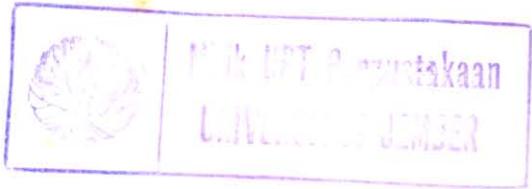


**PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI OLEH PIMPINAN TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA
PT SURA INDAH WOOD INDUSTRIES DRIYOREJO
KABUPATEN GRESIK TAHUN 2000**

SKRIPSI



Asal	Howdy	Klasifikasi
	Production	658.31
Tema Topik		ARL
No. 10236578		P. e.

Oleh :

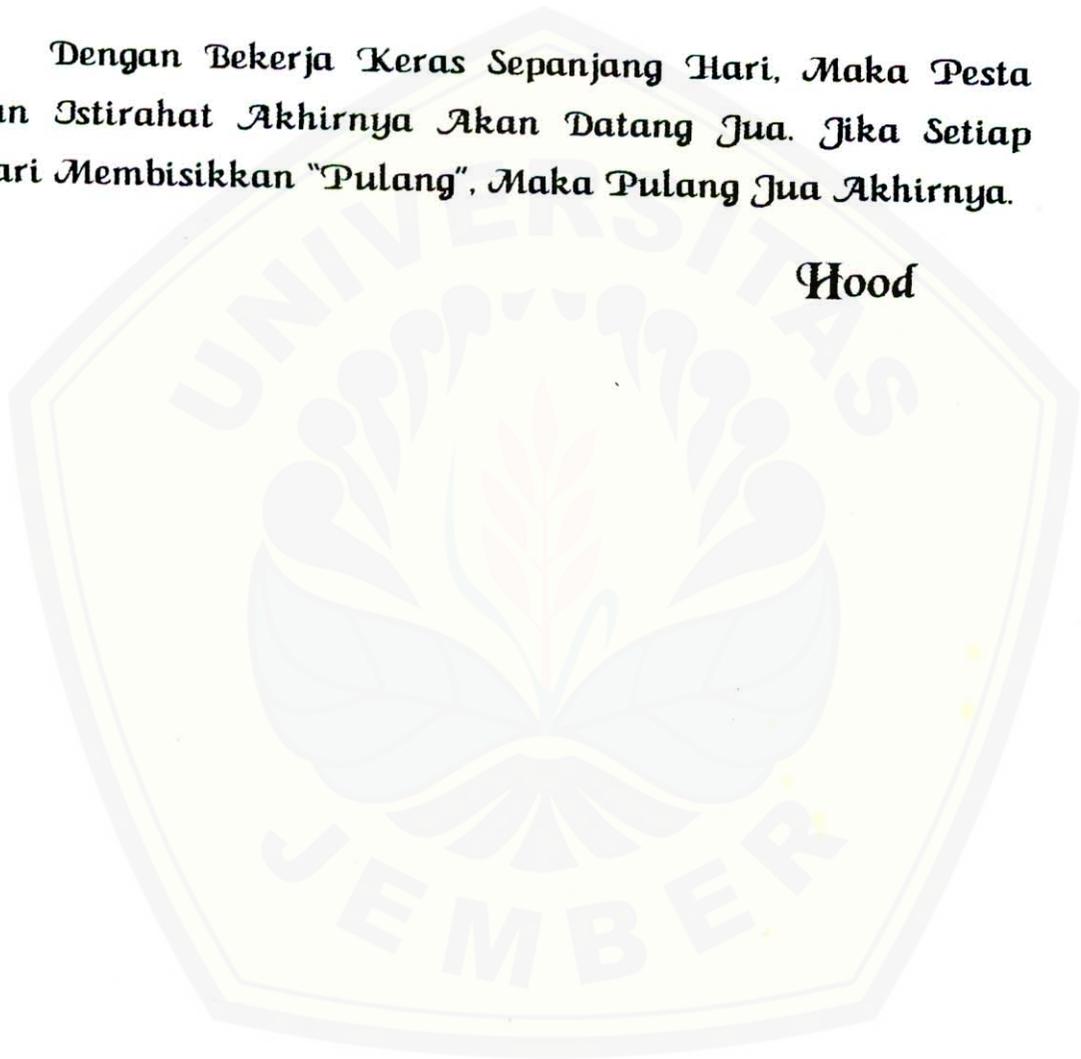
RINI ARLINA
NIM. 960210301330

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS JEMBER
2001**

MOTTO

Dengan Bekerja Keras Sepanjang Hari, Maka Pesta Dan Istirahat Akhirnya Akan Datang Jua. Jika Setiap Hari Membisikkan "Pulang", Maka Pulang Jua Akhirnya.

Hood



PERSEMBAHAN

Skripsi Ini Kupersembahkan Untuk:

- ❖ Almarhum Ayahanda Supardi Dan Ibunda Arjanah Yang Selalu Memberikan Do'a, Kasih Sayang Dan Motivasi Untuk Meraih Harapanku.
- ❖ Bapak Sutikno Dan Ibu Ulfa Serta Bapak Prayitno Dan Ibu Menik, Terima Kasih Atas Bantuannya Selama Ini.
- ❖ Achmad Basuni Yang Selalu Memberi Semangat Dan Dorongan.
- ❖ Teman - Teman Seperjuangan Ija, Nur, Jis, Mina, Dan Angkatan 96, Terima Kasih Atas Kebersamaan Dan Persahabatan Kita Selama Ini.
- ❖ Warga Kost - Kostan Kalimantan IV 77^E, Anita, Ayus, Endah, Yanti, Terima Kasih Atas Motivasi Dan Persaudaraan Kita Selama Ini.
- ❖ Almamater Perjuangan Universitas Jember.

**PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI OLEH PIMPINAN TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA
PT SURA INDAH WOOD INDUSTRIES DRIYOREJO
KABUPATEN GRESIK TAHUN 2000**

SKRIPSI

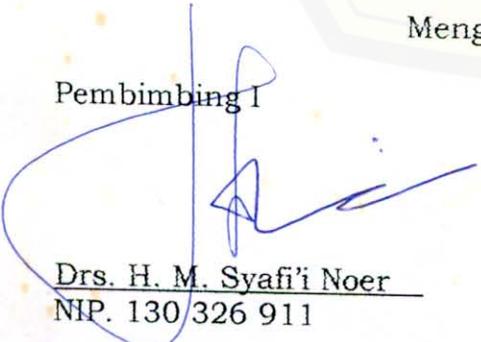
Diajukan guna memenuhi salah syarat memperoleh gelar sarjana S1 pada Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial program Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember

Oleh:

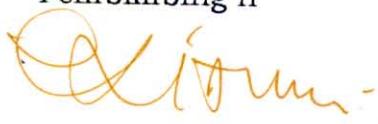
Nama Mahasiswa : RINI ARLINA
NIM. : 960210301330
Angkatan : 1996
Daerah asal : Gresik
Tempat Tanggal Lahir : Gresik, 28 April 1977
Jurusan : Pendidikan IPS/ Pendidikan
Ekonomi

Mengetahui/Menyetujui

Pembimbing I


Drs. H. M. Syafi'i Noer
NIP. 130 326 911

Pembimbing II


Dra. Sri Wahyuni, M. Si
NIP. 131 386 651

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji, dan Diterima
oleh Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Jember.

Pada Hari : Sabtu
Tanggal : 25 Agustus 2001.
Tempat : Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Jember

Tim Penguji

Ketua

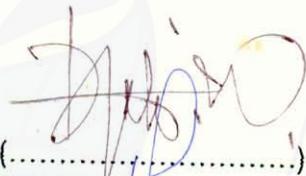

Drs. Umar H.M Saleh, M.Si
NIP. 131 759 843

Sekretaris


Dra. Sri Wahyuni, M.Si
NIP. 131 386 651

Anggota

1. Drs. Joko Widodo, MM
NIP. 131 601 514
2. Drs. H.M Syafiq Noer
NIP. 130 326 911


(.....)

(.....)

Mengetahui,
Dekan


Drs. DWI SUPARNO, M.Hum
NIP. 131 274 727

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kehadirat Allah SWT atas Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis skripsi mampu menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Pemberian Motivasi oleh Pimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sura Indah Wood Industries (PT SIWI) Driyorejo, Kabupaten Gresik Tahun 2000”** dengan baik dan lancar.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Rektor Universitas Jember.
2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember.
3. Ketua Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial.
4. Ketua Program Pendidikan Ekonomi, FKIP Universitas Jember.
5. Pembimbing I dan Pembimbing II.
6. Semua Dosen FKIP Universitas Jember.
7. Manajer Personalia PT Sura Indah Wood Industries (PT SIWI) Driyorejo, Kabupaten Gresik.
8. Karyawan Bagian Produksi pada PT SIWI, Driyorejo Gresik.
9. Agus Fauzi yang selalu membantu dalam pengetikan skripsi ini.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini.

Harapan penulis, semoga Allah SWT memberi balasan kepada semuapihak yang telah membantu penulis. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukannya.

Jember, Agustus 2001.

Rini Arlina

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN MOTTO	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PENGAJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR LAMPIRAN	x
DAFTAR TABEL	xi
DENAH LOKASI	xii
ABSTRAK	xiv
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.5 Definisi Operasional Variabel	5
1.5.1 Motivasi pimpinan	4
1.5.2 Prestasi Kerja Karyawan.....	6
II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Motivasi Pimpinan	8
2.1.1 Pemberian Penghargaan.....	10
2.1.1.1 Pujian.....	11
2.1.1.2 Gaji dan Upah.....	12

2.1.2	Pendisiplinan yang Manusiawi.....	13
2.1.2.1	Menunjukkan Kesalahan.....	13
2.1.2.2	Disiplin yang Mendidikan.....	14
2.2	Prestasi Kerja Karyawan.....	15
2.2.1	Kualitas.....	17
2.2.2	Kuantitas.....	18
2.2.3	Ketepatan waktu.....	19
2.3	Pengaruh pemberian Motivasi oleh Pimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.....	20
2.4	Hipotesis Penelitian.....	22

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Lokasi Penelitian.....	25
3.2	Populasi Penelitian.....	25
3.3	Sampel Penelitian.....	25
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	26
3.5	Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	27
3.5.1	Editing.....	28
3.5.2	Koding.....	28
3.5.3	Tabulasi.....	29
3.6	Analisis Data.....	29
3.6.1	Persamaan Garis Regresi.....	29
3.6.2	Uji Signifikansi.....	30

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	31
4.1.1	Sejarah Perusahaan.....	31
4.1.2	Struktur Organisasi Perusahaan.....	32

4.1.3 Personalia PT SIWI.....	35
4.1.4 Proses Produksi.....	39
4.1.5 Ragam Produksi.....	41
4.1.6 Daerah Pemasaran.....	42
4.2 Data Utama.....	42
4.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	42
4.3.1 Pengujian Regresi.....	43
4.3.2 Eketifitas Garis Regresi (Koefisien Determinasi)	45
4.4 Pengujian Hipotesis.....	46
4.5 Diskusi Hasil Penelitian.....	47
4.5.1 Kelemahan dan Keunggulan objek Penelitian....	49

