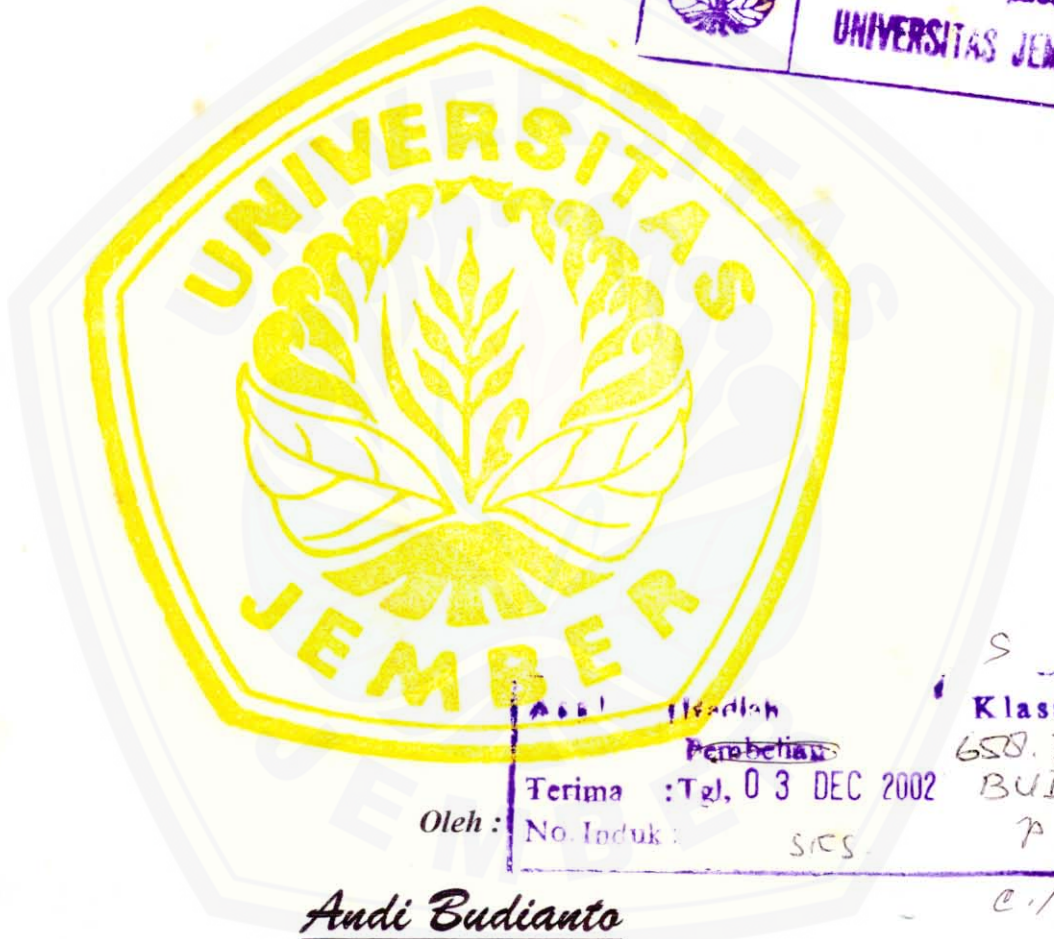


PENGARUH PEMBERIAN UPAH INSENTIF DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI TAS DAN KOPER PADA PT. MAJU MAPAN DI NGUNUT
KABUPATEN TULUNGAGUNG TAHUN 2002

SKRIPSI



Oleh :	Asal	Uraian	Klass
		Perbaikan	650.32
Terima :	:Tgl, 03 DEC 2002		BUD
No. Induk :	SICS		P

Andi Budianto
NIM. 980210301241

PROGRAM PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS JEMBER
2002

MOTTO

“Berikanlah kepada buruh upahnya sebelum kering keringatnya”

(HR. Abu Yu'la)

“Sesuatu paling berharga yang kita miliki namun sering kita lupakan adalah kesehatan”

(Anonim)

“Mengakui kekurangan diri sendiri adalah tangga buat kesempurnaan diri. Berusaha mengisi kekurangan adalah keberanian luar biasa, merasa cukup adalah amanat tidak cukup”

(HAMKA)

PERSEMBAHAN

Dengan segala ketulusan hati kupersembahkan skripsi ini buat :

- ❖ Ayah dan Ibu yang selalu memberikan untaian do'a dan kasih sayang demi asa yang kuraih.
- ❖ Kakek dan Nenek atas do'a, petuah dan bantuannya yang selama ini diberikan.
- ❖ Adikku Ependi yang telah memberiku semangat, keceriaan dan do'anya hingga terselesaikannya karya ilmiah ini.
- ❖ Om Imam sekeluarga dan Om Yuwono sekeluarga atas bantuan dan dukungan yang selama ini diberikan.
- ❖ Teman-teman PE' 98, yang telah bersama-sama melewati hari-hari kuliah dengan ceria dan bahagia.
- ❖ Sahabatku Didik, Khotib, Irwan, Vickin dan seluruh penghuni kos-kosan di Jalan Kalimantan X no. 9 dan no. 16 serta semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu atas segala bantuan dalam musibah kecelakaan lalu lintas yang saya alami pada tanggal 7 Januari 2001.
- ❖ Almamaterku yang kujunjung tinggi.

**PENGARUH PEMBERIAN UPAH INSENTIF DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI TAS DAN KOPER PADA PT. MAJU MAPAN DI NGUNUT
KABUPATEN TULUNGAGUNG TAHUN 2002**

Skripsi

Diajukan untuk dipertahankan didepan tim penguji guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Strata Satu (S1) Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Program Studi Pendidikan Ekonomi pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember

Oleh

Nama Mahasiswa : Andi Budianto
NIM : 980210301241
Angkatan : 1998
Daerah Asal : Tulungagung
Tempat tanggal lahir : Tulungagung, 30 September 1979
Jurusan/ Program : Pendidikan IPS/ Pendidikan Ekonomi

Disetujui Oleh :

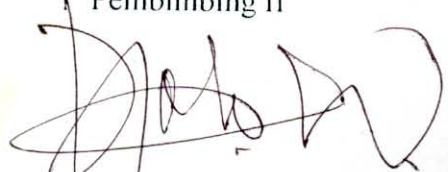
Pembimbing I



Drs. Bambang Suyadi, MSi.

NIP. 131 415 536

Pembimbing II



Drs. Joko Widodo, MM.

NIP. 131 601 514

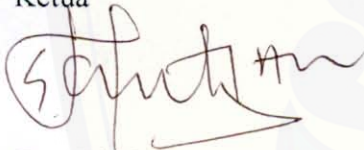
HALAMAN PENGESAHAN

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan diterima oleh
Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan
Universitas Jember

Pada hari : Selasa
Tanggal : 5 November 2002
Tempat : Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Jember

Tim Penguji

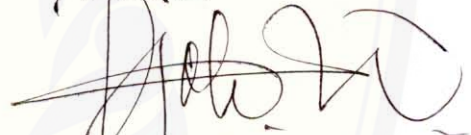
Ketua



Dra. Hj. Sri Kantun, MEd.

NIP. 131 592 259

Sekretaris



Drs. Joko Widodo, MM.

NIP. 131 601 514

Anggota

1. Drs. HM. Syafi'i Noer

NIP. 130 325 911

2. Drs. Bambang Suyadi, MSi.

NIP. 131 415 536



Mengetahui,

Dekan

FKIP Universitas Jember



Drs. Dwi Suparno, M. Hum.

NIP. 131 274 727

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Pemberian Upah Insentif dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Tas dan Koper Pada PT. Maju Mapan di Ngunut Kabupaten Tulungagung Tahun 2002”.

Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Rektor Universitas Jember.
2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember.
3. Ketua Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Universitas Jember.
4. Ketua Program Pendidikan Ekonomi Universitas Jember.
5. Dosen Pembimbing I dan II.
6. Seluruh Dosen FKIP, khususnya Dosen Pendidikan Ekonomi.
7. Pimpinan dan staf karyawan PT. Maju Mapan di Ngunut Kabupaten Tulungagung.
8. Rekan-rekan mahasiswa Pendidikan Ekonomi Angkatan 1998.

Penulis hanya dapat memohon kepada Allah SWT, semoga amal baik mereka diberikan imbalan yang lebih besar oleh-Nya. Penulis menyadari bahwa masih banyak kelemahan dan kekurangan yang terdapat dalam skripsi ini, karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Jember, November 2002.

Andi Budianto

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN MOTTO	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PENGAJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
ABSTRAK	x
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	5
2.2 Dasar Pandangan Teori Tentang Upah Insentif	6
2.2.1 Upah Insentif Individu	7
2.2.2 Upah Insentif Kelompok	8
2.3 Dasar Pandangan Teori Tentang Kesehatan Kerja	10
2.3.1 Lingkungan Kerja	11
2.3.2 Waktu Kerja	12
2.3.3 Fasilitas Kesehatan	13
2.3.4 Tunjangan Kesehatan	14

2.4 Dasar Pandangan Teori Tentang Produktivitas Kerja	15
2.5 Pengaruh Pemberian Upah Insentif Terhadap Produktivitas Kerja	18
2.6 Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	20
2.7 Hipotesis	21

III. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian	23
3.2 Definisi Operasional Variabel	24
3.3 Penentuan Lokasi Penelitian	24
3.4 Metode Penentuan Responden	25
3.5 Data dan Sumber Data	27
3.6 Metode Pengumpulan Data	28
3.7 Teknik Pengolahan Data	29

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Data Pelengkap	34
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	34
4.1.2 Gambaran Umum Daerah Penelitian	35
4.1.3 Struktur Organisasi	35
4.1.4 Tujuan Perusahaan	40
4.1.5 Tugas Manager dan Perencana Produksi dalam Perencanaan Produksi	42
4.1.6 Tahapan Proses Produksi	43
4.2 Data Utama	46
4.2.1 Pemberian Upah Insentif	46
4.2.2 Kesehatan Kerja	47
4.2.3 Produktivitas Kerja Karyawan	48
4.3 Analisis Data	49
4.4 Pengujian Hipotesis	51
4.4.1 Pengujian Hipotesis Secara Simultan	51
4.4.2 Pengujian Hipotesis Secara Parsial	52

4.4.3	Efektifitas Garis Regresi	53
4.5	Pembahasan	55
4.5.1	Interpretasi Terhadap Upah Insentif	55
4.5.2	Interpretasi Terhadap Kesehatan Kerja	57
4.5.3	Interpretasi Terhadap Produktivitas Kerja	69
4.6	Diskusi Hasil Penelitian	72
4.7	Kekuatan dan Kelemahan	75
4.7.1	Kekuatan	75
4.7.2	Kelemahan	75
V. KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan	76
5.2	Saran	77
DAFTAR PUSTAKA		
DAFTAR LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

1. Jumlah Karyawan Bagian Produksi PT. Maju Mapan	25
2. Pembagian Sampel Masing-masing Bagian Produksi	26
3. Jumlah Tenaga Kerja Perusahaan	40
4. Jenis Mesin Pengolahan	43
5. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	49
6. Rekapitulasi Pengujian Hipotesis Secara Simultan	51
7. Rekapitulasi Pengujian Hipotesis Secara Parsial	52
8. Prosentase Jawaban Angket	56

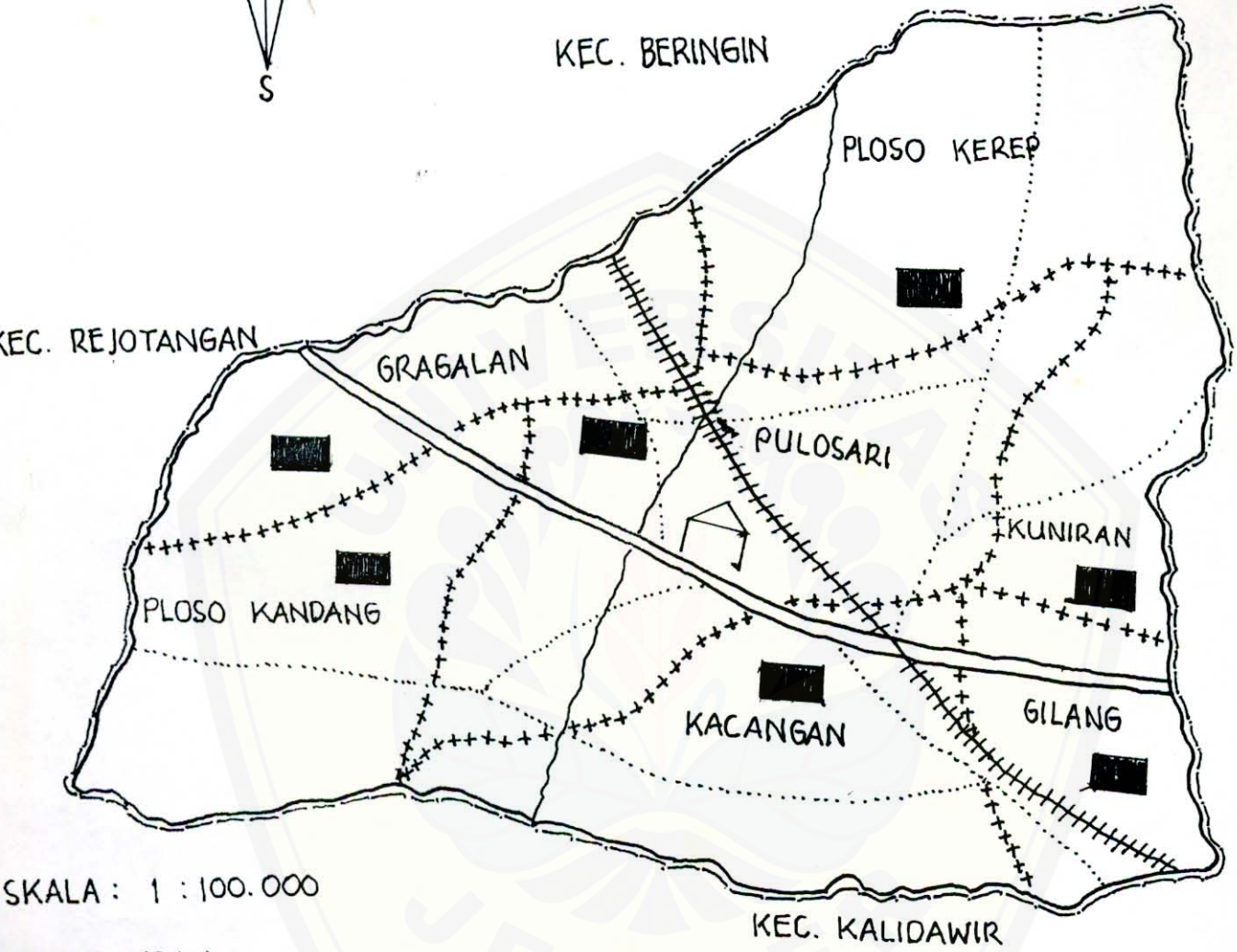
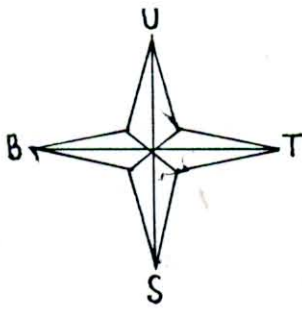
DAFTAR GAMBAR

1. Peta Wilayah Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung
2. Struktur Organisasi PT. Maju Mapan di Ngunut Kabupaten Tulungagung... 36
3. Proses Produksi Tas dan Koper PT. Maju Mapan.....44



PETA WILAYAH KEC. NGUNUT

Digital Repository Universitas Jember



SKALA : 1 : 100.000

KETERANGAN :

