

**HUBUNGAN PEMBERIAN KOMPENSASI DENGAN SEMANGAT
KERJA KARYAWAN TIDAK TETAP BAGIAN PRODUKSI PADA
PERUSAHAAN TENUN PELANGI LAWANG KABUPATEN MALANG**

S K R I P S I



Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu (S-1)
Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Niaga
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

asal.	Hal. Jilid	Klass
	1	021.7
Terima tgl :	05 MAR 2002	PUT
Oleh No. Induk :	0514	4
KLASIR / PENYALIN :		

Sunariyo Eko Dutro

NIM : 960910202048

Pembimbing

- I. Drs. Sutrisno. M.Si
- II. Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si

UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
Th. 2002

PENGESAHAN

Diterima dan Dipertahankan di depan Panitia Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember Untuk melengkapi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana srata satu (SI) Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Niaga.

Pada Hari : Senin
Tanggal : 28 Januari 2002
Jam : 10.00 WIB

Panitia Penguji,

Ketua,

(Dra. Sri Wahyuni. M.Si)

Sekretaris

(Drs. Sutrisno. M.Si)

Anggota Tim Penguji :

1. Dra. Sri Wahyuni. M.Si
2. Drs. Sutrisno. M.Si
3. Drs. Rudy Eko Pramono. M.Si
4. Drs. Suhartono. MS
5. Drs. Totok Suprijanto

Mengetahui :
Dekan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember



Drs. H. MOCH. TOERKI
NIP. 130 524 832

MOTTO :

.

Kalau anda tidak, memikirkan

Masa depan

Anda tidak akan mempunyai

Masa depan

(John Galsworthy)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada :

- ❖ Kepada Bapak Sunardi dan Ibunda tercinta yang telah banyak memberikan dorongan semangat baik berupa materiil maupun imateriil
- ❖ Adik-adik tercinta yang selalu memberikan motivasi dan kasih sayang yang tak terhingga.
- ❖ Sahabat-sahabat semua yang banyak membantu memberikan wawasan

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga dapat diselesaikan skripsi dengan judul “ Hubungan Pemberian Kompensasi Dengan Semangat Kerja Karyawan Tidak Tetap Bagian Produksi Pada Perusahaan Tenun Pelangi Lawang Kabupaten Malang”.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar kesarjanaan (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Niaga Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember. Menyadari dalam karya tulis ini masih jauh dari sempurna, karena keterbatasan pengetahuan, untuk itu diharapkan kritik serta saran yang bersifat membangun dari pembaca.

Terselesainya penyusunan skripsi ini, banyak memperoleh saran, petunjuk, serta bimbingan dari berbagai pihak. Karena itu, dalam kesempatan ini disampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu selesainya skripsi ini khususnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Drs. H. Moch. Toerki selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember beserta Pembantu Dekan I, II, III.
2. Bapak Drs. Mud'har Syarifudin, M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi.
3. Bapak Drs. Totok Supriyanto selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Niaga.
4. Bapak Drs. Sutrisno, M.Si dan Bapak Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si selaku dosen pembimbing yang dengan tulus ikhlas memberi pengarahan, bimbingan dan petunjuk bagi penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Drs. H. Hartono Djulianto selaku dosen wali yang telah memberikan pengarahan selama belajar dibangku kuliah.
6. Bapak H. Anis Shahab selaku Pimpinan Perusahaan Tenun Pelangi Lawang Kabupaten Malang.
7. Keluarga Besar Ilmu Administrasi Niaga' 96

8. Sahabat-sahabatku, Dodik, Arie E, Udin dan U'Ud yang telah membantu penulis dalam memberikan sumbangan pemikiran dan saran dalam penyusunan skripsi.
9. Teman – teman Kontrakan Bangka 1/24 yang telah memberikan semangat dan kebersamaannya selama ini.

Semoga bantuan Bapak dan saudara mendapatkan balasan yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Esa, dan semoga penyusunan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Jember, Januari 2002

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN MOTTO	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Pemasalahan	3
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	3
1.3.1 Tujuan Penelitian	3
1.3.2 Kegunaan Penelitian	4
1.4 Konsepsi Dasar	4
1.4.1 Kompensasi	4
1.4.2 Semangat Kerja Karyawan	7
1.5 Hubungan antara Pemberian Kompensasi dengan Semangat Kerja Karyawan	11
1.6 Model Analisis	12
1.7 Hipotesis	13
1.8 Operasionalisasi Konsep	15
1.8.1 Variabel Bebas (X)	16
1.8.2 Variabel Terikat (Y)	17
1.8.3 Skala Pengukuran	18
1.9 Metode Penelitian	21
1.9.1 Tahap Persiapan	21
1.9.2 Tahap Pengumpulan Data	23
1.9.3 Tahap Pengolahan Data	24
1.9.4 Tahap Pengambilan Kesimpulan	28

II. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	29
2.1 Sejarah Singkat Perusahaan	29
2.2 Struktur Organisasi	30
2.3 Personalia	35
2.3.1 Jumlah Karyawan	35
2.3.2 Kualitas Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan	36
2.3.3 Sistem Pengupahan	36
2.3.4 Penggunaan Jam Kerja	37
2.3.5 Jaminan Sosial	37
2.4 Produksi dan Hasil Produksi	37
2.4.1 Proses Produksi	37
2.4.2 Mesin dan Peralatan yang Didunakan	41
2.4.3 Hasil Produksi	41
2.4.4 Persediaan Bahan Baku	42
2.5 Pemasaran Hasil Produksi	43
2.6 Penentuan dan Kebijakan Harga Jual	43
2.7 Saluran Distribusi	44
2.8 Promosi Penjualan	44
2.9 Para Pesaing	44
III. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	45
3.1 Gambaran Umum Responden	45
3.1.1 Jenis Kelamin Responden	45
3.1.2 Tingkat Pendidikan	48
3.1.3 Lamanya Masa Kerja	50
3.2 Karakteristik Variabel Pemberian Kompensasi	51
3.2.1 Kompensasi Langsung	52
3.2.2 Kompensasi Tidak Langsung	55
3.3 Karakteristik Variabel Semangat Kerja	59
3.3.1 Kedisiplinan Kerja	59
3.3.2 Kepuasan Kerja	62

3.3.3 Tanggung jawab Kerja	65
3.3.4 Kegairahan Kerja	67
3.4 Analisis Korelasi	69
3.5 Pembahasan	73
IV. KESIMPULAN DAN SARAN	76
4.1 Kesimpulan	76
4.2 Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	XIV
LAMPIRAN	XII

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul Tabel	Halaman
1.	Penjenjangan Skala Ordinal	18
2.	Distribusi Responden Penelitian	22
3.	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	26
4.a	Jumlah Karyawan Tetap Perusahaan Tenun Pelangi Lawang	34
4.b	Jumlah Karyawan Tidak Tetap Perusahaan Tenun Pelangi Lawang	34
5.	Daftar Tingkat Pendidikan Karyawan Perusahaan Tenun Pelangi Lawang Tahun 2000	35
6.	Macam, Jumlah Serta Penggunaan ATM (Alat Tenun Mesin) Tahun 2000	40
7.	Realisasi Produk Perusahaan Tenun Pelangi Lawang Tahun 1997-2000 (Dalam Potong)	41
8.	Realisasi Penjualan Perusahaan Tenun Pelangi Lawang Tahun 1997- 2000 (Dalam Potong)	41
9.	Keadaan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
10.	Hubungan Kategori Pemberian Kompensasi dengan Jenis Kelamin ...	44
11.	Hubungan Kategori Semangat Kerja dengan Jenis Kelamin	45
12.	Keadaan Responden Berdasarkan Umur	45
13.	Hubungan Kategori Pemberian Kompensasi dengan Kelompok Umur	46
14.	Hubungan Semangat Kerja dengan Kelompok Umur	47
15.	Keadaan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	47
16.	Hubungan Kategori Pemberian Kompensasi dengan Tingkat Pendi- kan	48
17.	Hubungan Semangat kerja dengan Tingkat Pendidikan	48
18.	Keadaan Responden Berdasarkan Lamanya Masa Kerja	49
19.	Hubungan Kategori Pemberian Kompensasi dengan Lamanya Masa Kerja	50
20.	Hubungan Semangat Kerja dengan Lamanya Masa Kerja	50
21.	Tanggapan Responden untuk Item Besarnya Upah yang diterima	

oleh Para Karyawan	51
22. Tanggapan Responden untuk Item Proses Pemberian Upah yang diterima oleh Para Karyawan	52
23. Tanggapan Responden untuk Item Jumlah Upah yang diterima Para Karyawan	52
24. Tanggapan Responden untuk Item proses pemberian Insentif yang diterima Para Karyawan	53
25. Tanggapan Responden untuk Item Jumlah Insentif yang diterima Para Karyawan	53
26. Kategori untuk Pemberian Kompensasi Langsung	54
27. Tanggapan Responden untuk Item Pelayanan Kesehatan yang diberikan Perusahaan kepada Karyawan.....	55
28. Tanggapan Responden untuk Item Proses Pelayanan Kesehatan yang Diterima karyawan	55
29. Tanggapan Responden untuk Item Program Asuransi Kecelakaan kerja untuk Karyawan	56
30. Tanggapan Responden untuk Item Perlindungan Kerja dengan adanya Program Asuransi Kecelakaan Kerja untuk Karyawan	56
31. Tanggapan Responden untuk Item Program Pelayanan Karyawan	57
32. Kategori untuk Pemberian Kompensasi Tidak Langsung	57
33. Tanggapan Responden untuk Item Bekerja dengan Mengikuti Peraturan yang ditetapkan oleh Perusahaan	58
34. Tanggapan Responden untuk Item Berpakaian Seragam di Tempat Kerja	59
35. Tanggapan Responden untuk Item Kepatuhan Karyawan Terhadap Jam Kerja	59
36. Tanggapan Responden untuk Item Adanya Sanksi Terhadap Karyawan yang Melanggar	60
37. Kategori untuk Kedisiplinan Kerja	60
38. Tanggapan Responden untuk Item Penempatan Posisi Karyawan	61
39. Tanggapan Responden untuk Item Pergantian Posisi karyawan	62

40. Tanggapan Responden untuk Item Perasaan Bangga Terhadap Pekerjaannya	62
41. Tanggapan Responden untuk Item Keamanan dalam Tempat Kerja ..	63
42. Tanggapan Responden untuk Item Ketentraman Kerja	64
43. Kategori untuk Indikator Kepuasan Kerja	64
44. Tanggapan Responden untuk Item Pelaksanaan Kerja Tepat Waktu...	65
45. Tanggapan Responden untuk Penguasaan Terhadap Pekerjaan	65
46. Tanggapan Responden untuk Item Meneliti Ulang Hasil Pekerjaan ...	65
47. Kategori untuk Indikator Tanggung Jawab Kerja	66
48. Tanggapan Responden untuk Item Merasa Tidak Keberatan Terhadap Tugas yang Dibebankan	66
49. Tanggapan Responden untuk Item Tidak Menunggu Perintah dalam Mengerjakan Tugas	67
50. Tanggapan Responden untuk Item Melaksanakan Tugas dengan Pera- saan Senang	67
51. Kategori untuk Indikator Kegairahan Kerja	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Tabel Data Berdasarkan Skor Terhadap Indikator Pemberian Kompensi Langsung	71
2. Tabel Data Berdasarkan Skor Terhadap Indikator Pemberian Kompensi Tidak Langsung	72
3. Tabel Data Berdasarkan Skor Terhadap Indikator Kedisiplinan Kerja	73
4. Tabel Data Berdasarkan Skor Terhadap Indikator Kepuasan Kerja	74
5. Tabel Data Berdasarkan Skor Terhadap Indikator Tanggung Jawab Kerja	75
6. Tabel Data Berdasarkan Skor Terhadap Indikator Kegairahan Kerja ..	76
7. Tabel Kerja Untuk Mencari Korelasi Antara X dan Y	77
8. Perhitungan Rank X dan Rank Y	78
9. Surat Ijin Penelitian	XVI
10. Surat Keterangan Telah Mengadakan Penelitian	XVII
11. Tabel T-test	XVIII
12. Tabel Rho	XIX

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul Gambar	Halaman
1.	Jalur Pengujian Antar Variabel Dalam Penelitian	12
2.	Bagan Struktur Organisasi Perusahaan Tenun Pelangi Lawang	31
3.	Skema Proses Produksi Perusahaan Tenun Pelangi Lawang	40
4.	Proses Saluran Distribusi Perusahaan Tenun Pelangi Lawang	44

I. PENDAHULUAN



I.1 Latar belakang Masalah

Kemajuan ilmu pengetahuan yang semakin pesat dewasa ini, terutama dalam bidang teknologi industri, telah mengakibatkan menurunnya prosentase penggunaan tenaga kerja manusia. Penggunaan mesin-mesin telah mendesak fungsi-fungsi tenaga kerja manusia. Meskipun demikian tenaga kerja manusia sebagai salah satu faktor tetap yang memegang peranan penting dalam menjalankan aktivitas industri. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan. Meskipun peralatan yang dimiliki perusahaan tergolong canggih, hal tersebut tidak akan ada manfaatnya bagi perusahaan jika peran aktif karyawan tidak diikuti sertakan. Perlu disadari oleh pemimpin perusahaan, berhasil tidaknya proses produksi tidak hanya tergantung pada mesin yang modern tapi juga oleh faktor-faktor lain. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi adalah tenaga kerja manusia. Penggunaan tenaga kerja manusia sebagai mitra usaha perlu diperlakukan secara manusiawi dan diberi imbalan yang layak demi kelangsungan hidup dan serta peningkatan kesejahteraan. Dengan kata lain karyawan merupakan satu-satunya sumber daya perusahaan yang tidak terbatas dalam arti nilainya dan dapat memperbaharui diri melalui *continuous learning process*, demikian pendapat dari Alee (2000).