V. SIMPULAN DAN SARAN

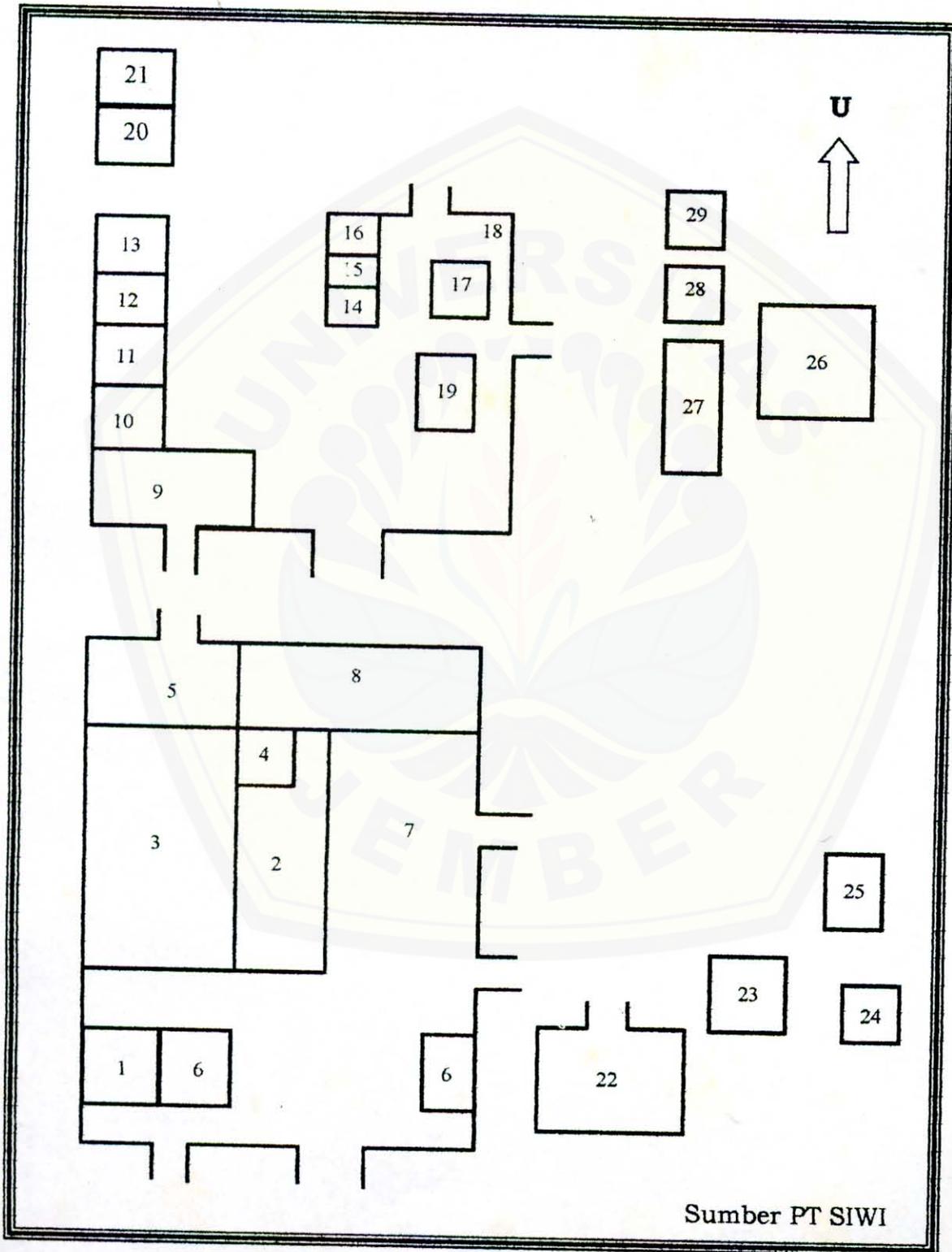
5.1 Kesimpulan.....	51
5.2 Saran.....	51

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

1. Skoring Pemberian Penghargaan.
2. Skoring Pendisiplinan yang Manusiawi
3. Skoring Prestasi Kerja Karyawan
4. Skoring pemberian Penghargaan dan pendisiplinan yang manusiawi terhadap prestasi kerja karyawan.
5. Identitas responden PT SIWI
6. angket
7. tuntunan Penelitian
8. Matrik Penelitian
9. Ijin Penelitian

DENAH PT SIWI



Sumber PT SIWI

Keterangan Denah:

1. Painting Quality Control.
2. Sawn Timber Planning.
3. Material Planning.
4. Production Costing.
5. Design Drawing.
6. Process Planning Control.
7. Drafinf/New System.
8. Material Syock Control.
9. Material Warehouse.
10. Tooling Planning/Control
11. Cutter/Griding.
12. Finger Shaper/Jointing.
13. Laminating/Milling.
14. Moulding.
15. Door/Closet Assembling.
16. Sanding.
17. Finish Cutting.
18. Manual Spray Coating.
19. Machine Coating.
20. Polishing/Repair.
21. Grading/Assembling.
22. electrical Maintenance.
23. Office.
24. Lapangan Volly
25. Pos Satpam
26. Mess.
27. Kanting
28. Musholla.
29. Ruang SPSS.

ABSTRAK

Salah satu cara agar karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh pemberian motivasi oleh pimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Sura Indah Wood Industries (SIWI) Driyorejo, Gresik. Hipotesis yang diajukan untuk uji kebenaran melalui pendekatan analisis statistik yaitu ada pengaruh yang signifikan antara pemberian motivasi oleh pimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Sura Indah Wood Industries (SIWI) Driyorejo, Kabupaten Gresik. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini meliputi metode penentuan daerah penelitian dengan menggunakan metode purposive, yaitu di PT SIWI Driyorejo Kabupaten Gresik. Metode penentuan responden secara proporsional random sampling untuk mengambil 60 orang responden dari 150 karyawan. Sedangkan untuk pengumpulan data digunakan metode angket, interviu, observasi dan dokumentasi, sehingga data yang dikumpulkan siap diolah dengan teknik pengolahan data melalui tahap editing, koding dan tabulasi. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh X terhadap Y secara simultan digunakan Uji F. Dari perhitungan ini diperoleh F_{hitung} sebesar 2,553, setelah dibandingkan dengan taraf signifikansi sebesar 0,087, yang berarti bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y secara parsial digunakan Uji t. Dari perhitungan ini diketahui X_1 berpengaruh terhadap Y. Karena $t_{signifikansi}$ sebesar 1,710 $>$ t_{tabel} sebesar 0,093. sedangkan besarnya X_2 tidak berpengaruh terhadap Y, karena t_{hitung} sebesar $-0,780 <$ $t_{signifikansi}$ sebesar 0,439.

Kata Kunci: Motivasi Pimpinan dan Prestasi Kerja Karyawan



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kegiatan organisasi perusahaan merupakan interaksi berbagai sumber daya, yang disusun dan diatur berdasarkan keterkaitannya antara yang satu dengan yang lain. Pemberian motivasi kepada karyawan juga merupakan salah satu kegiatan manajerial yang mutlak harus dilakukan oleh pimpinan agar karyawan bersedia melaksanakan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan hasil yang baik. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sarwoto (1983 : 167) memberikan motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan pada orang lain untuk bekerja lebih baik.

Selain pimpinan harus dapat melaksanakan manajemen dengan baik, seorang pimpinan juga harus dapat menggerakkan bawahan agar mereka bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Proses yang dilakukan dengan cara memberi motivasi sehingga karyawan termotivasi untuk melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan penempatan kerja yang telah di berikan. Wujud motivasi yang dianggap mudah dilakukan adalah motivasi berupa rangsangan untuk memperoleh balas jasa bila karyawan bisa bekerja dengan prestasi tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat yang di kemukakan oleh Siagian (1990 : 251) bahwa dalam rangka untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang baik maka pegawai perlu mendapat rangsangan atau dorongan maka motivasi pimpinan sangat perlu di tanamkan pada pegawai.

Sehubungan dengan hal tersebut bahwa prinsip manajer dapat mendorong kearah manajemen pola kerja pegawai. Mengenai seberapa penting keberadaan motivasi terhadap pegawai, Martoyo (1990:139) menyatakan, pemberian motivasi bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan atau pegawai agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki oleh orang-orang tersebut.

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

Pengertian Pimpinan adalah pimpinan bagian produksi PT SIWI yang mempunyai wewenang mengatur maupun memberikan kompensasi tertentu terhadap bawahannya, perihal siapa yang di sebut pimpinan atau manajer, Nitisemito (1985:145) menyatakan, pimpinan adalah orang yang tugasnya memimpin sehingga pimpinan dapat juga di sebut manajer. Lebih lanjut Abi Sujak (1990:1) memberi definisi pimpinan adalah orang yang mempunyai kemampuan mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu.

PT SIWI merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri kayu yang terletak di desa Driyorejo, Kabupaten Gresik Jawa Timur. Jenis produksi dari perusahaan ini berupa komponen bangunan atau komponen rumah seperti lantai, *decoration moulding*,

papan tembok, papan langit-langit, pintu dalam, pintu lipat, set tangga dan meja kantor.

Hasil dari produksi perusahaan ini langsung dipasarkan ke Jepang (ekspor) melalui NODA CORPORATION yang memiliki 31 kantor pemasaran di Jepang.

1.2 Rumusan Masalah.

1.2.1 Rumusan Masalah Mayor

Adakah pengaruh yang signifikan pemberian motivasi oleh pimpinan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT. Sura Indah Wood Industri (SIWI) Driyorejo Kabupaten Gresik tahun 2000 ?.

1.2.1 Rumusan Masalah Minor

- a. Adakah pengaruh yang signifikan pemberian penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT. Sura Indah Wood Industri (SIWI) Driyorejo Kabupaten Gresik tahun 2000 ?.
- b. Adakah pengaruh yang signifikan Pendisiplinan yang manusiawi terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT. Sura Indah Wood Industri (SIWI) Driyorejo Kabupaten Gresik tahun 2000 ?.

1.3 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian pasti mempunyai tujuan yang harus dinyatakan dengan jelas, agar hasil penelitian tidak menyimpang dari tujuan semula. Penegasan tujuan akan memberikan arah dalam memecahkan suatu masalah.

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan dari pengaruh pemberian motivasi oleh pimpinan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT SIWI Driyorejo Kabupaten Gresik Tahun 2000

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan dari pengaruh pemberian penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT SIWI Driyorejo Kabupaten Gresik Tahun 2000
- b. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan dari pengaruh pendisiplinan yang manusiawi terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT SIWI Driyorejo Kabupaten Gresik Tahun 2000.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi Penulis, menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman sesuai dengan disiplin ilmu.
- b. Bagi Perguruan Tinggi, terciptanya hubungan baik antara perguruan tinggi dengan masyarakat karena terkait adanya kepedulian terhadap masyarakat yang ada.

- c. Bagi Perusahaan, penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak perusahaan untuk dapat meningkatkan Prestasi Kerja Karyawannya.