- BATAS KECAMATAN
- +++++ BATAS DESA
- ==== JALAN RAYA
- ~~~~~ SUNGAI
- ||||| JALAN KERETA API
- BALAI DESA
- ▤ PT. MAJU MAPAN
- JALAN DESA

ABSTRAK

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, diantaranya adalah pemberian upah insentif dan kesehatan kerja. Hal ini dilatar belakangi kenyataan dilapangan menunjukkan bukti, bahwa pemberian upah insentif dan kesehatan kerja belum dapat memberikan jaminan kepada karyawan untuk mencapai produktivitas kerja yang perusahaan harapkan. Semakin baik pemberian upah insentif dan kesehatan kerja semakin tinggi produktivitas kerja karyawan yang dicapai. Indikator yang diambil dalam variabel pemberian upah insentif antara lain upah insentif tas dan upah insentif koper sedangkan untuk variabel kesehatan kerja indikatornya yaitu lingkungan kerja, waktu kerja, fasilitas kesehatan dan tunjangan kesehatan. Untuk variabel terikat produktivitas kerja indikatornya terdiri dari produktivitas tas dan produktivitas koper. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian upah insentif dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi tas dan koper pada PT. Maju Mapan di Ngunut Kabupaten Tulungagung. Rancangan penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan penentuan daerah penelitian secara purposive. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan uji F dan Uji t. Hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $160,772 > 3,115$ atau $\alpha > \text{signifikansi}$ yaitu $0,05 > 0,000$. Perhitungan ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari pemberian upah insentif dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja. Sedangkan untuk pengujian parsial disimpulkan bahwa pemberian upah insentif (X_1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ 5% yaitu $2,889 > 1,991$ atau $\alpha = \text{signifikansi}$ yaitu $0,05 = 0,05$ begitu pula kesehatan kerja (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,140 > 1,991$ atau $\alpha > \text{signifikansi}$ yaitu $0,05 > 0,00$. Ternyata pengaruh kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah yang paling dominan yaitu sebesar 47,7554% lebih besar dibandingkan dengan pemberian upah insentif yaitu sebesar 32,8624 %.

Kata Kunci : Upah Insentif, Kesehatan Kerja dan Produktivitas Kerja



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era industrialisasi yang ditandai oleh pertumbuhan dan perkembangan sektor industri pasti akan menggunakan teknologi maju diberbagai sektor kegiatan. Perusahaan yang didirikan selalu diarahkan untuk mencapai keuntungan yang maksimum dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh kemampuan seorang pimpinan dalam mengelola kegiatan perusahaan yang meliputi kegiatan pemasaran, produksi, keuangan, personalia dan administrasi. Tugas kepala bagian personalia antara lain menetapkan analisis jabatan, merekrut karyawan, memotivasi dan memberikan upah insentif yang adil dan merata.

Suatu cara manajemen personalia meningkatkan produktivitas kerja, memotivasi dan memberikan kepuasan kerja karyawan adalah melalui pemberian upah insentif. Masalah pemberian upah insentif mungkin merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit. Tidak hanya karena pemberian upah insentif merupakan salah satu tugas yang penting tetapi juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti, baik bagi karyawan maupun organisasi. Siagian (1996:268) mengatakan bahwa "guna lebih mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, banyak organisasi yang menganut sistem upah insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi para karyawan organisasi". Hal ini mengungkapkan bahwa upah insentif merupakan balas jasa yang diterima atas produktivitas kerja yang karyawan lakukan pada perusahaan. Begitu pula pemberian upah insentif yang ada pada PT. Maju Mapan, dimana pemberian upah insentif merupakan acuan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Bidang lain manajemen personalia yang semakin penting adalah pemeliharaan kesehatan karyawan. Perusahaan memperhatikan hal ini untuk memberikan kondisi kerja yang sehat serta lebih bertanggung jawab atas kegiatan karyawan terutama bagi organisasi-organisasi yang mempunyai tingkat kesehatan

yang rendah. Oleh karena itu banyak perusahaan besar yang mempunyai para dokter yang mengelola program-program kesehatan dengan memperhatikan lingkungan kerja seperti: kelembaban dan suhu udara, penerangan, ventilasi maupun kebersihan lingkungan. Selain itu pemberian fasilitas kesehatan bagi karyawan dan tunjangan kesehatan perlu untuk diperhatikan. Untuk itu penting sekali bagi PT. Maju Mapan untuk memperhatikan kesehatan karyawannya karena bagaimanapun tanpa adanya karyawan yang sehat perusahaan tidak mungkin dapat meningkatkan produktivitasnya guna memperoleh keuntungan yang maksimal dan target yang diinginkan.

Masalah upah insentif dan kesehatan karyawan ini erat kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan. Perusahaan mempunyai kepentingan jangka panjang dalam bekerja dengan para karyawan sehingga perlu diperhatikan upah insentif dan kesehatan kerja yang ada dipihak karyawan. Setiap perusahaan selalu ingin meningkatkan produktivitas kerja karyawannya untuk menunjukkan bahwa perusahaan itu berkembang. Di samping mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, produktivitas kerja yang relatif tinggi merupakan harapan setiap perusahaan. Semakin tinggi produktivitas kerja yang dicapai, maka semakin tinggi pula harapan untuk mencapai tujuan tersebut dan begitu pula sebaliknya. Sedarmayanti (1996: 144) mengatakan bahwa “produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja yang diperhatikan”. Berdasarkan pendapat tersebut jelaslah bahwa produktivitas yang dihasilkan hendaknya sebanding dengan hasil kerja, dengan kata lain masing-masing karyawan hendaknya dinilai berdasarkan kualitas kerja pribadi dalam melakukan suatu pekerjaan.

Menurut Sinungan (2000:12) menyatakan bahwa “jadi di sini produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang”.

Jelas bahwa produktivitas kerja sangat penting demi kemajuan dan kelancaran dalam mengembangkan perusahaan. Pada PT. Maju Mapan juga terlihat pada saat kerja. Produktivitas kerja yang mengutamakan kuantitas serta kualitas menjadi

syarat utama perusahaan ini. Belum lagi aturan-aturan yang berlaku dalam proses produksi dalam perusahaan.

PT. Maju Mapan merupakan perusahaan penghasil tas dan koper yang mengutamakan target output setiap harinya serta peningkatan produksinya. Upaya peningkatan hasil tersebut dipengaruhi oleh pemberian upah insentif dan kesehatan karyawan yang layak sehingga memotivasi karyawan untuk menghasilkan barang sesuai dengan target perusahaan. Hal ini dapat ditunjukkan dengan banyaknya karyawan yang menghasilkan produk di luar target standar yaitu 10.500 unit yang terdiri atas 5.250 unit tas dan 5.250 unit koper setiap minggunya (Sumber : data PT. Maju Mapan). Di samping itu perhatian akan kesehatan karyawan seperti: kebersihan lingkungan kerja, adanya fasilitas kesehatan serta tunjangan kesehatan dari perusahaan secara tidak langsung berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

PT. Maju Mapan merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri tas dan koper yang terletak di Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung Propinsi Jawa Timur. Perusahaan ini sudah mempunyai pangsa pasar tas dan koper baik di dalam maupun di luar negeri seperti Malang, Surabaya, Bandung, Jakarta serta negara tetangga seperti Malaysia, Brunei Darusalam, India dan Taiwan.

Berdasarkan uraian-uraian di atas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Pemberian Upah Insentif dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Tas dan Koper Pada PT. Maju Mapan di Ngunut Kabupaten Tulungagung Tahun 2002"**.

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Adakah pengaruh yang signifikan dari pemberian upah insentif dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi tas dan koper pada PT. Maju Mapan di Ngunut Kabupaten Tulungagung tahun 2002?

- b. Diantara variabel pemberian upah insentif dan kesehatan kerja, manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi tas dan koper pada PT. Maju Mapan di Ngunut Kabupaten Tulungagung tahun 2002?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini antara lain :

- a. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan dari pemberian upah insentif dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi tas dan koper pada PT. Maju Mapan di Ngunut Kabupaten Tulungagung tahun 2002.
- b. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan pengaruhnya antara pemberian upah insentif dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi tas dan koper pada PT. Maju Mapan di Ngunut Kabupaten Tulungagung tahun 2002.

1.4 Manfaat Penelitian

Setelah diadakan penelitian diharapkan hasil penelitian ini akan mempunyai beberapa manfaat antara lain :

- a. Bagi penulis, merupakan pengalaman yang digunakan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan sesuai dengan disiplin ilmu yang ditekuni serta membuka wawasan untuk selalu tanggap terhadap gejala yang terjadi di masyarakat untuk dijadikan bahan kajian.
- b. Bagi peneliti lain, diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi dan acuan untuk penelitian dengan permasalahan sejenis.
- c. Bagi Perusahaan, sebagai masukan dan sumbangan pemikiran dalam melaksanakan manajemen sumberdaya manusia pada perusahaan.
- d. Bagi perguruan tinggi, merupakan salah satu perwujudan Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu pengembangan pengetahuan dan pengabdian kepada masyarakat.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang digunakan sebagai acuan yaitu dilakukan oleh Siti Khotimah (1998) dengan judul "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Arum Sari di Jember Tahun 1997". Kesimpulan yang didapat yaitu ada pengaruh pemberian insentif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, hal ini terbukti dari analisis regresi diperoleh F_{reg} sebesar 15,425 sementara F_{tabel} sebesar 4,20 dengan derajat signifikansi 5%.

Penelitian lain yang digunakan sebagai acuan dilakukan oleh Puguh (2000) dengan judul "Pengaruh Pemberian Upah Insentif dan Kesehatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Penglintingan pada Perusahaan Rokok Retjo Pentung di Tulungagung Tahun 2000". Hasil dari penelitian terhadap 60 responden membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan pemberian upah insentif dan kesehatan karyawan bagian penglintingan. Dari hasil perhitungan diperoleh F_{hitung} sebesar 2,553 setelah dibandingkan dengan F_{tabel} (5%) sebesar 0,087 yang berarti F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Untuk mengetahui besarnya pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y secara parsial digunakan uji t . Dari hasil perhitungan itu diketahui X_1 berpengaruh terhadap Y dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,710 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 0,093. Sedangkan X_2 berpengaruh terhadap Y dengan hasil t_{hitung} 0,782 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 0,439. Jadi dari kedua variabel tersebut variabel X_1 dalam hal ini pemberian insentif paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas karyawan bagian penglintingan.

Dari kedua tinjauan peneliti terdahulu tersebut dapat disimpulkan bahwa pemberian upah insentif dan kesehatan kerja yang sebanding dengan kinerja karyawan akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga tinjauan penelitian terdahulu tersebut dapat digunakan acuan peneliti dalam penelitian ini.

2.2 Dasar Teori Tentang Upah Insentif

Dalam sebuah perusahaan, pemberian upah insentif perlu diperhatikan untuk mendapatkan produktivitas yang optimal. Kebijakan ini dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Disamping itu dengan adanya upah insentif memacu karyawan untuk lebih kompetitif lagi sehingga tidak ada kesan saling bersaing diantara karyawan.

Pengertian upah insentif menurut Moekijat (1997:124) yaitu "upah yang menghubungkan pendapatan dengan produktivitas dan dapat menggunakan premi, bonus, atau bermacam-macam standar untuk memberikan imbalan jasa kepada pelaksana pekerjaan yang lebih baik". Sedangkan menurut Nawawi (2000:317) "upah insentif adalah penghargaan/ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu". Lebih lanjut Hasibuan (2001:118) mengatakan "upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar".

Berkaitan dengan upah insentif ini Handoko (1998:176) mengkategorikan sistem insentif ke dalam dua kategori utama sebagai berikut, "dua kategori utama upah insentif : (1) upah insentif individu dan (2) upah insentif kelompok".

Jadi menurut teori dan pendapat di atas program-program upah insentif terdiri dari dua jenis yaitu:

- Program upah insentif individu yang memberikan kompensasi berdasarkan penjualan-penjualan, produktivitas, atau penghematan-penghematan biaya yang dapat dihubungkan dengan karyawan tertentu.
- Program upah insentif kelompok yang mengalokasikan kompensasi kepada sebuah kelompok karyawan (berdasarkan departemen, divisi, atau kelompok kerja) karena melampaui standar-standar provitabilitas, produktivitas, atau penghematan biaya yang sudah ditentukan sebelumnya.

Hal ini diperkuat oleh pendapat Siagian (1996:268) yang mengatakan :

Berbagai upah insentif yang dikenal dewasa ini dapat digolongkan pada dua kelompok utama, yaitu upah insentif pada tenaga kerja individu dan pada tingkat kelompok. Yang termasuk upah ini adalah "piecework", bonus, komisi, kurva "kematangan". Sedangkan upah insentif pada tenaga kerja kelompok mencakup antara lain insentif produksi, bagi keuntungan, dan pengurangan biaya.

Berdasarkan pendapat di atas, sangat penting pemberian upah insentif yang bisa mendorong semangat kerja karyawan sehingga secara langsung dapat meningkatkan produktivitas kerja yang akan berdampak pada kemajuan perusahaan tersebut. Jadi dari beberapa pendapat di atas tujuan dari semua upah insentif hakekatnya adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawan dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang di luar gaji dasar. Pada kajian lebih lanjut difokuskan pada insentif-insentif individu dan insentif kelompok.

2.2.1 Upah insentif Individu

Sistem ini hanya akan berhasil di dalam situasi di mana kinerja dapat dispesifikasi dalam bentuk keluaran (nilai penjualan yang dihasilkan, jumlah item yang harus dibuat). Selain itu para karyawan harus bekerja secara mandiri satu sama lain sehingga insentif individu dapat diterapkan secara adil. Menurut Simamora (1997:637-639) program upah insentif individu meliputi :

1) Piece-rate Incentive

Piece-rate Incentive (insentif tarif satuan) adalah bentuk rangsangan individual yang paling lazim untuk pekerja produksi. Karyawan dibayarkan suatu tarif tetap untuk setiap unit keluaran yang dihasilkannya. Jumlah bayaran per unit keluaran ditentukan sebagai berikut. Pertama, ditentukan tarif gaji tertentu untuk pekerjaan, bisa dilakukan melalui survai gaji. Kemudian, diukur keluaran tertentu per hari. Untuk mendapat harga yang dibayarkan per satuan, maka upah harian rata-rata dibagi dengan unit rata-rata per hari.

2) Komisi-komisi

Komisi-komisi (*commissions*) adalah insentif berdasarkan pada persentase unit atau nilai penjualan. Sistem insentif komisi biasanya dijumpai pada pekerjaan-pekerjaan penjualan, memungkinkan wiraniaga untuk menerima suatu persentase dari penerimaan brutonya (umpamanya, 10 persen dari nilai total penjualan).

3) Bonus-bonus