Perubahan lingkungan bisnis yang cepat dan dramatis membawa implikasi pada tuntutan dan tantangan yang mesti dihadapi oleh organisasi usaha. Dewasa ini, setiap organisasi usaha dituntut untuk senantiasa berada dalam kondisi siap sedia melakukan perubahan dramatis yang terus menerus dan berkesinambungan. Hal ini juga terasa di dalam dunia bisnis industri tekstil yang semakin pesat dewasa ini, banyak menimbulkan persaingan di antara para perusahaan tekstil, baik dalam kualitas dan kuantitas produk dalam meraih pangsa pasar. Perubahan kondisi bisnis, tuntutan dan tantangan usaha, kesemuanya telah membangkitkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran elemen manusia dalam pencapaian keberhasilan bisnis. Semakin disadari bahwa Sumber daya Manusia merupakan faktor yang krusial dalam organisasi dan karenanya pemahaman arti pentingnya unsur manusia dalam keberhasilan bisnis dituntut untuk tercakup dalam filosofi organisasi. Upaya-

upaya yang diambil oleh pihak perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi dengan cara menambah mesin-mesin baru yang lebih modern dan meningkatkan kualitas Sumber daya Manusia dalam hal ini para karyawannya. Serta perlu adanya bentuk-bentuk penghargaan yang baik bagi karyawan, dalam ini berupa pemberian kompensasi.

Perusahaan Tenun Pelangi sebagai salah satu perusahaan sarung tenun yang berlokasi di Kecamatan Lawang Kabupaten Malang. Sebagai perusahaan tekstil yang mempunyai misi lebih mengedepankan dalam kualitas produk. Karena dengan ini produk yang dihasilkan dapat bersaing dengan produk yang sejenis dari perusahaan lain. Guna meningkatkan kualitas produksi pihak Perusahaan Tenun Pelangi telah menambah mesin-mesin produksi yang lebih modern yang ditunjang dengan kualitas sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang memadai. Dalam masalah ketenagakerjaan pihak perusahaan sangat memperhatikan sekali mengenai kondisi karyawannya, sebab menurut perusahaan karyawan merupakan sebagai salah satu aset yang penting untuk menunjang aktivitas produksi. Jadi masalah kesejahteraan karyawan menjadi perhatian utama dalam Perusahaan Tenun Pelangi Lawang. Wujud dari perhatian pihak perusahaan kepada karyawan yaitu berupa pemberian penghargaan yang disesuaikan dengan pengorbanan yang telah diberikan karyawan. Bentuk penghargaan ini berupa pemberian kompensasi. Di harapkan dengan pemberian kompensasi ini karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dapat bergairah dan bersemangat. Sebagai mana di jelaskan dalam UU ketenaga kerjaan NO. 25 tahun 1997 (1997:2), bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja di maksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dalam rangka hubungan industrial yang berkeadilan, sehingga nantinya tidak hanya pekerja yang meningkat kesejahteraannya tetapi juga perusahaan mendapatkan keuntungan dengan meningkatnya semangat kerja dan produktivitas kerja.

Menurunnya semangat kerja cenderung menjadikan karyawan malas dan tidak lagi mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal ini sebagai akibatkan dari kurang perhatiannya pihak perusahaan terhadap masalah

kesejahteraan karyawan. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, tidak hanya menyebabkan rasa kecil hati tetapi produktivitasnya turun, lebih lanjut mereka tidak menaruh minat, apatis dalam melakukan pekerjaannya loyalitas terhadap pekerjaannya akan berkurang pula. Maka dalam hal ini perusahaan diharuskan tidak hanya memperhatikan segi keuntungan material semata tapi juga dari segi psikologis.

Dalam mengatasi menurunnya semangat kerja perlu adanya penghargaan terhadap karyawan, wujud dari penghargaan karyawan tersebut dapat berupa pemberian kompensasi, baik berupa kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Sebagai mana yang dilakukan oleh Perusahaan Tenun Pelangi Lawang, hal ini di karenakan tenaga kerja manusia bukanlah barang mati. Lebih lanjut Asri dan Budi (1986:3), yang menyatakan bahwa manusia sebagai makhluk sosial menginginkan dirinya diakui diperhatikan serta diperhitungkan, sebagai anggota kelompok antar organisasi. Untuk itu perlu diciptakan kondisi kerja yang menyenangkan. Peneliti memilih melakukan penelitian pada karyawan tidak tetap bagian produksi pada Perusahaan Tenun Pelangi dikarenakan pada bagian produksi merupakan bagian yang terpenting dalam suatu perusahaan dan pada bagian ini pula pada Perusahaan Tenun Pelangi Lawang banyak sekali menggunakan karyawan tidak tetap. Sehingga masalah kompensasi merupakan masalah penting yang harus diperhatikan perusahaan guna merangsang semangat kerja karyawan.

1.2 Perumusan Masalah

Berangkat dari latar belakang diatas, memahami arti pentingnya kompensasi bagi karyawan maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

“ Bagaimanakah hubungan pemberian kompensasi dengan semangat kerja karyawan tidak tetap bagian produksi pada Perusahaan Tenun Pelangi Lawang, Kabupaten Malang ? “

1.3 Tujuan Dan Kegunaan

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui hubungan pemberian kompensasi dengan semangat kerja karyawan tidak tetap bagian produksi pada Perusahaan Tenun Pelangi Lawang.
- b. Bilamana ada, seberapa besar tingkat hubungan pemberian kompensasi dengan semangat kerja karyawan.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain :

- a. Bagi perusahaan tempat penelitian ini, khususnya pimpinan Perusahaan Tenun Pelangi Lawang dapat dijadikan acuan dalam mengambil suatu kebijakan, khususnya dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan.
- b. Bagi peneliti yang lain, dengan adanya karya ilmiah ini setidaknya dapat dijadikan perbandingan dengan penelitian yang akan maupun yang sudah dilakukan sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal.

1.4 Konsepsi Dasar

1.4.1. Kompensasi

Manusia sebagai sumber daya bersifat potensial/abstrak, tidak dapat diukur dari jumlahnya. Potensi itu merupakan proses dan hasil interaksi substansi fisik dan psikis, berupa kemampuan mencipta, kemampuan berfikir yang menghasilkan gagasan, kreativitas, inisiatif, kemampuan memecahkan masalah, memprediksi masa depan, keahlian dan ketrampilan. Kemampuan itu sangat tinggi nilainya, jika dikongkritkan menjadi kegiatan bisnis yang kompetitif. Sumber daya manusia yang potensial dan berkualitas bila dimiliki oleh organisasi/perusahaan akan mampu mengantarkan organisasinya dalam mencapai sukses.

Guna merangsang semangat kerja karyawan maka perlu adanya bentuk imbal jasa atas pekerjaan dan jasa-jasanya kepada perusahaan. Imbalan tersebut pada dasarnya merupakan penghargaan dan sekaligus ganjaran agar memberikan kontribusi secara maksimal dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya adalah berupa

pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, dengan pemberian kompensasi ini diharapkan dapat merangsang semangat kerja karyawan. Sebagai mana pendapat Dessler (1997:85) mengemukakan bahwa : “Kompensasi merupakan salah satu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.” Sedangkan Nawawi (2000:315) mendefinisikan “ Kompensasi bagi perusahaan sebagai Penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.” Selanjutnya Handoko (1996:155) mendefinisikan bahwa ; “ Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.”

Mengacu dari ketiga pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Kompensasi merupakan bentuk imbal jasa yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan atas pekerjaannya, diharapkan dengan pemberian kompensasi ini membuat karyawan tidak merasa bosan dan bergairah dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya, dengan perasaan tenang, tentram, tanpa ada gangguan.

Menurut Simamora (1995:431) kompensasi yang diberikan harus :

- 1). Memberi imbalan bagi kinerja karyawan
- 2). Tetap kompetitif di pasar tenaga kerja
- 3). Mempertahankan anggaran
- 4). Memikat karyawan baru
- 5). Mengurangi perputaran karyawan
- 6). Mempertahankan keuntungan perusahaan
- 7). Meningkatkan kepuasan kerja karyawan
- 8). Menghindari konflik dalam unit kerja
- 9). Memenuhi kebutuhan pribadi karyawan

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa hasil atau *return* dari kompensasi karyawan tidak mungkin untuk diukur dalam nilai uang. Dapat dipastikan bahwa hampir semua kompensasi harus didasarkan pada kepercayaan bukan pada pertimbangan uang riil.

Kompensasi ini terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yang diberikan pada karyawan berdasarkan kemampuan perusahaan. Sebagai mana pendapat Dessler (1997:85) yang menyatakan sebagai berikut : “Kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dalam bentuk upah, gaji, bonus dan kompensasi tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar majikan.”

Sejalan dengan pendapat diatas Handoko (1996:183) menyatakan sebagai berikut : “ Kompensasi terdiri dari kompensasi tidak langsung yang terkait dengan upaya penciptaan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan sedangkan kompensasi langsung terkait dengan upah dan gaji yang diterima karyawan.” Sedangkan Nawawi (2000:316) menyatakan sebagai berikut : “ Kompensasi merupakan penghargaan atau ganjaran yang terdiri kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan Insentif yang diterima oleh karyawan”.

Berkaitan dengan pendapat diatas, maka peneliti mengelompokkan dalam dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi karyawan yang menjadi pokok bahasan dalam penelitian ini adalah kompensasi yang diterima untuk karyawan tidak tetap bagian produksi terdiri dari :

a. Kompensasi langsung meliputi

Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diterima karyawan tidak tetap dalam bentuk uang, yang terdiri dari :

1). Upah

Upah menurut pendapat Moekijat (1989:56-57) mendefinisikan mengenai upah adalah sebagai berikut :

Yang dimaksud dengan upah dalam arti luas sering dipergunakan untuk menunjukkan pembayaran terhadap jasa-jasa, baik pembayaran kepada pekerja kasar, maupun kepada pegawai kantor, baik pembayaran itu didasarkan atas lamanya jam kerja, maupun atas hasil kerja atau ukuran-ukuran lain. Sedangkan dalam arti sempit upah merupakan balas jasa yang di bayar untuk jasa pegawai/pekerja jam-jaman atau pegawai-pegawai yang tidak bersifat melakukan pengawasan dan tata usaha.

Sedangkan menurut Flippo (1995:24) menyatakan bahwa : “Upah ialah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain.” Sejalan dengan pendapat diatas As’ad (1984:94) mendefinisikan upah adalah “ Penghargaan

dari energi karyawan yang di manifestasikan sebagai hasil produksi atau suatu jasa yang di anggap sama dengan itu, yang berujud uang, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan.

a). Proses Pembayaran Upah

Pada umumnya pembayaran upah dalam organisasi ditentukan oleh aliran kegiatan-kegiatan yang mencakup evaluasi pekerjaan, penulisan diskripsi pekerjaan, survei upah , analisis masalah-masalah organisasional yang relevan, penentuan harga pekerjaan (yang harus melebihi peraturan upah minimum), penetapan aturan-aturan administrasi pengupahan dan pada akhirnya pembayaran upah pada karyawan.

Evaluasi pekerjaan adalah berbagai prosedur sistematis untuk menentukan nilai relatif pekerjaan-pekerjaan. Tujuan dari evaluasi pekerjaan adalah untuk mengidentifikasi pekerjaan-pekerjaan mana yang harus dibayar lebih tinggi dari pada yang lainnya dan juga menentukan besarnya upah diferensial antara dua pekerjaan tertentu.

2). Insentif

Pada umumnya insentif terkait dengan rencana-rencana pembayaran yang digunakan untuk perangsang bagi karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Menurut Nawawi (2000:317) mendefinisikan insentif sebagai berikut : “Insentif adalah penghargaan/ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.” Selanjutnya Nasution (2000:168) mendefinisikan Insentis adalah : “Suatu program yang dilaksanakan perusahaan untuk dapat merangsang karyawan meningkatkan produktivitas dalam proses produksi”. Dalam hal ini insentif di berikan pada karyawan yang berprestasi. Tujuan dari pemberian insentif ini adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial di atas selain upah dan gaji dasar.

Menurut Nawawi (2000:317) pada dasarnya rencana-rencana insentif untuk karyawan dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori, yaitu berdasarkan unit keluaran (*price rates*) dan berdasarkan waktu (*time bonuses*)

b. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk pelayanan karyawan. Yang terdiri dari :

1). Perlindungan ekonomis terhadap bahaya

Menurut pendapat Handoko (1996:186) "Bentuk perlindungan terhadap bahaya pertama yang umum diperhatikan perusahaan adalah asuransi. Program asuransi ini bisa berbentuk asuransi jiwa, asuransi kesehatan dan asuransi kecelakaan kerja.

2). Program-program pelayanan Karyawan

Menurut pendapat Handoko (1996:187) bahwa : " Pada umumnya pihak perusahaan menyediakan berbagai bentuk bantuan atau pelayanan bermaksud untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan".