1.5 Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari Motivasi Pimpinan dan Prestasi Kerja Karyawan. Hal ini dilandasi oleh asumsi bahwa faktor – faktor lain selain variabel diatas dianggap tetap atau tidak ada pengaruh. Selain itu peneliti juga membatasi pengertian variabel – variabel tersebut sebagai berikut:

1. Motivasi Pimpinan (X)

Adalah keseluruhan pemberian dorongan kerja kepada karyawan bagian produksi yang dilakukan pimpinan bagian produksi untuk menggerakkan karyawan agar karyawan bisa bersemangat dan bergairah melakukan tindakan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.

1.1. Pemberian Penghargaan (X₁)

Adalah imbalan-imbalan yang dapat memenuhi kebutuhan orang-orang akan penghargaan yang meliputi titel, pujian, simbol-simbol, status, tanggung jawab, serta promosi-promosi

1.1.1 Pujian

Pujian adalah pujian yang dikatakan dengan kata-kata yang diberikan kepada karyawan oleh pimpinan.

1.1.2 Gaji dan Upah

Gaji adalah upah tetap yang diterima oleh karyawan tetap yang diterima sesuai dengan waktu yang telah di tentukan (baik mingguan maupun bulanan)

Upah adalah pembayaran yang diterima oleh para pekerja yang dibayarkan secara harian.

1.2 Pendisiplinan Yang Manusiawi (X₂)

Disiplin yang dilakukan secara obyektif dalam arti jelas ditunjukkan kesalahan-kesalahan yang diperbuat atau perbuatan yang melanggar ketentuan yang berlaku.

1.2.1 Menunjukkan Kesalahan.

Memberikan teguran kepada pihak bawahan yang dianggap merupakan cara yang baik untuk meniadakan perilaku tertentu yang dianggap kurang baik.

1.2.2 Disiplin Yang Mendidik

Disiplin yang bersifat logis dan sesuai dengan keadaan, bersifat tidak terlalu mengikat (elastis) sehingga para karyawan tidak merasa kesulitan, tetapi justru perasaan diperhatikan oleh pimpinan yang timbul pada dirinya

2 Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Prestasi Kerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam waktu tertentu yang telah disepakati bersama guna mendapatkan imbalan.

2.1. Kualitas

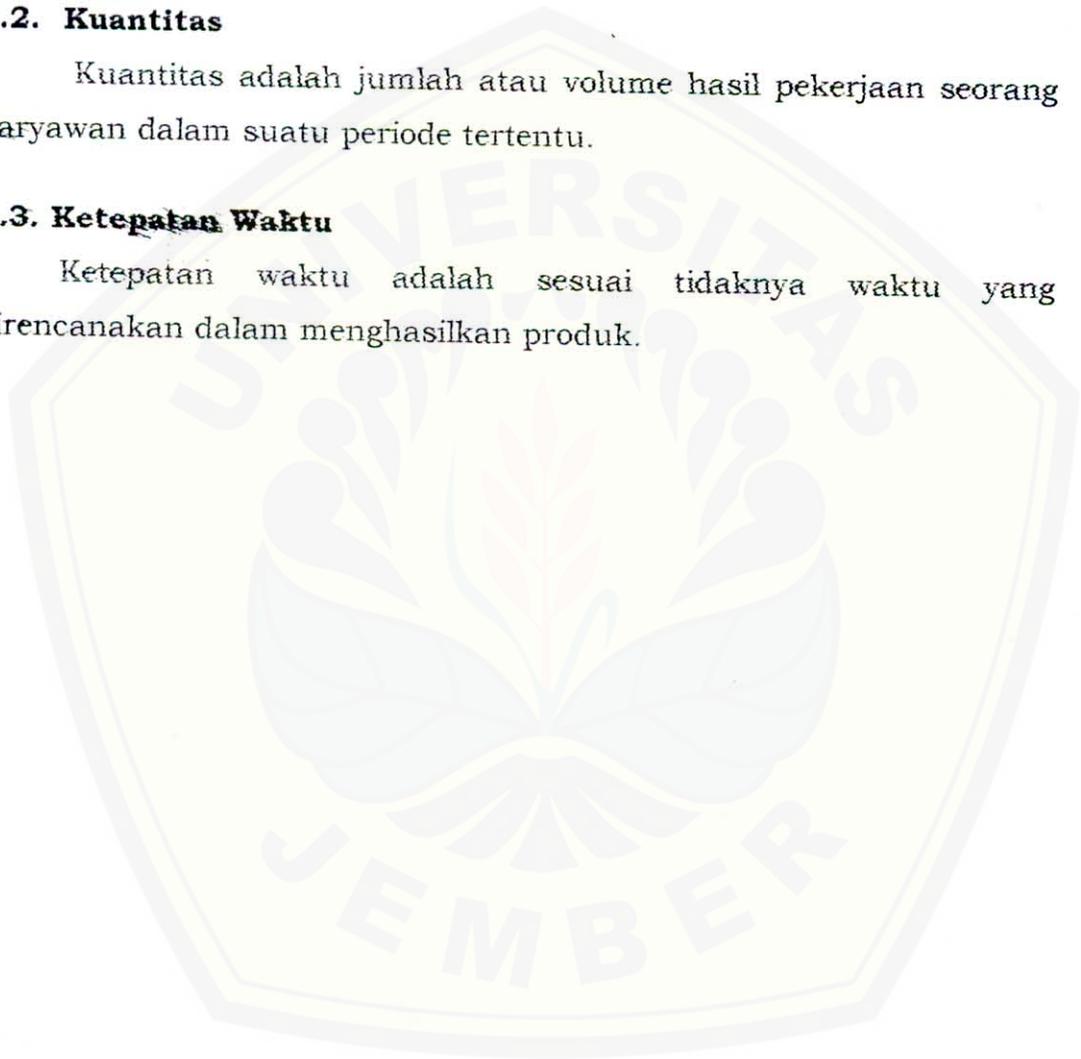
Kualitas adalah mutu dasar kerja seorang karyawan berdasarkan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan termasuk didalamnya ketepatan dan ketelitiannya.

2.2. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah atau volume hasil pekerjaan seorang karyawan dalam suatu periode tertentu.

2.3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah sesuai tidaknya waktu yang direncanakan dalam menghasilkan produk.



**BAB II****TINJAUAN PUSTAKA****2.1. Motivasi Pimpinan**

Kemampuan untuk memotivasi merupakan ketrampilan manajerial yang perlu dikuasai oleh setiap pemimpin organisasi. Sebagai pimpinan mempunyai tanggung jawab untuk membantu bawahannya melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Akan tetapi pimpinan tidak akan dapat mempengaruhi bawahan apabila tidak memahami apa yang menjadi kebutuhan bawahannya. Dengan demikian keberhasilan mendorong bawahan mencapai keberhasilan pelaksanaan pekerjaan melalui pemahaman motivasi yang ada diluar diri karyawan, akan sangat membantu mencapai kerja secara optimal. Dengan memahami peranan penting motivasi, pimpinan sebagai pemimpin akan dapat mengembangkan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan karyawannya dan dapat meningkatkan kepuasan kerjanya.

Motivasi juga dapat berfungsi guna meningkatkan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan sehingga kepuasan kerja dapat dirasakan. Hal ini sesuai dengan pendapat Abi Sujak (1990: 249) dengan memahami peranan penting dari motivasi, pimpinan akan dapat mengembangkan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan bawahannya dan dapat meningkatkan kepuasan kerjanya.

Melihat persoalan tentang motivasi tersebut diatas dapat dimengerti bagaimana peran penting motivasi yang harus diberikan seorang pimpinan terhadap keberhasilan tugas karyawan, disamping motivasi tersebut ada karena melihat suatu keadaan kerja yang tidak sesuai dengan keinginan sehingga pemikiran bahwa motivasi

dianggap mampu sebagai alat agar sesuatu yang tidak diinginkan itu menjadi tidak muncul.

Oleh karena itu, yang dimaksud pimpinan disini ialah para pimpinan dibagian produksi yang mempunyai wewenang mengatur ataupun memberikan kompensasi tertentu terhadap bawahan. Pimpinan yang dimaksud disini juga seorang yang mampu dan mempunyai hak untuk mengatur sesuai deangan garis-garis aturan manajerial yang telah di sepakati bersama. Perihal siapa orang yang bisa disebut pimpinan, Nitisemito (1985:145) menyatakan bahwa pimpinan adalah orang yang tugasnya memimpin sehingga pimpinan dapat disebut juga sebagai manajer. Lebih lanjut Abi Sujak (1990:1) memberikan definisi Pimpinan ialah orang yang mempunyai kemampuan mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu.

Beberapa hal yang menjadi landasan seorang pimpinan dalam memberikan motivasi pada karyawan dalam rangka pencapaian tujuan, menurut Siagian (1985 :134) faktor motivasi yang perlu mendapat perhatian dari seorang pemimpin dalam setiap organisasi adalah sebagai berikut :

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

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

1. Pemberian penghargaan dengan indikator gaji atau upah serta pujian
2. Pendisiplinan yang manusiawi dengan indikator menunjukkan kesalahan, dan disiplin yang mendidik.

2.1.1 Pemberian Penghargaan

Pentingnya pemberian penghargaan ini menurut Moekijat (1994:218) adalah dapat menghasilkan perasaan-perasaan percaya akan dirinya, prestasi, kekuasaan dan kontrol. Selanjutnya Siagian (1988:66) mengatakan pemberian penghargaan kepada karyawan dapat di wujudkan dalam bentuk :

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

Dalam hal ini pemberian pemberian penghargaan menurut Winardi (1990:447) adalahImbalan-imbalan yang dapat memenuhi kebutuhan orang-orang akan penghargaan meliputi titel, pujian, simbol-simbol status, tanggung jawab serta promosi-promosi. Selanjutnya Herdjraeman menjelaskan bahwa pemberian penghargaan tersebut dapat berupa pujian, hadiah (dalam bentuk

uang maupun bukan) yang diumumkan kepada rekan-rekan sekerjanya dan sebagainya.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas, maka penelitian ini di batasi pada indikator pemberian penghargaan sebagai berikut :

2.1.1.1 Pujian

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

Dari beberapa uraian tersebut diatas dapat diketahui atasannya apabila karyawannya memenuhi standart maka ia layak untuk mendapatkan pujian dari pimpinan. Pujian tersebut dapat

berperan serta dalam meningkatkan produktivitas kerja, karena dengan tujuan tersebut, mereka lebih dihargai hasil karyanya.

2.1.1.2. Gaji dan Upah

Pengertian gaji dan upah masih belum begitu jelas perbedaannya sehingga sebagian ahli menyamakannya, tetapi sebagian para ahli mengatakan bahwa gaji adalah upah tetap yang diterima oleh karyawan tetap, yang diterima sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (baik mingguan maupun bulanan). Sedangkan pengertian upah diartikan sebagai pembayaran yang diterima oleh para pekerja yang dibayarkan secara harian yaitu upah yang diterima oleh pekerja tetap.