Bonus adalah pembayaran-pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi tujuan kinerja. Bonus dapat didasarkan pada pencapaian sasaran obyektif atau penilaian subyektif.

4) Bayaran Berdasarkan Keahlian

Bayaran berdasarkan keahlian adalah upah insentif yang membayar para karyawan berdasarkan keahlian yang mereka miliki daripada mengkaitkan imbalan berdasarkan tingkat kinerja atau senioritas. Program ini mampu meningkatkan keluwesan dan kapasitas tenaga kerja merespon perubahan permintaan dan jadwal produksi, sehingga karyawan termotivasi untuk mempelajari keahlian baru dan menerapkannya.

5) Merit Pay

Merit Pay adalah kenaikan tahunan yang terkait dengan kinerja karyawan selama tahun sebelumnya. Merit Pay merupakan sistem pembayaran berdasarkan kinerja sehingga mampu memotivasi karyawan pada semua jenjang organisasi.

2.2.2 Upah Insentif Kelompok

Upah insentif kelompok (*group incentives wages*) dirancang untuk mencapai tujuan-tujuan sebagaimana tujuan upah insentif individu, yakni mengkaitkan imbalan-imbalan dengan kinerja. Perbedaannya adalah bahwa kinerja diukur menurut tingkat unit organisasional dan dianggap sebagai hasil gabungan upaya dari sebuah kelompok daripada upaya individual. Menurut Simamora (1997:645) ” program kelompok ini paling berguna pada saat pekerjaan sedemikian terkait sehingga sulit mengidentifikasi ukuran keluaran individu”.

Upah insentif kelompok membuka peluang bagi setiap anggota kelompok untuk meraup bonus berdasarkan keluaran dari kelompok secara keseluruhan. Kelompok dapat berjumlah 4 sampai 7 orang, atau lebih besar lagi antara 35 sampai 40 orang. Menurut Simamora (1997:651) upah insentif kelompok dapat tepat bila memenuhi kriteria-kriteria berikut :

- Terdapat saling ketergantungan yang kuat diantara individu dalam suatu kelompok.
- Sulit menentukan individu mana yang bertanggung jawab terhadap tingkat pencapaian yang ada.
- Perusahaan ingin mengukuhkan pemecahan masalah dan perencanaan kelompok.

Pada dasarnya upah insentif kelompok menurut Simamora (1997:652) terdiri dari :

1) Pembagian laba

Pembagian laba (*profitsharing*) adalah sistem insentif di mana karyawan mendapat bagian dari laba perusahaan. Program pembagian laba ini terfokus pada laba yang berhasil diraup perusahaan. Program ini biasanya memberikan bayaran kepada karyawan pada saat tingkat laba tertentu berhasil dicapai oleh perusahaan.

2) Pembagian Keuntungan

Pembagian keuntungan (*gainsharing*) membagi-bagikan perbaikan produktivitas, penghematan biaya, dan kualitas pada karyawan yang merupakan anggota dari kelompok yang berperan dalam pencapaian perbaikan tersebut. Program ini merupakan program bonus kelompok untuk memodifikasi perilaku karyawan.

3) Program Kepemilikan Saham

Kepemilikan saham (*stock ownership*) adalah bentuk insentif jangka panjang yang sebagian dibayar dengan saham perusahaan dengan harapan para karyawan mempunyai komitmen dalam profitabilitas jangka panjang perusahaan.

Pada penelitian ini PT. Maju Mapan menggunakan upah berdasarkan upah insentif individu per satuan berdasarkan barang yang mereka hasilkan selama satu minggu karena penghitungannya tidak rumit dan lebih mendorong produktivitas sesama karyawan yang lebih sehat serta memudahkan peneliti untuk mengetahui tingkat produktivitas dari masing-masing pekerja. Penggunaan upah insentif ini menunjukkan pula bahwa karyawan bisa termotivasi meningkatkan produk bukan hanya dari kuantitas tetapi juga memperhatikan kualitas produk sehingga target perusahaan bisa tercapai.

2.3 Dasar Pandangan Teori tentang Kesehatan Kerja Karyawan

Dalam sebuah perusahaan, kesehatan karyawan perlu diperhatikan untuk mendapatkan produktivitas yang optimal. Berhasil tidaknya perusahaan mencapai tujuan salah satunya dipengaruhi oleh kesehatan kerja karyawannya. Mulai dari lingkungan kerja sampai pemberian fasilitas dan tunjangan kesehatan penting sekali untuk diperhatikan perusahaan. Disamping itu dengan adanya kesehatan kerja ini dimaksudkan perlindungan bagi karyawan terhadap eksploitasi tenaga kerja yang murah.

Menurut Kansil (1991:1) “kesehatan adalah keadaan yang meliputi kesehatan badan, rohani (mental) dan sosial dan bukan hanya keadaan yang bebas dari penyakit, cacat dan kelemahan”.

Sedangkan menurut Suma'mur (1996:1) “kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan/kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan agar pekerja atau masyarakat memperoleh derajat pekerja setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial dengan usaha-usaha preventif dan kuratif terhadap penyakit-penyakit atau gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta penyakit-penyakit umum”.

Berdasarkan pendapat di atas, sangatlah penting kesehatan kerja karyawan untuk diperhatikan karena bagaimanapun karyawan mempunyai andil besar dalam kemajuan atau kemunduran perusahaan. Untuk itu pengawasan maupun pelayanan medis dalam perusahaan sangat diperlukan untuk menjaga kondisi kerja karyawan.

Kesehatan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh tempat kerja dan waktu kerja. Pelaksanaan aturan-aturan ini secara tidak langsung maka menimbulkan berbagai kesukaran oleh karena itu pelaksanaan tiap kali akan ditetapkan dengan peraturan pemerintah. Sedangkan dalam UU no.1 tahun 1970 (dalam buku Basir Barthos halaman 138) dijelaskan “ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja berkaitan dengan perlindungan : (1) tenaga kerja, (2) alat, bahan pesawat, mesin dan sebagainya, (3) lingkungan kerja, (4) proses produksi, (5) sifat pekerjaan, (6) waktu kerja”.

Pada PT. Maju Mapan sendiri selain program kesehatan yang ada dalam teori dan pendapat diatas juga menyediakan program-program kesehatan bagi karyawannya antara lain : fasilitas kesehatan dan tunjangan kesehatan. Untuk itu peneliti dalam hal ini mengambil indikator :

2.3.1 Lingkungan Kerja

Keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sehari-hari dalam perusahaan dipengaruhi oleh bermacam-macam faktor. Oleh sebab itu bagi pihak perusahaan yang ingin dalam pencapaian tujuan yang diharapkan yaitu pelaksanaan proses produksi yang efisien sehingga dapat menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya nanti dapat menambah hasil atau keuntungan yang diperoleh, maka harus memperhatikan berbagai macam faktor tersebut.

Sehingga dengan demikian perusahaan dapat melaksanakan kegiatannya tanpa kendala yang berarti dan juga tidak akan mengganggu stabilitas perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik berpengaruh pada kesehatan karyawan, hal tersebut diperkuat oleh pendapat Hamzah (1990:89) yang mengatakan “salah satu tujuan kesehatan kerja adalah mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja”. Berdasarkan pendapat ini, jelas bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada kesehatan karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari yang ada di perusahaan.

Sedangkan Kansil (1991:7) memberikan pengertian “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat di lingkungan sekitar karyawan tempat bekerja”. Begitu pula pendapat Nitisemito (1991:183) yang mengatakan “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Sedangkan Flippo (1992:264) berpendapat “adapun aspek-aspek yang perlu diperhatikan dalam lingkungan kerja antara lain: kebersihan, ventilasi udara, penerangan, kebisingan dan warna ruangan”.

Berdasarkan pendapat di atas penting sekali bagi pihak perusahaan dalam melaksanakan pengaturan lingkungan kerja sehingga pekerja dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya dapat diselesaikan dengan baik. Dengan demikian karyawan memberikan potensinya yang maksimal kepada perusahaan dan perusahaan mengimbangi dengan memberikan kondisi-kondisi yang memungkinkan karyawan dapat bekerja maksimal. Dengan demikian lingkungan kerja tersebut dapat mendukung suasana karyawan dalam bekerja.

Pada PT. Maju Mapan lingkungan kerja menjadi prioritas utama sebelum melakukan proses produksi. Perusahaan ini mempunyai pegawai khusus yang mengurus masalah lingkungan kerja perusahaan seperti: kebersihan lingkungan kerja, penerangan ruangan kerja, bau yang tidak sedap dari proses produksi serta mendesain ruang kerja sedemikian rupa agar tidak bising yang bisa mengganggu proses produksi.

2.3.2 Waktu kerja

Pada saat ini sebagian besar perusahaan memakai pedoman jam kerja normal 40 jam kerja seminggu atau 7 jam sehari dalam melaksanakan kegiatan produksi. Apabila diperhitungkan kerja lembur baik secara teratur maupun sewaktu-waktu hanya merupakan hak istimewa bagi sebagian kecil pekerja. Menurut Barthos (1999:150) “lama kerja normal 40 jam seminggu untuk era industri tahun 2000 tidak lagi memberikan produktivitas tinggi”. Jadi bila jam kerja setahun menjadi turun terutama untuk pekerjaan yang berbahaya dan menanggung resiko maka tenaga kerja lebih puas. Penurunan ini mencerminkan

kenyataan bahwa istirahat mingguan, hari-hari libur diakui sebagai sesuatu yang penting untuk keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan.

Menurut Budiono (1995:210) mengungkapkan bahwa "waktu kerja adalah jangka waktu antara waktu yang bersangkutan harus ada untuk memulai pekerjaannya dan pada saat dia meninggalkan pekerjaannya untuk menikmati waktu istirahat antara permulaan dan akhir waktu kerja". Adanya waktu kerja diharapkan dapat memberi kesempatan para pekerja sehingga mereka tahu kapan dia memulai pekerjaan, istirahat dan selesai bekerja.

Berdasarkan pendapat di atas jelaslah bahwa waktu kerja mempunyai hubungan terhadap kesehatan kerja karyawan. Dengan demikian terpenuhinya syarat waktu kerja yang ada maka akan sangat berarti bagi upaya peningkatan kesehatan kerja di perusahaan dan bahkan dapat mengurangi serta mencegah timbulnya penyakit akibat kerja. Sehingga dapat diciptakan tingkat kesehatan yang tinggal di perusahaan.

Pada PT. Maju Mapan dalam pemakaian jam kerja, menggunakan waktu jam kerja 7 jam sehari namun supaya pekerja tidak terlalu lelah perusahaan menggunakan waktu istirahat sekali dalam waktu sehari. Sehingga karyawan bisa istirahat sambil melakukan aktivitas lain seperti: ibadah dan sebagainya.

2.3.3 Fasilitas Kesehatan

Poliklinik merupakan fasilitas kesehatan yang disediakan untuk karyawan yang mengalami gangguan kesehatan. Fasilitas kesehatan inilah yang paling banyak disediakan oleh perusahaan-perusahaan, sebab fasilitas ini erat kaitannya dengan program pemeliharaan kesehatan karyawan dan sangat dianjurkan oleh pemerintah yang mengatur masalah kesehatan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Perusahaan menyediakan poliklinik sebagai fasilitas kesehatan yang merupakan wujud dari kepedulian terhadap kesehatan karyawannya. Seperti yang dikatakan oleh Ranupandojo (1990:278) "fasilitas kesehatan bisa berupa poliklinik yang lengkap dengan dokter dan perawatnya. Tentang siapa yang bisa menggunakan fasilitas ini tergantung dari kebijakan

manager, mungkin hanya karyawan yang bersangkutan yang boleh menggunakan ataupun beserta seluruh keluarganya”.

Jadi menurut pendapat diatas penyediaan poliklinik ini bertujuan untuk membantu karyawan yang mengalami gangguan kesehatan. Adanya fasilitas kesehatan yang berupa poliklinik akan menguntungkan karyawan secara material, karena karyawan akan bekerja dengan kondisi yang prima dengan semangat kerja yang tinggi, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja secara produktif dan lebih aktif.

Seperti halnya perusahaan lain, PT. Maju Mapan di Ngunut Kabupaten Tulungagung juga menyediakan fasilitas kesehatan seperti : penyediaan obat-obatan (P₃K), sarana poliklinik milik perusahaan dan kerjasama dengan puskesmas setempat.

2.3.4 Tunjangan Kesehatan

Salah satu bentuk perhatian perusahaan terhadap masalah kesehatan karyawan adalah dengan memberikan tunjangan kesehatan bagi karyawan yang sedang sakit. Pemberian kesejahteraan ini bertujuan untuk membantu karyawan dalam menyediakan biaya dan kerugian yang timbul karena sakit. Dengan demikian tunjangan kesehatan berguna dalam mengatasi biaya pengobatan yang tinggi yang diakibatkan baik karena sakit yang serius, maupun sakit yang tidak serius, sehingga karyawan dapat cepat bekerja kembali dalam kondisi yang prima dan semangat kerja yang tinggi.

Masalah kesehatan karyawan hendaknya benar-benar harus diperhatikan oleh pihak perusahaan. Hal ini dikarenakan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan salah satu faktor penunjangnya adalah karyawan yang sehat. Oleh sebab itu, perusahaan perlu untuk memberikan tunjangan kesehatan bagi karyawannya sebagai salah satu bentuk perhatian perusahaan terhadap kesehatan karyawan. Menurut Moekijat (1989:154) “tunjangan kesehatan adalah tunjangan yang diberikan pengusaha pada karyawan akibat terganggu kesehatannya, sehingga tidak dapat melaksanakan pekerjaannya yang sudah menjadi tanggung jawabnya”. Hal ini sesuai dengan pendapat Tulus (1997:159) yang mengatakan

bahwa "manfaat yang diperoleh dari adanya tunjangan kesehatan tersebut antara lain dapat menurunkan tingkat absensi dari karyawan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama dan lebih produktif".

Berdasarkan pendapat tersebut dapat dijelaskan bahwa tunjangan kesehatan ini diberikan bagi karyawan yang sakit dan tidak dapat melaksanakan tugasnya. Adanya pemberian tunjangan kesehatan diharapkan karyawan yang sakit cepat berobat dan cepat sembuh, sehingga dapat segera masuk kerja. Dengan demikian maka tingkat absensi karyawan dapat menurun. Tunjangan tersebut manfaatnya bukan hanya dirasakan oleh karyawan saja tetapi juga oleh perusahaan yang bersangkutan antar lain dapat menurunkan tingkat absensi karyawan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih produktif.

Demikian pula pada PT. Maju Mapan menyadari bahwa tunjangan ini sangat membantu karyawan dalam masalah kesehatan sehingga pihak perusahaan berupaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut yang diharapkan dengan pemberian tunjangan kesehatan tersebut dapat meringankan beban bagi karyawan yang sakit, karena sebagian dari biaya pengobatan sudah ditanggung oleh perusahaan.

2.4 Dasar Pandangan Teori Tentang Produktivitas Kerja Karyawan

Setiap perusahaan selalu ingin meningkatkan produktivitas kerja karyawannya untuk menunjukkan bahwa perusahaan itu berkembang. Di samping mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, produktivitas kerja yang relatif tinggi merupakan harapan setiap perusahaan. Semakin tinggi produktivitas kerja yang dicapai, maka semakin tinggi pula harapan untuk mencapai tujuan tersebut dan begitu juga sebaliknya. Berbicara mengenai produktivitas kerja karyawan dalam era perkembangan ekonomi saat ini, maka terlebih dahulu penulis jelaskan pengertian mengenai produktivitas kerja.

Produktivitas mengandung pengertian filosofis, seperti yang diungkapkan oleh Simanjuntak (1998:38) sebagai berikut :

Secara filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari ini.

Berdasarkan pendapat di atas dapat diartikan bahwa pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong karyawan untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja karyawan sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan akan terus meningkat.

Sedangkan untuk meningkatkan produktivitas menurut Simanjuntak (1998:38) dapat terwujud dalam empat bentuk, yaitu:

- a. Jumlah produksi yang sama diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit;
- b. Jumlah produksi yang lebih besar dengan menggunakan sumber daya yang kurang;
- c. Jumlah produksi yang lebih besar dengan menggunakan sumber daya yang sama; dan/atau