Kegiatan-kegiatan pelayanan perusahaan dapat berupa :

- a). Program rekreasi
- b). Cafeteria
- c). Perumahan
- d). Fasilitas Pembelian

Pemberian kompensasi mempunyai tujuan yang ingin di capai oleh perusahaan antara lain :

- 1). Memperoleh Personalia yang *Qualified*
- 2). Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang
- 3). Menjamin keadilan
- 4). Menghargai perilaku yang diinginkan
- 5). Mengendalikan biaya-biaya
- 6). Memenuhi peraturan legal

Handoko (1996:157)

Kebijaksanaan pemberian kompensasi selain bermanfaat bagi karyawan juga akan mendatangkan keuntungan bagi perusahaan menurut Ranupandoyo dan Husnan (1990:160), manfaat dari pemberian kompensasi bagi karyawan adalah sebagai berikut :

- 1). Memperbaiki semangat dan kesetiaan karyawan
- 2). Menurunkan tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja
- 3). Memperbaiki hubungan masyarakat
- 4). Mengurangi pengaruh organisasi buruh
- 5). Mengurangi campur tangan pemerintah dalam organisasi

Untuk itu pemberian kompensasi karyawan harus sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh karyawan dalam upaya untuk meningkatkan semangat kerjanya. Dampak psikologis bagi karyawan mereka akan merasa hasil kerjanya dihargai dan keutuhan hidup diperhatikan atau terjamin.

1.4.2 Semangat Kerja karyawan

Keberhasilan dalam proses kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat dipengaruhi oleh suasana diantara orang-orang yang melakukan pekerjaan itu. Apabila terdapat semangat kerja di antara karyawan, dapat diharapkan tugas pekerjaan yang diberikan pada mereka akan dilakukan lebih cepat dan baik. Melihat peranan yang cukup besar dari semangat kerja dalam memberikan sumbangan yang positif terhadap perolehan keuntungan bagi perusahaan, maka sudah selayaknya manajemen mempertahankan keberadaan semangat kerja dalam perusahaan. Semangat kerja menurut Nitisemito (1983:160) adalah : “ Melakukan pekerjaan lebih giat, sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan baik “. Jadi apa bila perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja maka akan banyak memperoleh keuntungan. Sedangkan William H. Knowles memberikan pengertian tentang semangat kerja yang dikutip oleh Zainun (1989:241) sebagai berikut

Semangat kerja adalah sikap mental dari individu-individu dan kelompok. Semangat kerja yang tinggi ditandai dengan kesenangan, kegairahan dan mengarah pada pekerjaan. Semangat kerja muncul dari kepuasan kerja di dalam menjalankan pekerjaan dan hubungan mereka dengan perusahaan.

Dengan meningkatnya semangat kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan produk akan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil serta dapat mengurangi perputaran karyawan.

Jadi banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu ; hubungan kerja yang harmonis, kesesuaian tugas yang diberikan, iklim kerja yang

menyenangkan, manfaat dari tercapainya tujuan organisasi serta imbalan yang diberikan. Untuk mengetahui semangat kerja karyawan dapat dilihat dari ciri-ciri sebagai berikut. Menurut Moekijat (1989:20) semangat kerja adalah : “ Sikap perorangan atau sikap kelompok orang-orang terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaan”. Semangat kerja yang tinggi ditandai :

- 1). Bila merasa baik
- 2). Bahagia
- 3). Optimis
- 4). Bangga atas pekerjaannya
- 5). Adanya kepuasan dalam kerja
- 6). Merasa tenang

Sedangkan menurut Nitisemito (1983:161), ciri-ciri semangat kerja yang rendah dapat ditandai oleh :

- 1). Rendahnya produktivitas kerja
- 2). Tingkat absensi yang tinggi
- 3). *Labour Turn Over* yang tinggi
- 4). Tingkat kerusakan produktivitas yang tinggi
- 5). Kegelisahan dimana-mana
- 6). Tuntutan yang sering terjadi
- 7). Pemogokan

Dari ciri-ciri di atas terlihat bahwa semangat kerja mempunyai peranan yang sangat vital terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan untuk itu harus benar-benar diperhatikan oleh pengelola perusahaan.

Sedangkan faktor-faktor yang menyebabkan turun naiknya semangat kerja menurut Siswanto (1989:265-266) yaitu :

- 1). Setiap tenaga akan memantau lingkungan kerjanya untuk memperoleh tanda-tanda yang mungkin mempengaruhi keberuntungan psikologisnya.
- 2). Berbagai macam informasi mengenai pekerjaan dinilai sebagai dukungan moral atau sebagai tekanan, atau sebagai suatu netral.
- 3). Dampak keputusan manajemen yang tidak sebagai mana mestinya.

Turunnya semangat kerja ditandai dengan menurunnya produktivitas kerja karyawan. Hal ini mempunyai pengertian bahwa meningkatnya semangat kerja ditandai dengan tingginya prestasi kerja karyawan. Sedangkan unsur-unsur yang mempengaruhi produktivitas menurut Handoko (1996:193) adalah kondisi utama dan penting yang menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu kepuasan kerja dan stress. Sedangkan menurut Anoraga dan Suyati (1995:76) memberikan penilaian sikap-sikap positif dari semangat kerja seperti; kesetiaan, kegembiraan, tanggung jawab dan kedisiplinan kerja. As'ad (1984:27) dalam bukunya yang berjudul Psikologi Industri semangat kerja dapat diukur melalui; kedisiplinan kerja, ketelitian, kerajinan kerja dan kegairahan kerja. Mengacu dari pendapat diatas maka peneliti menetapkan indikator yang dapat mengukur semangat kerja adalah : kedisiplinan kerja, kegairahan kerja, tanggung jawab kerja dan kepuasan kerja.

Indikator diatas dianggap peneliti merupakan faktor yang mengukur semangat kerja karyawan tidak tetap pada bagian produksi di Perusahaan Tenun Pelangi Lawang dalam melakukan aktivitasnya.

a. Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan kerja menurut pendapat Siswanto (1989:178) adalah sebagai berikut :

Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksinya apa bila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Sejalan dengan pendapat diatas Mockijat (1989:138) mengemukakan ada hubungan antara kedisiplinan kerja dengan semangat kerja yang tinggi seperti pendapatnya sebagai berikut :

Ada hubungan sangat erat antara moral atau semangat kerja yang tinggi dan disiplin. Apa bila pegawai-pegawai berbahagia dalam pekerjaannya maka mereka pada umumnya mempunyai disiplin. Sebaliknya apabila moral atau semangat kerja rendah, mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebijaksanaan yang kurang baik.

Seorang karyawan akan berdisiplin bila segala kebutuhan yang diinginkannya dapat terpenuhi. Sebaliknya seorang manajer akan berusaha memenuhi segala kebutuhan karyawannya bila karyawan tersebut mempunyai disiplin tinggi. Dengan

adanya kedisiplinan kerja yang tinggi akan berpengaruh pada semangat kerja karyawan.

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerjanya. Adapun tolak ukur dari kepuasan kerja yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standart kepuasannya. Menurut Handoko (1996:193) bahwa kepuasan kerja adalah : “Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”.

c. Kegairahan Kerja

Siswanto (1989:175) mendefinisikan kegairahan kerja sebagai berikut :

Kegairahan kerja merupakan kondisi dinamis yang dimiliki tenaga kerja untuk menyelesaikan suatu beban kerja yang diserahkan kepadanya dengan penuh kesungguhan dan tanggung jawab sehingga menghasilkan out put yang tinggi.

Kegairahan kerja memperlihatkan bahwa seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan senang hati, tidak mengeluh, kerja dengan puas, saling membantu dan sebagainya. Kegairahan kerja dapat meningkatkan semangat kerja yang tinggi, karena seorang karyawan akan menerima keadaan yang ada dalam organisasi dengan sepenuh hati.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab menurut pendapat Siswanto (1989:195) adalah sebagai berikut :

Kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

Sedangkan keterkaitan antara tanggung jawab dengan semangat kerja menurut Dessler (1997:55) menyatakan sebagai berikut :

Tinggi rendahnya tanggung jawab karyawan dalam pekerjaannya berkait dengan kepuasan kerja tersebut dalam suatu perusahaan. Tanggung jawab tersebut mencerminkan semangat kerja karyawan.

1.5 Hubungan antara Pemberian Kompensasi dengan Semangat Kerja Karyawan

Pemberian kompensasi baik yang bersifat langsung maupun yang bersifat tidak langsung oleh perusahaan mempunyai pengaruh dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Seperti yang di kemukakan oleh Hasibuan (1990:143), yang menyatakan bahwa : “Kompensasi hendaknya disusun berdasarkan unsur-unsur yang berasal dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (kesejahteraan berbentuk uang dan barang), supaya dapat merangsang semangat kerja”.

Adanya semangat kerja yang tinggi dari setiap karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Masalah semangat kerja memang harus selalu didasarkan pada tingkat pemenuhan kebutuhan dan rasa kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaan, dengan kata lain perlu adanya keseimbangan antara tenaga yang dikeluarkan dengan kondisi-kondisi yang mendukung dalam kelancaran dari tugas-tugas yang dibebankan kepada para karyawan.

Jadi dengan pemenuhan kebutuhan para karyawan melalui pemberian kompensasi, baik kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung secara tepat dan layak terhadap pekerjaan para karyawan, merupakan kewajiban bagi perusahaan. Dalam pemberian kompensasi tentunya harus disesuaikan dengan perkembangan perusahaan, dengan maksud agar setiap pemberian kompensasi tersebut bisa mendatangkan keuntungan secara ekonomis dan dapat dipertanggung jawabkan. Apa bila kompensasi yang diberikan kepada para karyawan memadai maka akan tumbuh semangat kerja yang tinggi pada diri setiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Pada akhirnya mampu menciptakan produktivitas kerja yang tinggi.

1.6 Model Analisis

Adapun kerangka berfikir yang berupa model analisis dalam penulisan ini adalah digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Model analisis.

1.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono,1999:306). Sejalan dengan pendapat diatas Arikunto (1993:62) mendefinisikan mengenai hipotesis adalah : “Pernyataan yang bersifat sementara dari masalah penelitian”. Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara dari masalah penelitian, maka perumusan hipotesis dalam masalah ini adalah :

a. Hipotesis Nihil (H_0) : Tidak ada hubungan antara pemberian kompensasi dengan semangat kerja karyawan tidak tetap bagian produksi pada Perusahaan Tenun Pelangi Lawang Kabupaten Malang.

Hipotesis Kerja (H_a):Ada hubungan antara pemberian kompensasi dengan semangat kerja karyawan tidak tetap bagian produksi pada Perusahaan Tenun Pelangi Lawang Kabupaten Malang

1.8 Operasionalisasi Konsep

Untuk mempermudah penelitian diperlukan operasional konsep. “Operasionalisasi konsep merupakan penjabaran dari pengertian suatu konsep yang abstrak kedalam difusi yang lebih operasional atau konkrit,” Bungin (2000:102), dengan bantuan beberapa variabel sebagai indikator yang dapat mengukur konsep tersebut. Dengan adanya indikator-indikator tersebut akan mempermudah dalam mengoperasionalkan konsep-konsep yang ada.

1.8.1 Variabel bebas (X)

Dalam penelitian ini adalah kompensasi karyawan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Kompensasi tersebut meliputi kompensasi bersifat langsung dan kompensasi tidak langsung.

a. Kompensasi Langsung

Merupakan salah satu bentuk balas jasa perusahaan kepada karyawan atas pekerjaannya, bentuk imbalan tersebut dapat langsung di terima oleh karyawan. Pemberian kompensasi langsung ini merupakan salah satu wujud dari penghargaan kepada karyawannya sehingga karyawan dalam bekerja akan merasa tenang, aman dan terjamin kehidupan ekonominya sehingga akan bekerja dengan semangat yang tinggi. Sedangkan item-item yang digunakan dalam pengukurannya adalah :

1). Upah

Perusahaan Tenun Pelangi Lawang dalam pemberian upah didasarkan pada hari kerja dari karyawan tidak tetap. Upah tersebut besarnya disesuaikan dengan pengalaman dan ketrampilan yang dimiliki oleh para karyawan.

2). Insentif

Perusahaan Tenun Pelangi Lawang memberikan insentif pada karyawan tidak tetap, yang dalam bekerjanya melebihi standar kerja yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Insentif ini diberikan pada karyawan tidak tetap bila menghasilkan produksi melebihi kuota yang telah ditetapkan perusahaan. Wujud pemberian insentif ini berupa penambahan sejumlah uang yang diterima pada saat pembayaran upah.

b. Kompensasi Tidak Langsung

Balas jasa tidak langsung yang diberikan kepada karyawan berupa selain uang, yang tujuan pemberian kompensasi ini adalah untuk memberikan rasa aman, tenang dan bersemangat dalam bekerja. Kompensasi tidak langsung ini dapat berbentuk pelayanan-pelayanan karyawan. Sedangkan item-item yang di pakai sebagai pengukurannya adalah :

2). Program pelayanan karyawan

Program pelayanan karyawan yang diberikan oleh Perusahaan Tenun Pelangi Lawang pada para pekerjanya dalam memenuhi kebutuhannya berupa : kantin, sarana peribadatan.