Dalam hubungannya dengan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Gibson, Ivan Cerick dan Donnely (1990:430) mengatakan besar gaji atau upah yang akan diterima tergantung dari keberhasilan yang dicapai. Disini dijelaskan seharusnya seorang karyawan yang memiliki keberhasilan yang semakin tinggi, akan memperoleh gaji atau upah semakin tinggi pula. Winardi (1990:409) menjelaskan,Kebanyakan orang akan mengaitkan imbalan yang konkret, seperti upah atau gaji yang meningkat. Dalam hal ini, kebanyakan orang mengartikan dengan kenaikan upah dan gaji yang diperoleh seseorang karyawan, berarti semakin besar motif yang akan timbul pada dirinya sehingga prestasi kerjanya akan meningkat.

Seperti yang kita ketahui, motivasi orang bekerja adalah untuk mendapatkan gaji atau upah yang tinggi, karena itulah maka pemberian motivasi yang berhubungan dengan upah atau gaji itu sangat penting guna peningkatan produktivitas dan prestasi kerja. Seperti yang dikatakan oleh Abi Sujak (1990:244), Pegawai yang

gajinya lebih tinggi lebih produktif, dibanding dengan pegawai yang bergaji rendah. Pegawai yang upahnya lebih banyak lebih puas dibanding pegawai yang upahnya lebih sedikit .

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

2.1.2. Pendisiplinan yang Manusiawi

Menurut Sondang P. Siagian (1988:242) Pendisiplinan yang manusiawi dapat dilakukan sebagai berikut dibawah ini :

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

2.1.2.1 Menunjukkan Kesalahan

Setiap manusia yang hidup di dunia ini tidak ada yang tidak luput dari kesalahan. Para karyawanpun terkadang akan melakukan kesalahan dalam melakukan tugasnya, maka sudah merupakan tugas pimpinan untuk memberikan teguran kepada karyawannya yang telah melakukan kesalahan.

Dijelaskan oleh Herdjrachman dan Suad Husnan (1984:242), memberikan teguran hendaknya juga disertai dengan saran tentang

bagaimana seharusnya berbuat, untuk tidak mengulangi lagi kesalahan yang lama. Menurut mereka, teguran akan lebih efektif diberikan selang beberapa waktu yang harus juga diperhatikan oleh seorang pemimpin adalah tidak seharusnya ia memberikan teguran kepada bawahannya dihadapan orang banyak. Hal ini akan memalukan bawahannya yang ditegur sehingga bisa menimbulkan rasa dendam.

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

Dari beberapa pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pimpinan menunjukkan kesalahan yang telah diperbuat oleh karyawannya dengan jalan memberikan teguran. Teguran tersebut sebaiknya dilakukan secepat mungkin sehingga karyawan tersebut dapat mengetahui dengan langsung di depan umum sehingga tidak memalukan karyawan yang berbuat kesalahan tersebut.

2.1.2.2. Disiplin yang mendidik

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

peraturan tersebut dikenakan tindakan pendisiplinan yang mendidik. Hal pertama yang perlu diperhatikan adalah bahwa proses pendisiplinan haruslah diletakkan atau berada pada jabatan yang berwenang. Program pendisiplinan haruslah sesuai dengan keadaan dan bersifat logis, dan pimpinan haruslah bersikap adil.

Menurut Suprihanto mengatakan disiplin adalah selalu mentaati peraturan kedinasan yang berlaku, (1988 : 98). Disini maksudnya adalah apabila karyawan pada suatu perusahaan menunjukkan disiplinnya berarti ia selalu melaksanakan ataupun mematuhi ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan sendiri berusaha agar peraturan-peraturan yang dibuatnya tidak menyulitkan bagi karyawannya. Dengan kata lain, peraturan tersebut diterapkan agar para pekerja disiplin dalam melaksanakan pekerjaan.

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

2.2 Prestasi Kerja Karyawan

Dalam setiap organisasi peranan manusia merupakan faktor sumber daya yang sangat penting dan merupakan unsur yang paling pokok yang akan menentukan setiap langkah pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu.

Salah satu sumber daya manusia adalah prestasi kerja dimana dalam setiap organisasi atau satuan kerjasama untuk mencapai satu tujuan tertentu mutlak diperlukan, karena prestasi kerja dipandang sebagai sumber atau potensi efektif dalam upaya mencapai output yang berdaya guna dan berhasil guna.

Organisasi perusahaan yang dapat menyediakan bahan baku berkualitas serta sarana yang mutakhir masih tetap memerlukan tenaga manusia sebagai penggerakannya. Dalam hal ini pimpinan suatu perusahaan mempunyai kewajiban agar tenaga manusia beserta alat-alat yang dimilikinya dapat berfungsi sebagaimana mestinya. Pimpinan harus mempunyai kemampuan untuk menggerakkan sumber daya yang ada di dalam perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Demikian halnya dalam usaha meningkatkan prestasi kerja juga mendudukkan unsur manusia sebagai penentu tercapainya usaha tersebut. Keberhasilan pelaksanaan pekerjaan menurut Nainggolan (1983:20) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan Moenir As (1983:21) berpendapat keberhasilan kerja adalah hasil kerja seseorang pada suatu kesatuan organisasi dan waktu tertentu atau ukuran tertentu. Jelaslah bahwa keberhasilan pekerjaan dalam kehidupan organisasi baik pemerintah maupun swasta menjadi demikian penting dan menentukan. Tertib dan lancarnya pelaksanaan tugas sehari-hari sangat dipengaruhi oleh sejauh mana keberhasilan pelaksanaan pekerjaan dimiliki para pekerja.

Untuk mengetahui hasil kerja yang diperoleh masing-masing karyawan berdasarkan standar yang berlaku bagi setiap pekerja perlu mencari dan menentukan hal-hal yang perlu diukur. Dalam

hal ini masalah yang pokok dalam mengukur prestasi kerja adalah menetapkan kriterianya. Banyak cara pengukuran yang dapat digunakan. Dalam hal ini Dharma (1985:55) berpendapat bahwa hampir seluruh cara pengukuran mempertimbangkan hal-hal berikut ini :

- a. Kuantitas, jumlah yang harus diselesaikan
- b. Kualitas, mutu yang dihasilkan (baik tidaknya)
- c. Ketepatan waktu, sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Sedangkan menurut Edwin B. Flipppo dalam rangka mengukur keberhasilan kerja adalah faktor pengukur keberhasilan pelaksanaan pekerjaan dikelompokkan dalam 2 jenis yang meliputi (1) sifat-sifat khusus seperti ketepatan waktu dan sikap. (2) Sumbangan seperti kuantitas dan kualitas.

Berdasarkan dua pendapat diatas dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan meliputi :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. ketepatan waktu

1. Kualitas

Setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta sementara berusaha akan meningkatkan kualitas hasil kerja setiap karyawannya. Kualitas atau mutu hasil kerja berkaitan dengan kemampuan, ketrampilan secara programis dan sistematis sebagaimana telah di kemukakan oleh Heidjrachman dan Husnan (1984:126) bahwa, kualitas kerja meliputi unsur-unsur ketepatan, ketelitian, ketrampilan dan keberhasilan. Sedangkan menurut Dharma (1985:55) bahwa, pengukuran kualitas mencerminkan

tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

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

1. Ketrampilan yang dimiliki karyawan
2. Pengetahuan yang dimiliki karyawan
3. Hubungan dan pengarahan yang diberikan pimpinan kepada karyawan

2. Kuantitas

Dalam suatu organisasi perusahaan selain menghendaki kualitas kerja yang baik, juga mengharapkan kuantitas atau jumlah hasil kerja yang semakin meningkat. Karyawan yang berhasil menjalankan tugas pekerjaannya salah satunya ditandai dengan jumlah hasil kerja (kuantitas) yang tinggi, setidaknya dapat mencapai target yang ditetapkan oleh karyawan yang bersangkutan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Dharma (1985:44). Kuantitas adalah berapa banyak yang harus dikerjakan, kriteria kuantitas melibatkan pengukuran pengeluaran pelaksanaan ~~Kegiatan~~ Kriteria ini menyangkut jumlah keluaran kegiatan.

Melihat kriteria kuantitas ini dapat dikatakan bahwa karyawan yang berhasil dalam melaksanakan tugas pekerjaan apabila

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

1. Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai
2. Efisiensi dalam penggunaan sarana dan sumber daya yang diperlukan
3. Efektivitas dalam penggunaan waktu
4. Kemampuan yang dimiliki karyawan
5. Ketrampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan itu

3. Ketepatan Waktu

Bagi suatu organisasi pada umumnya ~~selalu~~ memperhitungkan waktu yang digunakan dalam melaksanakan kegiatan ~~atau~~ aktivitas secara tepat. Penggunaan waktu yang efektif pada gilirannya akan lebih meningkatkan keberhasilan dalam mencapai tujuan

perusahaan. Apabila karyawan tidak menggunakan waktu secara efektif maka mereka kurang berhasil dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan perusahaan.

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

- a. Sebagai pemeriksaan disiplin terhadap pegawai
- b. Ketepatan akan waktu adalah penting bagi kerja sama (seorang pegawai yang tidak dapat atau datang terlambat dapat mengacaukan sistem kegiatan seluruhan)
- c. Keterlambatan yang terdapat dimana-mana dapat mempunyai pengaruh buruk terhadap pegawai
- d. Seorang pegawai yang datang terlambat dapat mengganggu pekerjaan pegawai lainnya.

Berkaitan dengan masalah tersebut diatas maka ketepatan waktu harus dijaga sebaik-baiknya agar karyawan dapat menyelesaikan tugasnya tepat pada waktunya sesuai dengan standart yang telah ditentukan. Jika hal ini tidak diperhatikan akan mempengaruhi prestasi kerja yang bersangkutan.

2.3 Pengaruh Pemberian Motivasi oleh Pimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Bahwa disadari ataupun tidak suatu perlakuan untuk setiap kegiatan organisasi pasti mempunyai suatu tujuan tertentu. Juga dalam pemberian motivasi seorang pimpinan mempunyai pola tujuan yang di terjemahkan dalam hasil kerja akhir pegawainya yaitu prestasi kerja yang sesuai dengan standart yang telah ditetapkan. Prestasi tugas akan di tunjang oleh beberapa pemikiran diantaranya ialah bagaimana individu seorang pimpinan bekerja sama dengan

pegawai dan bagaimana kerjasama antar individu pegawai dengan pegawai bekerja sehingga rancang bangun solidaritas kerja akan tertata dengan baik.

Tata bangun antara motivasi dengan prestasi kerjapun harus sudah digariskan, artinya ketika motivasi akan ditetapkan. Hal apa yang akan dicapai setelah motivasi ini diberlakukan. Mengenai pengaruh terhadap prestasi kerja ini Siagian (1989:158) menyatakan pendapatnya sebagai berikut :

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

Pendapat tersebut diatas dengan jelas menyatakan pentingnya motivasi bagi karyawan dalam prestasi kerja. Dari pendapat tersebut dipertegas oleh Edwin B. Flippo (1990:130) yang menyatakan Motivasi berfungsi untuk mencapai produktivitas yang maksimal dengan memanfaatkan sumber dana dan daya yang telah dialokasikan sebelumnya. Senada dengan hal ini Abi Sujak (1990:249) menyatakan, Motivasi lebih menarik dengan cara

menyediakan tugas sehingga bawahan lebih tertarik untuk menyelesaikan lebih baik lagi.