- d. Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif lebih besar.

Sedangkan menurut Siagian (1996:299) dalam membahas produktivitas dalam organisasi dibedakan menjadi tiga jenis produktivitas adalah sebagai berikut :

1. Produktivitas dikaitkan dengan waktu.
2. Produktivitas dikaitkan dengan sumber daya insani.
3. Produktivitas dan sarana serta sumber prasarana kerja.

Sesuai dengan tujuan dan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka perlu dibatasi bahwa produktivitas yang dimaksud adalah produktivitas dalam hubungan dengan sumber daya insani atau karyawan yang banyak mempengaruhi produktivitas kerja organisasi atau perusahaan.

Jadi dalam membahas produktivitas dan usaha-usaha meningkatkannya tidak mungkin dilepaskan dari produktivitas kerja karyawan, bahkan tidak ada produktivitas perusahaan tanpa adanya produktivitas kerja karyawan.

Menurut Kusriyanto (1991:2) bahwa "secara spesifik produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara hal yang dicapai dengan peran serta persatuan waktu (lazimnya persatuan jam/orang)". Menurut Nawawi (1990:54) produktivitas kerja diartikan sebagai berikut : "hasil yang dicapai oleh personel dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan volume dan beban kerjanya dari unit masing-masing yang disebut produktivitas kerja". Lebih lanjut produktivitas kerja menurut Nawawi (1990:98) adalah sebagai berikut :

Produktivitas kerja adalah perbandingan terbalik antar hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber kerja yang dipergunakan (*input*). Atau dapat juga diartikan produktivitas yang diukur dari daya guna (efisiensi) penggunaan personel sebagai tenaga kerja.

Jadi produktivitas kerja karyawan merupakan perbandingan terbalik antara hasil yang dicapai oleh karyawan dengan jumlah sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan. Dengan demikian untuk mencapai produktivitas kerja, maka organisasi harus menetapkan adanya volume dan beban kerja dari masing-masing unit kerja tersebut yang akan dilaksanakan oleh seluruh karyawan yang ada dalam organisasi. Setiap karyawan berkewajiban melaksanakan volume dan beban kerja secara berdaya guna dan berhasil guna. Hasil yang dicapai setiap karyawan menggambarkan tingkat produktivitas masing-masing yang ikut menyumbang bagi produktivitas unit kerjanya.

Menurut pendapat Kamaluddin (1999:22) didalam ilmu ekonomi faktor-faktor produksi terdiri atas :

1. Alam
2. Tenaga kerja
3. Modal
4. Ketrampilan (skill)

Namun didalam penelitian ini faktor produksi yang diteliti adalah faktor tenaga kerja dan ketrampilan (skill) sehingga faktor-faktor produksi yang lain dianggap tidak berpengaruh/tetap (*ceteris paribus*). Sehingga input di dalam penelitian ini yang meliputi (alam, dan modal) diasumsikan tidak mempengaruhi output yaitu produktivitas kerja.

Mengacu pada pendapat di atas, produktivitas di perusahaan tas dan koper PT. Maju Mapan dapat dilihat dari tercapainya jumlah output yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam waktu satu minggu perusahaan menetapkan 10.500 unit yang terdiri atas 5.250 unit tas dan 5.250 unit koper. Apabila dalam waktu satu minggu target perusahaan tersebut bisa terpenuhi dalam waktu normal jam kerja yaitu 40 jam seminggu maka karyawan perusahaan tas dan koper PT. Maju Mapan dapat dikatakan produktif.

2.5 Dasar Teori tentang Pengaruh Pemberian Upah Insentif Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan

Pemberian upah insentif oleh perusahaan merupakan hal yang penting bagi karyawan. Selain itu upah insentif yang diberikan perusahaan dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya serta memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Karyawan akan senantiasa mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya apabila mereka puas dengan upah insentif yang diterimanya. Karyawan akan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi dengan harapan perusahaan akan lebih memperhatikan dirinya lagi sehingga kenyamanan yang mempunyai kepuasan kerja tinggi tidak akan melakukan hal-hal atau perbuatan yang merugikan perusahaan karena mereka merasa mencintai pekerjaannya. Adanya upah insentif yang diterima karyawan tersebut menunjukkan produktivitas yang tinggi karena mereka lebih partisipasif terhadap perusahaan.

Siagian (1997:268) menyatakan bahwa "guna lebih mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, banyak organisasi yang menganut upah insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi para karyawan organisasi". Sedangkan menurut Moekijat (1997:126) "program yang paling jelas menghubungkan pendapatan dengan produktivitas adalah program yang biasanya disebut upah insentif (*incentive wages*)".

Menurut Nawawi (2000:282) "insentif ini sebagai satu paket yang dapat saling menunjang dalam meningkatkan motivasi yang berdampak pada peningkatan produktivitas pekerja". Lebih lanjut menurut Handoko (1997:176)

”istilah upah insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar produktivitas”.

Jadi imbalan kerja yang berupa upah insentif yang memuaskan diberikan perusahaan pada karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja, karena dengan upah insentif yang memuaskan akan dapat dirasakan manfaatnya oleh karyawan yang bersangkutan. Hal ini berarti karyawan dan keluarganya dapat memenuhi kebutuhan secara layak. Pada dasarnya karyawan yang melakukan pekerjaan dalam suatu perusahaan akan mengharapkan imbalan prestasi yang berupa upah insentif.

Berdasarkan pendapat di atas dapat dikatakan bahwa setiap perusahaan dapat menetapkan besarnya upah insentif yang seimbang dengan beban kerja karyawan. Hal tersebut akan menjamin karyawan dapat hidup secara layak. Adanya kelayakan hidup ini karyawan akan lebih tenang dalam melakukan tugas-tugasnya dan dengan ketenangan tersebut akan menjamin karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Upah insentif ikut mempengaruhi produktivitas karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan pada pekerjaannya. Pada dasarnya seseorang bekerja mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Hal tersebut menimbulkan gairah kerja yang semakin baik. Jadi terpenuhinya upah insentif yang sesuai dengan pekerjaannya maka akan menimbulkan rasa senang dan karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya maupun bagi keluarganya. Selain itu karyawan tersebut akan merasa dibutuhkan oleh perusahaan sehingga ada timbal balik yang selaras. Perusahaan memberikan upah insentif yang memuaskan akan membuat karyawan tidak melakukan hal-hal yang melanggar peraturan perusahaan. Hal tersebut berarti produktivitas karyawan akan semakin meningkat apabila upah insentif yang diterima memuaskan dan cukup untuk memenuhi hidupnya serta keluarganya.

2.6 Dasar Teori Tentang Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Perusahaan perlu memperhatikan kesehatan kerja karyawan bila menginginkan produktivitas kerja tinggi. Adanya penyakit akibat kerja bila tidak ditangani secara sungguh-sungguh dan terpadu dapat menjadi masalah bagi pekerja dan perusahaan dimana mereka bekerja. Bagi tenaga kerja penyakit akibat kerja dapat menurunkan produktivitas kerja yang pada akhirnya menurunkan pendapatan yang diterimanya. Sedangkan bagi perusahaan berakibat menurunnya jumlah produksi serta memberikan citra kurang baik terhadap kualitas dan kapasitas perusahaan. Pekerja yang kesehatannya buruk tidak hanya menyebabkan rasa disiplin mereka turun terlebih lagi mereka tidak menaruh minat, apatis dalam melakukan pekerjaan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan akan berkurang.

Umar (1998:18) menyatakan bahwa "dengan adanya program kesehatan kerja, diharapkan pekerja menjadi lebih produktif misalnya menjadi jarang absen atau mangkir kerja. Oleh sebab itu, gangguan-gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan, lingkungan kerja (misalnya suhu dan kelembaban) dan lainnya perlu dihilangkan atau diperkecil semaksimal mungkin". Sedangkan Barthos (1999:150) mengungkapkan "penyakit akibat kerja bila tidak ditangani secara sungguh-sungguh dan terpadu, dapat menjadi bumerang bagi pekerja dan perusahaan di mana mereka bekerja. Bagi tenaga kerja, penyakit akibat kerja dapat menurunkan produktivitas kerja sekaligus menurunkan pendapatan yang diterimanya".

Selanjutnya Barthos menyatakan "upaya perlindungan tenaga kerja perlu terus ditingkatkan melalui perbaikan syarat kerja termasuk kondisi kerja, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja serta perlindungan kerja. Apabila upaya-upaya tersebut berhasil maka akan menimbulkan dampak yang lebih luas antar lain peningkatan produktivitas kerja, rasa bebas dari takut untuk menghadapi teknologi canggih dan peningkatan motivasi kerja serta rasa jati diri yang tinggi".

Lebih lanjut Handoko (1997:192) menyatakan "penciptaan lingkungan kerja yang sehat untuk menjaga kesehatan para karyawan dari gangguan-gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan, dan lain-lain. Penciptaan

lingkungan kerja yang sehat, secara tidak langsung akan mempertahankan atau bahkan meningkatkan produktivitas”.

Dalam hal pertanggungjawaban, perusahaan bertanggung jawab terhadap kesehatan tenaga kerja karena itu perusahaan berkewajiban memberikan perlindungan. Adanya perlindungan bagi tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan maka perusahaan diwajibkan mengadakan usaha-usaha pencegahan penyakit akibat kerja. Berdasarkan uraian di atas perlu adanya kerjasama dan pengertian dari perusahaan dan karyawan akan pentingnya kesehatan. Untuk itu penting sekali pencegahan penyakit dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan dari beberapa pendapat di atas, apabila perusahaan memberlakukan upah insentif yang adil dan seimbang dengan kinerja karyawan, maka karyawan menjadi lebih termotivasi dan bergairah dalam bekerja sehingga mereka ingin bekerja segiat mungkin sesuai dengan target perusahaan. Pemenuhan kesehatan kerja dikalangan karyawan juga perlu diperhatikan serius dan terpadu sehingga perusahaan bisa mencegah sekecil mungkin gangguan-gangguan akibat kerja. Hal ini dikarenakan apabila para karyawan sehat maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

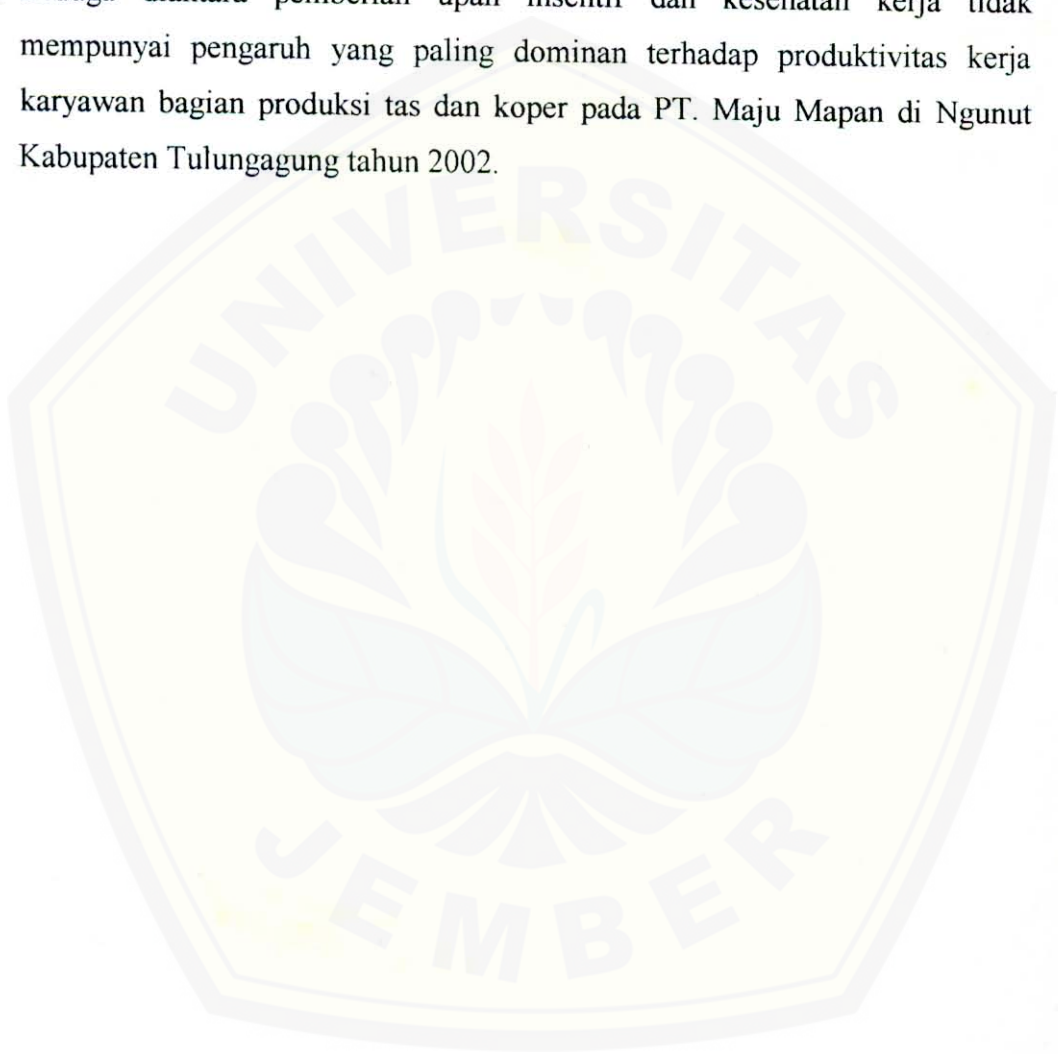
2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis kerja (H_a) yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- a. Diduga ada pengaruh yang signifikan pemberian upah insentif dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi tas dan koper pada PT. Maju Mapan di Ngunut Kabupaten Tulungagung tahun 2002.
- b. Diduga diantara variabel pemberian upah insentif dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi tas dan koper pada PT. Maju Mapan di Ngunut Kabupaten Tulungagung tahun 2002.

Untuk menghindari subyektivitas penulis dan analisis yang digunakan menggunakan analisis statistik, maka hipotesis kerja diatas perlu diubah menjadi hipotesis nihil (H_0) yaitu :

- a. Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan pemberian upah insentif dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi tas dan koper pada PT. Maju Mapan di Ngunut Kabupaten Tulungagung tahun 2002.
- b. Diduga diantara pemberian upah insentif dan kesehatan kerja tidak mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi tas dan koper pada PT. Maju Mapan di Ngunut Kabupaten Tulungagung tahun 2002.





BAB III

METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dibicarakan tentang metode dalam melakukan penelitian yang meliputi rancangan penelitian, penentuan lokasi penelitian, penentuan responden, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan dan analisis data.

3.1 Rancangan Penelitian

Agar penelitian dapat mencapai sasaran yang dituju secara efektif dan efisien dalam arti mencapai hasil yang diharapkan, maka diperlukan suatu perencanaan penelitian yang logis dan sistematis dalam bentuk suatu rancangan penelitian. Arikunto (1995:4) berpendapat "desain atau suatu rancangan penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat peneliti sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan". Jadi, pada dasarnya rancangan atau desain penelitian merupakan suatu rencana atau rancangan yang dibuat peneliti sebagai pedoman dalam kegiatan penelitiannya agar hasil yang diharapkan dapat tercapai.

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Artinya penelitian yang berhubungan dengan angka-angka yang mendiskripsikan pengaruh pemberian upah insentif dan kesehatan kerja sebagai variabel bebas (*independent*) dengan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent*). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh pemberian upah insentif dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi tas dan koper pada PT. Maju Mapan di Ngunut Kabupaten Tulungagung Tahun 2002.

Daerah penelitian ditentukan dengan metode purposive. Sedangkan metode penentuan responden yang digunakan adalah metode proportional random sampling. Untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan metode angket, interview, observasi dan dokumentasi. Kemudian data dianalisis dengan menggunakan pendekatan statistik dengan menggunakan analisis regresi.

3.2 Definisi Operasional Variabel

3.2.1 Upah Insentif

Adapun yang dimaksud dengan upah insentif dalam penelitian ini adalah upah balas jasa yang diberikan kepada karyawan perusahaan atas prestasi yang telah dicapai diatas prestasi standar dalam satuan rupiah selama satu minggu.

3.2.2 Kesehatan Kerja

Batasan yang diambil dalam penelitian ini dari pengertian kesehatan kerja adalah usaha untuk mencegah penyakit atau gangguan kesehatan karyawan yang diakibatkan oleh lingkungan kerja, waktu kerja dengan pemberian fasilitas dan tunjangan kesehatan yang ada di PT. Maju Mapan di Ngunut Kabupaten Tulungagung sehingga karyawan bagian produksi memperoleh derajat kesehatan yang tinggi. Adapun indikator kesehatan kerja dalam penelitian ini antara lain: lingkungan kerja, waktu kerja, fasilitas kesehatan dan tunjangan kesehatan.

3.2.3 Produktivitas Kerja Karyawan

Adalah tercapainya jumlah *out put* yang ditetapkan oleh PT. Maju Mapan yaitu sejumlah 10.500 unit yang terdiri atas 5.250 unit tas dan 5.250 unit koper pada jam kerja standar (40 jam) dalam waktu satu minggu untuk 400 karyawan. Jadi per karyawan diharapkan mampu menghasilkan target 13 unit untuk masing-masing tas maupun koper.

3.3 Penentuan Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ditentukan secara purposive yaitu PT. Maju Mapan di Ngunut Kabupaten Tulungagung dengan pertimbangan bahwa didaerah Ngunut Kabupaten Tulungagung belum ada perusahaan yang sejenis serta perusahaan tersebut mempunyai prospek cerah untuk dikembangkan. Hal itu dibuktikan PT. Maju Mapan yang memproduksi tas dan koper sudah mempunyai pangsa pasar didaerah maupun diluar negeri seperti Malang, Surabaya, Bandung, Jakarta dan negara tetangga seperti Malaysia, Brunei Darusalam, India dan Taiwan.

3.4 Metode Penentuan Responden

Metode penentuan responden merupakan suatu cara menetapkan siapa yang akan menjadi subyek penelitian. Adapun yang menjadi subyek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT. Maju Mapan yang berjumlah 400 orang.

Tabel 1. Jumlah karyawan bagian produksi

No	Bagian Produksi	Jumlah Populasi
1	Bagian Pemotongan	196
2	Bagian Kerangka	42
3	Bagian Pelapisan	38
4	Bagian Pengepresan	45
5	Bagian Finishing	80
	Jumlah	400

Sumber: Perusahaan Tas dan Koper PT. Maju Mapan