1.8.2 Variabel Terikat (Y)

Dalam penelitian ini adalah semangat kerja karyawan. Adapun yang dimaksud dengan semangat kerja adalah sikap mental dari para individu dan kelompok untuk melakukan pekerjaan dengan giat, sehingga pekerjaan akan dapat lebih cepat dan lebih baik, adapun sub variabel terikat tersebut :

a. Kedisiplinan kerja

Aktivitas produksi dapat berjalan dengan lancar apa bila ada aturan atau tata tertib yang harus di taati oleh para karyawan sebab dengan aturan tersebut karyawan akan menjalankan tugasnya sesuai dengan fungsinya. Adapun item-item dari kedisiplinan kerja :

- 1). Bekerja dengan mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan
- 2). Berpakaian seragam ditempat kerja
- 3). Kepatuhan karyawan terhadap jam kerja
- 4). Adanya sanksi terhadap karyawan yang melanggar

b. Kepuasan kerja

Merupakan kondisi emosional dimana karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya merasa senang atau tidak senang atas pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang karyawan terhadap pekerjaannya, hal ini dapat dinilai dari hasil out yang dicapainya atas pekerjaannya tersebut. Adapun item-item yang digunakan dari kepuasan kerja adalah :

- 1). Penempatan posisi karyawan
- 2). Kebanggaan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan
- 3). Rasa aman dan tentram

c. Tanggung jawab

Tanggung jawab kerja merupakan sikap karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, apakah ia benar-benar melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik dan tepat pada waktunya atau tidak. Adapun item-item dari tanggung jawab adalah :

- 1). Melaksanakan pekerjaan tepat pada waktunya
- 2). Penguasaan terhadap pekerjaan yang dibebankan
- 3). Meneliti ulang hasil pekerjaan

d. Kegairahan kerja

Kegairahan kerja merupakan kondisi dinamis, giat dan ulet dalam diri karyawan dalam bekerja. Kegairahan kerja sangat penting dalam menentukan berhasil tidaknya melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan. Adapun item-item dari kegairahan kerja adalah :

- 1). Kesiediaan mengerjakan tugas yang dibebankan
- 2). Tidak menunggu perintah dalam melaksanakan pekerjaan
- 3). Tidak pernah mengeluh

1.8.3 Skala Pengukuran

Selanjutnya untuk dapat membedakan pengukuran-pengukuran variabel yang terdiri dari berbagai indikator, maka peneliti menggunakan skala model likert seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (1999:86) menyatakan sebagai berikut : “ Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.”

Dalam skala likert variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Menurut Sugiyono (1999:86) menyatakan sebagai berikut : “Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, selanjutnya untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberikan skor “. Terdiri dari lima jenis yaitu :

- a. Jika responden menjawab (a) diberi nilai 5 (lima)
- b. Jika responden menjawab (b) diberi nilai 4 (empat)
- c. Jika responden menjawab (c) diberi nilai 3 (tiga)
- d. Jika responden menjawab (d) diberi nilai 2 (dua)
- e. Jika responden menjawab (e) diberi nilai 1 (satu)

Tabel 1. Penjenjangan Skala Ordinal

Interval	Skala Ordinal	Keterangan
7 – 8 kali	5	Selalu
5 – 6 kali	4	Sering
3 – 4 kali	3	Kadang-kadang
1 – 3 kali	2	Jarang sekali
0 kali	1	Tidak pernah

Pengkategorian untuk analisis frekuensi dari masing-masing indikator dihitung sebagai berikut :

Rumus 1.

$$\frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Banyaknya interval}}$$

Sugiyono (1999:88)

a. Indikator kompensasi langsung

$$\frac{(5 \times 5) - (5 \times 1)}{5} = \frac{20}{5} = 4$$

- Total skor 21 – 25, masuk kategori sangat tinggi
- Total skor 16 – 20, masuk kategori tinggi
- Total skor 11 – 15, masuk kategori netral
- Total skor 6 – 10, masuk kategori rendah
- Total skor 1 – 5, masuk kategori sangat rendah

b. Indikator kompensasi tidak langsung

$$\frac{(5 \times 5) - (5 \times 1)}{5} = \frac{20}{5} = 4$$

- Total skor 21 – 25, masuk kategori sangat tinggi
- Total skor 16 – 20, masuk kategori tinggi
- Total skor 11 – 15, masuk kategori netral
- Total skor 6 – 10, masuk kategori rendah
- Total skor 1 – 5, masuk kategori sangat rendah

c. Indikator kedisiplinan kerja

$$\frac{(4 \times 5) - (4 \times 1)}{5} = \frac{16}{5} = 3,2 = 3$$

- Total skor 17 – 20, masuk kategori sangat tinggi
- Total skor 13 – 16, masuk kategori tinggi
- Total skor 9 – 12, masuk kategori netral
- Total skor 5 – 8, masuk kategori rendah
- Total skor 1 – 4, masuk kategori sangat rendah

d. Indikator kepuasan kerja

$$\frac{(3 \times 5) - (5 \times 1)}{5} = \frac{10}{5} = 2$$

- Total skor 21 – 25, masuk kategori sangat tinggi
- Total skor 16 – 20, masuk kategori tinggi
- Total skor 11 – 15, masuk kategori netral
- Total skor 6 – 10, masuk kategori rendah
- Total skor 1 – 5, masuk kategori sangat rendah

e. Indikator tanggung jawab kerja

$$\frac{(3 \times 5) - (3 \times 1)}{5} = \frac{12}{5} = 2,4 = 2$$

- Total skor 13 – 15, masuk kategori sangat tinggi
- Total skor 10 – 12, masuk kategori tinggi
- Total skor 7 – 9, masuk kategori netral
- Total skor 4 – 6, masuk kategori rendah
- Total skor 1 – 3, masuk kategori sangat rendah

f. Indikator kegairahan kerja

$$\frac{(3 \times 5) - (3 \times 1)}{5} = \frac{12}{5} = 2,4 = 2$$

- Total skor 13 – 15, masuk kategori sangat tinggi
- Total skor 10 – 12, masuk kategori tinggi
- Total skor 7 – 9, masuk kategori netral
- Total skor 4 – 6, masuk kategori rendah
- Total skor 1 – 3, masuk kategori sangat rendah

Pengkategorian untuk analisis frekuensi dari masing-masing variabel dihitung sebagai berikut :

a. Variabel pemberian kompensasi oleh perusahaan

$$\frac{(10 \times 5) - (10 \times 1)}{5} = \frac{40}{5} = 8$$

- Total skor 40 – 49, masuk kategori sangat tinggi
- Total skor 30 – 39, masuk kategori tinggi
- Total skor 20 – 29, masuk kategori netral

- Total skor 10 – 19, masuk kategori rendah
 - Total skor 1 – 9, masuk kategori sangat rendah
- b. Variabel semangat kerja

$$\frac{(15 \times 5) - (15 \times 1)}{5} = \frac{60}{5} = 12$$

- Total skor 53 – 65, masuk kategori sangat tinggi
- Total skor 40 – 52, masuk kategori tinggi
- Total skor 27 – 39, masuk kategori netral
- Total skor 14 – 26, masuk kategori rendah
- Total skor 1 – 13, masuk kategori sangat rendah

1.9 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah langkah-langkah operasional dalam penelitian yang bertujuan untuk memecahkan masalah, sehingga diperoleh hasil yang benar, obyektif dan ilmiah. Menurut Sugiyono (1999:1), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatif dengan pendekatan positivisme. Menurut Sugiyono (1999:10), penelitian eksplanatif adalah “Penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel dengan variabel yang lain”. Menurut Umar (1998:64-65) pendekatan positivisme adalah “Pendekatan yang lebih berdasarkan pada data yang dihitung untuk menghasilkan penafsiran kualitatif yang kokoh. Langkah-langkah yang ditempuh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.9.1 Tahap Persiapan

a. Observasi pendahuluan

Observasi pendahuluan dilakukan dengan melihat langsung ke tempat perusahaan untuk mendapatkan data awal mengenai fasilitas, tunjangan dan jumlah karyawan.

b. Studi kepustakaan

Yaitu mempelajari tulisan para pakar dan praktisi yang berkaitan dengan masalah penelitian untuk memperoleh gambaran permasalahan secara jelas dan mencari alternatif pemecahan dari permasalahan yang dihadapi.

c. Menentukan daerah penelitian

Daerah penelitian merupakan tempat atau lokasi yang menjadi pusat pelaksanaan suatu kegiatan penelitian. Sesuai dengan tujuan dari penelitian ini, maka pemilihan daerah penelitian ditentukan pada Perusahaan Tenun Pelangi di Desa Ketindan Kecamatan Lawang Kabupaten Malang.

d. Penentuan populasi dan sampel

Populasi adalah jumlah unit keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga. Dalam setiap penelitian, populasi yang dipilih erat hubungannya dengan masalah yang ingin dipelajari Singarimbun dan Effendi (1995:152). Jadi yang dijadikan penelitian oleh penulis adalah karyawan tidak tetap bagian produksi Perusahaan Tenun Pelangi Kecamatan Lawang Kabupaten Malang. Alasan yang mendasari peneliti menentukan pilihan pada karyawan tidak tetap bagian produksi di karenakan pada bagian produksi banyak sekali menggunakan karyawan tidak tetap. Selain itu pada bagian produksi merupakan bagian yang sangat penting dalam menunjang kelangsungan hidup perusahaan.

Dalam penelitian ini populasi yang ada sebanyak 100 orang karyawan tidak tetap bagian produksi. Sampel yang diambil sebanyak 30 % dari total populasi. Alasan penentuan sampel sebanyak 30% mengacu dari pendapat Hadi (1997:73) mengemukakan pendapat bahwa, "Sebenarnya tidak ada ketentuan atau ketetapan yang mutlak berapa persen suatu sampel diambil dari populasi". Berdasarkan pendapat diatas jumlah sampel yang diambil sebanyak 30 karyawan tidak tetap bagian produksi. Teknik penarikan sampel yang penulis gunakan adalah *proporsional random sampling*, yang menurut Hadi (1997:82) "Sampel terdiri dari sub-sub sampel yang perimbangannya mengikuti perimbangan sub-sub populasi." Berdasarkan hal tersebut maka perincian untuk masing-masing sampel adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Distribusi Responden Penelitian

Bagian Produksi	Jumlah Populasi	Jumlah Pembulatan Sampel
Bahan baku benang	$4 \times 30 \% = 1,2$	1
Proses rilling	$4 \times 30 \% = 1,2$	1
Preses pencelupan	$6 \times 30 \% = 1,8$	2
Proses pengeringan	$6 \times 30 \% = 1,8$	2
Proses skir	$6 \times 30 \% = 1,8$	2
Proses palet	$4 \times 30 \% = 1,2$	1
Prose tenun	$20 \times 30 \% = 6$	6
Proses potong & jahit	$10 \times 30 \% = 3$	3
Proses press & pengepakan	$40 \times 30 \% = 12$	12
Jumlah		30

Sumber : data penelitian

Dalam distribusi responden penelitian, peneliti menetapkan untuk nilai 1,8 dibulatkan menjadi 2.

1.9.2 Tahap pengumpulan data

Dalam tahap ini data yang diperoleh adalah data primer dan data sekunder. Sebagai mana pendapat Supranto (1993:35) menyatakan sebagai berikut :

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari obyeknya dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan, sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari suatu organisasi atau perusahaan dalam bentuk yang sudah jadi berupa publikasi.

Dalam tahap pengumpulan data ini, data yang diperoleh meliputi :

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari pengamatan langsung dari tempat penelitian. Sedangkan yang termasuk dalam data primer meliputi :

1. Wawancara

Metode ini dipakai untuk mencari informasi yang diperlukan dengan cara tanya jawab langsung dengan karyawan tidak tetap bagian produksi, pimpinan perusahaan dan kepala bagian produksi dalam perusahaan tenun pelangi Lawang.

2. Kuisioner

Merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden dalam hal ini karyawan tidak tetap bagian produksi perusahaan tenun pelangi Lawang. Bertujuan untuk mencari data-data dan keterangan langsung dari responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pengamatan dan pencatatan terhadap data-data yang ada dalam tempat penelitian. Data sekunder terdiri dari :

1. Observasi

Observasi merupakan kegiatan penelitian dalam pencatatan dan pengamatan yang sistematis sehingga memperoleh gambaran dari obyek yang di selidiki, serta membantu dalam penelitian.

2. Dokumentasi

Merupakan suatu tehnik pengumpulan data yang berupa data sekunder guna melengkapi data-data primer yang telah diperoleh.

1.9.3 Tahap Pengolahan Data

Pada tahap pengolahan data ini, langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut :

a. Editing (pemeriksaan data)

Tahap pemeriksaan data dimaksudkan untuk meneliti kembali data yang sudah terkumpul dan untuk mengetahui apakah data itu siap untuk diproses lebih lanjut. Pemeriksaan data ini dilakukan terhadap jawaban yang telah ditulis oleh responden dalam kuisioner.

b. Pemberian kode

Tahap dimana data yang sudah masuk kemudian diklasifikasikan dengan jalan menandai masing-masing jawaban beri kode atau skor, dalam hal ini berbentuk angka.

c. Tabulasi

Tabulasi merupakan kegiatan memasukkan data ke dalam tabel sesuai dengan jenisnya, sehingga nantinya digunakan untuk memudahkan pembacaan terdapat data serta mempermudah penghitungan. Dengan melihat tabel akan dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan jawaban yang diberikan dalam kuisioner.

d. Analisis data

Menganalisis data merupakan suatu langkah yang paling penting dan kritis dalam suatu penelitian, peneliti harus menentukan alat analisis mana yang akan digunakan. Pemilihan alat analisis ini tergantung pada dari jenis data yang dikumpulkan, dalam mengolah data.

Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan tehnik korelasi Rank Spearman. Alasannya penggunaan tehnik korelasi rank spearman adalah korelasi rank spearman digunakan mencari hubungan atau untuk menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal, dan sumber data antar variabel tidak harus sama Siegel (1997:250) mengemukakan bahwa : "Rank Spearman adalah ukuran asosiasi yang menuntut kedua variabel diukur sekurang-kurangnya dalam skala sehingga obyek-obyek atau individu-individu yang dipelajari dapat di-rangking dalam dua rangkaian berurut."

a. Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), maka digunakan analisis data dengan rumus rank spearman sebagai berikut :

Rumus 2.

$$rs = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^N di^2}{N^3 - N}$$

(Siegel, 1997:253)

b. Sedangkan untuk menguji apabila dari jumlah rangking yang ada mempunyai angka kembar atau sama, digunakan rumus :

Rumus 3

$$r_s = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - di^2}{2 \sqrt{(\sum X^2)(\sum Y^2)}}$$

(Siegel, 1997:256)

Sedangkan ketentuan untuk mencari harga T_x dan T_y digunakan rumus sebagai berikut

Rumus 4 a.

$$T_x = \frac{t^3 - t}{12}$$

(Siegel, 1997:256)

Rumus 4 b.

$$T_y = \frac{t^3 - t}{12}$$

(Siegel, 1997:256)

Di mana :

Rumus 5 a.

$$\sum X = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_x$$

(Siegel, 1997:257)

Rumus 5 b.

$$\sum Y = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_y$$

(Siegel, 1997:257)

c. Dari hasil perhitungan nilai r_s kemudian dibandingkan dengan r_s tabel untuk taraf kesalahan 5% yang digunakan dalam penelitian ini dan $n=30$ (jumlah sampel), dengan kriteria sebagai berikut :

- 1). Jika hasil perhitungan r_s lebih besar atau sama dengan nilai r_s tabel maka H_a diterima dan H_o ditolak.
- 2). Jika hasil perhitungan r_s lebih kurang atau dari nilai r_s tabel maka H_a ditolak dan H_o diterima.

d. Sedangkan untuk mengetahui tingkat signifikansi dari nilai r_s maka dilakukan pengujian dengan rumus T - test.

Rumus 6.

$$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-(r_s)^2}}$$

(Siegel, 1997:264)

keterangan :

r_s = koefisien korelasi rank spearman

N = jumlah responden

d_i = perbedaan derajat antara pengubah atau deviasi (selisi dari setiap pasang rank /rank X-rank Y)

t = jumlah rank kembar

X_2 = variabel dari nilai X

Y_2 = variasi dari nilai Y

Tabel 3. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 - 0,199	= Sangat rendah
0,200 - 0,399	= Rendah
0,400 - 0,599	= Sedang
0,600 - 0,799	= Kuat
0,800 - 1,000	= Sangat kuat

Sumber : Interpretasi Koefisien Korelasi Sugiyono (1999:183)

Untuk mengetahui harga t ini signifikan atau tidak, maka perlu dibandingkan dengan tabel t, dengan taraf kesalahan yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5% dan $dk = N-2$ (Siegel, 1997:266). Karena di sini uji dua pihak dengan kriteria sebagai berikut :

- 1). Jika t test menunjukkan hasil yang lebih besar dari angka yang ditunjukkan pada t tabel, berarti variabel bebas (X) hubungan secara signifikan terhadap variabel (Y).
- 2). Jika t test menunjukkan hasil yang lebih kecil dari angka yang ditunjukkan pada t tabel, berarti variabel bebas (X) tidak berhubungan secara signifikan terhadap variabel (Y).

1.9.4 Tahap Pengambilan Kesimpulan

Pengambilan kesimpulan dalam penelitian ini didasarkan pada data yang di peroleh dari hasil penelitian dengan cara deduksi. Berkaitan dengan hal ini, Hadi (1997:42) menyatakan bahwa “ Dengan deduksi kita berangkat dari pengetahuan yang sifatnya umum dan bertitik tolak pada pengetahuan yang umum itu kita hendak menilai suatu kejadian yang khusus.” Dengan demikian penelitian ini berangkat dari teori kompensasi guna mengetahui hubungan pemberian kompensasi dengan semangat kerja karyawan tidak tetap bagian produksi pada Perusahaan Tenun Pelangi Lawang Kabupaten Malang.



II. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan Tenun Pelangi Lawang adalah perusahaan perorangan yang didirikan pada tahun 1971 oleh Bapak H. Anis Shahab. Perusahaan ini terletak di Jalan Hamid Rusdi No. 49, Desa Ketindan, Kecamatan Lawang yaitu di sebelah barat Kota Lawang Kabupaten Malang.

Pada mulanya perusahaan ini menggunakan sepuluh buah mesin tradisional serta beberapa alat pembantu lainnya. Pada saat itu Perusahaan Tenun Pelangi Lawang memperkerjakan sembilan belas orang tenaga kerja. Berbagai usaha dilakukan oleh pemilik perusahaan ini untuk meningkatkan mutu dan hasil produksinya. Perkembangan perusahaan ini ditandai dengan semakin luasnya daerah pemasaran yang semula hanya sekitar Kabupaten Malang kini telah merambah ke beberapa kota-kota lainnya.

Dengan semakin luasnya daerah pemasaran ini, maka pada tahun 1976 perusahaan menambah tenun sebanyak 32 buah serta menambah alat-alat pembantunya. Dengan memperoleh izin usaha sementara dari Departemen Perindustrian dengan No. 0301/Reg.08/Kanwil/13/AI/IUS/76. Selain itu perusahaan juga menambah tenaga kerja, memperbaiki bangunan dan prasarananya serta menambah kendaraan sebagai alat transportasi.

Pada bulan Oktober 1982, Perusahaan Tenun Pelangi Lawang menambah lagi mesin tenunnya, peralatan pendukung serta membangun gedung baru sebagai tempat operasi mesin-mesin yang baru tersebut. Pada saat ini, Perusahaan Tenun Pelangi Lawang telah memperoleh izin usaha tetap dari Departemen Perindustrian dengan No. 0608/Reg. 08/Kanwil/13/AI/IUT-39/t/82. Badan hukumnya dalam bentuk perusahaan perorangan dengan nama Perusahaan Tenun Pelangi yang menghasilkan sarung tenun sutera dan sarung tenun katun. Sedangkan merk perniagaan yang dipergunakan perusahaan Reg. No. 146258 dengan memakai nama Pelangi. Sejak tahun 1982 Bapak H. Anis Shahab di bantu saudaranya Bapak Edrus Shahab yang hingga sekarang dipercaya sebagai pimpinan dalam Perusahaan Tenun Pelangi.

Lokasi perusahaan merupakan salah satu unsur yang sangat penting untuk dipertimbangkan sebelum mendirikan perusahaan. Karena lokasi perusahaan sangat berpengaruh terhadap proses produksi secara keseluruhan, mulai dari penyediaan bahan baku sampai pemasaran produk.

Perusahaan Tenun Pelangi terletak di jalan Hamid Rusdi No. 49 Lawang. Dimana lokasi tersebut merupakan tempat kediaman dan sekaligus merupakan tempat kedudukan perusahaan. Dalam menentukan lokasi tersebut Perusahaan Tenun Pelangi mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

a. Sumber Tenaga Kerja

Dalam memenuhi tenaga kerja, perusahaan tidak mengalami kesulitan sebab disekitar perusahaan tersedia tenaga kerja yang cukup memadai baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

b. Transportasi

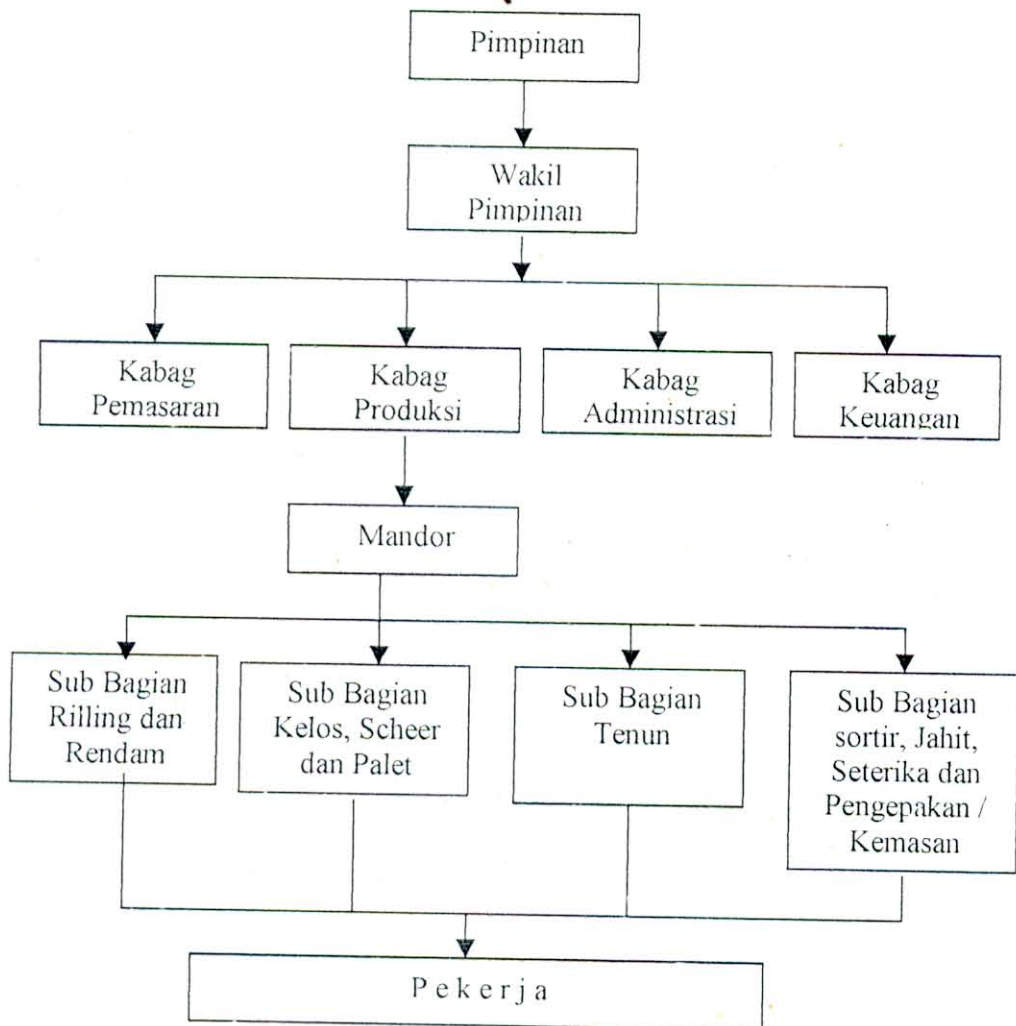
Aktivitas pengangkutan dapat berjalan lancar karena letak perusahaan berada dijalur lalu lintas yang sangat menguntungkan, yaitu jurusan Lawang – Surabaya dan juga dapat dilewati segala jenis kendaraan.

2. 2 Struktur Organisasi

Pengertian organisasi dalam arti badan adalah sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan organisasi dalam arti bagan atau struktur adalah gambaran secara skematis tentang hubungan kerja sama orang-orang yang terdapat dalam suatu badan untuk mencapai suatu tujuan (Manulang, 1991:83).

Perusahaan yang semakin bertambah besar, persoalan mengenai organisasi dan manajemen semakin bertambah ruwet. Kegagalan perusahaan sesungguhnya adalah gambaran kegagalan dalam mengorganisir dan memimpin perusahaan. Untuk mencapai hasil yang baik serta tertib organisasi dan tata laksana tugas, Perusahaan Tenun Pelangi Lawang melaksanakan struktur organisasi garis, dimana wewenang mengalir dari pimpinan pada bawahannya secara teratur sehingga jelas masing-masing tugas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

Gambar 2. Bagan Struktur Organisasi Perusahaan Tenun Pelangi Lawang



Sumber data : Perusahaan Tenun Pelangi Lawang

Berikut ini akan diuraikan secara umum dari setiap bagian pada struktur organisasi Perusahaan Tenun Pelangi Lawang sebagai berikut :

1). Pimpinan

Dalam hal ini pimpinan perusahaan merupakan pemilik dari perusahaan tersebut.

Tugas dari Pimpinan perusahaan adalah :

- a). Bertugas menentukan kebijaksanaan dan bertanggung jawab penuh atas kelangsungan hidup perusahaan.
- b). Memimpin dan mengkoordinasi tugas-tugas yang dilakukan karyawannya.
- c). Mengusahakan dan menyetujui penerimaan dan pengeluaran uang dalam perusahaan.
- d). Mengangkat dan memberhentikan kepala bagian dan karyawannya.

2). Wakil Pimpinan

Wakil pimpinan perusahaan diangkat dan diberhentikan oleh pemilik perusahaan.

Tugas dari Wakil Pimpinan adalah :

- a). Membantu pimpinan dalam membuat dan melaksanakan kebijaksanaan perusahaan.
- b). Menetapkan dan merencanakan pembelian bahan baku.
- c). Bertanggung jawab sepenuhnya kepada pimpinan perusahaan.
- d). Menggantikan pimpinan apabila tidak ada di tempat.

3). Kepala Bagian Pemasaran

Kepala Bagian Pemasaran diangkat dan diberhentikan oleh pimpinan perusahaan. Dalam menjalankan fungsinya Kabag. Pemasaran dibantu oleh satu orang Kasubag. Pemasaran.

Tugas dari Kepala Bagian Pemasaran adalah :

- a). Bertanggung jawab dalam melakukan penjualan.
- b). Menyusun laporan penjualan perusahaan dan mengenai perkembangan pemasaran secara rutin kepada pimpinan.
- c). Menjaga hubungan dengan penyalur, mencari daerah pemasaran yang baru serta mempertahankan daerah pemasaran yang telah dicapai.

- d). Mengikuti perkembangan selera konsumen untuk jenis, model dan produk yang dihasilkan.

4). Kepala Bagian Produksi

Kepala Bagian Produksi diangkat dan diberhentikan oleh pimpinan perusahaan. Dalam menjalankan fungsinya dibantu oleh Kasub.Bag Produksi.

