas produk yang dihasilkan perusahaan tetap terjamin. Karyawan yang dalam sehari menghasilkan lintingan rokok dengan kuantitas yang banyak atau melebihi standar perusahaan tetapi ada sebagian hasil lintingan rokok tidak sesuai dengan kualitas yang ditetapkan perusahaan atau dengan kata lain memiliki mutu yang jelek, maka akan disortir dan tidak di hitung sebagai hasil akhir karyawan guna menentukan besarnya pemberian upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

2.7 Teori Pengaruh Pemberian Kompensasi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja.

Pemberian kompensasi merupakan suatu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara benar, layak dan adil kepada karyawan sesuai dengan hasil kerja mereka, para karyawan akan lebih termotivasi untuk lebih meningkatkan prestasi kerja mereka. Pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawan disesuaikan dengan prestasi kerja yang dicapai oleh masing-masing karyawan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Wungu dan Brotoharsojo (2003: 82) bahwa semakin tinggi prestasi kerja yang berhasil dicapai oleh karyawan maka akan menerima penghasilan atau upah yang lebih besar apabila dibandingkan dengan karyawan yang tingkat prestasi kerjanya lebih rendah. Oleh karena itu perusahaan harus bersikap adil dalam pemberian kompensasi kepada karyawan karena hal ini akan berpengaruh pada prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan. Meningkatnya prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari membaiknya dan meningkatnya kuantitas dan kualitas output. Menurut pendapat Wungu dan Brotoharsojo (2003: 80) ketidakpuasan pegawai akan penghasilan yang diterima pada gilirannya akan mempengaruhi produktivitas perusahaan secara umum, seperti penurunan prestasi kerja, tingginya absensi, pemogokan atau bahkan keluarnya atau pindahnya karyawan pada perusahaan lain.

Peningkatan prestasi kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh besarnya upah yang diberikan perusahaan akan tetapi juga dipengaruhi oleh sikap dan disiplin karyawan. Kedisiplinan merupakan kunci utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Apabila karyawan memiliki tingkat disiplin yang rendah, maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. Menurut Handoko (1998:212) kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapai. Hal senada juga diungkapkan oleh Siagian (2000:305) bahwa pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara

sukarela bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Tanpa disiplin kerja yang baik sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Nitisemito (1992:207) bahwa bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegaskan, maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai atau dicapai tetapi kurang efektif dan efisien. Kedisiplinan merupakan sarana dalam mencapai tujuan dan peran serta dalam membentuk pola kerja dan etos kerja yang berprestasi. Dalam penerapan disiplin kerja ini pemimpin memiliki peran penting didalamnya, pimpinan perusahaan dapat memberikan pengarahan, bimbingan dan pengawasan kepada karyawan. Hal ini senada dengan pendapat Nitisemito (1992:206) bila suatu perusahaan ingin menegakkan kedisiplinan agar para karyawan datang tepat pada waktunya, maka hendaknya diusahakan agar pimpinan datang tepat pada waktunya. Keteladanan dari pimpinan perusahaan yang demikian diharapkan karyawan akan lebih berdisiplin.

Banyaknya pengalaman seseorang akan memperluas wawasannya, dengan demikian hal tersebut akan meningkatkan pengetahuan, kecerdasan dan keterampilan seseorang terhadap hal-hal baru. Oleh karena itu, pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang diperhitungkan dalam merekrut karyawan. Pengalaman kerja yang diukur dari lamanya masa kerja karyawan dapat menunjukkan kecakapan seseorang karena dari waktu selama proses bekerja merupakan pengalaman kerja bagi karyawan yang bersangkutan, sehingga dengan semakin lamanya masa kerja diharapkan karyawan dapat menghasilkan kuantitas output yang sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Suroto (1992:59) jika seseorang mempunyai pengalaman kerja maka kemampuan kerjanya akan meningkat sehingga mampu menghasilkan barang dan jasa yang lebih luas macamnya, lebih banyak jumlahnya dan lebih baik mutunya.

Menurut Hasibuan (2005:93) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Pendapat senada diungkapkan oleh Mangkunegara (2008:67) prestasi kerja

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Hasil kerja seorang karyawan dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas kerja saat bekerja yang dapat di ukur oleh perusahaan. Perbedaan pengalaman kerja akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan yang diukur dari kuantitas dan kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Karyawan yang mempunyai pengalaman lebih banyak akan berperilaku lebih produktif daripada karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja sama sekali. Hal ini karena mereka memiliki pengetahuan dan informasi yang lebih banyak mengenai pekerjaan mereka melalui pengalaman kerja. Menurut Manullang (1994:54) orang yang berpengalaman selalu lebih pandai dari mereka yang sama sekali tidak mempunyai pengalaman. Lama kerja dapat menambah wawasan dan keterampilan serta kepribadian seseorang terhadap hal-hal baru.

Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi, disiplin kerja dan pengalaman kerja dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Begitu juga dengan prestasi kerja pada karyawan bagian linting rokok pada PR. Seribu Satu Alami Pamekasan didorong dengan adanya pemberian kompensasi, disiplin kerja dan pengalaman kerja masing-masing karyawan.

2.8 Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber: Data Diolah

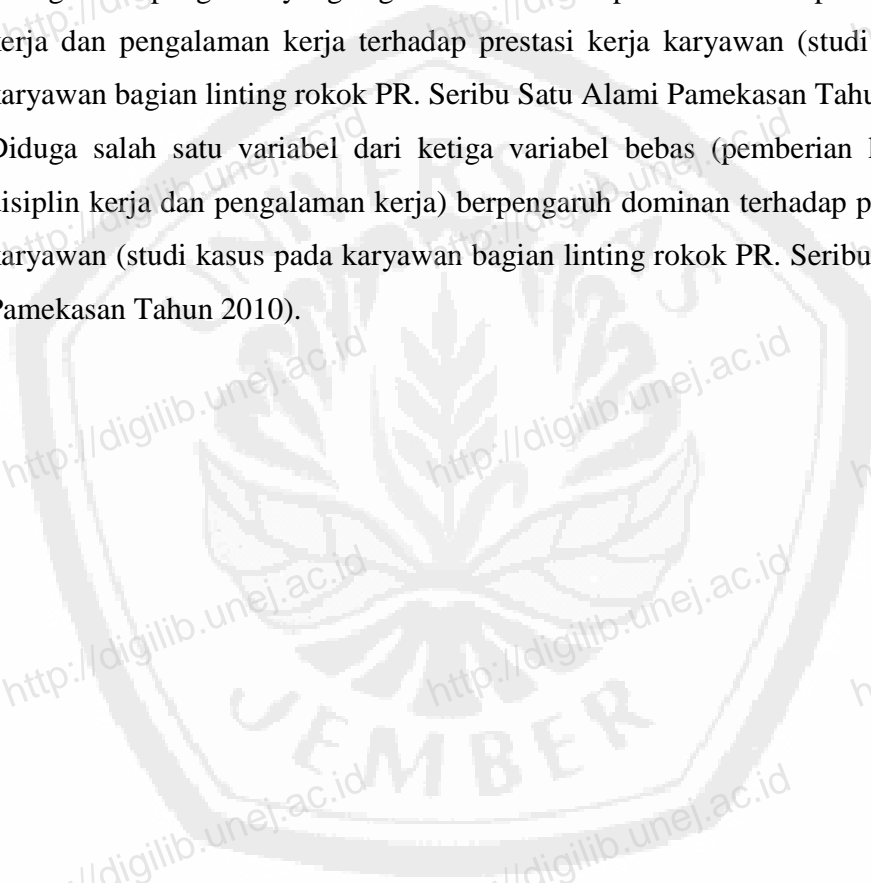
Penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu pemberian kompensasi (X₁), disiplin kerja (X₂) an pengalaman kerja (X₃) sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah prestasi kerja (Y). Variabel bebas dalam penelitian berpengaruh pada prestasi

kerja karyawan dan dari masing-masing variabel bebas tersebut ada salah satu variabel bebas yang mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap prestasi kerja (Y).

2.9 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan variabel pemberian kompensasi, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan (studi kasus pada karyawan bagian linting rokok PR. Seribu Satu Alami Pamekasan Tahun 2010).
2. Diduga salah satu variabel dari ketiga variabel bebas (pemberian kompensasi, disiplin kerja dan pengalaman kerja) berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan (studi kasus pada karyawan bagian linting rokok PR. Seribu Satu Alami Pamekasan Tahun 2010).



BAB 3. METODE PENELITIAN

Pembahasan pada bab III ini membicarakan tentang metode yang digunakan dalam melakukan penelitian yaitu rancangan penelitian, definisi operasional variabel, penentuan lokasi penelitian, penentuan responden, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data dan metode analisis data.

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian dapat mencapai sasaran yang telah ditentukan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang diharapkan, maka diperlukan adanya suatu rancangan penelitian. Arikunto (2006:44) berpendapat bahwa desain atau rancangan penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti, sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan. jadi, rancangan penelitian merupakan suatu rencana yang dilakukan peneliti sebagai pedoman kegiatan penelitian agar hasil yang diharapkan dapat tercapai. Penelitian ini bersifat non eksperimental, sehingga penelitian ini tidak melakukan percobaan kepada subjek penelitian, akan tetapi hanya ingin mengetahui apakah pemberian kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada karyawan bagian produksi Pabrik Rokok Seribu Satu Alami Pamekasan.

Jenis penelitian yang dilakukan peneliti adalah penelitian deskriptif kuantitatif karena dalam prosedur dan analisisnya peneliti menggunakan metode statistik dimana didalamnya berupa angka-angka. Peneliti dalam menentukan lokasi penelitian ditentukan dengan metode *purposive area*, sedangkan metode penentuan responden peneliti menggunakan metode populasi dimana yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian linting rokok pada Pabrik Rokok Seribu Satu Alami Pamekasan. Guna pengumpulan data peneliti menggunakan metode observasi, metode angket, metode wawancara dan metode dokumentasi. Sedangkan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas dan analisis data inferensial yaitu analisis regresi linear berganda.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel ini digunakan untuk menghindari terjadinya salah pengertian atau perbedaan pendapat, maka perlu dipaparkan definisi operasional yang berkaitan langsung dengan variabel yang akan diteliti sebagai berikut :

3.2.1 Pemberian Kompensasi (X1)

Pemberian kompensasi dalam penelitian ini adalah suatu bentuk pemberian oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah diselesaikan berupa upah yang diberikan tiap minggu. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Besarnya nominal upah

Yaitu uang yang di terima karyawan berdasarkan jumlah hasil lintingan rokok setelah disortir yang di hitung per hari tetapi pemberian upah karyawan di berikan tiap minggu sekali.

3.2.2 Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja adalah sikap disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku di PR. Seribu Satu Alami baik ketaatan pada hari kerja, ketaatan pada jam kerja dan ketaatan pada peraturan perusahaan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ketaatan pada hari kerja

Ketaatan masing-masing karyawan dalam mematuhi hari kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan yaitu selama 6 hari kerja dan libur kerja pada hari jumat.

2. Ketaatan pada jam kerja

Ketaatan karyawan untuk datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan. Dengan rincian jam kerja sebagai berikut :

Hari senin s/d kamis : 07.30 - 16.00

istirahat : \pm 30 menit dengan cara bergiliran (shift)

Hari Sabtu s/d Minggu : 07.30 – 16.00

Istirahat : ± 30 menit dengan cara bergiliran (shift)

3. Ketaatan pada peraturan perusahaan

Ketaatan karyawan pada peraturan yang telah ditetapkan perusahaan diantaranya :

- a. datang 15 menit sebelum jam kerja
- b. menggunakan pakaian seragam yang telah ditentukan perusahaan.
- d. memakai masker untuk kesehatan pekerja.
- e. memakai krudung atau penutup kepala.
- f. izin pada atasan apabila tidak masuk kerja atau pulang pada saat jam kerja dengan kepentingan mendadak.

3.2.3 Pengalaman Kerja (X3)

Pengalaman kerja adalah kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan linting rokok selama bekerja di PR. Seribu Satu Alami Pamekasan.