Sedangkan teknik pengambilan sampel, peneliti menggunakan metode proportional random sampling yang berarti bahwa banyaknya sampel diambil berdasarkan proporsi masing-masing bagian yang pengambilannya dilakukan secara acak. Dalam menentukan besarnya sampel, peneliti menggunakan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

n : Sampel Penelitian

N : Populasi Penelitian

e : Kelonggaran kesalahan pengambilan sample penelitian yang dinyatakan dalam Persen (%). Jadi besarnya sampel dengan e=10%

(Umar, 1999:49)

$$n = \frac{400}{1 + 400(0.01)}$$

$$n = 80$$

Jadi jumlah responden yang didapat dari perhitungan rumus diatas adalah 80 orang.

Untuk menentukan besarnya sampel masing-masing bagian:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Dengan : n_i : ukuran sampel

N : ukuran populasi

N_i : ukuran sampel masing-masing bagian

n : sampel penelitian

(Umar, 1999: 56)

Sehingga diperoleh hitungan sebagai berikut:

$$\text{Bagian Pematangan} : \frac{196}{400} \times 80 = 39,2 \text{ dibulatkan menjadi } 39$$

$$\text{Bagian kerangka} : \frac{42}{400} \times 80 = 8,2 \text{ dibulatkan menjadi } 8$$

$$\text{Bagian Pelapisan} : \frac{38}{400} \times 80 = 7,6 \text{ dibulatkan menjadi } 8$$

$$\text{Bagian Pengepresan} : \frac{45}{400} \times 80 = 9$$

$$\text{Bagian Finishing} : \frac{80}{400} \times 80 = 16$$

Tabel 2. Pembagian sampel masing-masing bagian

No	Bagian Produksi	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1	Bagian Pematangan	196	39
2	Bagian Kerangka	42	8
3	Bagian Pelapisan	38	8
4	Bagian Pengepresan	45	9
5	Bagian Finishing	80	16
	Jumlah	400	80

Sumber: Perusahaan Tas dan Koper PT. Maju Mapan

Dalam pengambilan sampel/responden penelitian digunakan cara undian dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a). Membuat gulungan kertas yang telah ditulis nomor urut anggota (subjek atau objek) yang ada dalam populasinya.
- b). Memasukkan gulungan kertas (*lotre*) dalam sebuah botol, lalu dikeluarkan sebanyak jumlah anggota sampel yang dikehendakinya.
- c). Melihat nomor urut responden yang keluar dari botol, inilah anggota sampel penelitian yang akan menjadi sasaran penelitian (Soepeno, 1997: 85).

3.5 Data dan Sumber Data

3.5.1 Data

Data dalam penelitian ini meliputi:

- a. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari karyawan bagian produksi tas dan koper PT. Maju Mapan yaitu tentang upah insentif, kesehatan kerja dan produktivitas kerja karyawan bagian produksi.
- b. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari PT. Maju Mapan tentang, daftar nama karyawan, proses produksi, struktur organisasi, denah lokasi perusahaan dan jumlah produksi.

3.5.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini dapat diperoleh dari :

- a. Responden, yaitu karyawan bagian produksi tas dan koper PT. Maju Mapan di Ngunut Kabupaten Tulungagung.
- b. Pemilik perusahaan PT. Maju Mapan di Ngunut Kabupaten Tulungagung.
- c. Dokumen, yaitu berupa buku-buku administrasi PT. Maju Mapan yang memuat data tentang daftar nama karyawan, jumlah produksi yang dihasilkan, struktur organisasi dan denah lokasi perusahaan.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan data antara lain observasi, wawancara, angket dan dokumentasi. Keempat metode tersebut digunakan dengan tujuan agar data yang diperoleh lebih lengkap dan tepat sehingga dapat menjamin keberhasilan penelitian.

3.6.1 Metode Observasi

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

Adapun data yang diperoleh dari metode observasi ini adalah :

- a. Mengamati sarana dan prasarana perusahaan
- b. Mengamati proses produksi pembuatan tas dan koper

3.6.2 Metode Wawancara

Metode wawancara merupakan metode yang digunakan untuk memperoleh data dengan jalan tanya jawab atau wawancara secara langsung kepada pimpinan perusahaan, kabag. personalia, pengawas.

Metode ini digunakan untuk mengetahui data tentang:

- a. Kondisi karyawan PT. Maju Mapan di Ngunut Kabupaten Tulungagung
- b. Upah insentif dan kesehatan kerja yang diberikan PT. Maju Mapan di Ngunut Kabupaten Tulungagung

3.6.3 Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi dimaksudkan untuk memperoleh data yang berasal dari surat-surat atau bukti-bukti tertulis yang ada ditempat penelitian. Metode dokumentasi dalam penelitian ini dipergunakan untuk memperoleh data berupa:

- a. Sejarah berdirinya perusahaan
- b. Denah lokasi perusahaan
- c. Struktur organisasi perusahaan
- d. Jumlah karyawan

e. Absensi karyawan

3.6.4 Metode Angket

Metode angket yang dipakai dalam penelitian ini adalah angket tertutup berupa pilihan ganda dan angket terbuka. Angket dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh data yang berhubungan dengan pemberian upah insentif, kesehatan kerja dan produktivitas karyawan bagian produksi.

3.7 Teknik Pengolahan Data

Setelah data yang diperlukan terkumpul, maka langkah berikutnya ialah mengolah data yang terkumpul menjadi data yang siap untuk dianalisis. Teknik pengolahan dan analisis data yang peneliti lakukan melalui tahap-tahap berikut:

1. Editing

Editing merupakan langkah yang pertama kali dilakukan terhadap data yang telah disiapkan. Editing adalah pengecekan terhadap data yang akan disajikan. Hal ini dilakukan untuk merapikan data agar bersih, rapi dan tinggal mengadakan pengolahan lanjutan atau menganalisis.

Pada proses ini diketahui apakah semua angket sudah kembali dan responden telah menjawab semua pertanyaan sesuai dengan petunjuk pengisian. Jika angket belum lengkap maka angket akan dikembalikan untuk dilengkapi. Namun apabila telah dua kali dikembalikan angket belum lengkap, maka angket tersebut tidak akan digunakan atau didrop.

2. Skoring

Skoring merupakan proses pemberian skor untuk setiap data yang ada. Dalam menganalisis angket terbuka, penulis mengacu pada pendapat Usman (1995: 84), yaitu melalui langkah-langkah:

- 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 tiga kelas: tinggi (T), sedang (S) dan rendah (R)
- c. Menentukan lebar atau isi kelas (I), yaitu dengan rumus: $I=R/K$
- d. Pengkriteriaan interval paling tinggi dikriteriakan tinggi ($T=3$), data yang berada diantara interval tertinggi dan terendah dikategorikan sedang ($S=2$), data paling rendah dikategorikan rendah ($R=1$)

Sedangkan dalam penelitian ini, pengklasifikasian jawaban isian angket yang dibagikan kepada 80 responden mengenai pengaruh pemberian upah insentif (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dengan cara menjawab pertanyaan dengan tiga pilihan jawaban yang telah disediakan. Selanjutnya skor ditentukan melalui kriteria-kriteria sebagai berikut:

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

Untuk menganalisis data berupa nilai nominal maka peneliti menggunakan distribusi frekuensi untuk menggolongkan daftar upah insentif dan jumlah barang yang dihasilkan dalam waktu satu minggu mulai dari yang terendah sampai yang tertinggi (Sumber : data perusahaan). Penggolongan ini untuk memudahkan peneliti dalam penentuan skor.

1. Penentuan skor untuk upah insentif tas untuk waktu satu minggu.
 - A. Rp 31.500; - Rp 42.000;
 - B. Rp 21.000; - Rp 31.499;
 - C. Rp 10.500; - Rp 20.999;
2. Penentuan skor untuk upah insentif koper untuk waktu satu minggu.
 - A. Rp 31.000; - Rp 55.999;
 - B. Rp 28.000; - Rp 30.999;
 - C. Rp 14.000; - Rp 27.999;
3. Penentuan skor untuk hasil produksi tas dalam waktu satu minggu.
 - A. 24 unit - 28 unit
 - B. 19 unit - 23 unit
 - C. 14 unit - 18 unit

4. Penentuan skor untuk hasil produksi koper dalam waktu satu minggu.

A. 24 unit - 28 unit

B. 19 unit - 23 unit

C. 14 unit - 18 unit

3. Tabulasi

Langkah berikutnya adalah tabulasi, yaitu memasukkan data kedalam tabel yang disiapkan menurut kriteria yang telah ditentukan sehingga diperoleh nilai variabel X_1 dan X_2 dan variabel Y dari setiap responden.

Melalui pengelompokan ini akan mempermudah peneliti dalam menjumlahkan jawaban-jawaban responden secara bersama-sama. Selanjutnya data kasar yang diperoleh siap untuk dianalisis.

3.8 Analisis Data

Setelah dilakukan pengolahan data maka langkah selanjutnya adalah mencari kebenaran dan menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis data secara statistik kuantitatif. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t .

1. Rumus Persamaan Garis Regresi

Adapun rumus regresi yang digunakan adalah analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a_1 X_1 + a_2 X_2 + K$$

Keterangan : Y = Produktivitas kerja

X_1 = Pemberian upah insentif

X_2 = Kesehatan Kerja

K = Konstanta

a = Koefisien regresi (Hadi, 1995:32)

2. Uji Signifikansi

a. Uji F

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian upah insentif (X_1) dan kesehatan kerja karyawan (X_2) secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) digunakan Uji F sebagai berikut:

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

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

Dimana :

F_{reg} = Harga garis regresi

N = Cacah kasus

m = Cacah Prediktor

R_y = Koefisien regresi antara kriterium dengan prediktor

(Hadi, 1995:14)

Keterangan:

Jika $F_{reg} \geq F_{tabel}$ (5%), maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga ada pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y

Jika $F_{reg} < F_{tabel}$ (5%), maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga tidak ada pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y

b. Uji t

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian upah insentif (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial, digunakan uji t sebagai berikut :

$$t_1 = \frac{b_1 - \beta_{01}}{Sb_1}$$

$$t_2 = \frac{b_2 - \beta_{02}}{Sb_2}$$

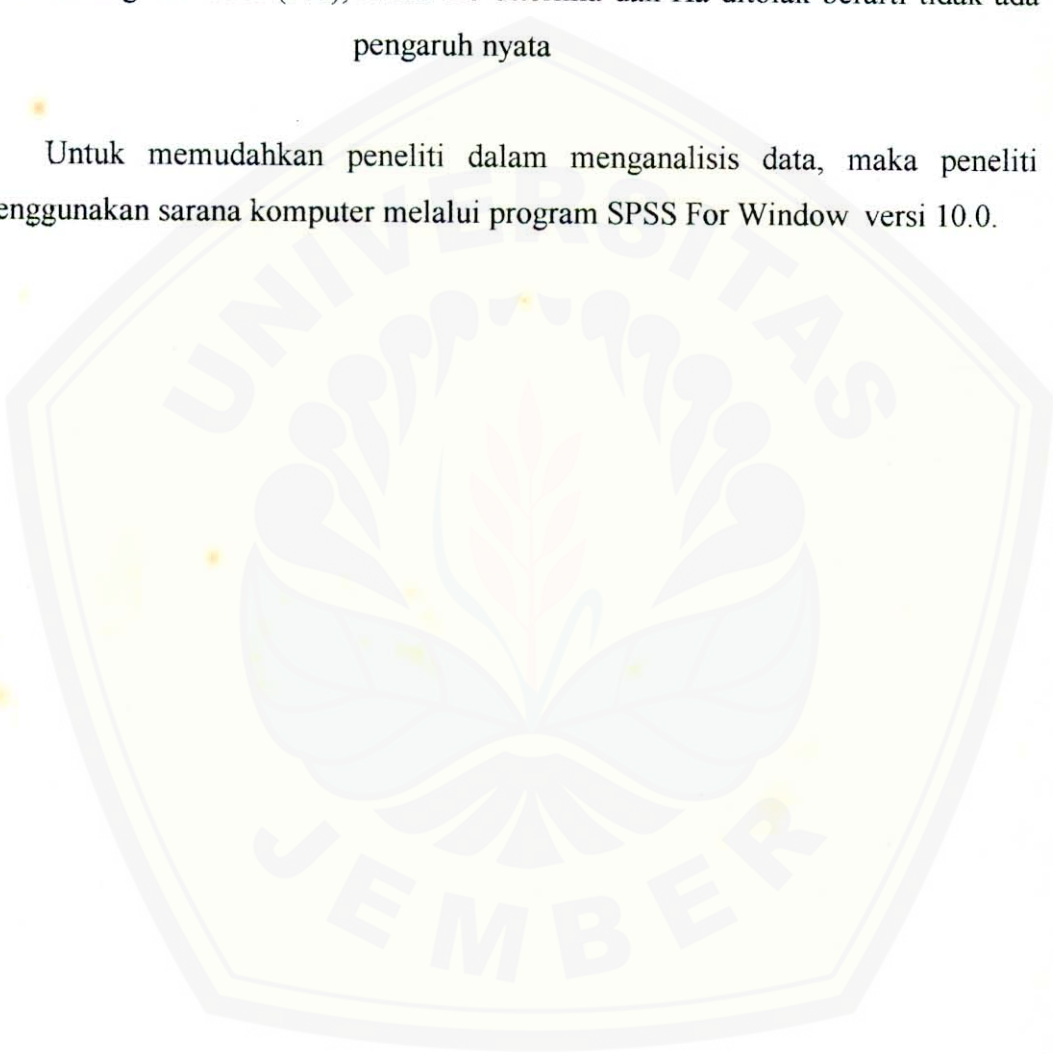
Keterangan : β_0 = % tingkat kesalahan (Usman, 1995:263)

Setelah didapat hasil perhitungan diatas maka dapat diketahui prediktor mana yang paling dominan mempengaruhi produktivitas pada PT. Maju Mapan.

Jika $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ (5%), maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh nyata

Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ (5%), maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak ada pengaruh nyata

Untuk memudahkan peneliti dalam menganalisis data, maka peneliti menggunakan sarana komputer melalui program SPSS For Window versi 10.0.





BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil perhitungan dari uji secara simultan diperoleh hasil F-hitung sebesar 160,772 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,115 atau $\alpha >$ signifikansi yaitu $0,05 > 0,00$ sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan dari pemberian upah insentif dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja, diterima. Hal ini karena pemberian upah insentif dan juga kesehatan karyawan yang tinggi akan meningkatkan pula produktivitas kerja karyawan melalui produktivitas kerja tas dan produktivitas kerja koper yang karyawan hasilkan dalam waktu satu minggu.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pemberian upah insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan dengan t-hitung $>$ t-tabel yaitu $(2,889 > 1,991)$ atau $\alpha =$ signifikansi yaitu $0,05 = 0,05$. Hal ini sesuai dengan teori yang telah diajukan, dimana upah insentif yang meliputi upah insentif tas dan upah insentif koper mempengaruhi produktivitas kerja yang dapat dilihat dari banyaknya *out put* (hasil) yang dihasilkan oleh karyawan dalam waktu satu minggu.

Variabel kesehatan kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan dengan t-hitung lebih besar dari t-tabel $(4,140 > 1,991)$ atau $\alpha >$ signifikansi yaitu $0,05 > 0,00$. Hal ini sesuai juga dengan teori yang diajukan, dimana kesehatan kerja yang meliputi lingkungan kerja, waktu kerja, fasilitas kesehatan dan tunjangan kesehatan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Dari kedua variabel bebas tersebut ternyata kesehatan kerja paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu sebesar 47,7554% lebih besar pengaruhnya dari pada upah insentif yang hanya sebesar 32,8624%.

5.2 Saran

Berdasarkan pengalaman selama penelitian dan sesuai dengan kesimpulan maka peneliti memberikan saran dan masukan yang bermanfaat antara lain :

- a. Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja adalah variabel kesehatan kerja. Oleh karena itu berbagai fasilitas dan program kesehatan perlu ditingkatkan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan omzet penjualan. Untuk itu perusahaan penting memperhatikan masalah kesehatan dengan memberikan perhatian yang pantas guna terselenggaranya kegiatan produksi yang maksimal. Melalui lingkungan kerja, waktu kerja, pemberian fasilitas kesehatan serta tunjangan kesehatan seperti melalui balai pengobatan, jaminan kecelakaan kerja, klinik untuk karyawan maupun dokter untuk disediakan perusahaan akan lebih meningkatkan produktivitas karyawan. Disamping lingkungan tempat bekerja mulai dari penerangan, ventilasi, kamar mandi perlu diperhatikan guna mempertinggi produktivitas kerja karyawan.
- b. Bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian sejenis maka variabel lain diluar upah insentif dan kesehatan kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja perlu dimasukkan dalam penelitian. Faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja antara lain sistem pengawasan, keselamatan kerja, penilaian prestasi kerja, sanksi dan kebijakan perusahaan.

DAFTAR LAMPIRAN

1. Matrik Penelitian
2. Tuntunan Penelitian
3. Angket Penelitian
4. Tabel Kerja Perhitungan F Hitung
5. Print out SPSS
6. Daftar Variabel Bebas dan Variabel Terikat
7. Rekapitulasi Hasil Angket Penelitian
8. Prosentase Indikator X1, X2 dan Y
9. Daftar Upah Insentif Karyawan Bagian Produksi PT. Maju Mapan
10. Daftar Nama Karyawan Bagian Produksi
11. Surat Ijin Penelitian
12. Surat Keterangan Penelitian
13. Denah Perusahaan Tas dan Koper
14. Lembar Konsultasi Penyusunan Skripsi
15. Tabel F
16. Tabel t
17. Daftar Riwayat Hidup

Matrik Penelitian

Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Hipotesis
<p>1. Pengaruh pemberian insentif dan kesehatan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Maju Mapan di Ngunut Kabupaten Tulungagung Tahun 2002.</p>	<p>1. Adakah pengaruh yang signifikan dari pemberian insentif dan kesehatan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Maju Mapan di Ngunut Kabupaten Tulungagung Tahun 2002 ?</p> <p>2. Diantara variabel upah dan kesehatan kerja, manakah yang paling dominan mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT. Maju Mapan Tahun 2002 ?</p>	<p>1. Variabel bebas: 1.1 Pemberian upah insentif</p> <p>1.2 Kesehatan kerja</p> <p>2. Variabel terikat : 2.1 Produktivitas kerja</p>	<p>1.1.1 - Upah balas jasa yang diterima karyawan atas prestasi yang telah dicapai diatas prestasi standar dalam satuan rupiah selama satu minggu</p> <p>1.2.1 - Lingkungan kerja - Waktu kerja - Fasilitas kesehatan - Tunjangan kesehatan</p> <p>2.1.1- Tercapainya jumlah <i>out put</i> yang ditetapkan oleh perusahaan</p>	<p>1. Responden Karyawan bagian produksi tas dan koper pada PT. Maju Mapan di Ngunut Kabupaten Tulungagung sejumlah 80 responden</p> <p>2. Informan ➢ Pimpinan ➢ Kepala Bagian Personalia ➢ Pengawas</p> <p>3. Dokumentasi</p>	<p>1. Metode penentuan daerah penelitian Metode purposive yaitu pada PT. Maju Mapan di Ngunut Kabupaten Tulungagung</p> <p>2. Metode penentuan responden Proportional random sampling dengan cara undian</p> <p>3. Metode pengumpulan data</p> <ul style="list-style-type: none"> • Observasi • Wawancara • Dokumentasi • Angket <p>4. Metode analisis data Analisis regresi linear berganda $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ 4.1 Uji F</p> $F = \frac{R_{y(1,2)}(N - m - 1)}{m(1 - R_{y(1,2)}^2)}$ <p>4.2 Uji - t</p> $t = \frac{b_i}{Sb_i}$	<p>a. Diduga ada pengaruh yang signifikan pemberian upah insentif dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi tas dan koper pada PT. Maju Mapan di Ngunut Kabupaten Tulungagung Tahun 2002.</p> <p>b. Diduga diantara variabel pemberian upah insentif dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi tas dan koper pada PT. Maju Mapan di Ngunut Kabupaten Tulungagung Tahun 2002.</p>