Tugas dari Kepala Bagian Produksi adalah :

- a) Menyusun rencana pembelian bahan baku dengan melihat persediaan bahan baku yang tersedia.
- b) Bertanggung jawab atas kelancaran proses produksi yang dijalankan.
- c) Bertanggung jawab terhadap kualitas barang-barang/ produk yang dihasilkan.
- d) Membuat design corak sarung yang akan dibuat dan menentukan jenis serta bahan yang diperlukan.

5). Kepala Bagian Administrasi

Kepala Bagian Administrasi diangkat dan diberhentikan oleh pimpinan perusahaan. Dalam menjalankan fungsinya dibantu oleh satu orang Kasub.Bag Administrasi.

Tugas dari Kepala Bagian Administrasi/Personalia adalah :

- a) Melaksanakan semua kegiatan administrasi perusahaan.
- b) Melaksanakan semua kegiatan surat-menyurat dan menyimpan arsip-arsip perusahaan.
- c) Mengkoordinasikan dan mengontrol absensi serta prestasi kerja para karyawan.
- d) Bertanggung jawab atas seluruh kegiatan personalia, administrasi kantor dan keamanan perusahaan.

6). Kepala Bagian Keuangan

Diangkat dan diberhentikan oleh pimpinan perusahaan. Dibantu oleh Kasub.Bag Keuangan.

Tugas dari Kepala Bagian Keuangan adalah :

- a) Mencatat semua penerimaan dan pengeluaran perusahaan.

- b) Melaksanakan dan mempertimbangkan waktu secepatnya untuk penanganan pembayaran dan penyetoran.
- c) Bertanggung jawab atas keuangan perusahaan dan memberikan laporannya setiap periode kepada pimpinan.

7). Mandor

Mandor diangkat dan diberhentikan oleh pimpinan perusahaan.

Tugas dari Mandor adalah :

- a) Mengawasi para pekerja pada sub bagian.
- b) Membuat laporan kepada Bagian Produksi sebagai atasannya tentang jalannya proses produksi.

8). Sub Bagian Rilling, Rendam dan Penjemuran

Tugas dari sub bagian ini adalah :

- a) Menyempurnakan penggulungan benang.
- b) Membuat adonan untuk pencelupan dan merendam benang pada adonan tersebut.
- c) Menjemur benang yang telah direndam.

9). Sub Bagian Kelos, Scheer dan Palet

Tugas dari sub bagian ini adalah :

- a) Membersihkan benang dari kotoran.
- b) Menentukan corak sarung dengan mesin skir.
- c) Memproses benang untuk mendapatkan paletan jahitan benang.

10). Sub Bagian Tenun

Tugas dari sub bagian tenun adalah :

- a) Memproses benang dengan mesin untuk dijadikan sarung.
- b) Mengatur produksi agar menghasilkan produksi yang baik.

11). Sub Bagian Sortir, Jahit, Sertika dan Pengepakan

Tugas dari sub bagian ini adalah :

- a) Penyortiran dan memisahkan yang rusak dan yang baik serta menjahit sarung.
- b) Merapikan dan menghaluskan sarung yang telah dijahit dengan menyeterika.
- c) Membungkus sarung yang telah diseterika atau dilakukan pengepakan sarung untuk siap dipasarkan.

2.3 Personalia

2.3.1 Jumlah Karyawan

Dalam menjalankan aktivitas kerjanya Perusahaan Tenun Pelangi Lawang menggunakan tenaga kerja yang disesuaikan dengan bakat dan keahliannya. Tenaga kerja tersebut terdiri dari tenaga kerja tetap dan tenaga kerja tidak tetap. Adapun rinciannya dalam Perusahaan Tenun Pelangi Lawang terdiri dari pria maupun wanita sebagai berikut :

Tabel 4 a. Jumlah Karyawan Tetap Perusahaan Tenun Pelangi Lawang

No.	Jenis Pekerjaan	Jumlah
1.	Pimpinan	1 orang
2.	Wakil Pimpinan	1 orang
3.	Bagian Penjualan	11 orang
4.	Bagian Pembelian	6 orang
5.	Bagian Produksi	7 orang
6.	Bagian Personalia	4 orang
7.	Bagian Administrasi	10 orang
8.	Bagian Pengiriman	10 orang
Jumlah		50 orang

Sumber : Perusahaan Tenun Pelangi Lawang, 2000

Tabel 4 b. Jumlah Karyawan Tidak Tetap Perusahaan Tenun Pelangi Lawang

No.	Jenis Pekerjaan	Jumlah
1.	Sub Bagian Bahan Baku Benang	4 orang
2.	Sub Bagian Rilling	4 orang
3.	Sub Bagian Pencelupan	6 orang
4.	Sub Bagian Kelos/pengeringan	6 orang
5.	Sub Bagian Skir	6 orang
6.	Sub Bagian Palet	4 orang
7.	Sub Bagian Tenun	25 orang
8.	Sub Bagian Potong & jahit	10 orang
9.	Sub Bagian Press & Pengepakan	40 orang
Jumlah		100 orang

Sumber : Perusahaan Tenun Pelangi Lawang, 2000

2.3.2 Kualitas Karyawan Dilihat dari Pendidikan

Berdasarkan jumlah karyawan yang ada pada Perusahaan Tenun Pelangi Lawang, maka mengenai tingkat pendidikan karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mengembangkan sumber daya manusia dalam arti meningkatkan ketrampilan pekerjaan. Adapun tingkat pendidikan karyawan yang ada pada Perusahaan Tenun Pelangi Lawang adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Daftar Tingkat Pendidikan Karyawan Perusahaan Tenun Pelangi Lawang Tahun 2000

No.	Pendidikan	Jumlah
1.	SD	45
2.	SMP	46
3.	SMU	54
4.	Sarjana	5

Sumber data : Perusahaan Tenun " Pelangi" Lawang, 2000

2.3.3 Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan yang digunakan oleh Perusahaan Tenun Pelangi Lawang ada 3 (tiga) macam, yaitu :

a. Upah Harian

Upah yang diberikan kepada karyawan Sub bagian Produksi yang biasanya di hitung berdasarkan jumlah hari kerja dan pembayarannya dilakukan setiap hari terakhir dalam satu minggu Rp. 48.000,- (per hari Rp. 8.000,-). Untuk karyawan tidak tetap yang mempunyai ketrampilan atau sudah berpengalaman upah yang diberikan per hari Rp. 15.000,-.

b. Gaji Bulanan

Gaji yang diberikan dalam jumlah yang sudah ditentukan akhir bulan. Gaji bulanan ini berkisar antara Rp. 325.000,- hingga Rp. 650.000,- yang diberikan perusahaan kepada karyawan tetap yaitu bagian pemasaran, administrasi, keuangan dan bagian produksi.

2.3.4 Penggunaan Jam Kerja

Jam kerja disini maksudnya adalah batas waktu/jam kerja yang ditetapkan perusahaan untuk menjalankan aktivitas sehari-hari. Perusahaan Tenun Pelangi Lawang dengan perincian jam kerja sebagai berikut :

- a. Hari Senin – Sabtu (kecuali hari Jum'at)

Jam kerja	07.00 – 16.00 WWBI
Istirahat	11.30 – 12.30 WWBI
- b. Hari Jum'at

Jam kerja	07.00 – 17.00 WWBI
Istirahat	11.00 – 13.00 WWBI
- c. Hari libur perusahaan ditetapkan berdasarkan kalender atau hari libur nasional.

2.3.5 Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan Perusahaan Tenun Pelangi Lawang kepada karyawannya adalah sebagai berikut :

- a. Biaya pengobatan dan biaya penggantian obat.
- b. Asuransi kecelakaan kerja
- c. Tunjangan hari raya.
- d. Untuk karyawan wanita yang melahirkan, diberikan tunjangan oleh perusahaan untuk membantu biaya persalinan dan juga diberikan waktu cuti maksimal selama 3 bulan.

2.4 Produksi dan Hasil Produksi

2.4.1 Proses Produksi

Proses produksi yang dilakukan oleh Perusahaan Tenun Pelangi Lawang, adalah secara terus-menerus. Hal ini dilakukan baik ada pesanan atau tidak ada pesanan, karena sasaran dari produknya adalah masyarakat umum dan bukan ditujukan pada pemesan saja. Maka kalau dilihat dari sifat produksinya, produksi perusahaan ini tergolong pada produk massa.

2.3.4 Penggunaan Jam Kerja

Jam kerja disini maksudnya adalah batas waktu/jam kerja yang ditetapkan perusahaan untuk menjalankan aktivitas sehari-hari. Perusahaan Tenun Pelangi Lawang dengan perincian jam kerja sebagai berikut :

- a. Hari Senin – Sabtu (kecuali hari Jum'at)

Jam kerja	07.00 – 16.00 WWBI
Istirahat	11.30 – 12.30 WWBI
- b. Hari Jum'at

Jam kerja	07.00 – 17.00 WWBI
Istirahat	11.00 – 13.00 WWBI
- c. Hari libur perusahaan ditetapkan berdasarkan kalender atau hari libur nasional.

2.3.5 Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan Perusahaan Tenun Pelangi Lawang kepada karyawannya adalah sebagai berikut :

- a. Biaya pengobatan dan biaya penggantian obat.
- b. Asuransi kecelakaan kerja
- c. Tunjangan hari raya.
- d. Untuk karyawan wanita yang melahirkan, diberikan tunjangan oleh perusahaan untuk membantu biaya persalinan dan juga diberikan waktu cuti maksimal selama 3 bulan.

2.4 Produksi dan Hasil Produksi

2.4.1 Proses Produksi

Proses produksi yang dilakukan oleh Perusahaan Tenun Pelangi Lawang, adalah secara terus-menerus. Hal ini dilakukan baik ada pesanan atau tidak ada pesanan, karena sasaran dari produknya adalah masyarakat umum dan bukan ditujukan pada pemesan saja. Maka kalau dilihat dari sifat produksinya, produksi perusahaan ini tergolong pada produk massa.

Proses produksi yang diadakan Perusahaan Tenun Pelangi Lawang ini jika dilihat dari proses produksi sejak dari bahan baku menjadi barang jadi merupakan proses produksi yang bersifat terus menerus atau *continous process of production*, sebab proses produksi yang dilaksanakan pada urutannya selalu tetap dan selalu sama, mulai dari proses rilling sampai proses pengepakan. Sedangkan jalannya proses produksi yang dilaksanakan adalah sebagai berikut :

a. Tahap I (proses rilling)

Benang yang di rilling adalah benang yang berasal dari PATAL, yang berupa gulungan-gulungan kecil dimasukkan pada mesin rilling untuk untuk digulung kembali guna memudahkan dalam proses pencelupan benang.

b. Tahap II (Proses Pencelupan)

Pada proses ini benang yang sudah digulung dan dipisah-pisahkan dari mesin rilling diikat menjadi beberapa bagian kemudian dicuci dengan tripol 200 cc (bahan anti deterjen) yang berfungsi untuk menghilangkan kotoran yang melekat agar warna mudah meresap ke dalam benang. Proses pencelupan merupakan suatu proses absorpsi dan difusi, mula-mula zat warna diabsorpsi pada permukaan serat benang kemudian zat warna mendifusi ke dalam massa serat melalui pori-pori saluran benang, warna celupan ditentukan oleh difusi zat warna ke dalam serat benang.

c. Tahap III (Proses Pengeringan)

Benang yang sudah dicelup lalu dikeringkan dengan sinar matahari atau diangi-anginkan. Hal ini tergantung dari cuaca saat pencelupan.

d. Tahap IV (Proses Kelosan)

Setelah benang digulung kembali dalam bentuk kelosan dengan menggunakan mesin kelos. Tujuannya pengelosan untuk meratakan benang dan juga membersihkan kotoran-kotoran yang ada pada benang untuk kemudian dijadikan dalam bentuk cones sehingga tidak menyulitkan dalam proses berikutnya.

e. Tahap V (Proses Skir)

Mula-mula gulungan benang dalam bentuk cones disusun pada creel sebanyak yang dibutuhkan, kemudian ujung dari benang ditarik satu persatu dan

dilumatkan pada transpet. Penjaga benang otomatis selanjutnya dimasukkan dalam sisir halus oleh satu helai benang, tetapi sebelum masuk ke dalam sisir benang tersebut, dibatasi oleh batang pembatas benang, agar benang tidak keluar dari sisir skir. Setelah helai per helai benang disusun serta disejajarkan dengan rol penghantar benang. Akhirnya semua ujung benang dijadikan satu digulung pada Boom lusi yang telah digerakkan oleh penggerak Boom lusi.

f. Tahap VI (Proses Paletan)

Benang yang sudah masuk dalam mesin kelos yang berbentuk cone diambil beberapa bagian sesuai dengan keperluan, kemudian di proses dalam bentuk palet oleh mesin palet, setelah stap dimasukkan ke dalam sekoci.

g. Tahap VII (Proses Tenun)

Setelah benang pakan dan benang lusi siap pada mesin tenun, maka penenunan stop untuk dioperasikan.