Indikatornya adalah:

1. Masa kerja/lama kerja adalah jangka waktu sejak pekerja linting rokok mulai bekerja pada PR. Seribu Satu Alami Pamekasan yang dinyatakan dalam hitungan bulan.

3.2.4 Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja adalah jumlah hasil lintingan rokok karyawan dalam kurun waktu tertentu. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja karyawan adalah banyak jumlah hasil lintingan rokok yang dapat diselesaikan karyawan per hari sebagai acuan dalam menentukan besarnya upah yang diterima karyawan tiap minggunya..
2. Kualitas kerja/mutu kerja adalah mutu hasil lintingan rokok yang dihasilkan karyawan sesuai dengan standar perusahaan yaitu bentuk dan komposisi rokok yang tidak terlalu keras/padat atau keropos.

3.3 Metode Penentuan Lokasi

Tempat penelitian ditentukan dengan menggunakan metode *purposive area* yaitu daerah penelitian ditentukan pada satu tempat tertentu tanpa ada tempat penelitian lain dengan maksud mencari lokasi yang dianggap relevan dengan tujuan penelitian, serta adanya keterbatasan kemampuan yang dimiliki oleh peneliti baik yang berkaitan dengan dana, tenaga, maupun waktu. Lokasi penelitian yang ditetapkan oleh peneliti yaitu pada Pabrik Rokok Seribu satu Alami Pamekasan.

Sedangkan alasan dalam pemilihan tempat penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pabrik Rokok Seribu Satu Alami merupakan salah satu perusahaan rokok daerah yang mampu berkembang dalam persaingan bisnis.
2. Keterbukaan dari pihak instansi tersebut untuk bekerjasama dengan penelitian.
3. Belum pernah ada penelitian dengan judul yang sama di perusahaan tersebut.
4. Pihak perusahaan sangat kooperatif untuk membantu peneliti mudah untuk mendapatkan data yang dibutuhkan.
5. lokasi atau letak perusahaan lebih dekat dengan peneliti sehingga lebih meringankan peneliti dalam pengeluaran biaya, tenaga dan waktu.

2.4 Metode Penentuan Responden

Metode penentuan responden merupakan suatu cara menentukan siapa yang akan menjadi subyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian linting rokok PR. Seribu Satu Alami Pamekasan yang berjumlah 120 orang karyawan linting rokok. Untuk menentukan besarnya sampel dari populasi, peneliti menggunakan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (\text{Slovin dalam Umar, 1999:78})$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran untuk kesalahan pengambilan sampel

1 = Konstanta

Berdasarkan rumus pengambilan sampel diatas, maka sampel penelitian dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{120}{1 + 120(10\%)^2}$$

$$n = \frac{120}{1 + 120(0,01)}$$

$$n = \frac{120}{2,2}$$

$$n = 54,54 \text{ dibulatkan menjadi } 55$$

Berdasarkan jumlah populasi sebesar 120, maka besarnya sampel adalah 55 orang, Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling* artinya setiap unsur dari keseluruhan populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih secara acak sehingga diperoleh sejumlah 55 orang yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini

3.5 Jenis Data dan Sumber Data.

3.5.1 Jenis Data

1. Data Primer

Data pimer merupakan data yang diperoleh dari wawancara dan angket yang diberikan kepada responden sebelumnya yaitu karyawan bagian linting rokok pada PR. Seribu Satu Alami Pamekasan.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari arsip dan dokumen Pabrik Rokok Seribu Satu Alami Pamekasan berupa data tentang sejarah berdirinya pabrik rokok Seribu Satu Alami Pamekasan, daftar nama karyawan, struktur organisasi, dan denah lokasi perusahaan.

3.5.2 Sumber Data

1. Responden yaitu karyawan pada bagian linting rokok pada PR. Seribu Satu Alami Pamekasan.
2. Informan yaitu mandor pabrik rokok Seribu Satu Alami Pamekasan.
3. Dokumen yaitu berupa denah lokasi, sejarah berdirinya Pabrik Rokok Seribu Satu Alami, struktur organisasi, daftar nama karyawan, dan jumlah karyawan.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dimaksudkan untuk mendapatkan keterangan-keterangan yang dapat mendukung data penelitian dan dapat dipertanggungjawabkan hasilnya supaya tidak menimbulkan keraguan dalam penelitian, maka digunakan empat metode dalam penelitian ini yaitu metode observasi, metode angket, metode wawancara dan metode dokumentasi.

3.6.1 Metode Observasi

Metode observasi merupakan suatu cara pengumpulan data atau informasi dengan jalan mengadakan pengamatan dan pencatatan yang dilakukan secara langsung dan sistematis.

Adapun data yang diperoleh dari metode observasi adalah:

- a) Mengamati proses melinting rokok pada PR. Seribu Satu alami yang dilakukan secara manual dengan menggunakan tenaga manusia.
- b) Mengamati beberapa karyawan dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Misalnya dalam memakai masker untuk kesehatan kerja dan datang 15 menit sebelum jam kerja.

3.6.2 Metode Angket

Metode angket dibedakan menjadi 2 yaitu angket terbuka dan angket tertutup. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan angket terbuka dan angket tertutup dengan menggunakan skala likert sehingga responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan dalam pertanyaan oleh peneliti sebelumnya. Metode angket digunakan oleh peneliti sebagai metode utama karena data yang akan diraih merupakan data yang langsung berhubungan dengan responden. Data yang telah diperoleh dari responden dan telah diperiksa sebelumnya oleh mandor atau pengawas selanjutnya akan diolah dan dianalisis. Angket dalam penelitian ini digunakan sebagai alat pengumpul data yang berupa:

- a. Pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawan
- b. Tingkat disiplin kerja karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan perusahaan.
- c. Pengalaman kerja karyawan
- d. Prestasi kerja karyawan

3.6.3 Metode Wawancara

Metode wawancara merupakan suatu metode pengumpulan data dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancarai.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis wawancara bebas terpimpin yaitu peneliti dalam hal ini terlebih dahulu menyiapkan kerangka wawancara secara garis besar sehingga nantinya dapat mengembangkan kerangka wawancara tersebut untuk memperoleh data yang diinginkan. Dalam hal ini yang akan diwawancarai yaitu mandor PR. Seribu Satu Alami dan beberapa karyawan pabrik rokok Seribu Satu Alami Pamekasan. Sehingga hal-hal yang ingin diraih dapat ditanyakan langsung, guna mendukung data yang berasal dari angket atau data yang kurang. Metode wawancara dalam penelitian ini merupakan data pelengkap, yang nantinya hanya dideskripsikan. Metode ini digunakan untuk memperoleh informasi tentang:

- a. Pemberian kompensasi oleh PR. Seribu Satu Alami
- b. Tingkat disiplin kerja karyawan
- c. Pengalaman kerja karyawan
- d. Prestasi kerja karyawan

3.6.4 Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi digunakan untuk memperoleh data yang berasal dari surat-surat atau bukti tertulis yang ada ditempat penelitian. Untuk memperoleh data tersebut peneliti harus menghubungi pihak yang akan dimintai keterangan mengenai dokumen tersebut. Metode ini berfungsi untuk mengetahui sejarah berdirinya PR. Seribu Satu Alami, letak dan batas wilayah, denah atau peta penelitian, struktur organisasi, serta jumlah dan nama karyawan PR. Seribu Satu Alami bagian linting rokok.

3.7 Teknik Pengolahan Data

Setelah data-data yang diperlukan peneliti telah terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah mengolah data yang terkumpul menjadi data yang siap untuk dianalisis. Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.7.1 Teknik Editing

Editing merupakan pengecekan terhadap data yang akan disajikan. Hal ini bertujuan untuk mengecek data yang harus disajikan dan data yang tidak perlu disajikan. Teknik editing ini merupakan langkah awal untuk mengolah data. Sehingga apabila terdapat data yang kurang, maka peneliti dapat memberikan angket susulan kepada responden. Hal ini dimaksudkan agar data benar-benar lengkap dan apabila masih belum lengkap, maka angket tersebut dikembalikan kepada responden untuk dilengkapi.

3.7.2 Skoring

Teknik skoring merupakan kegiatan pemberian skor terhadap data yang telah diperoleh. Dalam menganalisis angket terbuka, peneliti mengacu pada pendapat Usman (2000:84) yaitu melalui langkah-langkah sebagai berikut :

- a) Mencari range (R), dengan cara data tertinggi dikurangi data terendah dengan rumus $R = X_t - X_r$, dimana X_t = data tertinggi dan X_r = data terendah.
- b) Menentukan jumlah interval kelas (K), yaitu 3 kelas :
 - a. Kelas I : Tinggi (T) untuk pemberian kompensasi, Baik (B) untuk disiplin kerja, Lama (L) untuk masa kerja, Banyak (B) untuk jumlah barang (output).
 - b. Kelas II : Sedang (S) untuk pemberian kompensasi, disiplin kerja, pengalaman kerja dan jumlah barang (output).
 - c. Kelas III : Rendah (R) untuk pemberian kompensasi, disiplin kerja, pengalaman kerja dan jumlah barang (output).
- c) Menentukan lebar atau isi kelas (I), yaitu dengan rumus $I = R/K$.
- d) Pengkriterian interval paling tinggi dikriteriakan tinggi (T = 3) data yang berada diantara interval tertinggi dan terendah dikategorikan sedang (S = 2) dan data paling rendah dikategorikan rendah (R = 1).

Sedangkan dalam penelitian ini, pengklasifikasian jawaban angket yang dibagikan kepada 55 responden mengenai pengaruh pemberian kompensasi (X1) disiplin kerja (X2) dan pengalaman kerja (X3) terhadap prestasi kerja (Y) dengan cara menjawab pertanyaan dengan 3 pilihan jawaban yang telah disediakan. Skor yang diberikan yaitu :

1. responden yang memilih jawaban a diberi skor 3
2. responden yang memilih jawaban b diberi skor 2
3. responden yang memilih jawaban c diberi skor 1 (Usman, 2000:84)

Untuk menganalisis data yang berupa nilai nominal, maka peneliti menggunakan distribusi frekuensi yang menggolongkan daftar besarnya upah jumlah lintingan rokok yang dihasilkan dalam seminggu mulai dari yang terendah sampai yang

tertinggi (sumber: data perusahaan). Penggolongan ini untuk memudahkan peneliti dalam penentuan pemberian skor.

3.7.3 Tabulasi

Tabulasi adalah proses penghitungan frekuensi jawaban yang dipilih oleh responden terhadap option pertanyaan yang diberikan kepada responden yang ditulis dalam tabel. Tabulasi merupakan tahap lanjutan dalam rangkaian proses analisis data. Dengan demikian, maka tabulasi merupakan modifikasi data sesuai teknik analisis yang menyajikan data ke dalam bentuk tabel, sehingga pemahaman hasil data dapat dipahami dengan mudah. Dengan tabulasi data, maka akan mempermudah peneliti dalam menganalisis data mentah tersebut.

3.8 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk menganalisis data yaitu dengan menggunakan analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas dan analisis inferensial dengan menggunakan rumus regresi linier berganda.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk menggambarkan variabel-variabel penelitian secara deskriptif dengan cara menginterpretasikan hasil tabulasi data dengan harapan dapat mendukung hasil analisis penelitian, sehingga dapat menjabarkan lebih rinci tentang hasil temuan penelitian.

3.8.2 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2006:170) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi produk moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad (\text{Arikunto, 2006:170})$$

Keterangan :

N = Jumlah data observasi (sampel/responden)

X = Nilai variabel bebas

Y = Nilai variabel terikat

r_{xy} = Koefisien korelasi/indeks korelasi

Dasar pengambilan dari uji validitas yaitu : (Arikunto, 2006:170)

- Jika r_{xy} hasil positif dan r_{xy} hasil $> r_{\text{tabel}}$, maka butir/variabel tersebut valid.
- Jika r_{xy} hasil negatif dan r_{xy} hasil $< r_{\text{tabel}}$, maka butir/variabel tersebut tidak valid.