Tuntunan Penelitian

I. Tuntunan Observasi

No	Data yang diraih	Sumber data
1	Observasi kondisi fisik PT. Maju Mapan di Ngunut Kabupaten Tulungagung	PT. Maju Mapan di Ngunut Kabupaten Tulungagung
2	Observasi kegiatan karyawan bagian produksi pada PT. Maju Mapan di Ngunut Kabupaten Tulungagung	Karyawan bagian produksi PT. Maju Mapan di Ngunut Kabupaten Tulungagung

II. Tuntunan Interview

No	Data yang diraih	Sumber data
1	Keadaan karyawan bagian produksi PT. Maju Mapan di Ngunut Kabupaten Tulungagung	Pimpinan Perusahaan dan Kabag. Personalia
2	Kriteria yang membedakan upah insentif yang diterima karyawan bagian produksi pada PT. Maju Mapan di Ngunut Kabupaten Tulungagung	Pimpinan Perusahaan dan Kabag. Personalia
3	Hasil upah insentif yang diterima karyawan bagian produksi pada PT. Maju Mapan di Ngunut Kabupaten Tulungagung	Responden

III. Tuntunan Dokumentasi

No	Nama Dokumen	Sumber dokumen
1	Denah PT. Maju Mapan di Ngunut Kabupaten Tulungagung	Pimpinan Perusahaan
2	Sejarah berdirinya PT. Maju Mapan di Ngunut Kabupaten Tulungagung	Pimpinan Perusahaan
3	Struktur organisasi PT. Maju Mapan di Ngunut Kabupaten Tulungagung	Pimpinan Perusahaan
4	Daftar nama karyawan (absensi) bagian produksi PT. Maju Mapan di Ngunut Kabupaten Tulungagung	Kabag. Personalia
5	Daftar gaji karyawan bagian produksi PT. Maju Mapan di Ngunut Kabupaten Tulungagung	Bendahara Perusahaan

ANGKET PENELITIAN

Dengan hormat,

Bersama ini saya berharap kesediaan bapak/ ibu/ saudara untuk memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya yang sesuai dengan pengalaman, pengetahuan dan kegiatan yang bapak/ ibu/ saudara lakukan pada perusahaan ini. Angket ini hanyalah untuk kepentingan ilmu pengetahuan semata dan tidak ada hubungan dengan penilaian kerja atau kenaikan gaji.

Segala keterangan yang bapak/ ibu/ saudara berikan akan kami jaga kerahasiaannya. Atas kesediaan bapak/ ibu/ saudara dalam pengisian angket ini saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat saya

ANDI BUDIANTO

Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis kelamin :
4. Bagian :
5. Alamat :

Petunjuk Pengisian

- a. *Mohon pertanyaan di bawah ini dijawab sesuai dengan keadaan dan kenyataan sebenarnya.*
- b. *Isilah jawaban sesuai dengan yang sebenarnya.*
- c. *Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang saudara anggap benar.*

Daftar Pertanyaan

I. Upah Insentif

1. Berapa upah insentif untuk tas yang biasanya bapak/ ibu/ saudara terima setiap minggu pada PT. Maju Mapan di Ngunut Kabupaten Tulungagung ?
Rp
2. Berapa upah insentif untuk koper yang biasanya bapak/ ibu/ saudara terima setiap minggu pada PT. Maju Mapan di Ngunut Kabupaten Tulungagung ?
Rp

II. Kesehatan Kerja

a. Lingkungan Kerja

3. Bagaimana menurut bapak/ ibu/ saudara kondisi kebersihan ruangan tempat kerja ?
 - a. Bersih
 - b. Cukup bersih
 - c. Kotor
4. Apakah ditempat bapak/ ibu/ saudara bekerja selalu dijaga kebersihan ruangnya dengan rutin setiap hari ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang

5. Apakah kebersihan ditempat kerja berpengaruh dalam melakukan kegiatan kerja pada diri bapak/ ibu/ saudara ?
 - a. Berpengaruh
 - b. Cukup berpengaruh
 - c. Kurang berpengaruh
6. Bagaimana sirkulasi udara diruang tempat bapak/ ibu/ saudara bekerja ?
 - a. Baik
 - b. Cukup baik
 - c. Kurang baik
7. Apakah bapak/ ibu/ saudara memerlukan adanya tambahan ventilasi dalam ruang kerja bapak/ ibu/ saudara ?
 - a. Sangat perlu
 - b. Perlu
 - c. Kurang perlu
8. Bagaimana penerangan diruang tempat bapak/ ibu/ saudara bekerja ?
 - a. Terang
 - b. Cukup terang
 - c. Gelap
9. Apakah dengan adanya penerangan di tempat kerja sekarang, bapak/ ibu/ saudara sering mengalami kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan ?
 - a. Kadang-kadang mengalami kesalahan
 - b. Sering mengalami kesalahan
 - c. Selalu mengalami kesalahan
10. Bagaimana suasana di tempat bapak/ ibu/ saudara bekerja ?
 - a. Tenang sekali
 - b. Cukup tenang
 - c. Bising

11. Apakah bapak/ ibu/ saudara pernah mengalami kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena suara bising dari mesin ?
- Kadang-kadang
 - Sering
 - Selalu
- b. Waktu Kerja
12. Apakah bapak/ ibu/ saudara sering kerja penuh pada jam yang telah ditetapkan perusahaan setiap minggu ?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
13. Apakah dengan adanya kerja penuh pada jam yang telah ditetapkan perusahaan, bapak/ ibu/ saudara sering mengalami gangguan kesehatan ?
- Kadang-kadang
 - Sering
 - Selalu
- c. Fasilitas Kesehatan
14. Diruang tempat bapak/ ibu/ saudara bekerja, bagaimana pemenuhan kebutuhan akan obat-obatan ?
- Sangat baik
 - Cukup baik
 - Kurang baik
15. Apakah bapak/ ibu/ saudara memerlukan adanya fasilitas kesehatan dalam ruang kerja?
- Sangat perlu
 - Perlu
 - Kurang perlu

16. Dengan adanya fasilitas kesehatan, apakah berpengaruh dalam kegiatan kerja pada diri bapak/ ibu/ saudara ?
- Berpengaruh
 - Cukup berpengaruh
 - Kurang berpengaruh
- d. *Tunjangan Kesehatan*
17. Bagaimana pemenuhan biaya pengobatan ditempat bapak/ ibu/ saudara bekerja ?
- Sangat baik
 - Baik
 - Kurang baik
18. Apakah bapak/ ibu/ saudara pada waktu sakit pernah mendapat biaya pengobatan dalam menyelesaikan pekerjaan ditempat bapak/ ibu/ saudara bekerja ?
- Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak pernah
19. Menurut pendapat bapak/ ibu/ saudara, adanya tunjangan kesehatan apakah berpengaruh terhadap produktivitas kerja ?
- Berpengaruh
 - Cukup berpengaruh
 - Kurang berpengaruh

III. Produktivitas Kerja

20. Berapa unit hasil produksi tas yang biasanya bapak/ ibu/ saudara hasilkan selama satu minggu ?
..... unit
21. Berapa unit hasil produksi koper yang biasanya bapak/ ibu/ saudara hasilkan selama satu minggu ?
..... unit

Digital Repository Universitas Jember

Tabel kerja perhitungan F Hitung (Tingkat Signifikansi)

No. Resp.	X_1	X_2	Y	X_1^2	X_2^2	Y^2	$X_1 \cdot X_2$	$X_1 \cdot Y$	$X_2 \cdot Y$
1	4	36	4	16	1296	16	144	16	144
2	6	48	6	36	2304	36	288	36	288
3	5	41	5	25	1681	25	205	25	205
4	5	45	5	25	2025	25	225	25	225
5	5	44	5	25	1936	25	220	25	220
6	6	46	6	36	2116	36	276	36	276
7	5	43	6	25	1849	36	215	30	258
8	6	47	6	36	2209	36	282	36	282
9	5	45	5	25	2025	25	225	25	225
10	6	46	5	36	2116	25	276	30	230
11	4	38	4	16	1444	16	152	16	152
12	5	40	5	25	1600	25	200	25	200
13	4	38	4	16	1444	16	152	16	152
14	4	38	4	16	1444	16	152	16	152
15	4	37	4	16	1369	16	148	16	148
16	6	47	6	36	2209	36	282	36	282
17	5	40	5	25	1600	25	200	25	200
18	4	39	5	16	1521	25	156	20	195
19	5	45	5	25	2025	25	225	25	225
20	4	36	4	16	1296	16	144	16	144
21	6	47	6	36	2209	36	282	36	282
22	4	39	5	16	1521	25	156	20	195
23	4	37	4	16	1369	16	148	16	148
24	4	36	4	16	1296	16	144	16	144
25	4	35	4	16	1225	16	140	16	140
26	5	41	5	25	1681	25	205	25	205
27	6	51	6	36	2601	36	306	36	306
28	6	51	6	36	2601	36	306	36	306
29	4	35	4	16	1225	16	140	16	140
30	5	43	5	25	1849	25	215	25	215
31	6	47	6	36	2209	36	282	36	282
32	5	42	5	25	1764	25	210	25	210
33	4	34	4	16	1156	16	136	16	136
34	5	43	5	25	1849	25	215	25	215
35	6	47	6	36	2209	36	282	36	282
36	4	37	4	16	1369	16	148	16	148
37	6	50	6	36	2500	36	300	36	300
38	4	38	4	16	1444	16	152	16	152
39	5	45	5	25	2025	25	225	25	225
40	6	50	6	36	2500	36	300	36	300
41	6	46	5	36	2116	25	276	30	230
42	6	46	5	36	2116	25	276	30	230

43	5	44	5	25	1936	25	220	25	220
44	6	49	6	36	2401	36	294	36	294
45	5	45	5	25	2025	25	225	25	225
46	5	44	5	25	1936	25	220	25	220
47	4	37	4	16	1369	16	148	16	148
48	5	44	5	25	1936	25	220	25	220
49	6	49	6	36	2401	36	294	36	294
50	5	44	5	25	1936	25	220	25	220
51	5	40	5	25	1600	25	200	25	200
52	5	40	5	25	1600	25	200	25	200
53	5	44	5	25	1936	25	220	25	220
54	6	49	6	36	2401	36	294	36	294
55	5	41	5	25	1681	25	205	25	205
56	6	48	6	36	2304	36	288	36	288
57	5	40	5	25	1600	25	200	25	200
58	5	42	5	25	1764	25	210	25	210
59	5	42	5	25	1764	25	210	25	210
60	5	43	5	25	1849	25	215	25	215
61	4	39	5	16	1521	25	156	20	195
62	5	41	5	25	1681	25	205	25	205
63	4	38	4	16	1444	16	152	16	152
64	5	42	5	25	1764	25	210	25	210
65	5	43	5	25	1849	25	215	25	215
66	4	39	5	16	1521	25	156	20	195
67	5	41	5	25	1681	25	205	25	205
68	6	48	6	36	2304	36	288	36	288
69	5	45	5	25	2025	25	225	25	225
70	4	39	5	16	1521	25	156	20	195
71	5	42	5	25	1764	25	210	25	210
72	5	42	5	25	1764	25	210	25	210
73	5	40	5	25	1600	25	200	25	200
74	6	48	6	36	2304	36	288	36	288
75	6	46	5	36	2116	25	276	30	230
76	5	41	5	25	1681	25	205	25	205
77	5	43	5	25	1849	25	215	25	215
78	5	42	5	25	1764	25	210	25	210
79	5	43	5	25	1849	25	215	25	215
80	4	34	4	16	1156	16	136	16	136
Σ	400	3400	402	2042	145940	2054	17227	2043	17281

Dari tabel kerja tersebut dapat dicari F hitung dengan langkah-langkah :

1. Memasukkan dalam persamaan :

$$Y = an + b_1 \sum x_1 + b_2 \sum x_2$$

$$Yx_1 = a \sum x_1 + b_1 \sum x_1^2 + b_2 \sum x_1 x_2$$

$$Yx_2 = a \sum x_2 + b_1 \sum x_1 x_2 + b_2 \sum x_2^2$$

$$402 = 80 a + 400 b_1 + 3400 b_2 \dots\dots\dots (1)$$

$$2043 = 400 a + 2042 b_1 + 17227 b_2 \dots\dots\dots (2)$$

$$17281 = 3400 a + 17227 b_1 + 145940 b_2 \dots\dots\dots (3)$$

2. Menghilangkan nilai a

$$2010 = 400 a + 2000 b_1 + 17000 b_2$$

$$2043 = 400 a + 2042 b_1 + 17227 b_2$$

$$\begin{array}{r} 2010 = 400 a + 2000 b_1 + 17000 b_2 \\ 2043 = 400 a + 2042 b_1 + 17227 b_2 \\ \hline -33 = -42 b_1 - 227 b_2 \dots\dots\dots (4) \end{array}$$

3. Menghilangkan nilai a, sehingga timbul persamaan baru

$$17085 = 3400 a + 17000 b_1 + 144500 b_2$$

$$17281 = 3400 a + 17227 b_1 + 145940 b_2$$

$$\begin{array}{r} 17085 = 3400 a + 17000 b_1 + 144500 b_2 \\ 17281 = 3400 a + 17227 b_1 + 145940 b_2 \\ \hline -196 = -227 b_1 - 1440 b_2 \dots\dots\dots (5) \end{array}$$

4. Menghilangkan nilai b₁, sehingga diperoleh b₂

$$-196 = -227 b_1 - 1440 b_2$$

$$-178 = -227 b_1 - 1225 b_2$$

$$18 = 215 b_2$$

$$b_2 = \frac{18}{215}$$

$$b_2 = 0,083$$

5. Menghitung b_1

$$\begin{aligned} -33 &= -42 b_1 - 227 b_2 \\ -33 &= -42 b_1 - 227 (0,083) \\ -33 &= -42 b_1 - 18,841 \\ 42 b_1 &= 33 - 18,841 \\ 42 b_1 &= 14,159 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} b_1 &= \frac{14,159}{42} \\ b_1 &= 0,337 \end{aligned}$$

6. Menghitung a

$$\begin{aligned} 402 &= 80 a + 400 b_1 + 3400 b_2 \\ 402 &= 80 a + 400 (0,337) + 3400 (0,083) \\ 402 &= 80 a + 134,8 + 282,2 \\ 402 &= 80 a + 417 \\ 80 a &= -402 + 417 \\ 80 a &= 15 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} a &= \frac{15}{80} \\ a &= 0,1875 \end{aligned}$$

7. Persamaan garis regresi gandanya adalah

$$\begin{aligned} \bar{Y} &= a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e \\ \bar{Y} &= 0,1875 + 0,337 X_1 + 0,083 X_2 + e \end{aligned}$$

8. Uji signifikansi persamaan garis regresi tersebut dengan langkah-langkah :

$$\begin{aligned} (a) \sum x_1 y &= \sum x_1 y - \frac{(\sum x_1)(\sum y)}{n} \\ &= 2043 - \frac{400 \cdot 402}{80} \\ &= 2043 - \frac{160800}{80} \\ &= 2043 - 2010 \\ &= 33 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{(b) } \sum x_2 y &= \sum x_2 y - \frac{(\sum x_2)(\sum y)}{n} \\
 &= 17281 - \frac{3400 \cdot 402}{80} \\
 &= 17281 - \frac{1366800}{80} \\
 &= 17281 - 17085 \\
 &= 196
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{(c) } \sum y^2 &= \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n} \\
 &= 2054 - \frac{(402)^2}{80} \\
 &= 2054 - \frac{161604}{80} \\
 &= 2054 - 2020,05 \\
 &= 33,95
 \end{aligned}$$

9. Mencari R hitung dengan rumus :

$$\begin{aligned}
 R_{y(1,2)} &= \sqrt{\frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}} \\
 &= \sqrt{\frac{0,337.33 + 0,083.196}{33,95}} \\
 &= \sqrt{\frac{11,121 + 16,268}{33,95}} \\
 &= \sqrt{\frac{27,389}{33,95}} \\
 &= \sqrt{0,8067}
 \end{aligned}$$

$$R = 0,898$$

$$R^2 = 0,8067$$

10. Menghitung F hitung dengan rumus :

$$F_{reg} = \frac{R^2(n-m-1)}{m(1-R^2)} \quad \text{dimana : } n = \text{banyaknya anggota sampel}$$

m= banyaknya prediktor

$$\begin{aligned} F_{reg} &= \frac{0,8067(80-2-1)}{2(1-0,8067)} \\ &= \frac{0,8067 \cdot 77}{2 \cdot 0,193} \\ &= \frac{62,1159}{0,386} \end{aligned}$$

$$F_{reg} = 160,92$$

11. Taraf signifikansinya $(\alpha) = 0,05$

12. F tabel dengan dk pembilang = 2 dan dk penyebut 77 didapatkan F tabel sebesar 3,115

Jadi $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka Hipotesis nihil (H_0) ditolak dan Hipotesis kerja (H_a) diterima. Kesimpulannya : Hipotesis kerja (H_a) berbunyi : “Ada pengaruh yang signifikan pemberian upah insentif dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi tas dan koper pada PT. Maju Mapan di Ngunut Kabupaten Tulungagung Tahun 2002”.

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	5,03	,66	80
X1	5,00	,73	80
X2	42,50	4,27	80

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1,000	,874	,886
	X1	,874	1,000	,923
	X2	,886	,923	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	,	,000	,000
	X1	,000	,	,000
	X2	,000	,000	,
N	Y	80	80	80
	X1	80	80	80
	X2	80	80	80

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a	,	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Coefficient Correlations^a

Model			X2	X1
1	Correlations	X2	1,000	,923
		X1	,923	1,000
	Covariances	X2	3,998E-04	2,161E-03
		X1	2,161E-03	1,371E-02

a. Dependent Variable: Y

Casewise Diagnostics^a

Case Number	NO_RESP	Std. Residual	Y	Predicted Value	Residual
7	7	3,198	6	5,07	,93

a. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,898 ^a	,807	,802	,29	,807	160,722	2	77	,000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27,389	2	13,695	
	Residual	6,561	77	8,521E-02	,000 ^a
	Total	33,950	79		

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B			Correlations	
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	,185	,384	,481	,632	,950	,580			
	X1	,338	,117	2,889	,005	,105	,571	,874	,313	,145
	X2	8,278E-02	,020	4,140	,000	,043	,123	,886	,427	,207

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

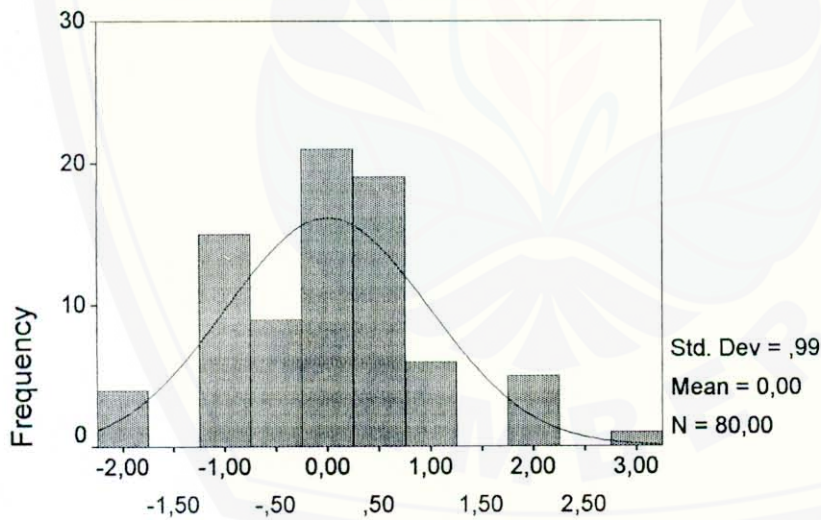
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3,98	6,07	5,03	,59	80
Std. Predicted Value	-1,770	1,770	,000	1,000	80
Standard Error of Predicted Value	3,41E-02	8,32E-02	5,50E-02	1,31E-02	80
Adjusted Predicted Value	3,98	6,07	5,03	,59	80
Residual	-,65	,93	-3,33E-16	,29	80
Std. Residual	-2,237	3,198	,000	,987	80
Stud. Residual	-2,299	3,220	,000	1,010	80
Deleted Residual	-,69	,95	-1,04E-04	,30	80
Stud. Deleted Residual	-2,367	3,439	,002	1,033	80
Mahal. Distance	,093	5,432	1,975	1,335	80
Cook's Distance	,000	,099	,015	,028	80
Centered Leverage Value	,001	,069	,025	,017	80

a. Dependent Variable: Y

Charts

Histogram

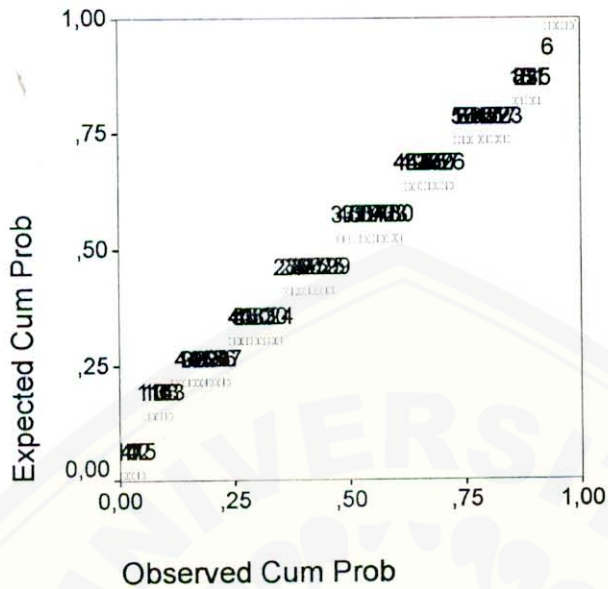
Dependent Variable: Y



Regression Standardized Residual

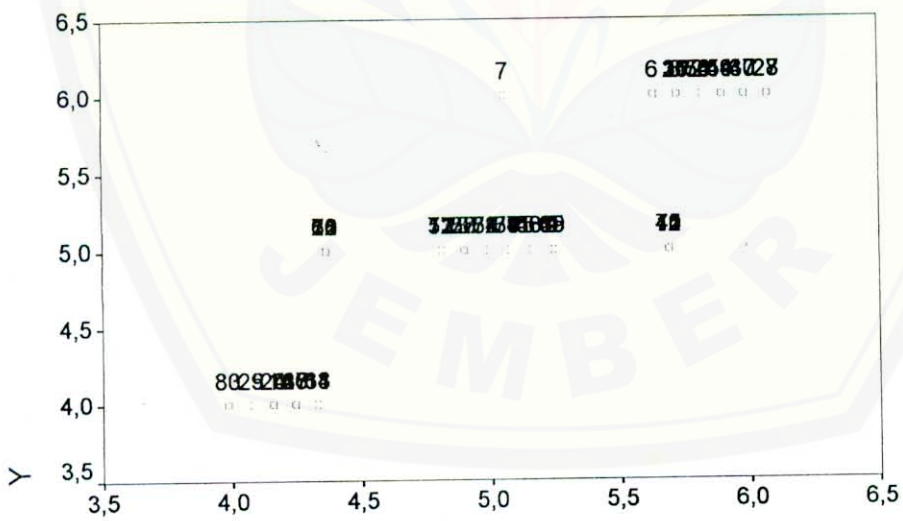
Normal P-P Plot of Regression Sta

Dependent Variable: Y



Scatterplot

Dependent Variable: Y



Regression Adjusted (Press) Predicted Value

Daftar Variabel Bebas dan Variabel Terikat

X1			
No.	No. Soal		Total
Resp.	1	2	
1	3	1	4
2	3	3	6
3	3	2	5
4	2	3	5
5	2	3	5
6	3	3	6
7	2	3	5
8	3	3	6
9	2	3	5
10	3	3	6
11	2	2	4
12	2	3	5
13	2	2	4
14	2	2	4
15	2	2	4
16	3	3	6
17	2	3	5
18	2	2	4
19	3	2	5
20	2	2	4
21	3	3	6
22	2	2	4
23	1	3	4
24	2	2	4
25	2	2	4
26	2	3	5
27	3	3	6
28	3	3	6
29	2	2	4
30	2	3	5
31	3	3	6
32	3	2	5
33	1	3	4
34	2	3	5
35	3	3	6
36	2	2	4
37	3	3	6
38	1	3	4