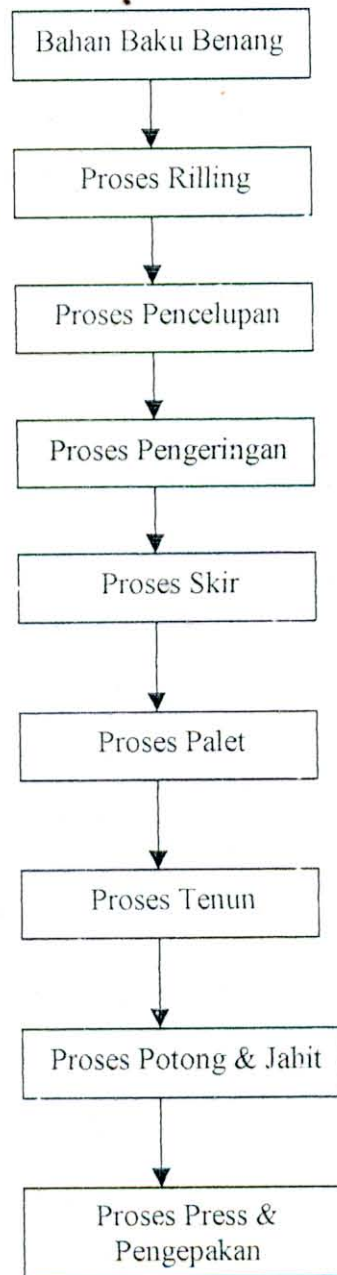
h. Tahap VIII (Proses Potong dan Jahit)

Kain sarung yang sudah dalam bentuk kain panjang dipotong menjadi pisahan sarung perpotong yang siap untuk dijahit. Potongan sarung yang sudah jadi, siap untuk dicuci, dengan tujuan untuk menghilangkan noda-noda yang tertinggal dikain, selain itu juga agar bahan pewarnanya tidak lekas pudar.

i. Tahap IX (Proses Press dan Pengepakan)

Kain sarung yang sudah kering dibawa kebagian pengepakan dengan terlebih dahulu telah dilipat sesuai dengan ukuran kemasannya dan dipress dengan mesin press. Setelah kain sarung di kemas dalam bentuk pak, kain sarung siap untuk diserahkan ke gudang yang juga merupakan show room penjualan.

Gambar 3. Skema Proses Produksi Perusahaan Tenun Pelangi Lawang



Sumber data : Perusahaan Tenun Pelangi Lawang

2.4.2 Mesin dan Peralatan yang Digunakan

Tabel 6. Macam, Jumlah Serta Penggunaan ATM (Alat Tenun Mesin) Tahun 2000

No.	Nama Mesin	Jumlah (Unit)	Penggunaan
1.	Mesin Rilling	2	Menggunakan benang dari konis ke pak
2.	Mesin Kelos	4	Menggulung benang ke dalam kelosan
3.	Mesin Skir	3	Menyusun benang dan menggulung menjadi satu
4.	Mesin	2	Menggulung benang pakan yang melintang
5.	Scheeboom	5	Menyekat benang yang melintang
6.	Mesin Palet	2	Memisahkan benang
7.	Mesin Cucuk	38	Membuat sarung
8.	Mesin Tenun	10	Menjahit sarung
9.	Mesin Jahit	4	Memproses kain menjadi sarung
10.	Mesin Proses	9	Tempat mencelupkan kain
11.	Bak Pencelup Alat Penjemur	4	Menjemur sarung
Jumlah		83	

Sumber data : Perusahaan Tenun Pelangi Lawang, 2000.

2.4.3 Hasil Produksi

Produk yang dihasilkan oleh Perusahaan Tenun Pelangi Lawang yaitu sarung yang terdiri dari sarung cotton dan sarung teteron rayon dalam satu ukuran sedang (100 x 110 cm).

Tabel 7. Realisasi Produksi Perusahaan Tenun Pelangi Lawang Tahun 1997 – 2000 (Dalam Potong)

Tahun	Jenis Produk		Jumlah
	S. Cotton	S. Teteron	
1997	18.700	41.900	60.600
1998	19.650	42.700	62.350
1999	20.850	43.450	64.350
2000	22.100	44.550	66.650

Sumber data : Perusahaan Tenun Pelangi Lawang

Tabel 8. Realisasi Penjualan Perusahaan Tenun Pelangi Lawang Tahun 1997 – 2000 (Dalam Potong)

Tahun	Jenis Produk		Jumlah
	S. Cotton	S. Teteron	
1997	18.600	41700	60.300
1998	19.500	42.500	62.000
1999	20.650	43.350	64.000
2000	22.000	44.400	66.400

Sumber data : Perusahaan Tenun Pelangi Lawang

2.4.4 Persediaan Bahan baku

Persediaan merupakan bahan-bahan yang harus ada sebelum dibutuhkan dalam proses produksi, yang meliputi bahan baku utama dan bahan baku pembantu. Bahan baku yang dipergunakan dalam Perusahaan Tenun Pelangi Lawang tersebut di antara :

a. Bahan Baku Utama :

1). Benang Cotton

Ukuran :

a). 40/s dan 60/s (benang single)

b). 40/z dan 60/z (benang double)

2). Benang Tetoron

Ukuran :

- a). 40/s dan 60/s (benang single)
- b). 40/z dan 60/z (benang double)

b. Bahan Baku Pembantu :

- 1). Garam biru B
- 2). Naftol ASBO (warna-warni)
- 3). Nafbo ASGO (warna-warni)
- 4). Kaustik
- 5). Sulfit
- 6). Wenter Class

Dengan jumlah yang persediaan yang mencukupi dapat membantu kelancaran pelaksanaan proses produksi dalam perusahaan.

2.5 Pemasaran Hasil Produksi

Daerah pemasaran dari hasil produksi Perusahaan Tenun Pelangi Lawang meliputi daerah : Malang, Surabaya, Pasuruan, Lamongan, Probolinggo, situbondo, Jember dan Banyuwangi.

2.6 Penentuan dan Kebijaksanaan Harga Jual

Adapun penetapan harga jual yang diberikan oleh Perusahaan Tenun Pelangi Lawang dalam memasarkan hasil produksinya sebagai berikut :

- a. Untuk kain sarung cotton Rp. 16.500/buah
- b. Untuk kain sarung tetoron Rp. 14.500/buah

Penetapan harga jual tersebut berdasarkan kepada biaya produksi yang dikeluarkan perusahaan untuk biaya aktivitas usahanya dan ditambah dengan tingkat keuntungan antara 20 % sampai dengan 30 %.

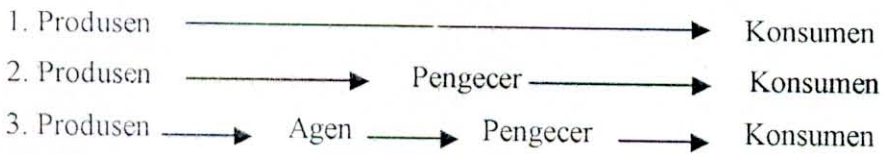
Untuk kebijaksanaan harga jual yang ditawarkan oleh Perusahaan Tenun Pelangi Lawang adalah sebagai berikut :

- a. Untuk pembelian dalam kota Lawang dengan sistem pembayaran kontan pada pembelian partai dalam jumlah besar maka produk akan diantar.

- b. Untuk konsumen yang memesan harus membayar uang muka sebesar 50 % sedangkan sisanya dilunasi pada saat produk tersebut diterima.

2.7 Saluran Distribusi

Saluran distribusi merupakan suatu kegiatan menyampaikan barang dari produsen ke konsumen. Adapun saluran distribusi yang digunakan oleh Perusahaan Tenun Pelangi Lawang adalah sebagai berikut :



Gambar 4. Proses Saluran Distribusi Perusahaan Tenun Pelangi lawang.

2.8 Promosi Penjualan

Promosi merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam manajemen pemasaran. Karena promosi dapat mempengaruhi dan menghasilkan produk kepada konsumen. Perusahaan dalam melaksanakan promosi hanya menggunakan reklame yang terbatas yaitu :

- a. Memasang papan nama pada perusahaan
- b. Merk yang terdapat pada sarung
- c. Pemberian kalender pada agen penjualan yang membeli dalam jumlah tertentu

2.9 Pesaing dan Persaingan

Setiap perusahaan pasti mengalami persaingan dipasaran apabila produk yang dihasilkan adalah sama. Dan apabila ini tidak dicermati oleh pimpinan perusahaan tidak tertutup kemungkinan konsumen akan meninggalkan produk perusahaan tersebut dan beralih ke produk lain.

Demikian pula dengan Perusahaan Tenun Pelangi Lawang yang juga mempunyai para pesaing dalam memasarkan produknya. Adapun para pesaing dari Perusahaan Tenun Pelangi Lawang adalah sebagai berikut :

- a. Perusahaan Tenun Tanjung Lawang
- b. Perusahaan Tenun Ratna Lawang
- c. Perusahaan Tenun Ragin Lawang

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan pada analisis data, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Bahwa Hubungan Pemberian Kompensasi (X) dengan Semangat Kerja (Y) mempunyai hubungan yang kuat.
2. Besar tingkat hubungan pemberian kompensasi dapat diketahui dari perhitungan sebagai berikut; didapat r_s hitung = 0,914 > r_s tabel = 0,364 dan $t_{hit} = 11,907 >$ dari $t_{tab} = 1,701$.

Dengan demikian ada hubungan yang kuat dan signifikan antara pemberian Kompensasi baik berupa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung dalam merangsang karyawan tidak tetap bagian produksi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Hal ini mempunyai pengertian bahwa dengan semakin besar pemberian kompeasasi yang diberikan maka semakin tinggi pula tingkat semangat kerja karyawan tidak tetap bagian produksi pada perusahaan tenun pelangi Lawang Kabupaten Malang.

4.2 Saran

Berdasarkan uraian diatas, karena ada hubungan yang sangat kuat dan signifikan maka dapat disarankan bahwa Perusahaan Tenun Pelangi Lawang Kabupaten Malang dalam hal pemberian kompensasi bila diberikan secara maksimal akan dapat meningkat semangat kerja karyawan. Dalam hal ini pemberian kompensasi pada karyawan sudah bagus sehingga semangat kerja khususnya karyawan tidak tetap bagian produksi dapat meningkat, kebijakan perusahaan yang demikian hendaknya tetap dipertahankan supaya tingkat semangat kerja karyawan tetap tinggi akan meningkat pula produktitas perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asri, M dan A. S Budi. 1986. *Pengelolaan Karyawan*. Yogyakarta : BPFE
- As'ad, M. 1989. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Azwar, S. 1997. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : IKAPI
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Erlangga
- Dharma, A. 1993. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Erlangga
- Flippo, E. 1995. *Manajemen Personalia*. Jakarta : BPFE
- Handoko, T. Hani. 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE UGM
- Hasibuan, MSP. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CV. Haji Mas Agung
- Hadi, Sutrisno. 1995, *Metodelogi Research*, Andi Offset, Yogyakarta
- Kartasapoetra, G. 1988. *Hukum Perburuan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*. Jakarta : Bina Aksara
- Koentjaraningrat. 1990. *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta : PT. Gramedia
- Moekijat. 1989. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung : Alumni
- Nitisemito, Alex S. 1983. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Ranupandojo, H dan Suad Husnan. 1990. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE UGM
- Siegel, Sidney. 1997. *Statistik Non Parametrik*. Jakarta : PT. Gramedia
- Simamora, H. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKM
- Singarumbun, Masri dan Effendi Sofyan, 1989, *Metode Penelitian Survey*, LPFE, Jakarta
- Siswanto, B. 1989. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru
- Soepomo, Imam. 1992. *Hukum Perburuan : Undang-Undang dan Peraturan*. Jakarta : Djambatan
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Mandar Maju
- Supranto, J. 1993. *Metode Ramalan Kuantitatif Untuk Perencanaan Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta : Rineka Cipta

- Sutrisno, Hadi, 1997, *Metodelogi Research*, Andi Offset, Yogyakarta
- Wiradini. 1989. *Evaluasi Pekerjaan*. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo
- Zaim, Buchari. 1984. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta : Balai Aksara
- Zainun, Bukhori. 1989. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta : Balai Aksara
- Depertemen Tenaga Kerja Republik Indonesia. 1997. *Undang-Undang Republik Indonesia*. Jakarta
- Tim Universitas Jember. 1998. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember : Universitas Jember

Lampiran 1.

Tabel Data Berdasarkan Skor Terhadap Indikator Pemberian Kompensasi Langsung.

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

Sumber Data : Data Primer Hasil Penelitian.

Lampiran 2.

Tabel Data Berdasarkan Skor Terhadap Indikator Pemberian Kompensasi Tidak Langsung.

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

Sumber Data : Data Primer Hasil Penelitian

Lampiran 3.

Tabel Data Berdasarkan Skor Terhadap Indikator Kedisiplinan Kerja.

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

Sumber Data : Data Primer Hasil Penelitian

Lampiran 4.

Tabel Data Berdasarkan Skor Terhadap Indikator Kepuasan Kerja.

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

Sumber Data : Data Primer Hasil Penelitian

Lampiran 5.

Tabel Data Berdasarkan Skor Terhadap Indikator Tanggung jawab Kerja.

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

Sumber Data : Data Primer Hasil Penelitian

Lampiran 6.

Tabel Data Berdasarkan Skor Terhadap Indikator Kegairahan Kerja .

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

Sumber Data : Data Primer Hasil Penelitian

Lampiran 15.