3.8.3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun diambil tetap akan sama (Arikunto: 2006:178). Pengujiannya menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right] \quad (\text{Arikunto, 2006: 196})$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrument

K = Banyaknya butir pertanyaan/banyaknya soal

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varian butir soal

σ_t^2 = Varian total

Dasar pengambilan keputusan dari uji reliabilitas adalah :

- Jika r_{alpha} positif dan $r_{\text{alpha}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- Jika r_{alpha} negatif dan $r_{\text{alpha}} < r_{\text{tabel}}$, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

3.8.4 Analisis Inferensial

Analisis inferensial merupakan analisis statistic dengan menggunakan rumus regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis melalui analisis statistik dengan rumus statistik, langkah-langkah dalam analisis ini antara lain :

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam mengetahui dan mencari persamaan regresi untuk menggambarkan pengaruh pemberian kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PR. Seribu Satu Alami Pamekasan karyawan bagian linting rokok yaitu berupa garis lurus atau linear yang disebut garis regresi.

Dalam penelitian ini, model persamaan analisis linear yang digunakan adalah :

$$\hat{Y} = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3 + e_i$$

(Atmaja, 1997:341)

Keterangan :

\hat{Y}	= variabel terikat (prestasi kerja)
A	= konstanta
b_1, b_2, b_3	= koefisien regresi
X_1	= variabel pemberian kompensasi
X_2	= variabel disiplin kerja.
X_3	= variabel pengalaman kerja
e_i	= kesalahan prediksi/variabel pengganggu

b. Analisis Varian Garis Regresi

Digunakan untuk menguji signifikansi garis regresi dan untuk mengecek benar tidaknya koefisien regresi yang telah diperoleh.

Model yang digunakan adalah :

$$R_{y(1,2,3)} = \sqrt{\frac{b_1 \sum x_1 y_1 + b_2 \sum x_2 y_2 + b_3 \sum x_3 y_3}{\sum Y^2}}$$

(Usman, 2000: 242)

Keterangan :

 $R_{y(1,2,3)}$ = Koefisien determinasi antara Y dengan X_1 dan X_2 b_1 = koefisien regresi dari pemberian kompensasi b_2 = koefisien regresi dari disiplin kerja b_3 = koefisien regresi dari pengalaman kerja $\sum X_1 y$ = jumlah prediktor antara pemberian kompensasi dengan prestasi kerja $\sum X_2 y$ = jumlah prediktor antara disiplin kerja dengan prestasi kerja. $\sum X_3 y$ = jumlah prediktor antara pengalaman kerja dengan prestasi kerja $\sum Y^2$ = jumlah kuadrat kriterium.**c. Uji F**

Uji F digunakan untuk mengetahui secara simultan dari besarnya variabel pemberian kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PR. Seribu Satu Alami Pamekasan karyawan bagian linting rokok. Rumus uji F yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

(Atmaja, 1997:348)

Keterangan :

F = Harga F garis regresi

n = Banyaknya responden

k = Banyaknya variabel bebas

R = Koefisien determinasi

Dari hasil F hitung tersebut kemudian dibandingkan dengan F tabel 5 %

1. Jika $F_{hit} \geq F_{tab}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Jika $F_{hit} < F_{tab}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berarti ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

d. Uji t

Uji - t digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas (X_1, X_2) secara individu terhadap variabel terikat (Y). Keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis nol (H_0), dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df = n - 2$) dan $\alpha = 5\%$ dengan formulasi sebagai berikut:

Rumus :

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

(Atmaja, 1997:346).

Keterangan :

t = nilai t hitung

b_i = koefisien regresi variabel X_1, X_2 .

S_{b_i} = Standar deviasi dari b_1, b_2 .

Rumusan Hipotesis

1. $H_0 : b_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas (X_1, X_2, X_3), secara parsial terhadap variabel terikat (Y).
2. $H_a : b_i \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan masing-masing variabel bebas (X_1, X_2, X_3) secara parsial terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria pengujian Hipotesis

1. Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $t_{hitung} \text{ negatif} \leq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga secara individu berpengaruh nyata antara variabel bebas (X_1, X_2, X_3)

terhadap variabel terikat (Y).

2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} negatif > t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga secara individu tidak ada pengaruh yang nyata antara variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat (Y).

Selanjutnya untuk menentukan variabel bebas (X) yang paling dominan dalam mempengaruhi variabel terikat (Y) dalam model regresi linear berganda, maka digunakan koefisien beta (*beta coefficient*). Proporsi sumbangan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dengan rumus :

$$r_{xy} \times \beta_x \times 100\% = \dots\dots\dots\% \quad (\text{Hadi, 1997:25})$$

Dimana :

r_{xy} : Koefisien korelasi variabel X dan Y

β_x : Koefisien beta

variabel bebas (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan adalah variabel bebas yang memiliki presentase paling besar.

Untuk mempermudah pengolahan dan penganalisisan data yang diperoleh, maka peneliti menggunakan program *SPSS 15.0 for windows*.

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Data Umum

Dalam bab ini akan dilaporkan data-data yang diperoleh dari hasil penelitian pada Pabrik Rokok (PR) Seribu Satu Alami Pamekasan. Adapun data yang disajikan adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang berkenaan dengan masalah yang diteliti dan dipecahkan yaitu mengenai pemberian kompensasi, disiplin kerja dan pengalaman kerja serta prestasi kerja. Sedangkan data sekunder yaitu gambaran umum daerah penelitian dan data-data dari kegiatan penelitian. Adapun data yang diperoleh dari kegiatan penelitian ini antara lain:

4.1.1 Gambaran Umum Daerah Penelitian

Gambaran umum daerah penelitian merupakan data yang diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengertian secara jelas mengenai daerah penelitian. Wilayah Pabrik Rokok (PR) Seribu Satu Alami berlokasi di Desa Kertagena Tengah RT.01 RW.01 Kecamatan Kadur Kabupaten Pamekasan, Madura Jawa Timur.

Adapun batas-batas dari Desa Kertagena Tengah adalah sebagai berikut:

- a. Sebelah Utara : Desa Kertagena Selatan
- b. Sebelah Timur : Desa Larangan Pereng
- c. Sebelah Selatan : Desa Kertagena Utara
- d. Sebelah Barat : Desa Bungbaru

4.1.2 Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan Rokok (PR) Seribu Satu Alami Pamekasan

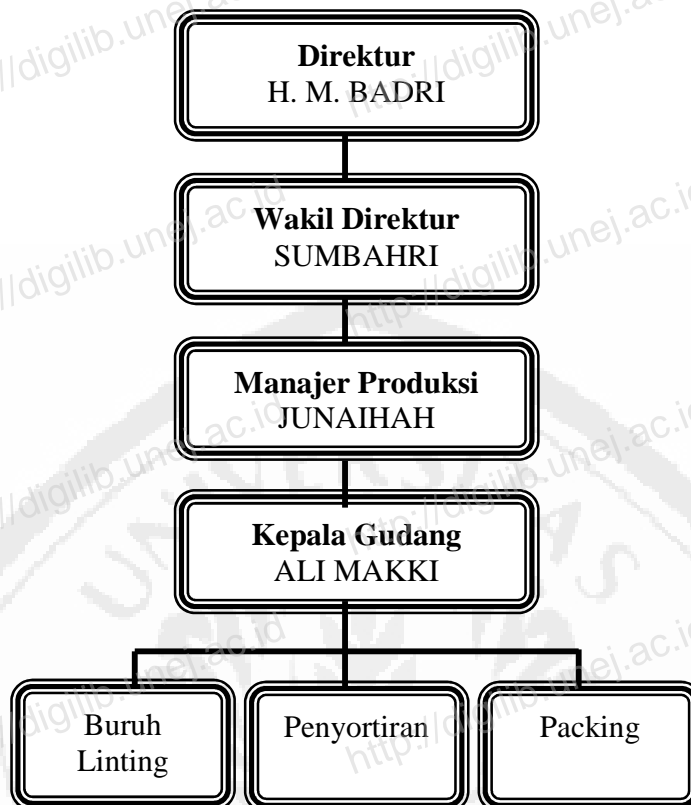
Perusahaan Rokok (PR) Seribu Satu Alami Pamekasan didirikan pada tahun 2007 oleh Bapak H.M. Badri yang berawal dari *Home Industry* dan memasarkan hasil lintingan rokok tersebut pada masyarakat sekitar, dengan semakin banyaknya permintaan masyarakat sekitar akan rokok yang dihasilkan tersebut maka PR. Seribu Satu Alami Pamekasan menambah jumlah karyawan yang juga berasal masyarakat

sekitar serta memperluas lagi daerah pemasaran rokok. Berdasarkan Surat Ijin Usaha Perdagangan (SIUP) Kecil *Nomor 240/13-4/SIUP-K/VI/2007* yang dikeluarkan oleh Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pamekasan pada tanggal 06 Juli 2007. Perusahaan bergerak dibidang industri rokok kretek dengan *Nomor NPWP 07.491.381.5-608.000*, yang dikeluarkan oleh Kantor Direktorat Jendral Pajak pada tanggal 20 Agustus 2007. Perusahaan telah memiliki Surat Tanda Pendaftaran Industri Kecil Rokok Kretek Tangan dengan *Nomor 130455204639* pada tanggal 06 Agustus 2007 dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pamekasan dan Nomor Pokok Pengusaha Barang Kena Cukai (*NPPBKC*) *0702.1.3.5118* yang dikeluarkan oleh Departemen Keuangan RI Direktorat Jendral Kepabean dan Cukai tanggal 06 November 2007, serta Surat Pengukuhan Pengusaha Kena Pajak *No. Kep-321/WBC.10/KKP.0503/2007*.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan gambaran secara sistematis tentang hubungan kerjasama orang-orang terdapat dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Struktur organisasi tersebut menggambarkan tugas, tanggungjawab dan wewenang yang dimiliki para tenaga kerja. Setiap fungsi dalam kesatuan tanggungjawab dapat dikerahkan guna mencapai tujuan perusahaan. Secara sistematis, struktur organisasi bagian produksi Pabrik Rokok Seribu Satu Alami Pamekasan digambarkan sebagai berikut:

Bagan Struktur Organisasi
PR seribu Satu Alami Pamekasan



Gambar 4.1. Bagan Struktur Organisasi Pabrik Rokok Seribu Satu alami Pamekasan

Sumber: Arsip PR Seribu Satu Alami pameksan

Adapun tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian/divisi yaitu:

1. Direktur Utama

- Menetapkan rencana kerja dan melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan rencana kerja secara keseluruhan
- Mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab pada masing-masing bagian
- Membuat dan mengambil keputusan dan kebijakan pada sistem perusahaan
- Bertanggung jawab atas segala akibat dari pengambilan keputusan atau kebijakan

2. Wakil Direktur

- Membantu direktur dalam melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kerja
- Mewakili direktur apabila direktur berhalangan hadir
- Melakukan pengawasan, mengkoordinir dan pemeriksaan atas kinerja manajer

3. Manajer Produksi

- Mengatur, menetapkan, dan mengawasi seluruh proses produksi
- Bertanggung jawab terhadap hasil produksi, kualitas produksi, dan proses produksi
- Membuat laporan tentang proses produksi kepada direktur, dan kantor pelayanan bea dan cukai panarukan setiap bulannya.