39	2	3	5
40	3	3	6
41	3	3	6
42	3	3	6
43	2	3	5
44	3	3	6
45	3	2	5
46	3	2	5
47	3	1	4

Y			
No.	No. Soal		Total
Resp.	20	21	
1	2	2	4
2	3	3	6
3	2	3	5
4	3	2	5
5	2	3	5
6	3	3	6
7	3	3	6
8	3	3	6
9	3	2	5
10	3	2	5
11	2	2	4
12	2	3	5
13	2	2	4
14	3	1	4
15	3	1	4
16	3	3	6
17	2	3	5
18	3	2	5
19	2	3	5
20	2	2	4
21	3	3	6
22	2	3	5
23	1	3	4
24	1	3	4
25	2	2	4
26	2	3	5
27	3	3	6
28	3	3	6
29	2	2	4
30	2	3	5
31	3	3	6
32	2	3	5
33	2	2	4
34	3	2	5
35	3	3	6
36	2	2	4
37	3	3	6
38	2	2	4
39	3	2	5
40	3	3	6
41	3	2	5
42	3	2	5
43	2	3	5
44	3	3	6
45	3	2	5
46	2	3	5
47	2	2	4

48	3	2	5
49	3	3	6
50	2	3	5
51	3	2	5
52	2	3	5
53	3	2	5
54	3	3	6
55	3	2	5
56	3	3	6
57	2	3	5
58	3	2	5
59	3	2	5
60	2	3	5
61	2	2	4
62	3	2	5
63	1	3	4
64	2	3	5
65	2	3	5
66	3	1	4
67	3	2	5
68	3	3	6
69	2	3	5
70	2	2	4
71	2	3	5
72	3	2	5
73	2	3	5
74	3	3	6
75	3	3	6
76	2	3	5
77	2	3	5
78	3	2	5
79	2	3	5
80	2	2	4
Jumlah	195	205	400

48	3	2	5
49	3	3	6
50	2	3	5
51	3	2	5
52	2	3	5
53	3	2	5
54	3	3	6
55	3	2	5
56	3	3	6
57	3	2	5
58	2	3	5
59	3	2	5
60	3	2	5
61	3	2	5
62	3	2	5
63	2	2	4
64	2	3	5
65	2	3	5
66	3	2	5
67	2	3	5
68	3	3	6
69	2	3	5
70	2	3	5
71	2	3	5
72	2	3	5
73	3	2	5
74	3	3	6
75	3	2	5
76	3	2	5
77	3	2	5
78	2	3	5
79	2	3	5
80	2	2	4
Jumlah	201	201	402

Daftar Variabel Bebas dan Variabel Terikat

No. resp.	X2																	Total
	Nomor Soal																	
	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1	3	3	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	36
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	48
3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	1	3	2	3	3	3	41
4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	45
5	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	44
6	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	46
7	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	43
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	47
9	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	45
10	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	46
11	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	38
12	2	2	1	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	40
13	1	3	2	3	2	1	3	1	3	1	3	3	3	2	3	3	1	38
14	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	38
15	1	3	2	1	2	3	1	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	37
16	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	47
17	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	40
18	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	39
19	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	45
20	3	1	3	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	36
21	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	47
22	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	39
23	1	1	1	1	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	37
24	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	36
25	1	3	1	3	1	3	3	1	1	2	2	3	1	3	2	2	3	35
26	3	3	2	3	2	1	3	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	41
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
29	1	1	1	1	1	3	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	3	35
30	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	43
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	47
32	3	1	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	2	2	42
33	3	3	1	3	3	1	1	3	3	1	1	1	3	3	1	2	1	34
34	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	43
35	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	47
36	1	2	2	3	2	2	3	2	3	1	3	1	3	1	3	2	3	37
37	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
38	2	3	1	3	1	3	2	3	1	2	3	2	1	3	3	3	2	38
39	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	2	45
40	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
41	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	46
42	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	46
43	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	3	3	44
44	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
45	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	2	2	45
46	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	44

48	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	44
49	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	49
50	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	44
51	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	40
52	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	40
53	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	44
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	49
55	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	41
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	48
57	3	3	2	3	1	3	2	1	2	3	2	1	3	2	3	3	3	40
58	3	3	3	3	2	1	3	3	1	3	2	3	2	3	1	3	3	42
59	3	1	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	42
60	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	1	2	3	2	2	3	43
61	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	39
62	3	2	2	3	2	3	3	1	1	3	2	2	3	3	2	3	3	41
63	2	2	3	3	2	1	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	38
64	1	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	42
65	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	1	3	3	3	3	3	43
66	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	1	3	3	1	39
67	3	3	3	3	3	1	3	3	1	2	3	2	2	3	2	2	2	41
68	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	48
69	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	45
70	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	39
71	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	1	3	1	3	3	3	42
72	3	2	3	2	2	3	2	2	1	3	3	3	3	2	3	2	3	42
73	3	2	3	2	3	2	3	1	1	3	2	2	2	3	2	3	3	40
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	48
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	46
76	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	3	41
77	3	3	3	1	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	43
78	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	42
79	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	2	2	3	43
80	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
jumlah	214	211	199	206	197	202	200	206	197	195	206	182	194	191	192	204	204	3400

	no_resp	x1	x2	y
1	1	4	36	4
2	2	6	48	6
3	3	5	41	5
4	4	5	45	5
5	5	5	44	5
6	6	6	46	6
7	7	5	43	6
8	8	6	47	6
9	9	5	45	5
10	10	6	46	5
11	11	4	38	4
12	12	5	40	5
13	13	4	38	4
14	14	4	38	4
15	15	4	37	4
16	16	6	47	6
17	17	5	40	5
18	18	4	39	5
19	19	5	45	5
20	20	4	36	4
21	21	6	47	6
22	22	4	39	5
23	23	4	37	4
24	24	4	36	4
25	25	4	35	4
26	26	5	41	5
27	27	6	51	6
28	28	6	51	6
29	29	4	35	4
30	30	5	43	5
31	31	6	47	6
32	32	5	42	5
33	33	4	34	4
34	34	5	43	5
35	35	6	47	6
36	36	4	37	4
37	37	6	50	6
38	38	4	38	4
39	39	5	45	5
40	40	6	50	6

	no_resp	x1	x2	y
	41	6	46	5
	42	6	46	5
	43	5	44	5
	44	6	49	6
	45	5	45	5
	46	5	44	5
	47	4	37	4
	48	5	44	5
	49	6	49	6
	50	5	44	5
	51	5	40	5
	52	5	40	5
	53	5	44	5
	54	6	49	6
	55	5	41	5
	56	6	48	6
	57	5	40	5
	58	5	42	5
	59	5	42	5
	60	5	43	5
	61	4	39	5
	62	5	41	5
	63	4	38	4
	64	5	42	5
	65	5	43	5
	66	4	39	5
	67	5	41	5
	68	6	48	6
	69	5	45	5
	70	4	39	5
	71	5	42	5
	72	5	42	5
	73	5	40	5
	74	6	48	6
	75	6	46	5
	76	5	41	5
	77	5	43	5
	78	5	42	5
	79	5	43	5
	80	4	34	4

Prosentase Indikator X1, X2 dan Y

No.	Indikator.	A		B		C		Jumlah		
		3		2		1		Jml	F	%
		F	%	F	%	F	%			
	Upah Insentif Tas	39	48,75	37	46,25	4	5	80	100	
	Upah Insentif Koper	48	60	29	36,25	3	3,75	80	100	
	Jumlah	87	108,75	66	82,5	7	8,75	160	200	
	Lingkungan Kerja	62	77,5	10	12,5	8	10	80	100	
		56	70	19	23,75	5	6,25	80	100	
		46	57,5	27	33,75	7	8,75	80	100	
		52	65	22	27,5	6	7,5	80	100	
		44	55	29	36,25	7	8,75	80	100	
		48	60	26	32,5	6	7,5	80	100	
		43	53,75	34	42,5	3	3,75	80	100	
		51	63,75	24	30	5	6,25	80	100	
		45	56,25	27	33,75	8	10	80	100	
	Jumlah	447	558,75	218	272,5	55	68,75	720	900	
	Waktu Kerja	39	48,75	37	46,25	4	5	80	100	
		49	61,25	28	35	3	3,75	80	100	
	Jumlah	88	110	65	81,25	7	8,75	160	200	
	Fasilitas Kesehatan	33	41,25	36	45	11	13,75	80	100	
		38	47,5	38	47,5	4	5	80	100	
		41	51,25	29	36,25	10	12,5	80	100	
	Jumlah	112	140	103	128,75	25	31,25	240	300	
	Tunjangan Kesehatan	35	43,75	42	52,5	3	3,75	80	100	
		44	55	36	45	0	0	80	100	
		49	61,25	26	32,5	5	6,25	80	100	
	Jumlah	128	160	104	130	8	10	240	300	
	Produktivitas tas	43	53,75	35	43,75	2	2,5	80	100	
	Produktivitas koper	43	53,75	35	43,75	2	2,5	80	100	
	Jumlah	86	107,5	70	87,5	4	5	160	200	

Tabel 5. Data upah insentif karyawan bagian produksi PT. Maju Mapan

No (1)	Nama Responden (2)	Bagian Produksi (3)	Upah Insentif		Jml.
			Tas (4)	Koper (5)	Insentif(6)
1	Kusnadi	Pemotongan	Rp 21.000	Rp 32.000	Rp 53.000
2	Kusmanto	Pemotongan	Rp 31.500	Rp 32.000	Rp 63.500
3	Subari	Pemotongan	Rp 21.000	Rp 32.000	Rp 53.000
4	Robangi	Kerangka	Rp 21.000	Rp 28.000	Rp 49.000
5	Ahmad Sofyan	Kerangka	Rp 31.500	Rp 32.000	Rp 63.500
6	Sumadi	Pelapisan	Rp 31.500	Rp 32.000	Rp 63.500
7	Amir Mahmud	Pemotongan	Rp 21.000	Rp 28.000	Rp 49.000
8	Khalil	Kerangka	Rp 42.000	Rp 56.000	Rp 98.000
9	Erdianto	Kerangka	Rp 42.000	Rp 32.000	Rp 74.000
10	Dodik Santoso	Kerangka	Rp 31.500	Rp 56.000	Rp 87.500
11	Warid Susilo	Pelapisan	Rp 31.500	Rp 56.000	Rp 87.500
12	Purkan	Pelapisan	Rp 21.000	Rp 28.000	Rp 49.000
13	Salim	Pemotongan	Rp 21.000	Rp 28.000	Rp 49.000
14	Iskhak	Pemotongan	Rp 21.000	Rp 28.000	Rp 49.000
15	Widodo	Finishing	Rp 31.500	Rp 32.000	Rp 63.500
16	Rofik	Pengepresan	Rp 31.500	Rp 32.000	Rp 63.500
17	Zainal Arifin	Pengepresan	Rp 31.500	Rp 32.000	Rp 63.500
18	Sriati	Pemotongan	Rp 21.000	Rp 56.000	Rp 77.000
19	Suryadi	Pemotongan	Rp 42.000	Rp 56.000	Rp 98.000
20	Heri Purnomo	Pemotongan	Rp 42.000	Rp 32.000	Rp 74.000
21	M. Shaleh	Finishing	Rp 21.000	Rp 28.000	Rp 49.000
22	Sutaman	Finishing	Rp 21.000	Rp 28.000	Rp 49.000
23	Anis Sholikhah	Finishing	Rp 31.500	Rp 14.000	Rp 45.500
24	Salam Nurhadi	Pengepresan	Rp 31.500	Rp 32.000	Rp 63.500
25	Siti Aisyah	Pelapisan	Rp 10.500	Rp 32.000	Rp 42.500
26	Mujahidin	Pelapisan	Rp 21.000	Rp 28.000	Rp 49.000

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
27	Sutrisno	Pemotongan	Rp 21.000	Rp 28.000	Rp 49.000
28	Marlan	Pemotongan	Rp 31.500	Rp 56.000	Rp 87.500
29	Dewi Masithoh	Pemotongan	Rp 21.000	Rp 56.000	Rp 77.000
30	Ahmad Fitriyanto	Finishing	Rp 31.500	Rp 32.000	Rp 63.500
31	Jaelani	Pemotongan	Rp 21.000	Rp 28.000	Rp 49.000
32	Tunggul F.	Finishing	Rp 21.000	Rp 56.000	Rp 77.000
33	Agus Wahyudi	Finishing	Rp 42.000	Rp 56.000	Rp 98.000
34	Indah W.	Pemotongan	Rp 21.000	Rp 32.000	Rp 53.000
35	Yudi Setiawan	Pemotongan	Rp 31.500	Rp 32.000	Rp 63.500
36	Rofik	Pemotongan	Rp 31.500	Rp 32.000	Rp 63.500
37	Kesi Novi W.	Pelapisan	Rp 10.500	Rp 28.000	Rp 38.500
38	Arip Santoso	Pemotongan	Rp 21.000	Rp 28.000	Rp 49.000
39	Beni Pradana	Pemotongan	Rp 31.500	Rp 32.000	Rp 63.500
40	Fauziyah	Finishing	Rp 31.500	Rp 32.000	Rp 63.500
41	Somat	Finishing	Rp 21.000	Rp 28.000	Rp 49.000
42	Ranu Widodo	Pengepresan	Rp 21.000	Rp 28.000	Rp 49.000
43	Mukhlisin	Pemotongan	Rp 42.000	Rp 56.000	Rp 98.000
44	Erna Dwi P.	Finishing	Rp 21.000	Rp 28.000	Rp 49.000
45	Nanang	Pemotongan	Rp 42.000	Rp 56.000	Rp 98.000
46	Wahyu S.	Finishing	Rp 21.000	Rp 56.000	Rp 77.000
47	Robet Y.	Pengepresan	Rp 42.000	Rp 32.000	Rp 74.000
48	Erni Handayani	Pemotongan	Rp 21.000	Rp 28.000	Rp 49.000
49	Khohar	Pengepresan	Rp 42.000	Rp 32.000	Rp 74.000
50	Mustofa	Finishing	Rp 42.000	Rp 32.000	Rp 74.000
51	Ismiyati	Finishing	Rp 10.500	Rp 28.000	Rp 38.500
52	Waginah	Pemotongan	Rp 21.000	Rp 28.000	Rp 49.000
53	Masrukin	Pemotongan	Rp 42.000	Rp 32.000	Rp 74.000
54	Asep Hidayat	Pemotongan	Rp 21.000	Rp 32.000	Rp 53.000
55	Mansur	Pelapisan	Rp 31.500	Rp 32.000	Rp 53.500
56	Srikah	Pengepresan	Rp 31.500	Rp 14.000	Rp 45.500

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
57	Totok Siswanto	Pemotongan	Rp 21.000	Rp 28.000	Rp 49.000
58	Rahmat	Pemotongan	Rp 42.000	Rp 32.000	Rp 74.000
59	Wilujeng	Pemotongan	Rp 21.000	Rp 28.000	Rp 49.000
60	Solikhin	Pemotongan	Rp 31.500	Rp 32.000	Rp 63.500
61	Maman	Kerangka	Rp 21.000	Rp 32.000	Rp 53.000
62	Subeno	Kerangka	Rp 42.000	Rp 32.000	Rp 74.000
63	Jiran	Pemotongan	Rp 21.000	Rp 28.000	Rp 49.000
64	Sriani	Pemotongan	Rp 21.000	Rp 28.000	Rp 49.000
65	Joko Yuwono	Pelapisan	Rp 31.500	Rp 56.000	Rp 87.500
66	Ependi	Pengepresan	Rp 31.500	Rp 56.000	Rp 87.500
67	Luluk F.	Pemotongan	Rp 21.000	Rp 28.000	Rp 49.000
68	Sukemi	Pemotongan	Rp 21.000	Rp 28.000	Rp 49.000
69	Sutomo	Pemotongan	Rp 31.500	Rp 32.000	Rp 63.500
70	Binti Komsatun	Finishing	Rp 56.000	Rp 28.000	Rp 84.000
71	Siti Romelah	Finishing	Rp 56.000	Rp 28.000	Rp 84.000
72	Imam Solikhin	Pemotongan	Rp 32.500	Rp 31.500	Rp 63.500
73	Rini Wijayanti	Pengepresan	Rp 10.500	Rp 28.000	Rp 38.500
74	M. Toha	Pemotongan	Rp 32.500	Rp 31.500	Rp 64.000
75	Supali	Pemotongan	Rp 32.500	Rp 31.500	Rp 64.000
76	Kambali	Pemotongan	Rp 21.000	Rp 31.500	Rp 52.500
77	Intan Pratiwi	Finishing	Rp 56.000	Rp 42.000	Rp 98.000
78	Munaji	Kerangka	Rp 56.000	Rp 28.000	Rp 84.000
79	Jamal	Pemotongan	Rp 32.000	Rp 28.000	Rp 60.000
80	Rukhayah	Pemotongan	Rp 32.000	Rp 14.000	Rp 46.000

Sumber : Bendahara Gaji Perusahaan Tas dan Koper PT. Maju Mapan

Daftar nama karyawan bagian produksi PT. Maju Mapan

No (1)	Nama Responden (2)	Bagian Produksi (3)	Jenis Kelamin (4)
1	Kusnadi	Pemotongan	Laki-laki
2	Kusmanto	Pemotongan	Laki-laki
3	Subari	Pemotongan	Laki-laki
4	Robangi	Kerangka	Laki-laki
5	Ahmad Sofyan	Kerangka	Laki-laki
6	Sumadi	Pelapisan	Laki-laki
7	Amir Mahmud	Pemotongan	Laki-laki
8	Khalil	Kerangka	Laki-laki
9	Erdianto	Kerangka	Laki-laki
10	Dodik Santoso	Kerangka	Laki-laki
11	Warih Susilo	Pelapisan	Laki-laki
12	Purkan	Pelapisan	Laki-laki
13	Salim	Pemotongan	Laki-laki
14	Iskhak	Pemotongan	Laki-laki
15	Widodo	Finishing	Laki-laki
16	Rofik	Pengepresan	Laki-laki
17	Zainal Arifin	Pengepresan	Laki-laki
18	Sriati	Pemotongan	Perempuan
19	Suryadi	Pemotongan	Laki-laki
20	Heri Purnomo	Pemotongan	Laki-laki
21	M. Shaleh	Finishing	Laki-laki
22	Sutaman	Finishing	Laki-laki
23	Anis Sholikhah	Finishing	Perempuan
24	Salam Nurhadi	Pengepresan	Laki-laki
25	Siti Aisyah	Pelapisan	Perempuan
26	Mujahidin	Pelapisan	Laki-laki

(1)	(2)	(3)	(4)
27	Sutrisno	Pemotongan	Laki-laki
28	Marlan	Pemotongan	Laki-laki
29	Dewi Masithoh	Pemotongan	Perempuan
30	Ahmad Fitriyanto	Finishing	Laki-laki
31	Jaelani	Pemotongan	Laki-laki
32	Tunggul F.	Finishing	Laki-laki
33	Agus Wahyudi	Finishing	Laki-laki
34	Indah W.	Pemotongan	Perempuan
35	Yudi Setiawan	Pemotongan	Laki-laki
36	Rofik	Pemotongan	Laki-laki
37	Kesi Novi W.	Pelapisan	Perempuan
38	Arip Santoso	Pemotongan	Laki-laki
39	Beni Pradana	Pemotongan	Laki-laki
40	Fauziah	Finishing	Perempuan
41	Somat	Finishing	Laki-laki
42	Ranu Widodo	Pengepresan	Laki-laki
43	Mukhlisin	Pemotongan	Laki-laki
44	Erna Dwi P.	Finishing	Perempuan
45	Nanang	Pemotongan	Laki-laki
46	Wahyu S.	Finishing	Laki-laki
47	Robet Y.	Pengepresan	Laki-laki
48	Erni Handayani	Pemotongan	Perempuan
49	Khohar	Pengepresan	Laki-laki
50	Mustofa	Finishing	Laki-laki
51	Ismiyati	Finishing	Perempuan
52	Waginah	Pemotongan	Perempuan
53	Masrukin	Pemotongan	Laki-laki
54	Asep Hidayat	Pemotongan	Laki-laki
55	Mansur	Pelapisan	Laki-laki
56	Srikah	Pengepresan	Perempuan

(1)	(2)	(3)	(4)
57	Totok Siswanto	Pemotongan	Laki-laki
58	Rahmat	Pemotongan	Laki-laki
59	Wilujeng	Pemotongan	Perempuan
60	Solikhin	Pemotongan	Laki-laki
61	Maman	Kerangka	Laki-laki
62	Subeno	Kerangka	Laki-laki
63	Jiran	Pemotongan	Laki-laki
64	Sriani	Pemotongan	Perempuan
65	Joko Yuwono	Pelapisan	Laki-laki
66	Ependi	Pengepresan	Laki-laki
67	Luluk F.	Pemotongan	Perempuan
68	Sukemi	Pemotongan	Laki-laki
69	Sutomo	Pemotongan	Laki-laki
70	Binti Komsatun	Finishing	Perempuan
71	Siti Romelah	Finishing	Perempuan
72	Imam Solikhin	Pemotongan	Laki-laki
73	Rini Wijayanti	Pengepresan	Perempuan
74	M. Toha	Pemotongan	Laki-laki
75	Supali	Pemotongan	Laki-laki
76	Kambali	Pemotongan	Laki-laki
77	Intan Pratiwi	Finishing	Perempuan
78	Munaji	Kerangka	Laki-laki
79	Jamal	Pemotongan	Laki-laki