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini mengacu pada pendapat Sutrisno Hadi (1993 : 316) yang mengemukakan bahwa hipotesis adalah suatu dugaan yang merupakan suatu kenyataan tentang keadaan parameter yang didasarkan pada probabilitas distribusi sampling dari parameter itu. Hipotesis semacam ini dirumuskan sedemikian rupa agar diselidik dengan gampang menolak atau menerimanya. Dan untuk mencapai maksud ini pada umumnya statistik dinyatakan dalam bentuk hipotesis nihil.

Selain itu juga ia membedakan hipotesis menjadi dua macam yaitu hipotesis mayor dan hipotesis minor. Sutrisno H (1987:63) mengatakan bahwa :

“ Kita dapat membedakan apa yang disebut dengan hipotesis mayor. Hipotesis mayor sebagaimana istilahnya sendiri sudah menunjukkan bahwa hipotesis ini merupakan hipotesis induk yang menjadi sumber dari anak hipotesis. Hipotesis minor dikemukakan pada hakikatnya dijabarkan pada hipotesis mayor. Jadi harus berjalan dengan benar dan sesuai dengan induknya. Dengan begitu pada tiap – tiap pengetesan pada suatu hipotesis minor berarti juga pengetesan pada suatu hipotesis mayor”.

Pendapat diatas diperkuat oleh Suharsimi (1993 : 64) mengatakan bahwa “ ada dua jenis hipotesis yang digunakan dalam penelitian yaitu:

- a. Hipotesis kerja atau disebut dengan hipotesis alternatif disingkat dengan H_a . Hipotesis kerja mengatakan adanya

hubungan antara variabel X dan variabel Y atau adanya perbedaan dua kelompok.

- b. Hipotesis nol atau disingkat H_0 . Hipotesis ini juga disebut juga hipotesis statistik karena biasanya dipakai dalam penelitian yang bersifat statis, yaitu diuji dengan penelitian statistik.

Dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah hipotesis kerja atau H_a yaitu:

2.4.1 Hipotesis Kerja Mayor

Diduga ada pengaruh yang signifikan pemberian motivasi oleh pimpinan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT SIWI Driyorejo Kabupaten Gresik tahun 2000.

2.4.2 Hipotesis Kerja Minor

Diduga ada pengaruh yang signifikan pemberian penghargaan oleh pimpinan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT SIWI Driyorejo Kabupaten Gresik tahun 2000.

2.4.2 Hipotesis Kerja Minor

- a. Diduga ada pengaruh yang signifikan pemberian penghargaan oleh pimpinan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT SIWI Driyorejo Kabupaten Gresik tahun 2000.
- b. Diduga ada pengaruh yang signifikan pendisiplinan yang manusiawi oleh pimpinan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT SIWI Driyorejo Kabupaten Gresik tahun 2000.

Agar hipotesis tersebut bisa diuji secara statistik maka H_a perlu diubah menjadi H_0 terlebih dahulu. Hal ini sesuai dengan pendapat Marzuki (1992:38) yang mengatakan bahwa hipotesis nol

uji dengan metode statistik, sedangkan hipotesis kerja tidak. Jika pengujian dengan metode statistik menggunakan H_a diubah terlebih dahulu menjadi H_o .

Berdasarkan pendapatan tersebut maka H_o dalam penelitian adalah:

2.4.3 Hipotesis Nihil Mayor.

Diduga tidak pengaruh yang signifikan pemberian motivasi oleh pimpinan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT SIWI Driyorejo Kabupaten Gresik tahun 2000

2.4.4 Hipotesis Nihil Minor.

- a. Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan pemberian penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT SIWI Driyorejo Kabupaten Gresik Tahun 2000
- b. Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan pendisiplinan yang manusiawi terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT SIWI Driyorejo Kabupaten Gresik Tahun 2000



BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini ditentukan secara Purposive yaitu ditetapkan di PT. Sura Indah Wood Industri (SIWI) Driyorejo, Gresik.

3.2. Populasi Penelitian

Besarnya populasi yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 150 orang karyawan bagian produksi yang terdiri dari 4 bagian sub departemen.

3.3. Sampel Penelitian

a. Metode Penentuan Responden

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah proportional Random Sampling.

b. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan rumus

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} && \text{(Husen Umar, 1999:49)} \\
 &= \frac{150}{1 + 150(0,10)^2} && = \frac{150}{2,5} \\
 &= \frac{150}{1 + 1,5} && = 60
 \end{aligned}$$

Dimana:

n: Sampel Penelitian

N: Populasi Penelitian

- e: Kelonggaran kesalahan pengambilan sampel penelitian yang dinyatakan dalam Persen (%)

Tabel 1. Jumlah karyawan pada masing-masing Departemen

NO	Departemen	Sub Populasi	Sub Sampel
1	A	25	10 orang
2	B	40	16 orang
3	C	50	20 orang
4	D	35	14 orang
	Σ	150	60 orang

Rumusnya:

$$\frac{\text{SubPopulasi}}{\text{Populasi}(N)} \times \text{Sampel}(n)$$

$$25/150 \times 60 = 10$$

$$40/150 \times 60 = 16$$

$$50/150 \times 60 = 20$$

$$35/150 \times 60 = 14$$

3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode dalam mengumpulkan data yaitu metode observasi, Metode angket, metode dokumentasi dan metode interview.

a. Metode Observasi

Penggunaan metode observasi untuk memperoleh data-data tentang :

- ♦ Motivasi yang telah diberikan oleh pimpinan
- ♦ Motivasi karyawan bagian produksi

b. Metode Angket

Penggunaan metode ini untuk memperoleh data tentang pengaruh pemberian motivasi oleh pimpinan terhadap prestasi kerja karyawan.

c. Metode Dokumentasi.

Metode dokumentasi ini dipakai untuk memperoleh data yang berisikan tentang :

- a. Denah lokasi perusahaan
- b. Struktur organisasi perusahaan
- c. Penilaian prestasi kerja karyawan

d. Metode Interview/Wawancara

Metode interview dipakai oleh peneliti untuk memperoleh data – data :

- a. Mengetahui sejauh mana pemberian motivasi oleh pimpinan.
- b. Mengetahui prestasi kerja karyawan setelah adanya motivasi pimpinan

3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Setelah kegiatan pengumpulan data, maka langkah berikutnya ialah mengolah data yang terkumpul menjadi data yang siap untuk dianalisis. Tentang seberapa jauh kepentingan pengolahan data, Nasir (1988:405) menyatakan analisis data memberikan arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian.

Teknik pengolahan dan analisis data yang peneliti lakukan melalui tahap – tahap sebagai berikut :

1. Editing

Editing merupakan langkah yang pertama kali dilakukan terhadap data yang telah disiapkan. Editing yang berarti pengecekan terhadap data yang akan disajikan. Hal ini bertujuan untuk mengecek data yang harus disajikan dan data yang tidak perlu disajikan. Tentang hal – hal yang perlu diedit, Suharsimi Arikunto (1996:240) mengatakan, langkah – langkah pengecekan meliputi :

1. Mengecek data dan kelengkapan identitas pengisi.
2. Mengecek kelengkapan data.
3. Mengecek macam isian data.

2. Koding

Langkah ini merupakan kegiatan pemberian kode terhadap data yang telah disiapkan di dalam kolom yang telah diisi. Data yang telah masuk diberi kode tertentu dan diklasifikasikan menurut kriteria – kriteria tertentu. Menurut Koentjaraningrat (1990:23) koding ialah unsur – unsur mengklasifikasikan jawaban responden menurut macamnya, klasifikasi dilaksanakan dengan jalan memakai masing – masing jawaban dengan kode tertentu lazimnya dalam bentuk angka.

Sedang penilaian dalam penelitian ini diambil dari isian angket yang dibagikan kepada 60 responden dengan cara menjawab pertanyaan dengan empat pilihan jawaban yang telah disediakan. Selanjutnya skor ditentukan melalui kriteria sebagai berikut :

- jawaban a diberi skor 4
- jawaban b diberi skor 3
- jawaban c diberi skor 2
- jawaban d diberi skor 1

3. Tabulasi

Langkah berikutnya adalah tabulasi, yaitu memasukkan data kedalam tabel yang telah disiapkan menurut kriteria yang telah ditentukan. Hal ini senada dengan yang disampaikan oleh Suharsimi Arikunto (1996:240) bahwa tahap - tahap tabulasi meliputi :

1. Memberi skor (skoring) terhadap item - item yang perlu diberi skor.
2. Memberikan kode terhadap item - item yang tidak diberi skor.

3.6 Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik. Analisis statistik yang digunakan adalah :

3.6.1 Rumus Persamaan Garis Regresi

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

Untuk menyelesaikan persamaan garis regresi tersebut diatas, maka harus diketahui koefisien prediktor a_1 , a_2 dan k dengan menggunakan persamaan:

$$a_1 = \frac{(\sum x_1 y)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$a_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$k = \frac{\sum y - a_1 \sum x_1 - a_2 \sum x_2}{N}$$

3.6.2 Uji Signifikansi

a. Uji F

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian motivasi (X_1) terhadap prestasi Kerja (Y) digunakan Uji F

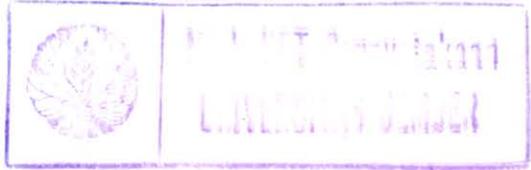
$$F_{reg} = \frac{R^2 Y_{(1,2)} (N - M - 1)}{m (1 - R^2 Y_{(1,2)})^2}$$

b. Uji T

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian penghargaan dan pendisiplinan yang manusiawi digunakan Uji F.

$$t_1 = \frac{b_1 - \beta_0_1}{Sb_1}$$

$$t_2 = \frac{b_2 - \beta_0_2}{Sb_2}$$



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang kemudian didukung oleh hasil analisis data dan penyajian hipotesis tentang pengaruh pemberian motivasi oleh pimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT SIWI Driyorejo, Kabupaten Gresik tahun 2000, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Ada pengaruh yang signifikan antara pemberian motivasi oleh pimpinan terhadap prestasi kerja karyawan, hal ini terbukti dari hasil analisis data ditemukan Freg sebesar 2,553, sementara taraf signifikansi sebesar 0,087. hal ni berarti bahwa $F_{reg} > \text{signifikan}$. Perhitungan ini menunjukkan bahwa dengan pemberian motivasi yang baik maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat.

5.2 Saran

Sesuai dengan hasil penelitian, atas dasar pengolahan data yang masuk, ada pengaruh Pemberian Motivasi oleh Pimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Sura Indah Wood Industri (SIWI), Driyorejo Kabupaten Gresik. Saran yang diberikan untuk pimpinan adalah :

- a. Sebaiknya pemberian penghargaan yang telah diberikan oleh pimpinan lebih ditingkatkan lagi agar prestasi kerja karyawan terus berjalan sesuai dengan yang diharapkan
- b. Sebaiknya pendisiplinan yang menusiawi ditinjau kembali atau disesuaikan dengan kebutuhan sehingga tercapai tujuan yang telah ditetapkan.