4. Kepala Gudang

- Melakukan pengawasan, mengkoordinir dan pemeriksaan atas kinerja para tenaga kerja (buruh) linting, penyortiran dan packing

5. Buruh Linting

- Melakukan proses produksi (melinting rokok) sesuai dengan standar kuantitas dan kualitas yang ditetapkan
- Melaksanakan semua kebijakan perusahaan

6. Penyortiran

- Memeriksa kualitas linting rokok
- Melakukan produksi ulang atas linting rokok yang telah mengalami penyortiran

7. Packing

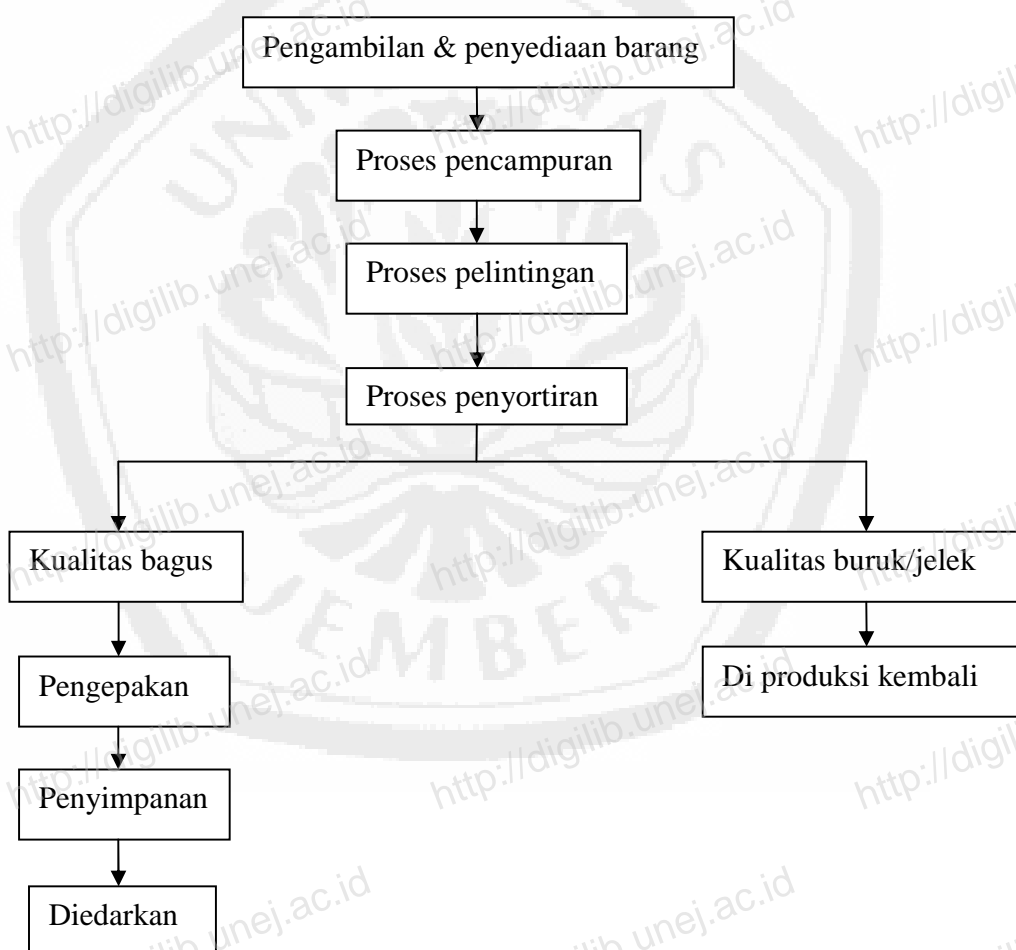
- Menata hasil linting rokok pada kotak rokok
- Mengepak kotak-kotak rokok yang telah terisi tersebut untuk kemudian diberi pita cukai

4.1.4 Penetapan Jam Kerja

Waktu kerja atau jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan pada siang hari dan atau pada malam hari. Penetapan jam kerja merupakan salah satu hal yang paling penting dalam suatu perusahaan. Dengan penetapan jam kerja, pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja akan lebih terstruktur dengan baik. Jam kerja di Pabrik Rokok Seribu Satu Alami Pamekasan adalah sebagai berikut:

- Masuk : pukul 07.30 – pukul 16.00
- Istirahat : pukul 11.30 – pukul 12.00

4.1.5 Proses Produksi



Gambar 4.2. Proses Produksi Rokok Seribu Satu Alami Pamekasan

Sumber : data primer diolah

Kegiatan melinting rokok memerlukan alat dan bahan khusus guna memperlancar proses produksi. Proses produksi di Pabrik Rokok Seribu Satu Alami Pamekasan menggunakan alat dan bahan sebagai berikut:

1. Tembakau yang telah difermentasi
2. Cetakan Rokok yang terbuat dari kayu
3. Ambri/Kertas Pembungkus Tembakau
4. Lem
5. Gunting

Proses produksi yang dilakukan di Pabrik Rokok Seribu Satu Alami Pamekasan berlangsung secara terus-menerus dimana bahan-bahan diproses secara berurutan melalui beberapa tahapan sampai menjadi rokok yang siap dijual. Tahapan produksi adalah sebagai berikut:

1. Pukul 07.30 WIB, tenaga kerja sudah siap di tempat kerjanya. Para tenaga kerja mengambil ambri dan lem pada mandor. Pengambilan ambri disesuaikan pada kemampuan/kekuatan masing-masing tenaga kerja
2. Langkah pertama, tenaga kerja mengambil tembakau yang telah difermentasi dari timba plastik dengan takaran 1,5 gram lalu ditaruh pada lubang gilingan/cetakan linting yang berbentuk seperti rokok dengan diameter 0,8 cm dan panjang 8 cm, setelah itu untuk memasukkan (memenuhkan) tembakau pada lubang gilingan/cetakan agar rata dan penuh, maka caranya adalah empat jari tangan pada tangan kanan, kecuali ibu jari, menekan ke bawah pada tembakau yang di lubang gilingan/cetakan. Setelah itu apabila di lubang gilingan/cetakan sudah penuh maka kayu penarik pada gilingan/cetakan linting, ditarik pelan-pelan. Jarak dari penarik dengan lidah penggiling/cetakan kurang lebih satu jangkak tangan orang dewasa, lalu di diamkan sebentar.
3. Tenaga kerja selanjutnya mengambil ambri dan diberi lem pada panjang ambri dengan ukuran pemberian lem yakni: 0,5 cm, lalu di taruh di atas lidah penggiling (linting) dengan posisi tidur.

4. Selanjutnya tangan kanan menarik dan tangan kiri yang ibu jari memegang kertas ambri di lidah penggilingan dan tangan kanan menarik pelan-pelan hingga menindas kertas ambri sampai ujung kertas ambri, biarkan rokok jatuh dengan sendirinya, proses ini berlaku pada rokok selanjutnya hingga selesai.
5. Kemudian para tenaga kerja [merapikan tembakau](#) yang berada di luar ambri dengan gunting agar terlihat rapi.
6. Rokok yang telah jadi tersebut kemudian diikat, per ikatnya berisi 50 linting. Hal ini dilakukan untuk memudahkan perhitungan.
7. Rokok-rokok yang telah jadi tersebut kemudian diserahkan pada mandor untuk diperiksa kualitasnya, apabila tidak sesuai dengan standar kualitas perusahaan, maka rokok-rokok tersebut akan disortir.
8. Rokok yang sesuai dengan standar kualitas, akan masuk proses packing.
9. Setelah proses packing, maka kotak rokok diberi pita cukai
10. Tahap berikutnya adalah Finishing Good yaitu memeriksa seluruh kemasan rokok, agar tidak ada yang cacat
11. Kemudian rokok-rokok tersebut dikirim ke gudang
12. Rokok siap untuk didistribusikan/dijual kepada konsumen

4.5.6 Gambaran Responden

Gambaran responden yaitu gambaran kondisi responden secara umum. Gambaran responden ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kondisi responden secara keseluruhan yang dapat dilihat dari:

1. Karakteristik responden apabila dilihat dari umur

Tabel 4.1 Rentang Umur Responden

Umur	Jumlah	Prosentase
31 – 38	8 Orang	14,5 %
23 – 30	28 Orang	50,9 %
15 - 22	19 Orang	34,6 %
Jumlah	55 Orang	100 %

Sumber: *Data Primer, diolah*

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa karyawan yang paling banyak adalah yang berumur antara 23 – 30 tahun dengan persentase 50,9%, hal ini disebabkan karena pada usia tersebut seseorang mempunyai tingkat produktivitas kerja dan semangat kerja yang

tinggi terutama dalam usaha memenuhi kebutuhan hidup yang beraneka ragam, pada rentang usia tersebut banyak hal yang ingin dicapai, selanjutnya berturut-turut rentang usia 15 – 22 tahun dengan persentase sebesar 34,6%, pada rentang usia ini biasanya tenaga kerja mempunyai semangat kerja tinggi, karena mereka ingin menggali potensi yang ada pada dirinya dengan mencari pengalaman kerja yang didukung oleh kondisi fisik yang masih prima, sedangkan pada rentang usia 31 – 38 tahun dengan persentase 14,5%, tenaga kerja yang mempunyai umur dengan rentang tersebut biasanya kondisi fisiknya masih cukup prima sehingga dapat bekerja secara maksimal.

2. Karakteristik responden jika dilihat dari jenis kelamin

Tenaga kerja bagian produksi linting adalah semuanya berjenis kelamin perempuan. Hal ini disebabkan karena perusahaan lebih membutuhkan tenaga kerja perempuan, karena melinting rokok merupakan pekerjaan yang membutuhkan keterampilan, kerapian dan ketelatenan yang tinggi agar hasil lintingan bagus sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga, perempuan dianggap lebih sesuai dalam melaksanakan pekerjaan melinting rokok karena lebih terampil, rapi dan telaten.

3. Karakteristik responden apabila dilihat dari status

Tabel 4.2 Status Responden

Status	Jumlah	Persentase
Menikah	49 Orang	89,1 %
Belum Menikah	6 Orang	10,9 %
Jumlah	55 Orang	100 %

Sumber: *Data Primer, diolah*

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa sebanyak 89,1% karyawan bagian linting berstatus menikah. Salah satu alasan mereka bekerja adalah untuk membantu suami dalam mencari nafkah sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga. Sebagian besar suami mereka bekerja sebagai buruh tani yang mempunyai penghasilan kecil, sedangkan kebutuhan kian banyak dan mahal, sehingga untuk membantu memenuhi kebutuhan keluarga mereka berperan ganda, yaitu sebagai ibu rumah tangga dan sebagai pencari nafkah. Karyawan yang belum menikah jumlahnya lebih kecil dengan persentase sebesar 10,9%, kebanyakan dari mereka bekerja untuk membantu orang tua dan memenuhi kebutuhan diri sendiri.

4. Karakteristik responden apabila dilihat dari pendidikan

Tabel 4.3 Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	12 Orang	21,8 %
SMP	20 Orang	36,4 %
SD	23 Orang	41,8 %
Jumlah	55 Orang	100 %

Sumber: *Data Primer, diolah*

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa sebanyak 41,8% karyawan bagian linting rokok tingkat pendidikannya hanya sampai tingkat SD. Hal ini karena kurangnya kesadaran akan pentingnya pendidikan di desa Kertagena Tengah Kecamatan Kadur Kabupaten Pamekasan sehingga menyebabkan tingkat pendidikan sebagian besar penduduk masih rendah, tetapi ada juga sebagian penduduk sadar akan pentingnya pendidikan. Hal ini terlihat pada tabel di atas dimana 36,4% karyawan bagian linting rokok tingkat pendidikan SMP dan 21,8% karyawan bagian linting rokok tingkat pendidikannya SMA. Pabrik Rokok Seribu Satu Alami Pamekasan tidak mengutamakan latar belakang pendidikan dalam merekrut karyawan khususnya karyawan bagian linting rokok, tetapi yang lebih diutamakan adalah keinginan untuk bekerja keras, terampil dan cekatan.

4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

4.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Kriteria yang ditetapkan untuk mengukur valid atau tidaknya instrumen dalam penelitian ini adalah r_{hitung} (koefisien korelasi) $> r_{tabel}$ (nilai kritis) atau r_{xy} hasil $> r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5% (0,05).