80	Rukhayah	Pemotongan	Perempuan

Digital Repository Universitas Jember

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

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

Nomor : **3098** /J25.1.5/PL5/2002

Jember, 10 September..., 2002

Lampiran : Proposal

Perihal : Ijin Penelitian

Kepada : Yth. Sdr. Pimpinan PT. Maju.....

Mapan.....

di -

Ngunut Kab. Tulungagung.....

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

Nama : ANDI BUDIANTO.....

Nim : 98 - 1241.....

Jurusan/Program : Pendidikan IPS/ Pendidikan Ekonomi.....

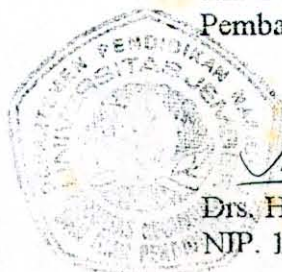
Berkenaan dengan penyelesaian studinya, mahasiswa tersebut bermaksud melaksanakan penelitian dilembaga saudara dengan Judul :

Pengaruh Pemberian Upah Insentif dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Tas dan Koper Pada PT. Maju Mapan di Ngunut Kabupaten Tulungagung Tahun 2002.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon perkenan saudara agar memberikan ijin, dan sekaligus bantuan informasi yang diperlukannya.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya kami mengucapkan terima kasih.

a.n. Dekan
Pembantu Dekan I,



Drs. H. MISNO AL, M.Pd
NIP. 130 937 191

PERUSAHAAN TAS DAN KOPER
PT. MAJU MAPAN

FACTORY : Jl. Raya No.13 Ngunut Kabupaten Tulungagung - Jatim 66281
PHONE : (0355) 395077, 395465
FAX : (0355) 591161

o : 428/Pers/MM/IX/02
 erihal : Ijin Penelitian

SURAT KETERANGAN

ang bertanda tangan dibawah ini :

ama : RIFIN WIJAYA, SH
 batan : Manager Personalia
 amat : Jl. Raya No. 13 Ngunut Kabupaten Tulungagung – Jatim 66281

engan ini menerangkan bahwa :

ama : ANDI BUDIANTO
 IM : 98 - 1241
 akultas : FKIP
 urusan/Prog. : P. IPS/ P. EKONOMI
 niversitas : Negeri Jember

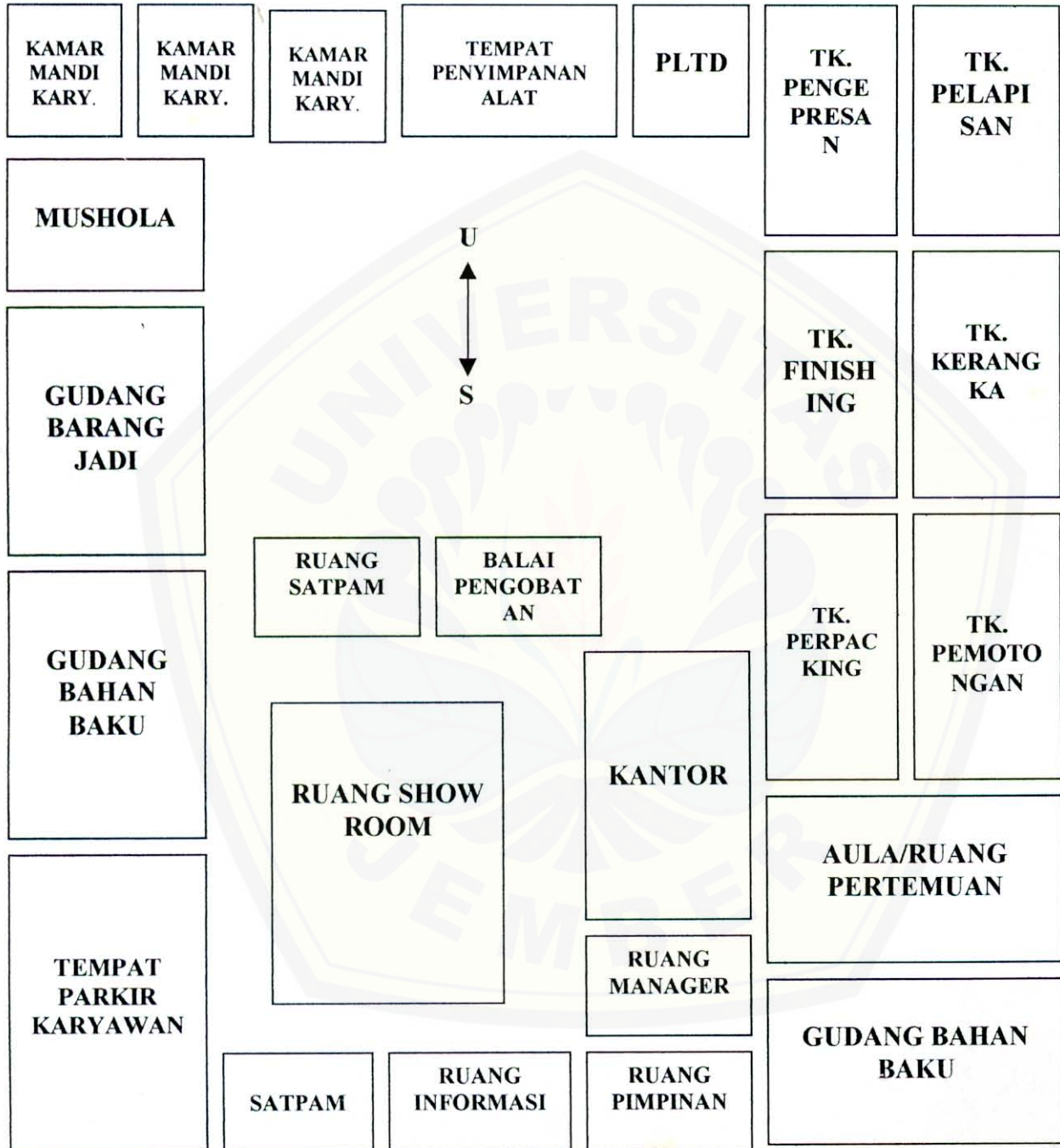
elah melakukan penelitian di PT. Maju Mapan mulai tanggal 10 September sampai 30 September 2002. Data-data tersebut dipergunakan untuk penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Pemberian Upah Insentif dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Tas dan Koper Pada PT. Maju Mapan di Ngunut Kabupaten Tulungagung Tahun 2002.

Demikian Surat Keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ngunut 01 Oktober 2002


 RIFIN WIJAYA, SH
 Manager Personalia

**DENAH PERUSAHAAN TAS DAN KOPER
PT. MAJU MAPAN NGUNUT- TULUNGAGUNG**

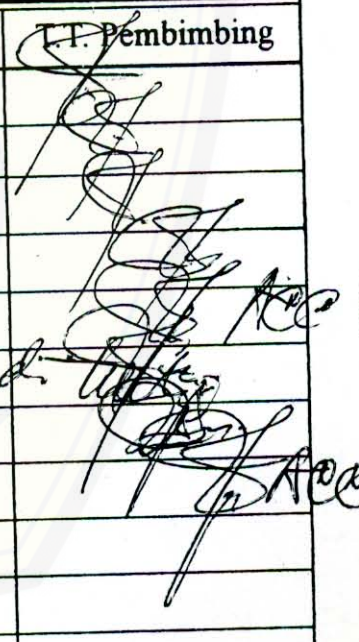


Sumber : Perusahaan Tas dan Koper PT. Maju Mapan Ngunut- Tulungagung

LEMBAR KONSULTASI PENYUSUNAN SKRIPSI

Nama : ANDI BUDIANTO
 NIM/Angkatan : 98 021 030 1241 / '98
 Jurusan/Program Studi : PEND. IPS / PEND. EKONOMI
 Judul Skripsi : PENGARUH PEMBERIAN UPAH INSENTIF DAN KESEHATAN
 KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
 KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI TAS DAN KOPER PADA
 PT. MAJU MAPAN DI NGUNUT KABUPATEN TULUNGABUNG TH.20
 Pembimbing I : Drs. BAMBANG SUYADI, MSI.
 Pembimbing II : Drs. JOKO WIDODO, MM.

KEGIATAN KONSULTASI

No	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	P.T. Pembimbing
1.	Rabu / 10 - 7 - 2002	Judul Skripsi	
2.	Sabtu / 13 - 7 - 2002	Matrik Penelitian	
3.	Sabtu / 20 - 7 - 2002	Bab I, II dan III	
4.	Senin / 22 - 7 - 2002	Revisi Bab I, II, III dan Angket.	
5.	Rabu / 15 - 8 - 2002	Revisi Bab II dan Angket	
6.	Senin / 9 - 9 - 2002	Revisi Seminar Proposal	
7.	Senin / 14 - 10 - 2002	BAB I, II, III, IV dan V	
8.	Senin / 21 - 10 - 2002	ACC UJIAN SKRIPSI	
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			

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

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

LEMBAR KONSULTASI PENYUSUNAN SKRIPSI

nama : ANDI BUDIANTO
 NIM/Angkatan : 98 021 030 1241 /'98
 Jurusan/Program Studi : PEND. IPS /PEND. EKONOMI
 Judul Skripsi : PENGARUH PEMBERIAN UPAH INSENTIF DAN KESEHATAN
 KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
 KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI TAS DAN KOPER. PADA
 PT. MAJU MAPAN DI NGUNUT KABUPATEN TULUNGAGUNG TH.20
 Pembimbing I :
 Pembimbing II : Drs. JOKO WIDODO, MM

KEGIATAN KONSULTASI

No	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	T.T. Pembimbing
1.	Rabu / 10 - 7 - 2002	Judul Skripsi	Ji Ji
2.	Sabtu / 13 - 7 - 2002	Matrik Penelitian	Ji Ji
3.	Senin / 15 - 7 - 2002	Bab I, II dan Bab III	Ji Ji
4.	Kamis / 1 - 8 - 2002	Revisi Bab I, II, III dan Angket	Ji Ji
5.	Selasa / 12 - 8 - 2002	Revisi Bab III dan Angket	Ji Ji
6.	SELASA / 20 - 08 - 2002	ACC SEMINAR PROPOSAL	Ji Ji
7.	Senin / 9 - 9 - 2002	Revisi Seminar Proposal	Ji Ji
8.	Senin / 9 - 9 - 2002	ACC PENELITIAN	Ji Ji
9.	Kamis / 17 - 10 - 2002	Revisi Bab II, III, IV dan V	Ji Ji
10.	Rabu / 23 - 10 - 2002	ACC UJIAN SKRIPSI	Ji Ji
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			

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

Digital Repository Universitas Jember

mpiran

bel F

0,05	dk1/df1										
2/df2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988	236,767	238,884	240,543	241,882	242,981
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329	19,353	19,371	19,385	19,396	19,405
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845	8,812	8,785	8,763
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041	5,999	5,964	5,936
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818	4,772	4,735	4,704
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147	4,099	4,060	4,027
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726	3,677	3,637	3,603
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581	3,500	3,438	3,388	3,347	3,313
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230	3,179	3,137	3,102
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072	3,020	2,978	2,943
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948	2,896	2,854	2,818
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849	2,796	2,753	2,717
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767	2,714	2,671	2,635
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699	2,646	2,602	2,565
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641	2,588	2,544	2,507
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591	2,538	2,494	2,456
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548	2,494	2,450	2,413
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510	2,456	2,412	2,374
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477	2,423	2,378	2,340
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447	2,393	2,348	2,310
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420	2,366	2,321	2,283
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397	2,342	2,297	2,259
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375	2,320	2,275	2,236
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355	2,300	2,255	2,216
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337	2,282	2,236	2,198
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321	2,265	2,220	2,181
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305	2,250	2,204	2,166
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291	2,236	2,190	2,151
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278	2,223	2,177	2,138
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266	2,211	2,165	2,126
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255	2,199	2,153	2,114
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244	2,189	2,142	2,103
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235	2,179	2,133	2,093
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225	2,170	2,123	2,084
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217	2,161	2,114	2,075
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209	2,153	2,106	2,067
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201	2,145	2,098	2,059
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194	2,138	2,091	2,051
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187	2,131	2,084	2,044
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180	2,124	2,077	2,038
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174	2,118	2,071	2,031
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168	2,112	2,065	2,025

Digital Repository Universitas Jember

43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319	2,232	2,163	2,106	2,059	2,020
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157	2,101	2,054	2,014
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152	2,096	2,049	2,009
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147	2,091	2,044	2,004
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143	2,086	2,039	1,999
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138	2,082	2,035	1,995
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134	2,077	2,030	1,990
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130	2,073	2,026	1,986
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126	2,069	2,022	1,982
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122	2,066	2,018	1,978
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119	2,062	2,015	1,975
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115	2,059	2,011	1,971
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112	2,055	2,008	1,968
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109	2,052	2,005	1,964
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106	2,049	2,001	1,961
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103	2,046	1,998	1,958
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100	2,043	1,995	1,955
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097	2,040	1,993	1,952
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094	2,037	1,990	1,949
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249	2,161	2,092	2,035	1,987	1,947
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089	2,032	1,985	1,944
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087	2,030	1,982	1,942
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242	2,154	2,084	2,027	1,980	1,939
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239	2,152	2,082	2,025	1,977	1,937
67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237	2,150	2,080	2,023	1,975	1,935
68	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235	2,148	2,078	2,021	1,973	1,932
69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233	2,145	2,076	2,019	1,971	1,930
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231	2,143	2,074	2,017	1,969	1,928
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229	2,142	2,072	2,015	1,967	1,926
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227	2,140	2,070	2,013	1,965	1,924
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226	2,138	2,068	2,011	1,963	1,922
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224	2,136	2,066	2,009	1,961	1,921
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222	2,134	2,064	2,007	1,959	1,919
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220	2,133	2,063	2,006	1,958	1,917
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219	2,131	2,061	2,004	1,956	1,915
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217	2,129	2,059	2,002	1,954	1,914
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216	2,128	2,058	2,001	1,953	1,912
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214	2,126	2,056	1,999	1,951	1,910
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213	2,125	2,055	1,998	1,950	1,909
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211	2,123	2,053	1,996	1,948	1,907
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210	2,122	2,052	1,995	1,947	1,906
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209	2,121	2,051	1,993	1,945	1,905
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207	2,119	2,049	1,992	1,944	1,903

Lampiran 12

Tabel t

df1/dk1	Tingkat Signifikansi untuk tes satu sisi				
	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikansi untuk tes dua sisi				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
1	6,314	12,706	31,821	63,656	636,578
2	2,920	4,303	6,965	9,925	31,600
3	2,353	3,182	4,541	5,841	12,924
4	2,132	2,776	3,747	4,604	8,610
5	2,015	2,571	3,365	4,032	6,869
6	1,943	2,447	3,143	3,707	5,959
7	1,895	2,365	2,998	3,499	5,408
8	1,860	2,306	2,896	3,355	5,041
9	1,833	2,262	2,821	3,250	4,781
10	1,812	2,228	2,764	3,169	4,587
11	1,796	2,201	2,718	3,106	4,437
12	1,782	2,179	2,681	3,055	4,318
13	1,771	2,160	2,650	3,012	4,221
14	1,761	2,145	2,624	2,977	4,140
15	1,753	2,131	2,602	2,947	4,073
16	1,746	2,120	2,583	2,921	4,015
17	1,740	2,110	2,567	2,898	3,965
18	1,734	2,101	2,552	2,878	3,922
19	1,729	2,093	2,539	2,861	3,883
20	1,725	2,086	2,528	2,845	3,850
21	1,721	2,080	2,518	2,831	3,819
22	1,717	2,074	2,508	2,819	3,792
23	1,714	2,069	2,500	2,807	3,768
24	1,711	2,064	2,492	2,797	3,745
25	1,708	2,060	2,485	2,787	3,725
26	1,706	2,056	2,479	2,779	3,707
27	1,703	2,052	2,473	2,771	3,689
28	1,701	2,048	2,467	2,763	3,674
29	1,699	2,045	2,462	2,756	3,660
30	1,697	2,042	2,457	2,750	3,646
31	1,696	2,040	2,453	2,744	3,633
32	1,694	2,037	2,449	2,738	3,622
33	1,692	2,035	2,445	2,733	3,611
34	1,691	2,032	2,441	2,728	3,601
35	1,690	2,030	2,438	2,724	3,591
36	1,688	2,028	2,434	2,719	3,582
37	1,687	2,026	2,431	2,715	3,574
38	1,686	2,024	2,429	2,712	3,566
39	1,685	2,023	2,426	2,708	3,558

40	1,684	2,021	2,423	2,704	3,551
41	1,683	2,020	2,421	2,701	3,544
42	1,682	2,018	2,418	2,698	3,538
43	1,681	2,017	2,416	2,695	3,532
44	1,680	2,015	2,414	2,692	3,526
45	1,679	2,014	2,412	2,690	3,520
46	1,679	2,013	2,410	2,687	3,515
47	1,678	2,012	2,408	2,685	3,510
48	1,677	2,011	2,407	2,682	3,505
49	1,677	2,010	2,405	2,680	3,500
50	1,676	2,009	2,403	2,678	3,496
51	1,675	2,008	2,402	2,676	3,492
52	1,675	2,007	2,400	2,674	3,488
53	1,674	2,006	2,399	2,672	3,484
54	1,674	2,005	2,397	2,670	3,480
55	1,673	2,004	2,396	2,668	3,476
56	1,673	2,003	2,395	2,667	3,473
57	1,672	2,002	2,394	2,665	3,469
58	1,672	2,002	2,392	2,663	3,466
59	1,671	2,001	2,391	2,662	3,463
60	1,671	2,000	2,390	2,660	3,460
61	1,670	2,000	2,389	2,659	3,457
62	1,670	1,999	2,388	2,657	3,454
63	1,669	1,998	2,387	2,656	3,452
64	1,669	1,998	2,386	2,655	3,449
65	1,669	1,997	2,385	2,654	3,447
66	1,668	1,997	2,384	2,652	3,444
67	1,668	1,996	2,383	2,651	3,442
68	1,668	1,995	2,382	2,650	3,439
69	1,667	1,995	2,382	2,649	3,437
70	1,667	1,994	2,381	2,648	3,435
71	1,667	1,994	2,380	2,647	3,433
72	1,666	1,993	2,379	2,646	3,431
73	1,666	1,993	2,379	2,645	3,429
74	1,666	1,993	2,378	2,644	3,427
75	1,665	1,992	2,377	2,643	3,425
76	1,665	1,992	2,376	2,642	3,423
77	1,665	1,991	2,376	2,641	3,421
78	1,665	1,991	2,375	2,640	3,420
79	1,664	1,990	2,374	2,639	3,418
80	1,664	1,990	2,374	2,639	3,416
81	1,664	1,990	2,373	2,638	3,415
82	1,664	1,989	2,373	2,637	3,413
83	1,663	1,989	2,372	2,636	3,412
84	1,663	1,989	2,372	2,636	3,410
85	1,663	1,988	2,371	2,635	3,409

DAFTAR RIWAYAT HIDUP**A. Identitas**

1. Nama Lengkap : ANDI BUDIANTO
 2. Tempat/Tanggal Lahir : Tulungagung, 30 September 1979
 3. Agama : Islam
 4. Nama Ayah : Subeno
 5. Nama Ibu : Sriani
 6. Alamat :
 Asal : RT.01 RW. 01 Desa Pakisaji Kecamatan
 Kalidawir Kabupaten Tulungagung Jatim
 Jember : Jl. Kalimantan X No. 9 Jember

B. Riwayat Pendidikan

- | | | |
|---------------------------|-------------|------|
| 1. SD Negeri 1 Pakisaji | Tahun Lulus | 1992 |
| 2. SMP Negeri 1 Kalidawir | Tahun Lulus | 1995 |
| 3. SMA Negeri 1 Gondang | Tahun Lulus | 1998 |

C. Pengalaman Organisasi

1. Pengurus KOPMA Lab. Pendidikan Ekonomi FKIP Univ. Jember Periode 1999-2000
2. Pengurus UKKI FKIP Univ. Jember Periode 1999-2000
3. Ketua Umum Perpustakaan Program Pendidikan Ekonomi Univ. Jember Periode 2000-2001
4. Kabid. III HMP Pend. Ekonomi FKIP Univ. Jember Periode 2001-2002

D. Karya Tulis Ilmiah

1. Skripsi