MATRIK PENELITIAN

PERMASALAHAN	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN	HIPOTESIS KERJA
a. Adakah Pengaruh Pemberian Motivasi Oleh Pimpinan Terhadap Prestasi Karyawan Bagian Produksi Pada PT Sura Indah Wood Industri (SIWI) Driyorejo Kabu-paten Gresik Tahun 2000	Variabel X Motivasi pimpinan X_1 : Pemberian Peng-hargaan X_2 : Pendi-siplinan yang manusiawi	1.1.1 Pujian 1.1.2 Gaji dan upah 1.2.1 Menunjukkan kesalahan 1.2.2 Disiplin yang mendidik	1. Responden 60 karyawan bagian produksi 2. Informan - Pimpinan bagian produksi 3 Dokumentasi 4 Kepustakaan	1 Metode penentuan daerah menggunakan metode Purposive yaitu PT SIWI, Driyorejo, Gresik 2 Metode penentuan responden yaitu Proportional Random Sampling. 3 Pengumpulan data - Observasi - Angket - Dokumentasi - Wawancara d Analisis data ♦ Persamaan garis Regresi $Y = a_1 X_1 + a_2 X_2 + k$ ♦ Koefisien Garis Regresi $Ry(1,2) = \sqrt{\frac{a_1 \sum x_1 y + \sum x_2 y}{\sum y^2}}$	Hipotesis kerja Mayor Diduga Ada Pengaruh Pemberian Motivasi Oleh Pimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Sura Indah Wood Industri (SIWI) Driyorejo Kabu-paten Gresik Tahun 2000
b. Adakah Pengaruh Pemberian penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Sura Indah Wood Industri (SIWI) Driyorejo Kabupaten Gresik Tahun 2000	Variabel Y Prestasi kerja karyawan	2.1.1 Kualitas 2.1.2 Kuantitas 2.1.3 Ketepatan waktu		♦ Uji F $F_{reg} = \frac{Ry_{(1,2)}^2 (N - m - i)}{m(1 - Ry_{(1,2)}^2)}$ ♦ Uji T $t_1 = \frac{b_1 - \beta_0}{Sb_1}$ $t_2 = \frac{b_2 - \beta_0}{Sb_2}$	Hipotesis kerja Minor a. Adakah Pengaruh Pemberian penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Sura Indah Wood Industri (SIWI) Driyorejo Kabupaten Gresik Tahun 2000 b. Adakah Pengaruh pendisiplinan yang manusiawi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Sura Indah Wood Industri (SIWI) Driyorejo Kabupaten Gresik Tahun 2000
c. Adakah Pengaruh pendisiplinan yang manusiawi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Sura Indah Wood Industri (SIWI) Driyorejo Kabupaten Gresik Tahun 2000					

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1996. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dharma Agus. 1985. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Flippo, Edwin B. 1990. *Prinsip - Prinsip Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Hadi, Sutrisno. 1987. *Pengantar Metodologi Research*. Yogyakarta: BPEE UGM.
- Koentjaraningrat. 1988. *Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: Gramedia
- Nasir, M. 1999. *Metodologi Research*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 1985. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Ghalia Indonesia.
- Rangkuti Freddy, 2001. *Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Siagian, Sondang P. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara
- Sujak, Abi. 1988. *Kepemimpinan Manajer (Eksistensinya Dalam Perilaku Organisasi)*. Jakarta: CV Rajawali.
- Suprihanto, John. 1980. *Pentingnya Pelaksanaan Kerja dan Operasionalnya*, Yogyakarta: BPEE UGM.
- Team Universitas Jember. 1998. *Buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: Universitas Jember.
- Umar Husein. 1999. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Gramedia.
- Winardi. 1990. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.

TUNTUNAN PENELITIAN

I. TUNTUNAN OBSERVASI

NO	DATA YANG DIPEROLEH	SUMBER DATA
1	Motivasi yang telah diberikan oleh pimpinan	Pimpinan
2	Pengaruh dalam pemberian motivasi tersebut terhadap prestasi kerja karyawan	Pimpinan

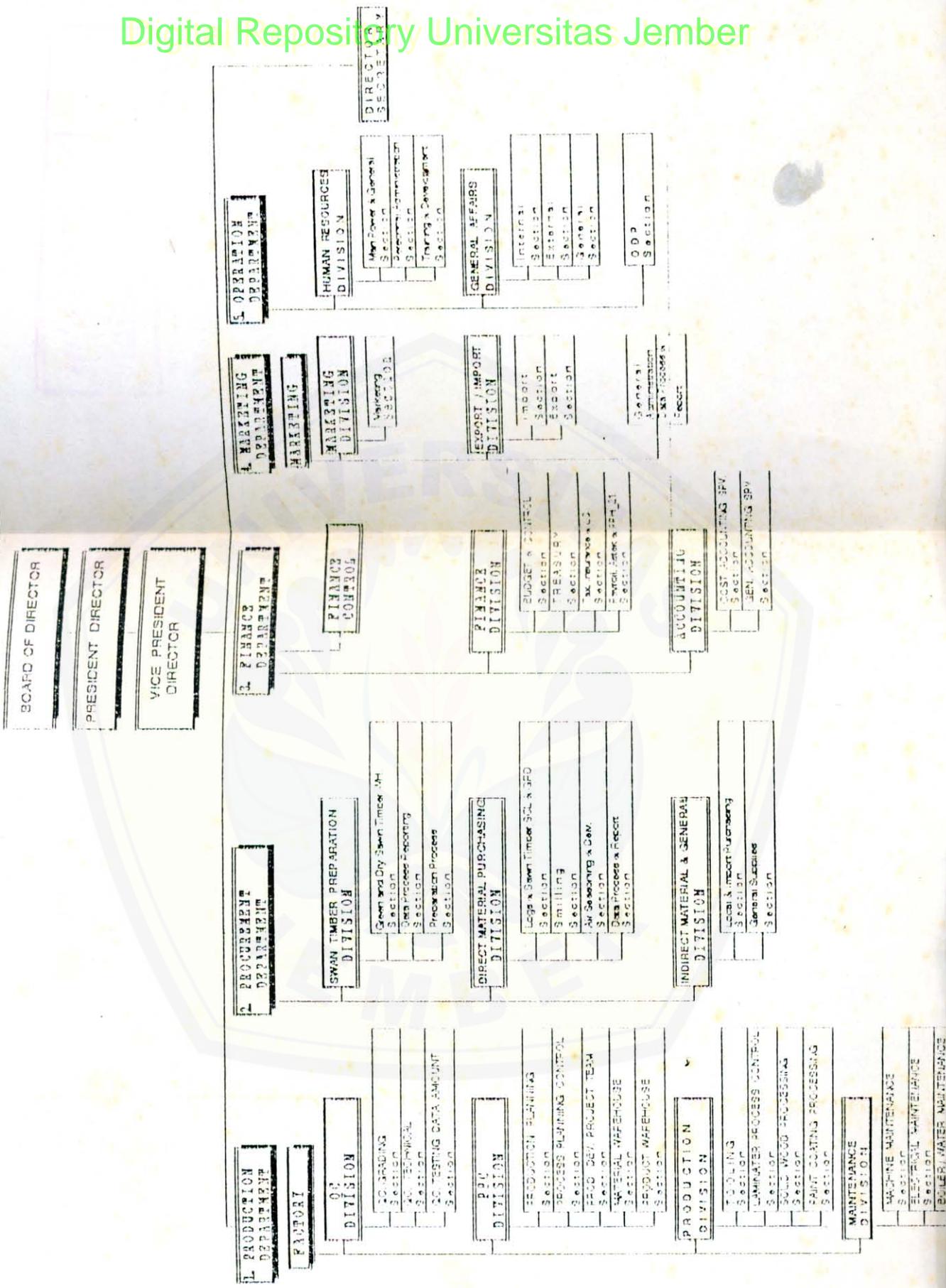
II. TUNTUNAN INTERVIU

NO	DATA YANG DIPEROLEH	SUMBER DATA
1	Mengetahui sejauh mana pemberian motivasi tersebut oleh pimpinan	Pimpinan
2	Mengetahui prestasi kerja setelah adanya motivasi oleh pimpinan	Pimpinan

III. TUNTUNAN DOKUMENTASI

NO	DATA YANG DIPEROLEH	SUMBER DATA
1	Denah lokasi PT SIWI	Denah lokasi PT SIWI
2	Struktur organisasi perusahaan	Struktur Organisasi
3	Penilaian prestasi kerja karyawan	Pimpinan

ORGANIZATION STRUCTURE



Regression

Variables Entered/Removed^b

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

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,287 ^a	,082	,050	,91

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,187	2	2,093	2,553	,087 ^a
	Residual	46,746	57	,820		
	Total	50,933	59			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,903	1,914		13,013	,000
	X1	,106	,062	,232	1,710	,093
	X2	-6,695E-02	,086	-,106	-,780	,439

a. Dependent Variable: Y

T-Test

Paired Samples Statistics*

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 X1	13,00	60	2,03	,26
Y	25,13	60	,93	,12
Pair 2 X2	17,13	60	1,47	,19
Y	25,13	60	,93	,12

Paired Samples Correlations

	N	Correlation	Sig.
Pair 1 X1 & Y	60	,269	,038
Pair 2 X2 & Y	60	-,187	,152

Paired Samples Test

	Paired Differences					t
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference		
				Lower	Upper	
Pair 1 X1 - Y	-12,13	2,00	,26	-12,65	-11,62	-47,099
Pair 2 X2 - Y	-8,00	1,88	,24	-8,49	-7,51	-33,003

Paired Samples Test

	df	Sig. (2-tailed)
Pair 1 X1 - Y	59	,000
Pair 2 X2 - Y	59	,000

1. Model Summary

- Angka R sebesar 0,287 menunjukkan bahwa korelasi/hubungan antara Pemberian Penghargaan dan Pendisiplinan Yang Manusiawi dengan Prestasi Kerja adalah lemah.

Catatan : definisi kuat angka harus di atas 0,5.

- Angka R Square adalah 0,082 (berasal dari $0,287 \times 0,287$). Hal ini berarti 5% variasi dari Prestasi Kerja dapat dijelaskan oleh variasi Pemberian Penghargaan dan Pendisiplinan Yang Manusiawi. Sedangkan sisanya ($100\% - 5\% = 95\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain.
- Standard Error of Estimate (SEE) adalah 0,91 (satuan yang dipakai variabel dependent). Makin kecil SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam mempengaruhi variabel dependent.