Hasil perhitungan yang dilakukan dengan bantuan *SPSS 15.0 for windows*, adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Instrumen	r _{hasil}	r _{tabel}	Hasil Uji
Pemberian Kompensasi (X1)	1	0.972	0.266	Valid
	2	0.482	0.266	Valid
Disiplin Kerja(X2)	1	0.510	0.266	Valid
	2	0.458	0.266	Valid
	3	0.665	0.266	Valid
	4	0.332	0.266	Valid
	5	0.356	0.266	Valid
	6	0.428	0.266	Valid
	7	0.288	0.266	Valid
	8	0.311	0.266	Valid
Prestasi Kerja(Y)	1	0.785	0.266	Valid
	2	0.348	0.266	Valid
	3	0.430	0.266	Valid
	4	0.874	0.266	Valid

Sumber: *Data Primer, diolah*

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi data yang dikumpulkan, dengan kata lain reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil penelitian relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Kriteria yang ditetapkan untuk mengukur reliabel atau tidaknya data dalam penelitian ini adalah jika r_{α} positif dan $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$, maka butir atau variabel tersebut reliabel. Hasil perhitungan menggunakan *SPSS 15.0 for windows* diketahui sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r _{alpha}	r _{tabel}	Hasil Uji
Pemberian Kompensasi (X1)	0.7936	0.266	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.6214	0.266	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0.7464	0.266	Reliabel

Sumber: *Data Primer, diolah*

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas dapat diketahui, semua indikator dari masing-masing variabel penelitian memiliki nilai $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$ sebesar 0,266 dengan demikian masing-masing variabel penelitian tersebut dapat dikatakan reliabel.

4.3 Analisis Deskriptif (Data Utama)

4.3.1 Interpretasi Variabel Pemberian Kompensasi (X1)

Pemberian kompensasi di Pabrik Rokok Seribu Satu Alami Pamekasan bertujuan untuk (1) Bagi Perusahaan, untuk meningkatkan prestasi kerja tenaga kerja dengan cara mendorong mereka agar bekerja disiplin dan semangat yang lebih tinggi dengan tujuan menghasilkan output lebih banyak; (2) Bagi karyawan, dengan pemberian kompensasi (upah) yang berdasarkan pada kuantitas output yang dihasilkan dengan lebih mengutamakan kualitas outputnya maka diharapkan tenaga kerja memperoleh banyak keuntungan, seperti misalnya mendapatkan upah atau gaji yang lebih besar, dan berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Pemberian kompensasi oleh Pabrik Rokok Seribu Satu Alami Pamekasan diberikan berdasarkan banyaknya jumlah bersih linting rokok yang dihasilkan setelah sortir. Semakin banyak linting rokok yang di hasilkan karyawan setiap harinya setelah di sortir, maka pendapatan atau upah yang diterima akan semakin besar.

Tabel 4.6 Besar Kompensasi atau upah yang diperoleh setiap minggunya

1. Berapakah pendapatan yang Ibu/saudari peroleh setiap minggunya?			
a. Rp. 146.334 – Rp. 209.000	12 Orang	21,8 %	Tinggi
b. Rp. 83.667 – Rp. 146.333	28 Orang	50,9 %	Sedang
c. Rp. 21.000 – Rp. 83.666	15 Orang	27,3 %	Rendah
Jumlah	55 Orang	100 %	

Sumber: *Data Primer, diolah*

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa rata-rata besarnya upah yang diterima karyawan linting rokok per minggunya dalam kategori sedang yaitu antara Rp. 83.667 – Rp. 146.333, terbukti dengan banyaknya jumlah responden yakni sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 50,9%. Hal ini disebabkan karena sebagian linting rokok yang dihasilkan karyawan tidak sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan seperti ukuran dan komposisi tembakau yang tidak terlalu padat atau keropos, selain itu tidak tetapnya jumlah linting rokok yang dihasilkan karyawan setiap harinya menurut hasil temuan di lapangan menunjukkan bahwa kondisi fisik atau kesehatan karyawan juga mempengaruhi jumlah output yang mampu dihasilkan setiap harinya. Hal ini seperti diungkapkan oleh MUS, ia mengatakan bahwa “..... ya klo hasil lintingan perharinya nggak selalu tetap 3000 linting mbak karena faktor kesehatan juga mempengaruhi, klo saya sakit (flu atau pusing) ya lintingnya berkurang”.

Kemudian secara berturut-turut yakni sebanyak 15 orang atau 27,3% mendapat upah rendah yaitu antara Rp. 21.000 – Rp. 83.666. Selanjutnya 12 orang atau 21,8% mendapat upah tinggi yaitu antara Rp. 146.334 – Rp. 209.000. Perbedaan besarnya pemberian kompensasi (upah) yang diterima oleh karyawan tersebut diakibatkan oleh perbedaan hasil kerja karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Besarnya upah yang ditetapkan oleh PR Seribu Satu Alami Pamekasan kepada karyawan linting rokok per 1000 linting rokok yang dihasilkan sesuai dengan kualitas standar perusahaan sebesar Rp 11.000,00. Semakin banyak linting rokok yang dihasilkan, maka semakin besar pula upah yang diterima. Sesuai dengan peraturan Gubernur Nomor 69 Tahun 2009 tentang UMK tertanggal 18 November 2009, UMK untuk Kabupaten Pamekasan sebesar Rp800.000/bulan. Besarnya pemberian upah yang diberikan oleh PR Seribu Satu Alami Pamekasan memang masih di bawah UMK Kabupaten Pamekasan, tetapi dalam hal ini peneliti tidak memperhatikan penetapan UMK yang berlaku di Kabupaten Pamekasan. Penetapan upah yang diberikan oleh PR Seribu Satu Alami Pamekasan sudah mengalami peningkatan karena sebelumnya besarnya upah tiap 1000 linting rokok yang dihasilkan dengan kualitas standar perusahaan hanya sebesar Rp 8.000,00.

4.3.2 Interpretasi Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja yang dimiliki karyawan memudahkan perusahaan dalam menerapkan peraturan dan hal-hal yang tidak boleh di langgar selama masih berstatus sebagai karyawan Pabrik Rokok Seribu Satu Alami Pamekasan. Tingkat disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari ketaatan dalam mematuhi jam hari kerja, ketaatan mematuhi jam kerja dan ketaatan dalam mematuhi peraturan perusahaan. Ketaatan karyawan dalam mematuhi semua peraturan dan ketentuan perusahaan tersebut diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

a. Ketaatan Pada Hari Kerja

Tingkat disiplin kerja karyawan dalam mematuhi hari kerja perusahaan sangat mempengaruhi pada jumlah output yang mampu dihasilkan oleh karyawan setiap harinya. Perusahaan harus mampu menerapkan peraturan hari kerja dan jam kerja yang harus ditaati oleh karyawan dan memberikan sanksi atau teguran apabila ada salah satu karyawan yang melanggar.

Tabel 4.7 Ketaatan Karyawan Pada Hari Kerja

1. Berapa kali ibu/ saudara tidak masuk ke tempat kerja setiap minggunya?			
a. 1 kali tidak masuk kerja	3 orang	5,45%	Tinggi
b. 2 kali tidak masuk kerja	52 orang	94,55%	Sedang
c. 3 kali tidak masuk kerja	-	-	Rendah
Jumlah	55 Orang	100 %	

Sumber: *Data Primer, diolah*

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa rata-rata karyawan bagian linting rokok tidak masuk ke tempat kerja sebanyak 2 kali dalam seminggu, hal ini terbukti dengan banyaknya jumlah responden yaitu sebanyak 52 orang atau 94,55% dan kemudian berturut-turut sebanyak 3 orang responden atau 5,45% sebanyak 1 kali tidak masuk ke tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin pada hari kerja di perusahaan dapat terlaksana dengan baik. Dalam setiap minggu maksimal karyawan tidak masuk ke tempat kerja sebanyak 2 kali dengan alasan sakit atau ada kepentingan keluarga, tetapi apabila ada karyawan yang tidak masuk selama 3 kali dalam seminggu pihak perusahaan akan menegur atau apabila terus dilakukan secara berturut-turut, maka perusahaan akan memberi sanksi tegas kepada karyawan yaitu dengan memberhentikan karyawan tersebut karena sebelumnya pihak perusahaan telah memberikan teguran kepada karyawan yang bersangkutan.

Karyawan yang tidak masuk ke tempat kerja diwajibkan memberikan surat keterangan atau meminta izin kepada perusahaan, hal ini terbukti dengan banyaknya jumlah responden yaitu sebanyak 52 orang responden atau 94,55% memberikan keterangan atau meminta izin apabila tidak masuk ke tempat kerja. Setiap karyawan diwajibkan mengisi buku daftar hadir karyawan setiap hari kerja oleh perusahaan. Rata-rata tenaga kerja bagian linting rokok selalu mengisi buku daftar hadir karyawan setiap hari kerja, hal ini terbukti dari banyaknya jumlah responden yaitu sebanyak 38 orang atau 69,09%. Kemudian secara berturut-turut sebanyak 3 orang responden atau 5,45% hanya pada waktu tertentu saja mengisi buku daftar hadir karyawan yang disediakan oleh perusahaan, selanjutnya sebanyak 14 orang responden atau 25,46% jarang mengisi buku daftar hadir karyawan setiap hari kerja dengan alasan lupa, hal ini mungkin disebabkan karena sistemnya yang masih manual dalam mengisi daftar hadir karyawan.

b. Ketaatan Pada Jam Kerja

Tabel 4.8 Ketaatan Pada Jam Kerja

1. Kapan ibu/saudari datang ke tempat kerja setiap harinya?			
a. 15 menit sebelum jam kerja	39 Orang	70,91 %	Tinggi
b. tepat waktu sesuai dengan jam kerja perusahaan	16 Orang	29,09 %	Sedang
c. 15 menit setelah jam kerja	-	-	Rendah
Jumlah	55 Orang	100 %	

Sumber: *Data Primer, diolah*

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa ketentuan perusahaan mengenai jam kerja yang harus ditaati oleh karyawan misalnya ketentuan mengenai jam kedatangan karyawan pada tempat kerja setiap harinya rata-rata karyawan datang ke tempat kerja 15 menit sebelum jam masuk kerja, hal ini terbukti dengan banyaknya jumlah responden yaitu sebanyak 39 orang atau 70,91% selanjutnya sebanyak 16 orang atau 29,09% datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja perusahaan jam 07.30 WIB. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menerapkan disiplin pada jam kerja perusahaan dengan tidak datang tepat pada waktu yang telah ditetapkan perusahaan tetapi datang 15 menit sebelum jam kerja di mulai. Kedatangan karyawan ke tempat kerja rata-rata 15 menit sebelum jam kerja perusahaan dan tidak ada karyawan bagian linting rokok yang datang terlambat ke tempat kerja, hal ini disebabkan karena jarak rumah karyawan dengan perusahaan lumayan dekat khususnya karyawan bagian linting. PR Seribu Satu Alami Pamekasan dalam merekrut karyawan pada awalnya yaitu masyarakat sekitar perusahaan dengan tujuan untuk membuka lapangan kerja guna membantu masyarakat sekitar dalam memenuhi kebutuhan dan keperluan sehari-hari, karena rata-rata karyawan bagian linting rokok sudah berkeluarga dan mereka bekerja di PR Seribu Satu Alami Pamekasan untuk menambah penghasilan suami yang bermata pencaharian sebagai petani.

Karyawan juga diwajibkan agar tidak meninggalkan perusahaan sebelum jam kerja berakhir atau selesai. Karyawan tidak pernah meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja berakhir, hal ini terbukti dari banyaknya jumlah responden yaitu sebanyak 48 orang responden atau 87,27%. Sikap disiplin karyawan dalam mematuhi semua peraturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan harus dipertahankan guna menciptakan sikap

disiplin kerja dan memberikan sanksi kepada setiap karyawan yang melanggar setiap peraturan yang ada.

c. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Tabel 4.9 Ketaatan Pada Peraturan Kerja

3. Apakah Ibu/saudari selalu menggunakan seragam yang telah ditentukan oleh perusahaan?			
a. selalu menggunakan seragam	52 Orang	94,55%	Tinggi
b. kadang-kadang menggunakan seragam	3 Orang	5,45%	Sedang
c. jarang menggunakan seragam	-	-	Rendah
Jumlah	55 Orang	100 %	

Sumber: *Data Primer, diolah*

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa PR. Seribu Satu Alami Pamekasan menerapkan peraturan yang harus ditaati oleh karyawan misalnya peraturan dalam penggunaan seragam kerja sebagian besar karyawan menggunakan seragam kerja, hal ini terbukti dengan banyaknya jumlah responden yaitu sebanyak 52 orang responden atau 94,55% tetapi ada sebagian karyawan yang kurang mematuhi ketentuan mengenai penggunaan seragam, hal ini terbukti masih ada karyawan yang mengatakan bahwa mereka kadang-kadang memakai seragam pada saat jam kerja yaitu sebanyak 3 orang responden atau 5,45%. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan peraturan mengenai penggunaan seragam oleh karyawan dapat terlaksana dengan baik. Seragam yang digunakan karyawan di berikan langsung oleh perusahaan kepada karyawan secara cuma-cuma.

Perusahaan juga menyarankan agar karyawan pada saat bekerja (melinting rokok) menggunakan masker demi kesehatan karyawan. Sebagian besar karyawan menggunakan masker pada saat melinting rokok, hal ini terbukti dari banyaknya jumlah responden yaitu sebanyak 38 orang responden atau 69,09% selanjutnya berturut-turut sebanyak 13 orang responden atau 23,64% hanya pada saat tertentu menggunakan masker dan sebanyak 4 orang respondden atau 7,27% jarang menggunakan masker pada saat melinting rokok dengan alasan tidak terbiasa.

4.3.2 Interpretasi Pengalaman Kerja (X_3)

Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan membuat karyawan tersebut bekerja lebih cekatan, karena menguasai dan memahami apa yang harus dikerjakannya daripada karyawan yang belum mempunyai pengalaman kerja. Karyawan yang mempunyai pengalaman kerja akan lebih membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

Pengalaman kerja bisa dilihat dari lamanya masa kerja karyawan selama bekerja di PR Seribu Satu Alami Pamekasan. Dengan masa kerja yang semakin lama tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Masa kerja yang semakin lama diharapkan akan bertambahnya wawasan karyawan mengenai ukuran rokok yang tepat dan komposisi tembakau yang baik sehingga rokok yang dihasilkan menjadi berkualitas sehingga prestasi kerjanya juga semakin tinggi.

Tabel 4.10 Masa Kerja Karyawan

1. Sampai tahun 2010, sudah bulan Ibu/Saudari bekerja sebagai karyawan bagian linting rokok di PR. Seribu Satu Alami Pamekasan?			
a. 27 – 37 Bulan	12 Orang	21,8 %	Lama
b. 16 – 26 Bulan	18 Orang	32,7 %	Sedang
c. 5 – 15 Bulan	25 Orang	45,5 %	Baru
Jumlah	55 Orang	100 %	

Sumber: *Data Primer, diolah*

Tabel 4.10 menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan bagian linting rokok yang menjadi responden dalam penelitian ini di Pabrik Rokok Seribu Satu Alami Pamekasan masih tergolong masih baru, hal ini terbukti sebanyak 25 orang atau 45,5% responden mempunyai masa kerja dengan rentang antara 5 – 15 bulan, selanjutnya sebanyak 18 orang atau 32,7% mempunyai masa kerja antara 16 - 26 bulan, 12 orang atau 21,8% mempunyai masa kerja tergolong lama yaitu 27 – 37 bulan. Sedikitnya masa kerja karyawan tidak mempengaruhi semangat kerja mereka, hal ini terbukti dari hasil lintingan rokok yang mereka hasilkan setiap minggunya yaitu antara 8.000 – 14.000 linting rokok. Dengan jumlah output yang demikian, maka prestasi kerja mereka tergolong sedang bukan rendah. Masa kerja karyawan linting rokok yang tergolong baru tetapi mampu menghasilkan linting rokok melebihi standar output yang ditetapkan perusahaan yaitu sebesar 1500 linting rokok perhari tiap karyawan, hal ini disebabkan karena pada saat perekrutan karyawan baru perusahaan mengadakan pelatihan terlebih dahulu bagaimana

cara melinting rokok yang benar dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan, selain itu keterampilan melinting rokok tidak membutuhkan keterampilan tingkat tinggi tetapi dengan sedikit ketekunan dan ketelitian maka karyawan mampu menghasilkan linting rokok yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. PR Seribu Satu Alami Pamekasan didirikan pada tahun 2007 oleh H. Moh. Badri sehingga sampai dengan saat ini perusahaan kurang lebih sudah 3 tahun memproduksi rokok Seribu Satu Alami, sehingga mempengaruhi masa kerja karyawan linting rokok khususnya karyawan bagian linting yang menjadi responden dalam penelitian ini.

4.3.3 Interpretasi Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja karyawan di Pabrik Rokok Seribu Satu Alami Pamekasan dilihat dari kuantitas dan kualitas hasil kerja (output). Kuantitas hasil kerja tenaga kerja merupakan banyaknya atau jumlah bersih linting rokok yang mampu diselesaikan tenaga kerja per harinya.

Tabel 4.11 Jumlah Kuantitas yang Mampu Dihasilkan Dalam Satu Minggu

1. Berapa rata-rata hasil lintingan rokok yang Ibu/saudari hasilkan dalam 1 minggu?.....linting rokok			
a. 15.000 – 21.000	18 Orang	32,7 %	Banyak
b. 8.000 – 14.000	31 Orang	56,4 %	Sedang
c. 1.000 – 7.000	6 Orang	10,9 %	Sedikit
Jumlah	55 Orang	100 %	

Sumber: *Data Primer, diolah*

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa sebagian besar tenaga kerja yakni 31 orang atau 56,4% dapat menghasilkan linting rokok sebanyak 8.000 – 14.000 linting per minggunya dengan kategori sedang, selanjutnya sebanyak 18 orang atau 32,7% dapat menghasilkan linting rokok sebanyak 15.000 – 21.000 linting per minggunya dengan kategori banyak. Kemudian 6 orang atau 10,9% dapat menghasilkan linting rokok dengan kategori sedikit yaitu antara 1.000 – 7.000 linting per minggunya. Prestasi kerja karyawan berdasarkan jumlah kuantitas output yang dihasilkan masih tergolong sedang, sehingga harus ada tindak lanjut dari pihak perusahaan agar prestasi kerja karyawan meningkat. Masa kerja karyawan linting rokok yang masih tergolong baru mampu menghasilkan output yang tergolong sedang yaitu antara 8.000 – 14.000 linting rokok tiap minggunya, hal ini karena pada saat awal perekrutan karyawan perusahaan

mengadakan pelatihan terlebih dahulu kepada karyawan linting rokok selain itu melinting rokok tidak membutuhkan keterampilan yang tinggi tetapi membutuhkan ketelitian dan ketekunan dalam melinting rokok. Selain jumlah output yang dihasilkan oleh karyawan, perusahaan juga memperhatikan kualitas output yang mereka hasilkan. Kualitas hasil linting rokok yang dihasilkan juga sangat mempengaruhi dalam menentukan upah yang di terima oleh masing-masing karyawan. Perusahaan juga memperhatikan kualitas output disamping kuantitas linting rokok yang dihasilkan oleh karyawan. Linting rokok yang dihasilkan karyawan harus memenuhi standar kerapian yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sebagian besar hasil lintingan rokok yang dihasilkan karyawan sangat memenuhi standar kerapian yang telah ditetapkan oleh perusahaan misalnya bentuk lintingan rokok yang simetris dan potongan tembakau yang rata dengan ambri. Hal ini terbukti dengan banyaknya jumlah responden yaitu sebanyak 33 orang responden atau 60% dan sebanyak 22 orang responden atau 40% linting rokok yang dihasilkan memenuhi standar kerapian yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Semakin banyak linting rokok yang dihasilkan karyawan yang sesuai dengan standar kualitas perusahaan, maka akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

4.4 Analisis Inferensial

4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu sejauh mana pemberian kompensasi, disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan bagian linting rokok di Pabrik Rokok Seribu Satu Alami Pamekasan Tahun 2010. Perhitungan hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, dibantu dengan menggunakan program *SPSS 15.0 for windows* untuk memperoleh hasil yang akurat. Rekapitulasi perhitungannya sebagai berikut:

Tabel 4.12 Rekapitulasi hasil analisis regresi linier berganda

Variabel	Koefisien Regresi
Pemberian Kompensasi (X1)	1,178
Disiplin Kerja (X2)	0,179
Pengalaman Kerja (X3)	0,421
Constanta (C) : -0,355	

Sumber: *Data Primer, diolah*

Berdasarkan Tabel 4.12, maka dapat dibuat model regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = -0.355 + 1.178 X_1 + 0.179 X_2 + 0.421 X_3 + e_i$$

Nilai masing-masing koefisien regresi variabel independen dari model regresi linier tersebut memberikan gambaran bahwa :

- a. Konstanta, nilai konstanta sebesar -0.355 menggambarkan bahwa apabila variabel pemberian kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) dan e_i sama dengan 0, maka variabel prestasi kerja (Y) menurun sebesar -0,355 satuan.
- b. Koefisien Regresi Variabel Pemberian Kompensasi (X_1) sebesar 1,178 menggambarkan bahwa besarnya perubahan variabel prestasi kerja (Y) sehubungan dengan perubahan variabel Pemberian Kompensasi (X_1), dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_2) dan variabel pengalaman kerja (X_3) dan e , konstan. Perubahan yang terjadi mempunyai pengaruh positif terhadap besarnya prestasi kerja, artinya dengan semakin besarnya pemberian kompensasi maka prestasi kerja akan semakin besar pula. Apabila terjadi perubahan variabel pemberian kompensasi (X_1) sebesar 1% dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_2) dan variabel pengalaman kerja (X_3) konstan, maka menyebabkan perubahan pada prestasi kerja (Y) sebesar 1,178%.
- c. Koefisien Regresi Variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,179 menggambarkan bahwa besarnya perubahan variabel prestasi kerja (Y) sehubungan dengan perubahan variabel Disiplin kerja (X_2), dengan asumsi variabel pemberian kompensasi (X_1), variabel pengalaman kerja dan e konstan. Perubahan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap besarnya prestasi kerja, artinya dengan semakin besarnya disiplin kerja maka prestasi kerja akan semakin besar pula. Apabila terjadi perubahan variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 1% dengan asumsi variabel pemberian kompensasi (X_1) dan pengalaman kerja (X_3) konstan, maka menyebabkan perubahan variabel prestasi kerja (Y) sebesar 0,179%.
- d. Koefisien Regresi Variabel Pengalaman Kerja (X_3) sebesar 0,421 menggambarkan bahwa besarnya perubahan variabel prestasi kerja (Y) sehubungan dengan perubahan variabel pengalaman kerja (X_3), dengan asumsi variabel pemberian kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan e konstan. Perubahan pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif terhadap besarnya prestasi kerja, artinya dengan semakin besarnya pengalaman

kerja maka prestasi kerja akan semakin besar pula. Apabila terjadi perubahan variabel pengalaman kerja (X_3) sebesar 1% dengan asumsi variabel pemberian kompensasi (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) konstan, maka menyebabkan perubahan variabel prestasi kerja (Y) sebesar 0,421%.

4.4.2 Analisis Varian Garis Regresi

Analisis varian garis regresi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya atau tingkat keeratan komponen variabel bebas (pemberian kompensasi, disiplin kerja dan pengalaman kerja) terhadap variabel terikat prestasi kerja (Y). Adapun hasil analisis varian garis regresi penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13 Hasil Analisis Varian Garis Regresi

Model	R	R _{square}
1	0,797	0,634

Sumber: *Data Primer, diolah*

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai R (Korelasi Berganda) sebesar 0,797 atau 79,7% berarti hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam penelitian ini dapat dikatakan mempunyai hubungan yang kuat atau erat karena besarnya koefisien korelasi tersebut antara 0,600 – 0,799. Maka dapat diketahui tingkat hubungan variabel pemberian kompensasi, disiplin kerja, pengalaman kerja dan prestasi kerja karyawan bagian linting rokok Pabrik Rokok Seribu Satu Alami Pamekasan termasuk dalam kategori hubungan yang **kuat**. Pedoman dalam menginterpretasikan koefisien korelasi tersebut, peneliti menggunakan pedoman sebagai berikut:

Tabel 4.14 Pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi.