2. Anova

- Dari uji ANOVA atau F test, didapat F hitung = 2,553 dengan tingkat signifikansi 0,087 ($0,087 > 0,05$) berarti variasi Pemberian Penghargaan dan Pendisiplinan Yang Manusiawi tidak secara bersama-sama mempengaruhi Prestasi Kerja. (F hitung = 2,553 dan F tabel = 4,01, berarti H_0 diterima \rightarrow tidak ada pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y)

3. Koefisien Regresi

- Persamaan Regresi :
$$\text{Prestasi Kerja} = 24,903 + 0,106 - 0,0669$$
- Konstanta regresi 24,903 menyatakan bahwa jika tidak ada setiap Pemberian Penghargaan atau Pendisiplinan Yang Manusiawi, maka Prestasi Kerja sebesar 24,903
- Koefisien regresi 0,106 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1 buah Pemberian Penghargaan akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0,106.
- Koefisien regresi $-0,0669$ menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda -) 1 Pendisiplinan Yang Manusiawi akan mengurangi Prestasi Kerja sebesar $-0,0669$.

Lampiran 1

No. Res - ponden	Pemberian Penghargaan (X _i)							Total X _i	No. Res - ponden	Pemberian Penghargaan (X _i)							Total X _i
	1	2	3	4	5	6	1			2	3	4	5	6			
1	3	1	2	3	4	4	17	32	3	2	3	2	2	2	14		
2	3	2	3	2	2	2	14	33	2	1	1	1	3	2	10		
3	2	1	1	1	3	2	10	34	1	3	2	1	3	2	12		
4	1	3	2	1	3	2	12	35	3	2	2	2	4	2	15		
5	3	2	2	2	4	2	15	36	3	2	2	2	4	2	15		
6	3	2	2	2	4	2	15	37	2	1	1	1	4	2	11		
7	2	1	1	1	4	2	11	38	2	1	1	1	4	2	11		
8	2	1	1	1	4	2	11	39	2	1	1	1	3	2	10		
9	2	1	1	1	3	2	10	40	3	2	2	1	3	2	13		
10	3	2	2	1	3	2	13	41	2	1	2	1	3	3	12		
11	2	1	2	1	3	3	12	42	3	2	1	2	4	3	15		
12	3	2	1	2	4	3	15	43	3	2	1	2	4	3	15		
13	3	2	1	2	4	3	15	44	3	2	1	2	4	3	15		
14	3	2	1	2	4	3	15	45	2	1	2	2	4	3	14		
15	2	1	2	2	4	3	14	46	2	1	1	1	4	2	11		
16	2	1	1	1	4	2	11	47	2	1	1	1	4	2	11		
17	2	1	1	1	4	2	11	48	2	1	1	1	4	2	11		
18	2	1	1	1	4	2	11	49	3	2	1	1	4	2	13		
19	3	2	1	1	4	2	13	50	3	2	2	1	4	2	14		
20	3	2	2	1	4	2	14	51	3	2	2	2	4	3	16		
21	3	2	2	2	4	3	16	52	3	2	2	2	4	3	16		
22	3	2	2	2	4	3	16	53	2	2	2	2	4	3	15		
23	2	2	2	2	4	3	15	54	2	2	2	2	4	3	15		
24	2	2	2	2	4	3	15	55	2	1	1	2	4	3	13		
25	2	1	1	2	4	3	13	56	1	2	1	1	4	2	11		
26	1	2	1	1	4	2	11	57	2	1	1	1	4	2	11		
27	2	1	1	1	4	2	11	58	3	1	1	1	4	2	12		
28	3	1	1	1	4	2	12	59	2	1	1	1	4	2	12		
29	2	1	1	1	4	2	12	60	2	1	1	1	4	2	12		
30	2	1	1	1	4	2	12										
31	3	1	2	3	4	4	17										
								Jumlah								744	

Lampiran 2

No. Res - ponden	Pendisiplinan Yang Manusiawi (X ₂)							Total X ₂	No. Res - ponden	Pendisiplinan Yang Manusiawi (X ₂)							Total X ₂
	1	2	3	4	5	6	1			2	3	4	5	6			
1	4	3	3	1	3	4	17	32	2	2	2	1	3	4	15		
2	2	2	2	1	3	4	15	33	3	4	3	1	3	4	18		
3	3	4	3	1	3	4	18	34	3	3	1	2	3	4	13		
4	3	3	1	2	3	4	13	35	2	2	3	2	3	4	16		
5	2	2	3	2	3	4	16	36	2	2	3	3	2	4	16		
6	2	2	3	3	2	4	16	37	3	3	4	3	2	4	19		
7	3	3	4	3	2	4	19	38	3	4	3	2	3	4	19		
8	3	4	3	2	3	4	19	39	3	4	4	3	2	4	20		
9	3	4	4	3	2	4	20	40	3	3	4	3	2	4	18		
10	3	3	4	3	2	4	18	41	3	2	3	3	2	4	17		
11	3	2	3	3	2	4	17	42	3	2	3	3	2	4	17		
12	3	2	3	3	2	4	17	43	3	2	3	2	2	4	16		
13	3	2	3	2	2	4	16	44	3	2	2	2	3	4	16		
14	3	2	2	2	3	4	16	45	3	2	3	3	3	4	18		
15	3	2	3	3	3	4	18	46	3	3	3	3	3	4	19		
16	3	3	3	3	3	4	19	47	3	4	3	2	2	4	18		
17	3	4	3	2	2	4	18	48	3	4	3	2	2	4	18		
18	3	4	3	2	2	4	18	49	3	2	3	3	3	4	18		
19	3	2	3	3	3	4	18	50	3	2	3	3	3	4	18		
20	3	2	3	3	3	4	18	51	3	3	2	3	3	4	18		
21	3	3	2	3	3	4	18	52	3	3	2	2	3	4	17		
22	3	3	2	2	3	4	17	53	2	3	2	2	3	4	16		
23	2	3	2	2	3	4	16	54	2	3	2	2	2	4	15		
24	2	3	2	2	2	4	15	55	2	3	2	3	2	4	16		
25	2	3	2	3	2	4	16	56	3	4	2	2	3	4	18		
26	3	4	2	2	3	4	18	57	3	3	3	3	2	4	18		
27	3	3	3	3	2	4	18	58	2	3	1	2	3	4	15		
28	2	3	1	2	3	4	15	59	2	4	1	3	2	4	16		
29	2	4	1	3	2	4	16	60	2	4	1	2	2	4	15		
30	2	4	1	2	2	4	15										
31	4	2	3	1	3	4	17										
								Jumlah							1020		

Lampiran 3

No. Res - ponden	Prestasi Kerja Karyawan (Y)						No. Res - ponden	Prestasi Kerja Karyawan (Y)					
	1	2	3	4	5	Total Y		1	2	3	4	5	Total Y
1	5	4	7	5	5	26	32	4	5	7	4	4	24
2	4	5	7	4	4	24	33	5	5	7	4	5	26
3	5	5	7	4	5	26	34	4	5	7	5	4	25
4	4	5	7	5	4	25	35	4	4	7	5	5	25
5	4	4	7	5	5	25	36	5	4	7	5	4	25
6	5	4	7	5	4	25	37	5	5	7	4	4	25
7	5	5	7	4	4	25	38	5	4	7	4	5	25
8	5	4	7	4	5	25	39	4	5	7	4	4	24
9	4	5	7	4	4	24	40	4	4	7	5	5	25
10	4	4	7	5	5	25	41	5	4	7	5	5	26
11	5	4	7	5	5	26	42	4	4	7	4	4	23
12	4	4	7	4	4	23	43	5	5	7	5	4	26
13	5	5	7	5	4	26	44	5	5	7	5	5	27
14	5	5	7	5	5	27	45	4	5	7	4	5	25
15	4	5	7	4	5	25	46	4	4	7	4	4	23
16	4	4	7	4	4	23	47	5	4	7	4	5	25
17	5	4	7	4	5	25	48	4	5	7	5	5	26
18	4	5	7	5	5	26	49	5	5	7	4	4	25
19	5	5	7	4	4	25	50	4	5	7	5	5	26
20	4	5	7	5	5	26	51	5	4	7	5	5	26
21	5	4	7	5	5	26	52	4	4	7	5	5	25
22	4	4	7	5	5	25	53	5	5	7	4	4	25
23	5	5	7	4	4	25	54	4	5	7	5	5	26
24	4	5	7	5	5	26	55	5	5	7	4	5	26
25	5	5	7	4	5	26	56	4	4	7	5	4	24
26	4	4	7	5	4	24	57	4	4	7	5	5	25
27	4	4	7	5	5	25	58	5	5	7	4	5	26
28	5	5	7	4	5	26	59	4	4	7	5	4	24
29	4	4	7	5	4	24	60	5	4	7	4	5	25
30	5	4	7	4	5	25							
31	5	4	7	5	5	26							
							Jumlah						1508

Lampiran 4

No. Responden									
	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	17	17	26	289	289	676	289	442	442
2	14	15	24	196	225	576	210	210	360
3	10	18	26	100	324	676	180	260	468
4	12	13	25	144	169	625	156	300	325
5	15	16	25	225	256	625	240	375	400
6	15	16	25	225	256	625	240	375	400
7	11	19	25	121	361	625	209	275	475
8	11	19	25	121	361	625	209	275	475
9	10	20	24	100	400	576	200	240	480
10	13	18	25	169	324	625	234	325	450
11	12	17	26	144	289	676	204	312	442
12	15	17	23	225	289	529	255	345	391
13	15	16	26	225	256	676	240	390	416
14	15	16	27	225	256	729	240	405	432
15	14	18	25	196	324	625	252	350	450
16	11	19	23	121	361	529	209	253	437
17	11	18	25	121	324	625	198	275	450
18	11	18	26	121	324	676	198	286	468
19	13	18	25	169	324	625	234	325	450
20	14	18	26	196	324	676	252	364	468
21	16	18	26	256	324	676	288	416	468
22	16	17	25	256	289	625	272	400	425
23	15	16	25	225	256	625	240	375	400
24	15	15	26	225	225	676	225	390	390
25	13	16	26	169	256	676	208	338	416
26	11	18	24	121	324	576	198	264	432
27	11	18	25	121	324	625	198	275	450
28	12	15	26	144	225	676	180	312	390
29	12	16	24	144	256	576	192	288	384
30	12	15	25	144	225	625	180	300	375
31	17	17	26	289	289	676	289	442	442
32	14	15	24	196	225	576	210	210	360
33	10	18	26	100	324	676	180	260	468
34	12	13	25	144	169	625	156	300	325
35	15	16	25	225	256	625	240	375	400
36	15	16	25	225	256	625	240	375	400

37	11	19	25	121	361	625	209	275	475
38	11	19	25	121	361	625	209	275	475
39	10	20	24	100	400	576	200	240	480
40	13	18	25	169	324	625	234	325	450
41	12	17	26	144	289	676	204	312	442
42	15	17	23	225	289	529	255	345	391
43	15	16	26	225	256	676	240	390	416
44	15	16	27	225	256	729	240	405	432
45	14	18	25	196	324	625	252	350	450
46	11	19	23	121	361	529	209	253	437
47	11	18	25	121	324	625	198	275	450
48	11	18	26	121	324	676	198	286	468
49	13	18	25	169	324	625	234	325	450
50	14	18	26	196	324	676	252	364	468
51	16	18	26	256	324	676	288	416	468
52	16	17	25	256	289	625	272	400	425
53	15	16	25	225	256	625	240	375	400
54	15	15	26	225	225	676	225	390	390
55	13	16	26	169	256	676	208	338	416
56	11	18	24	121	324	576	198	264	432
57	11	18	25	121	324	625	198	275	450
58	12	15	26	144	225	676	180	312	390
59	12	16	24	144	256	576	192	288	384
60	12	15	25	144	225	625	180	300	375
Σ	744	1020	1503	10764	17480	39206	13260	19728	25616