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0.000 – 0.199	Sangat Rendah
0.200 – 0.399	Rendah
0.400 – 0.599	Cukup Kuat
0.600 – 0.799	Kuat
0.800 – 1.000	Sangat Kuat

Sugiono dan wibowo (2001:172)

4.4.3 Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur besarnya proporsi sumbangan variabel bebas (X) secara bersama-sama (simultan) terhadap naik turunnya variabel terikat (Y). berdasarkan hasil *SPSS 15.0 for windows* nilai R Square atau Koefisien Determinasi atau R^2 dapat dilihat dari tabel 4.10. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,634.

$$R_{\text{square}} = 0,634 \times 100\% = 63,4\%$$

Hal tersebut menggambarkan bahwa persentase sumbangan variabel independen (pemberian kompensasi, disiplin kerja dan pengalaman kerja) terhadap naik turunnya atau variasi variabel dependen (prestasi kerja) pada karyawan bagian linting rokok di Pabrik Rokok Seribu Satu Alami Pamekasan Desa Kertagena Tengah Kecamatan Kadur Kabupaten Pamekasan Tahun 2010 adalah sebesar 63,4% dan sisanya yaitu $100\% - 63,4\% = 36,6\%$ merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak diteliti (ei) yang juga mempengaruhi prestasi kerja, misalnya kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, kesehatan dan keselamatan kerja juga lingkungan, desain pekerjaan dan aspek-aspek ekonomis (Handoko, 1998: 193).

4.4.4 Uji F

Uji F (F-test) yang merupakan uji hipotesis secara serempak digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen (bebas) secara keseluruhan terhadap variabel dependen (terikat) yaitu untuk menguji hipotesis pertama “Diduga pemberian kompensasi, disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja (studi kasus pada karyawan bagian linting rokok di Pabrik Rokok Seribu Satu alami Pamekasan tahun 2010)”. Berdasarkan perhitungan hasil *SPSS 15.0 for windows*, diketahui nilai F_{hitung} sebagai berikut:

Tabel 4.15 Rekapitulasi Hasil Uji F

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	α	Sig. F
X_1, X_2, X_3 terhadap Y	29,503	3,175	0,05	0.000

Sumber: *Data Primer, diolah*

Berdasarkan pada Tabel 4.15 diketahui bahwa nilai F_{hitung} dengan tingkat signifikan (α) : 5% dan Degrees of Freedom (df) sebesar : 3 ; 51 adalah sebesar 2,79.

Hasil pengolahan data bagian Anova diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 29,503 dan nilai F_{hitung} tersebut lebih besar dari pada F_{tabel} ($29,503 > 3,175$) atau nilai Sig.-nya di bawah 0,05 atau 5% ($0,000 < 0,05$), maka keputusan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan hipotesis penelitian diterima, artinya variabel pemberian kompensasi (X1), variabel disiplin kerja (X2) dan variabel pengalaman kerja (X3) secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y) karyawan bagian linting rokok Pabrik Rokok Seribu Satu Alami Pamekasan Tahun 2010.

4.4.5 Uji t

Uji hipotesis secara parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen (pemberian kompensasi, disiplin kerja dan pengalaman kerja) terhadap variabel dependen (prestasi kerja) pada karyawan bagian linting rokok di Pabrik Rokok Seribu Satu Alami Pamekasan Tahun 2010. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Nilai t_{hitung} dapat dilihat pada tabel hasil pengolahan data bagian Coefficients. Untuk memperoleh nilai t_{tabel} , dapat dilihat pada tabel $t_{Student}$, yaitu pada Degrees of Freedom (df) sebesar 52 (jumlah data dikurangi jumlah variabel) maka nilai t_{tabel} sebesar $\pm 1,675$. Berikut Perhitungan hasil uji t menggunakan *SPSS 15.0 for windows*

Tabel 4.16 Rekapitulasi Hasil SPSS untuk Uji t

Variabel	Koefisien Regresi	t_{hitung}	t_{tabel}	α	Sig t
Pemberian Kompensasi (X1)	1,178	6,275	1,675	0,05	0,000
Disiplin Kerja (X2)	0,179	2,269	1,675	0,05	0,000
Pengalaman Kerja (X3)	0,421	2,340	1,675	0,05	0,000

Sumber: *Data Primer, diolah*

Berdasarkan Tabel 4.16 dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} maka dapat disimpulkan :

- 1) Variabel pemberian kompensasi (X_1), yaitu $t_{hit} \geq t_{tabel}$ atau $6,275 > 1,675$ maka H_0 ditolak dan hipotesis penelitian diterima, artinya variabel pemberian kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian linting rokok Pabrik Rokok Seribu Satu Alami Pamekasan Tahun 2010.

- 2) Variabel disiplin kerja (X_2), yaitu $t_{hit} \geq t_{tabel}$ atau $2,269 > 1,675$ maka H_0 ditolak dan hipotesis penelitian diterima, artinya variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian linting rokok Pabrik Rokok Seribu Satu Alami Pamekasan Tahun 2010.
- 3) Variabel pengalaman kerja (X_3), yaitu, $t_{hit} \geq t_{tabel}$ atau $2,340 > 1,675$ maka H_0 ditolak dan hipotesis penelitian diterima, artinya variabel pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian linting rokok Pabrik Rokok Seribu Satu Alami Pamekasan Tahun 2010.

Untuk mengetahui besarnya sumbangan masing-masing variabel terikat, menggunakan perhitungan sebagai berikut:

- a. Besarnya sumbangan pengaruh variabel pemberian kompensasi (X_1) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan bagian linting rokok Pabrik Rokok Seribu Satu Alami Pamekasan Tahun 2010 adalah:

$$r_{xy} \times \beta_x \times 100\% \text{ maka } 0.747 \times 0.625 \times 100\% = 46.69\%$$

- b. Besarnya sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan bagian linting rokok Pabrik Rokok Seribu Satu Alami Pamekasan Tahun 2010 adalah:

$$r_{xy} \times \beta_x \times 100\% \text{ maka } 0.187 \times 0.192 \times 100\% = 3.59\%$$

- c. Besarnya sumbangan pengaruh variabel pengalaman kerja (X_3) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan bagian linting rokok Pabrik Rokok Seribu Satu Alami Pamekasan Tahun 2010 adalah:

$$r_{xy} \times \beta_x \times 100\% \text{ maka } 0.563 \times 0.233 \times 100\% = 13.12\%$$

Total besarnya sumbangan pengaruh dari masing-masing variabel bebas (pemberian kompensasi, disiplin kerja dan pengalaman kerja) terhadap variabel terikat (prestasi kerja) adalah 63,4%, hal ini sesuai dengan besarnya nilai R_{square} dari hasil perhitungan *SPSS 15.0 for windows*. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa variabel pemberian kompensasi (X_1) mempunyai proporsi sumbangan lebih besar jika dibandingkan dengan variabel disiplin kerja (X_2) dan variabel pengalaman kerja (X_3) terhadap prestasi kerja karyawan bagian linting rokok di Pabrik Rokok Seribu Satu Alami

Pamekasan Tahun 2010. Hal ini terlihat dari besarnya jumlah sumbangan yang diberikan variabel pemberian kompensasi yakni sebesar 46,69% sedangkan jumlah sumbangan variabel disiplin kerja (X2) sebesar 3,59 dan jumlah sumbangan variabel pengalaman kerja (X3) sebesar 13,12%.

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang berbunyi "Diduga pemberian kompensasi berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan bagian linting rokok di Pabrik Rokok Seribu Satu Alami Pamekasan Tahun 2010" dinyatakan **diterima**. Artinya bahwa variabel pemberian kompensasi mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Perusahaan Rokok Seribu Satu Alami Pamekasan merupakan perusahaan yang memproduksi rokok yang berada di desa Kertagena Tengah Kecamatan Kadur Kabupaten Pamekasan. Perusahaan ini mempunyai karyawan di bagian linting sebanyak 120 orang, yang kesemuanya berasal dari Desa Kertagena Tengah sendiri. PR Seribu Satu Alami Pamekasan tidak hanya memasarkan produknya di daerah Pamekasan saja, tetapi juga memasarkan produknya di beberapa daerah seperti Sampang, Sumenep atau untuk daerah Madura.

Pemberian kompensasi (upah) di PR Seribu Satu Alami Pamekasan dapat mempengaruhi prestasi Kerja karyawan yang diukur dari kuantitas dan kualitas hasil kerja (output). Hal ini terbukti dari hasil pengujian secara parsial (uji t) yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,275 > 1,675$ dan mempunyai sumbangan variabel sebesar 46,69 %. Sistem pemberian kompensasi (upah) yang diterapkan di PR seribu Satu Alami Pamekasan berdasarkan prestasi atau kesatuan hasil, sistem upah seperti ini menyebabkan perbedaan besarnya jumlah upah yang diterima oleh karyawan yang satu dengan karyawan yang lain, karena besarnya upah yang diterima tergantung dari kemampuan masing-masing karyawan dalam melinting rokok sesuai jam kerja yang telah ditetapkan. Penetapan upah yang diterima oleh karyawan linting rokok yaitu per 1.000 linting rokok yang mampu dihasilkan karyawan yang sesuai dengan standar kualitas perusahaan memperoleh upah sebesar Rp 11.000,00. Tiap linting rokok yang mampu dihasilkan karyawan memperoleh upah sebesar Rp 11,00. Semakin banyak linting rokok yang mampu dihasilkan karyawan, maka upah yang diterima juga akan

semakin meningkat. Hal ini karena dalam penetapan upah yang diberikan kepada karyawan khususnya karyawan di bagian linting rokok berdasarkan prestasi kerja yang mampu dihasilkan dengan memperhatikan kuantitas dan kualitas output yang dihasilkan bukan berdasarkan jam kerja karyawan.

Upah yang diberikan oleh PR. Seribu Satu Alami Pamekasan berdasarkan pada jumlah output yang dihasilkan setiap harinya setelah disortir. Berdasarkan temuan di lapangan menunjukkan bahwa dalam sehari rata-rata karyawan mampu menghasilkan linting rokok sebanyak 2000 – 2500 linting rokok sehingga upah yang diterima antara 83.000 – 146.000 per minggunya. Karyawan termotivasi untuk meningkatkan hasil lintingan rokok agar memperoleh upah yang lebih besar. Semakin banyak hasil lintingan rokok (yang tidak sesuai disortir tidak ikut dihitung) maka semakin besar pula upah yang diterima sehingga prestasi kerja juga akan meningkat. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Wungu dan Brotoharsojo (2003: 82) bahwa semakin tinggi prestasi kerja yang berhasil dicapai oleh karyawan maka akan menerima penghasilan atau upah yang lebih besar apabila dibandingkan dengan karyawan yang tingkat prestasinya lebih rendah.

Besarnya pemberian kompensasi (upah) yang diterima karyawan tersebut, berdasarkan pada kesesuaian atas hasil kerja mereka, sebagian besar dari tenaga kerja merasa puas atas penerapan sistem upah berdasarkan prestasi atau kesatuan hasil tersebut sebab upah yang diterima sesuai dengan hasil pekerjaan mereka. Periode pembayaran upah yang diterapkan di PR Seribu Satu Alami Pamekasan yaitu tiap minggu tepatnya pada hari kamis sebab penetapan hari libur yaitu pada hari jumat

Prestasi kerja di PR Sribu Satu Alami pamekasan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan. Hal ini berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) diketahui bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, hasil dari pengujian tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 2,269 > t_{tabel} = 1.675$ dengan prosentase sumbangan variabel bebas (disiplin kerja) sebesar 3,59%. Disiplin kerja karyawan yang dilihat dari ketaatan pada hari kerja, ketaatan pada jam kerja dan ketaatan pada peraturan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja atau kemampuan masing-masing karyawan dalam menghasilkan linting rokok (output), meskipun variabel disiplin kerja memiliki prosentase sumbangan terkecil apabila dibandingkan dengan variabel pemberian kompensasi dan pengalaman kerja yaitu sebesar 3,59%, tetapi disiplin kerja juga

mempengaruhi peningkatan prestasi kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Handoko (1998:212) kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapai.

Prestasi kerja di PR Sribu Satu Alami Pamekasan selain dipengaruhi oleh pemberian kompensasi dan disiplin kerja juga dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan. Hal ini berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) diketahui bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,340 > 1,675$ dengan persentase sumbangan variabel bebas sebesar 13,12%. Pengalaman kerja karyawan bagian linting rokok yang menjadi responden dalam penelitian ini sebagian besar masih tergolong baru yaitu antar 5 - 15 bulan masa kerja, tetapi mereka mampu menghasilkan linting rokok sebanyak 8.000 - 14.000 linting rokok setiap minggunya dengan 6 hari kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa meski sebagian besar karyawan memiliki masa kerja yang tergolong baru, tetapi mampu meningkatkan prestasi kerja apabila dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja yang lebih lama. Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan, sebagian besar karyawan yang bekerja sebagai linting rokok di PR Seribu Satu Alami Pamekasan belum memiliki pengalaman kerja atau bekerja di perusahaan rokok sebelumnya, sehingga pengalaman kerja yang mereka peroleh langsung dari PR Seribu satu Alami Pamekasan. Sebaiknya PR. Seribu Satu Alami Pamekasan lebih memprioritaskan pengalaman kerja dari masing-masing karyawan, sehingga diharapkan prestasi kerjanya akan lebih meningkat dengan pengalaman yang diperoleh karyawan sebelum mereka bekerja di PR Seribu Satu Alami Pamekasan.

Sumbangan variabel bebas (pemberian kompensasi, disiplin kerja dan pengalaman kerja) terhadap variabel terikat prestasi kerja yaitu sebesar 63,4%, sedangkan sebesar 36,6% merupakan sumbangan variabel lain yang tidak diteliti. Dari hasil temuan di lapangan, menunjukkan adanya indikasi bahwa prestasi kerja karyawan di PR Seribu Satu Alami Pamekasan disebabkan karena kesehatan fisik masing-masing karyawan. Hal ini seperti diungkapkan oleh MUS, ia mengatakan bahwa “..... ya klo hasil lintingan perharinya nggak selalu tetap 3000 linting mbak karena faktor kesehatan juga mempengaruhi, klo saya sakit (flu atau pusing) ya lintingnya berkurang”.

Kesehatan atau kondisi fisik masing-masing karyawan tidak sama, sehingga hasil kerja mereka mengalami perbedaan terutama apabila ada salah satu karyawan kondisi fisiknya tidak begitu baik. Kondisi lingkungan kerja juga bisa menjadi penyebab seseorang dalam kondisi badan yang kurang sehat terutama gangguan pernafasan, oleh sebab itu perusahaan menyarankan kepada karyawan agar menggunakan masker demi alasan kesehatan karyawan. Kondisi ini berupa ruangan yang terlalu panas karena sirkulasi atau arus udara yang kurang sehingga menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, keterbatasan gerak tenaga kerja atau terlalu sesak karena tempat duduk karyawan yang jaraknya terlalu berdekatan, kebisingan yang ditimbulkan dari alat kerja yang digunakan juga mungkin memberi andil tidak kecil terhadap timbulnya masalah kesehatan kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih jeli melihat faktor apa yang menjadi penyebab prestasi kerja karyawan yang berada pada kategori sedang.

4.5.1 Variabel Yang Paling Mempengaruhi Prestasi Kerja

Pengujian secara parsial bertujuan untuk mengetahui proporsi sumbangan variabel bebas (pemberian kompensasi, disiplin kerja dan pengalaman kerja) yang paling besar terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan linting rokok di PR. Seribu Satu Alami Pamekasan Tahun 2010. Berdasarkan hasil penghitungan tersebut variabel bebas pemberian kompensasi (X1) merupakan variabel yang dominan mempengaruhi prestasi kerja (Y) yaitu sebesar 46.69%.

Ketiga variabel bebas yaitu pemberian kompensasi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja yang diteliti, variabel pemberian kompensasi merupakan variabel yang paling dominan bagi karyawan linting rokok dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pemberian kompensasi (upah) oleh Pabrik Rokok Seribu Satu Alami Pamekasan berdasarkan jumlah linting rokok yang dihasilkan karyawan setelah disortir terlebih dahulu. Semakin banyak hasil lintingan rokok yang dihasilkan karyawan bagian lintingan rokok, maka upah yang diterima juga akan meningkat seiring dengan output yang dihasilkan sehingga prestasi kerja juga akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin sedikit hasil lintingan rokok karyawan maka upah yang diterima juga akan sedikit sehingga prestasi kerja juga rendah. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja akan

meningkat seiring dengan meningkatnya upah yang diperoleh oleh karyawan bagian linting rokok. Besarnya pengaruh pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan disebabkan karena tujuan utama karyawan linting rokok yaitu untuk memperoleh upah, apabila upah yang diberikan oleh perusahaan dianggap sudah sesuai dengan hasil kerja mereka, maka secara tidak langsung akan mempengaruhi tingkat prestasi kerja yaitu peningkatan prestasi kerja karyawan.

4.6 Kekuatan dan Kelemahan Penelitian

4.6.1 Kekuatan Penelitian

Setiap penelitian pasti memiliki kekuatan dan kelemahan, begitu juga dengan penelitian ini. Kekuatan yang dimiliki penelitian ini yakni dalam melakukan penelitian, peneliti meneliti variabel yang cocok dengan keadaan di lapangan yaitu adanya pemberian kompensasi (upah), penerapan disiplin kerja dan pengalaman kerja untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pengumpulan data yang dilakukan peneliti yaitu menggunakan metode observasi, wawancara, dokumentasi dan angket, sehingga data yang ingin diraih betul-betul sesuai dengan apa yang diinginkan oleh peneliti. Disamping itu, pertanyaan yang tertuang dalam angket telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

Analisis data yang digunakan juga cukup lengkap, data yang ada tidak hanya dianalisis secara inferensial menggunakan bantuan *SPSS 15.0 for windows* saja tetapi juga dianalisis secara deskriptif agar lebih jelas dan terperinci.

4.6.2 Kelemahan Penelitian

Kelemahan penelitian ini terletak pada terbatasnya variabel bebas yang diteliti yaitu hanya meneliti pemberian kompensasi, disiplin kerja dan pengalaman kerja sedangkan faktor lain seperti kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, pendidikan, latihan, sikap mental, kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja, dan lain lain tidak diteliti, sehingga peningkatan prestasi karyawan tidak terlihat secara nyata. Selain itu, keterbatasan akses data yang diberikan oleh perusahaan menyebabkan data yang peneliti terima kurang lengkap. Kelemahan berikutnya yaitu peneliti tidak melakukan uji asumsi klasik yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel bebas.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian kompensasi, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan bagian linting rokok di Pabrik Rokok Seribu Satu Alami Pamekasan Tahun 2010, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan pengujian secara simultan pengaruh variabel bebas (pemberian kompensasi, disiplin kerja dan pengalaman kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu sebesar 63,4%. Hasil pengolahan data bagian Anova diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 29,503 dan nilai F_{tabel} tersebut lebih besar dari pada F_{tabel} ($29,503 > 3,175$) atau nilai Sig.-nya di bawah 0,05 atau 5% ($0,000 < 0,05$), maka keputusan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan hipotesis penelitian diterima, artinya variabel pemberian kompensasi (X1), variabel disiplin kerja (X2) dan variabel pengalaman kerja (X3) secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y) karyawan bagian linting rokok di Pabrik Rokok Seribu Satu Alami Pamekasan Tahun 2010.
2. Hasil perhitungan koefisien determinasi, pemberian kompensasi lebih mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan bagian linting di Pabrik Rokok Seribu Satu Alami Pamekasan Tahun 2010 dengan prosentase sebesar 46,69%.
3. Ketaatan karyawan terhadap disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan tergolong tinggi, sedangkan prestasi kerja karyawan bagian linting rokok PR Seribu Satu Alami Pamekasan Tahun 2010 termasuk dalam kategori sedang, sehingga apabila tingkat pemberian kompensasi atau upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan dipertahankan atau lebih ditingkatkan lagi, maka

diharapkan prestasi kerja karyawan akan meningkat seiring dengan meningkatnya pemberian kompensasi.

5.2 Saran

1. Perusahaan agar tetap menjaga kelangsungan pemberian pemberian kompensasi dan lebih meningkatkan lagi upaya pemberian kompensasi (upah) yang lebih layak bagi para karyawan, dengan tidak lupa memperhatikan kemampuan perusahaan untuk memenuhinya. Sehingga diharapkan dengan pemberian kompensasi atau upah yang adil dan layak kepada karyawan sesuai dengan kuantitas dan kualitas linting rokok yang dihasilkan diharapkan prestasi kerja akan meningkat pula dari yang kategori sedang menjadi tinggi. Disiplin kerja karyawan juga sebaiknya lebih ditingkatkan lagi dengan memberikan sanksi bukan hanya teguran kepada karyawan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan baik ketaatan karyawan pada hari kerja, jam kerja dan peraturan kerja. Selain itu perusahaan harus lebih mengutamakan karyawan yang lebih memiliki pengalaman kerja terlebih dahulu pada saat merekrut tenaga kerja. Pengalaman kerja juga mempengaruhi prestasi kerja karyawan, oleh sebab itu perusahaan diharapkan lebih selektif lagi dalam merekrut tenaga kerja guna meningkatkan prestasi kerja.
2. Untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan peningkatan prestasi kerja, disarankan dapat menambah variabel bebas yang akan diteliti, misalnya, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, latihan, etos kerja, sikap mental, kesehatan dan keselamatan kerja juga lingkungan kerja, sehingga peningkatan prestasi kerja karyawan terlihat secara nyata.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek.(Edisi Revisi VI)*. Jakarta:Rineka Cipta
- As'ad,M. 1995. *Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Psikologi Industri*.
- Atmaja, Lukas, S. 1997. *Memahami Statistika Bisnis (buku 2)*. Yogyakarta:Andi Offset
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Flippo,B Edwin. 1992. *Manajemen Personalialia Edisi ke 6 Jilid 2*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Grensing.L. dan Pophal. 2006. *Human Resources Bool Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis*. Jakarta: Prenada
- Handoko,T.H. 1998. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Liberty
- Hadi, Sutrisno. 1997. *Metode Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu,SP. 1998. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah Ekonomi*. Jakarta:Masagung
- . 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara
- Heinjarachman. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Universitas terbuka
- Mangkunegara, Anwar, P. 2000. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung:Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar, P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Msanusia Perusahaan*. Bandung:Rosda Karya
- Manullang. 1994. *Manajemen Personalialia*. Jakarta:Ghalia Indonesia
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 4)*. Yoyakarta: BPF

- Matituna, Domi. 1993. *Manajemen Personalialia*. Jakarta:PT. Rineka Cipta
- Moekijat. 1997. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Pioner Jaya.
- Nawawi, Hadari. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Dan Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nasution, Mulia. 2000. *Manajemen Personalialia Aplikasi dalam Perusahaan*. Jakarta:Djambatan
- Nitisemito, Alex. 1992. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Notoadmodjo,Soekidjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Panggabean, Mutiara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Ranupondojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. 1999.*Manajemen Personalialia(edisi kelima)*. Yogyakarta:BPFE.
- Sarwoto. 1994. *Dasar-dasar organisasi Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian, Sondang P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT.Bumi Aksara
- . 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta:Rineka Cipta
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sujak, Abi. 1990. *Kepemimpinan Manajer*. Jakarta :Rajawali Pers
- Sulistyani, t dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, teori dan Pengembangan dalam Konteks organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suroto. 1992. *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja (Edisi Kedua)*. Yogyakarta:Gajah Mada University Press
- Umar, H.1999. *Metodologi Penelitian Aplikasi dalam Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Usman, Husaini. 1995. *Metodelogi Penelitian Sosial*. Bandung : Bumi Aksara

Winardi.1990. *Manajemen Perkantoran dan Pengawasan*. Jakarta:Bumi Aksara.

Wungu dan Brotoharsojo. 2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda dengan Merit System*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