Lampiran 5

DAFTAR NAMA IDENTITAS RESPONDEN PT SIWI

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan
1	Basuki	L	23 Th	STM
2	Agus A	L	26 Th	SMU
3	Suprpto	L	24 Th	SMU
4	Andik	L	23 Th	SMU
5	Supardi	L	21 Th	SMU
6	Endang	P	20 Th	SMU
7	Nurul	P	21 Th	SMU
8	Mujiono	L	30 Th	SMU
9	Alvia	P	20 Th	SMU
10	Nasir	L	21 Th	STM
11	Agus S	L	25 Th	STM
12	Bagio	L	25 Th	STM
13	Didik	L	22 Th	SLTP
14	Muslikin	L	23 Th	SLTP
15	Zainuddin	L	27 Th	STM
16	Tutik S	P	20 Th	SLTP
17	Salamah	P	20 Th	SLTP
18	Mulyo Sudarno	L	30 Th	STM
19	Istiyah Ningsih	P	22 Th	SLTP
20	Siti Fatimah	P	23 Th	SMU
21	Damayanti	P	23 Th	SMU
22	Santi	P	23 Th	SMU
23	Faridah	P	22 Th	SMU
24	Rudi Hartono	L	24 Th	STM
25	Muslihin	L	30 Th	SLTP
26	Sadar	L	40 Th	SLTP
27	Totok Wiji Hardoko	L	25 Th	SLTP
28	Zainal Abidin	L	22 Th	STM
29	Munip	L	21 Th	STM
30	Abdul Muntolib	L	24 Th	SMU
31	Didik hartoyo	L	23 Th	STM
32	Khoirudin	L	20 Th	SMU
33	Heri Rosdiyanto	L	24 Th	SMU
34	Sugianto	L	23 Th	SMU
35	Sugi winarno	L	31 Th	SMU
36	Lilik	P	20 Th	SMU
37	Runtiyah	P	21 Th	SMU

38	M. Sofyan	L	30 Th	SMU
39	Asnanik	P	20 Th	SMU
40	Supriyono	L	21 Th	STM
41	Suyuti	L	25 Th	STM
42	Iwan	L	25 Th	STM
43	Edi Lukito	L	22 Th	SLTP
44	Suhadi	L	23 Th	SLTP
45	Uman	L	27 Th	STM
46	Anis	P	20 Th	SLTP
47	Yatni	P	20 Th	SLTP
48	Wajib	L	30 Th	STM
49	Yuni	P	22 Th	SLTP
50	Priyati	P	23 Th	SMU
51	Rusmiati	P	23 Th	SMU
52	Sri Yuliati	P	23 Th	SMU
53	Supatmi	P	22 Th	SMU
54	Suhadak	L	24 Th	STM
55	Anas	L	30 Th	SLTP
56	Amang	L	40 Th	SLTP
57	Rahmad	L	25 Th	SLTP
58	Katmo	L	22 Th	STM
59	Sadji	L	21 Th	STM
60	M. Munir	L	24 Th	SMU

ANGKET PENELITIAN

A. Identitas Responden :

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Pendidikan :

B. Petunjuk Pengisian

1. Tulislah identitas bapak/ibu/saudara ditempat yang tersedia.
2. Berilah jawaban tanda silang (x) pada salah satu jawaban yang dianggap paling sesuai dengan keadaan bapak/ibu/saudara.

I. Motivasi oleh Pimpinan

1.1 Pemberian penghargaan

1.1.1 Pujian

1. Apakah pimpinan saudara memberikan pujian yang dinyatakan dengan kata kata jika saudara berhasil melaksanakan pekerjaan yang memuaskan ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang - kadang
 - d. Tidak pernah
2. Apakah pimpinan saudara memberikan pujian secara tertulis (piagam/sejenisnya) jika saudara berhasil melaksanakan pekerjaan yang memuaskan ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang - kadang
 - d. Tidak pernah
3. Apakah pimpinan saudara memberikan hadiah (baik finansial maupun non finansial) pada karyawan yang berprestasi ?
 - a. selalu
 - b. sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. tidakpernah

1.1.2 Gaji atau Upah

1. Apakah pimpinan saudara memberikan bonus gaji atau upah apabila karyawan menghasilkan produk lebih dari yang ditetapkan?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang - kadang
 - d. Tidak pernah
2. Bagaimana seandainya jika saudara sakit pada waktu bekerja, sehingga mengurangi jam kerja, maka upah yang diberikan akan ?
 - a. Tetap
 - b. Berkurang sesuai dengan jam yang ditinggalkan
 - c. Di berikan upah sekadarnya.
 - d. Tidak diberi Upah
3. Apakah pimpinan saudara sering memacu semangat dalam meningkatkan upah yang diperoleh selama ini?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang - kadang
 - d. Tidak pernah

1.2 Pendisiplinan yang Manusiawi

1.2.1 Menunjukkan Kesalahan

1. Apakah pimpinan saudara selalu bertindak secara objektif dalam menilai prestasi para karyawan ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang - kadang
 - d. Tidak pernah
2. Apakah pimpinan saudara selalu memberikan teguran kepada karyawan yang melakukan kesalahan ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang - kadang
 - d. Tidak pernah
3. Apakah pimpinan saudara memberikan hukuman yang sesuai dengan kesalahan yang telah diperbuat oleh karyawan ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang - kadang
 - d. Tidak pernah

1.2.2. Disiplin Yang Mendidik

1. Apakah dalam perusahaan ini karyawan selalu dituntut untuk memenuhi kebutuhan dari perusahaan ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang - kadang
 - d. Tidak pernah
2. Sebagai pekerja, apakah dalam bekerja saudara datang sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang - kadang
 - d. Tidak pernah
3. Dalam keseharian apakah saudara dalam bekerja memakai seragam yang ditentukan oleh perusahaan ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak pernah

PT SURA INDAH WOOD INDUSTRIES

Head Office and Factory: Ds. Driyorejo, Gresik
61172 Jawa – Timur

Kepada Yth.

Gresik, 14 Juli 2001.

Dekan FKIP

UNIVERSITAS JEMBER

DI JEMBER

Perihal: Penelitian di PT SIWI

Dengan Hormat,

Bersama ini kami sebagai kepala Operation Departement memberitahukan bahwa Mahasiswa yang bernama dibawah ini:

Nama : RINI ARLINA
NIM. : 960210301330
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas
Jember

Jurusan/Prog : Pendidikan IPS/Pendidikan Ekonomi

Telah menyelesaikan penelitian di PT SIWI sebagai tugas akhir Strata 1 Universitas Jember dengan Judul:

"Pengaruh Pemberian Motivasi Oleh Pimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT SIWI Driyorejo, Gresik Tahun 2000".

Penelitian tersebut telah dilaksanakan mulai tanggal 14 Juni sampai dengan 14 Juli 2001.

Demikian surat pemberitahuan dari kami untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Hormat kami,



Ir. Basuki Muntjara
Manager, Operation



Digital Repository Universitas Jember

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

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

Nomor : 1172 /J25.1.5/PL5/2000

24 APR 2001

Lampiran : Proposal
Perihal : Ijin Penelitian

Kepada : Yth. Sdr. Pimpinan Personalia
PT. SIWI DRIYOREJO Gresik
di
Tempat.....

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

Nama : Rini Arlina

Nim : 460210301330

Program/Jurusan : Pendidikan Ekonomi / Pendidikan IPS

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

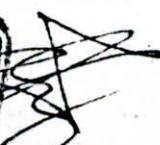
Pengaruh Pemberian Motivasi Oleh Pimpinan Terhadap Prestasi Kerja

Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Siwi Driyorejo Gresik
Tahun 2000

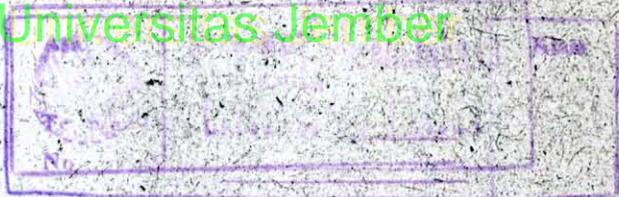
Pada lembaga yang saudara pimpin.

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

Atas perkenan dan perhatiannya kami mengucapkan terima kasih.

a.n. Dekan
Bantuan Dekan I,

JOKO SUHUD
130 355 407





LEMBAR KONSULTASI PENYUSUNAN SKRIPSI

N a m a : RINI ARLINA
 NIM/Angkatan : 96 - 1330 / PEND. EKONOMI / 1996
 Jurusan/Program Studi : PEND IPS
 Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Motivasi oleh Pimpinan Terhadap Prestasi Kerja karyawan Bagian Produksi Pada PT SIWI Driyorejo, Gresik Tahun 2000
 Pembimbing I :
 Pembimbing II : Dra. Sri Wahyuni, MSi

KEGIATAN KONSULTASI

No	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	T.T. Pembimbing
1.	20 Oktober 2000	Judul	Sp
2.	1 November 2000	Proposal	Sp
3.	Senin 8 Januari 2001	Revisi Proposal	Sp
4.	Sabtu 20 Januari 2001	Bab I. ii, iii, Matrik	Sp
5.	Jumat 9 Februari 2001	Revisi Bab I. ii, iii	Sp
6.	Sabtu 24 Februari 2001	Angket + Metode Responden	Sp
7.	Kamis 8 Maret 2001	Revisi Angket	Sp
8.	Selasa 27 Maret 2001	Daftar Pustaka	Sp
9.	Selasa 3 April 2001	Revisi Daftar Pustaka	Sp
10.	Kamis 12 April 2001	Acc Proposal, Bab I, ii, iii	Sp
11.		Bab iv, v	Sp
12.			
13.			
14.			
15.			

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

LEMBAR KONSULTASI PENYUSUNAN SKRIPSI

N a m a : RINI ARLINA
Nim / Jurusan / Angkatan : 96-1330 / PEND. EKONOMI / 1996
Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Motivasi oleh
Pimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi
Pada PT SIWI Driyorejo, Gresik Tahun 2000
Pembimbing I : Drs. H.M. Syafi'i xoer
Pembimbing II : _____

KEGIATAN KONSULTASI :

No.	Hari tanggal	Materi Konsultasi	Tt. Pembimbing
1.	25 Oktober 2000	Acc Judul	
2.	Jum'at 19 Januari 2001	Proposal	
3.	Jum'at 9 Februari 2001	Proposal	
4.	Selasa 10 April 2001	Acc Proposal	
5.	Senin 18 Juni 2001	Revisi Matrik	
6.	Kamis 26 Juli 2001	Bab I, II, III, IV, V	
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			

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