Tabel Kerja untuk mencari korelasi antara Variabel Pemberian Kompensasi (X) dan Variabel Semangat Kerja (Y)

No.	Total Skor		Rank		d _i	d _i ²
	X	Y	X	Y		
1.	41	65	26	29	- 3	9
2.	42	62	29	23	6	36
3.	39	61	18,5	20	- 1,5	2,25
4.	39	59	18,5	16	2,5	6,25
5.	39	62	18,5	23	- 4,5	20,25
6.	37	57	8,5	6,5	2	4
7.	39	59	18,5	16	2,5	6,25
8.	39	59	18,5	16	2,5	6,25
9.	38	57	12,5	6,5	6	36
10.	39	59	18,5	16	2,5	6,25
11.	35	55	2	2,5	- 0,5	0,25
12.	38	58	12,5	11	1,5	2,25
13.	40	61	23,5	20	3,5	12,25
14.	36	57	5	6,5	- 1,5	2,25
15.	37	58	8,5	11	- 2,5	6,25
16.	42	67	29	30	- 1	1
17.	35	57	2	6,5	- 4,5	20,25
18.	42	63	29	26,5	2,5	6,25
19.	38	58	12,5	11	1,5	2,25
20.	39	59	18,5	16	2,5	6,25
21.	39	62	18,5	23	- 4,5	20,25
22.	36	56	5	4	1	1
23.	41	63	26	26,5	- 0,5	0,25
24.	37	61	8,5	20	- 11,5	132,25
25.	35	55	2	2,5	- 0,5	0,25
26.	37	58	8,5	11	- 2,5	6,25
27.	41	63	26	26,5	- 0,5	0,25
28.	38	58	12,5	11	1,5	2,25
29.	36	54	5	1	4	16
30.	40	63	23,5	26,5	- 3	9
Total					0	379,5

Sumber Data : Data Primer yang diolah.

Lampiran 24.

Perhitungan rank untuk X

e. Total skor 35, masuk rangking :

$$\frac{1+2+3}{3} = \frac{6}{3} = 2$$

b. Total skor 36, masuk rangking :

$$\frac{4+5+6}{3} = \frac{15}{3} = 5$$

c. Total skor 37, masuk rangking :

$$\frac{7+8+9+10}{4} = \frac{34}{4} = 8,5$$

d. Total skor 38, masuk rangking :

$$\frac{11+12+13+14}{4} = \frac{50}{4} = 12,5$$

e. Total skor 39, masuk rangking :

$$\frac{15+16+17+18+19+20+21+22}{8} = \frac{148}{8} = 18,5$$

f. Total skor 40, masuk rangking :

$$\frac{23+24}{2} = \frac{47}{2} = 23,5$$

g. Total skor 41, masuk rangking :

$$\frac{25+26+27}{3} = \frac{78}{3} = 26$$

h. Total skor 42, masuk rangking :

$$\frac{28+29+30}{3} = \frac{87}{3} = 29$$

Perhitungan Rank untuk Y :

a. Total skor 54, masuk rangking :

$$\frac{1}{1} = 1$$

b. Total skor 55, masuk rangking :

$$\frac{2+3}{2} = \frac{5}{2} = 2,5$$

c. Total skor 56, masuk rangking :

$$4$$

d. Total skor 57, masuk rangking : •

$$\frac{5 + 6 + 7 + 8}{4} = \frac{26}{4} = 6,5$$

e. Total skor 58, masuk rangking :

$$\frac{9 + 10 + 11 + 12 + 13}{5} = \frac{55}{5} = 11$$

f. Total skor 59, masuk rangking :

$$\frac{14 + 15 + 16 + 17 + 18}{5} = \frac{80}{5} = 16$$

g. Total skor 61, masuk rangking :

$$\frac{19 + 20 + 21}{3} = \frac{60}{3} = 20$$

h. Total skor 62, masuk rangking :

$$\frac{22 + 23 + 24}{3} = \frac{69}{3} = 23$$

i. Total skor 63, masuk rangking :

$$\frac{25 + 26 + 27 + 28}{4} = \frac{106}{4} = 26,5$$

j. Total skor 65, masuk rangking :

$$29$$

k. Total skor 67, masuk rangking :

$$30$$

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai rank kembarnya cukup banyak, maka dibuat faktor koreksinya (t). Dalam korelasi variabel yang tertulis diatas dapat diketahui jumlah N, yaitu 30 sedangkan jumlah d_i^2 adalah 379,5, adapun variasi rank untuk t_x adalah :

3 data untuk rank 2 : maka $t = 3$

3 data untuk rank 5 : maka $t = 3$

4 data untuk rank 8,5 : maka $t = 4$

4 data untuk rank 12,5 : maka $t = 4$

8 data untuk rank 18,5 : maka $t = 8$

2 data untuk rank 23,5 : maka $t = 2$

3 data untuk rank 26 : maka $t = 3$

3 data untuk rank 29 : maka $t = 3$

Dari data tersebut dapat dimasukkan dalam rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}\sum T_x &= \frac{t^3 + t}{12} \\ &= \frac{3^3 - 3}{12} + \frac{3^3 - 3}{12} + \frac{4^3 - 4}{12} + \frac{4^3 - 4}{12} + \frac{8^3 - 8}{12} + \frac{2^3 - 2}{12} + \frac{3^3 - 3}{12} + \frac{3^3 - 3}{12} \\ &= \frac{27 - 3}{12} + \frac{27 - 3}{12} + \frac{64 - 4}{12} + \frac{64 - 4}{12} + \frac{512 - 8}{12} + \frac{8 - 2}{12} + \frac{27 - 3}{12} + \frac{27 - 3}{12} \\ &= \frac{24}{12} + \frac{24}{12} + \frac{60}{12} + \frac{60}{12} + \frac{504}{12} + \frac{6}{12} + \frac{24}{12} + \frac{24}{12} \\ &= 2 + 2 + 5 + 5 + 42 + 0,5 + 2 + 2 \\ &= 60,5\end{aligned}$$

adapun variasi rank untuk t_y adalah :

1 data untuk rank 1 : maka $t = 1$

2 data untuk rank 2,5 : maka $t = 2$

1 data untuk rank 4 : maka $t = 1$

4 data untuk rank 6,5 : maka $t = 4$

5 data untuk rank 11 : maka $t = 5$

5 data untuk rank 16 : maka $t = 5$

3 data untuk rank 20 : maka $t = 3$

3 data untuk rank 23 : maka $t = 3$

4 data untuk rank 26,5 : maka $t = 4$

1 data untuk rank 29 : maka $t = 1$

1 data untuk rank 30 : maka $t = 1$

Dari data tersebut dapat dimasukkan dalam rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}\sum T_Y &= \frac{t^3 + t}{12} \\ &= \frac{1^3-1}{12} + \frac{2^3-2}{12} + \frac{1^3-1}{12} + \frac{4^3-4}{12} + \frac{5^3-5}{12} + \frac{5^3-5}{12} + \frac{3^3-3}{12} + \frac{3^3-3}{12} + \frac{4^3-4}{12} + \frac{1^3-1}{12} \\ &= \frac{6}{12} + \frac{60}{12} + \frac{120}{12} + \frac{120}{12} + \frac{24}{12} + \frac{24}{12} + \frac{60}{12} \\ &= 0,5 + 5 + 10 + 10 + 2 + 2 + 5 \\ &= 34,5\end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas dapat di cari harga $\sum X^2$ dan Y^2 sebagai berikut :

$$\begin{aligned}\sum X1^2 &= \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_X \\ &= \frac{30^3 - 30}{12} - 60,5 \\ &= \frac{27000 - 30}{12} - 60,5 \\ &= \frac{26970}{12} - 60,5 \\ &= 2247,5 - 60,5 = 2187\end{aligned}$$

Untuk harga $\sum Y^2$ sebagai berikut :

$$\begin{aligned}\sum Y^2 &= \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_Y \\ &= \frac{30^3 - 30}{12} - 34,5 \\ &= \frac{27000 - 30}{12} - 34,5 \\ &= \frac{26970}{12} - 34,5 \\ &= 2247,5 - 34,5 = 2213\end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas dapat diketahui harga-harga dari nilai :

$$\sum T_x = 60,5 \quad \sum d_i^2 = 379,5$$

$$\sum T_y = 34,5$$

$$\sum X^2 = 2187$$

$$\sum Y^2 = 2213$$

Selanjutnya untuk mengetahui korelasi antara X dan Y karena adanya nilai kembar, maka korelasi tersebut dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut

$$r_s = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - d_i^2}{2\sqrt{(X^2)(Y^2)}}$$

$$r_s = \frac{2187 + 2213 - 379,5}{2\sqrt{(2187)(2213)}}$$

$$r_s = \frac{4400 - 379,5}{2\sqrt{4839831}}$$

$$r_s = \frac{4020,5}{2 \times 2199,96}$$

$$r_s = \frac{4020,5}{4399,9}$$

$$r_s = 0,914$$

Perhitungan tersebut menunjukkan hasil koefisien sebesar 0,914. Apabila nilai tersebut dibandingkan dengan harga kritis untuk $N = 30$ dengan $\alpha = 0,05$ pada tabel harga kritis r_s diperoleh nilai 0,364, maka hasil perhitungan korelasi tersebut lebih besar dari harga kritisnya. Artinya H_0 ditolak.

$$r_s \text{ hitung} = 0,914$$

$$r_s \text{ tabel} = 0,364$$

Jadi $r_s \text{ hitung} > r_s \text{ tabel}$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa :

“ Ada hubungan antara pemberian Kompensasi dengan semangat kerja karyawan tidak tetap bagian produksi pada perusahaan tenun pelangi Lawang Kabupaten Malang”.

Sesuai dengan pedoman pemberian interpretasi yang dikemukakan Sugiyono, jika koefisien korelasi yang diperoleh berada pada harga 0,800 – 1,00 tergolong mempunyai hubungan yang sangat kuat, maka dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan semangat kerja karyawan.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi hasil korelasi r_s tersebut maka dapat diuji dengan menggunakan rumus uji t sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 t_{\text{test}} &= r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-(r_s)^2}} \\
 t_{\text{test}} &= 0,914 \sqrt{\frac{30-2}{1-(0,914)^2}} \\
 &= 0,914 \sqrt{\frac{28}{1-0,835}} \\
 &= 0,914 \times \sqrt{169,69} \\
 &= 0,914 \times 13,027 \\
 t_{\text{test}} &= 11,907
 \end{aligned}$$

Perhitungan diatas menunjukkan hasil T- test sebesar 11,907. Apabila nilai tersebut dibandingkan dengan harga tabel, dimana $db = N-2 = 28$ dengan $\alpha = 0,05$ pada tabel harga kritis t diperoleh nilai 1,701 maka jelaslah bahwa besarnya T-test lebih besar dari harga tabel, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y.

$$T\text{-test} = 11,907$$

$$T\text{-tabel} = 1,701$$

$T\text{-test} > T\text{-tabel}$, berarti hubungan antara variabel X dengan variabel Y adalah signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa :

“ Ada hubungan yang signifikan antara pemberian Kompensasi dengan semangat kerja karyawan tidak tetap bagian produksi pada perusahaan tenun pelangi Lawang Kabupaten Malang”.

DAFTAR KUISIONER

A. Identitas Peneliti

- 1. Nama : Sunariyo Eko Putro
- 2. NIM : 96 - 2048
- 3. Jurusan/Prog. Studi : Ilmu Administrasi / Administrasi Niaga
- 4. Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik
- 5. Alamat : Jl. Bangka I/24 Jember

B. Pengantar

Dalam rangka menyelesaikan pendidikan strata I (S1) pada jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Niaga, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember, penulis melakukan penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah ada korelasi antara pemberian kompensasi dengan semangat kerja karyawan tidak tetap bagian produksi pada Perusahaan Tenun Pelangi Lawang Kabupaten Malang.

Dalam rangka tujuan tersebut, saya mohon dengan hormat kesediaan anda untuk membantu dengan cara mengisi daftar pertanyaan yang penulis ajukan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, dan kerahasiaan dari jawaban yang diberikan akan penulis jaga sepenuhnya. Perlu diketahui pula bahwa penelitian ini hanya semata-mata sebagai bahan penyusunan skripsi. Dengan ini tidak ada sangkut-pautnya dengan urusan kepegawaian anda.

Dalam kesempatan yang baik ini, penulis mengucapkan terima kasih atas kesediaan anda yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi daftar kuisisioner ini. Akhir kata penulis mohon ma'af apa bila ada kata-kata yang kurang berkenan di hati anda.

Hormat Saya,

Penulis

C. Identitas Responden

1. No. Responden :.....
2. Jenis Kelamin :.....
3. Umur :.....
4. Pendidikan :.....
5. Lama Bekerja :.....
6. Bagian :.....

D. Indikasi waktu bulan Januari – Oktober 2001

E. Daftar Pertanyaan

Isilah daftar pertanyaan berikut dibawah ini dengan cara menyilang (x) salah satu jawaban yang sudah tersedia.

I. Variabel Kompensasi

a. Kompensasi Langsung

1. Selama bekerja di perusahaan tenun pelangi Lawang, apakah upah yang anda terima sesuai dengan kebutuhan hidup ? (karyawan baru Rp.8000,- dan karyawan berpengalaman/memiliki ketrampilan Rp.15.000,-)
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak sesuai
 - e. Sangat tidak sesuai

Alasan

2. Bagaimana proses pemberian upah yang anda terima di perusahaan tenun pelangi Lawang ?
 - a. Sangat lancar
 - b. Lancar
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak lancar
 - e. Sangat tidak lancar

Alasan

3. Menurut anda, apakah besarnya upah yang anda terima layak dengan jam kerja anda ?
- Sangat layak
 - Layak
 - Ragu-ragu
 - Tidak layak
 - Sangat Tidak layak
- Alasan
4. Apakah insentif yang diberikan perusahaan tenun pelangi Lawang pada karyawan lancar ?
- Sangat lancar
 - Lancar
 - Ragu-ragu
 - Tidak lancar
 - Sangat tidak lancar
- Alasan
5. Menurut anda, apakah besarnya insentif yang di terima sesuai dengan yang di harapkan ?
- Sangat sesuai
 - Sesuai
 - Ragu-ragu
 - Tidak sesuai
 - Sangat tidak sesuai
- Alasan
- b. Kompensasi Tidak Langsung**
1. Bagaimana pendapat anda terhadap pelayanan kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan ?
- Sangat memuaskan
 - Memuaskan
 - Ragu-ragu
 - Tidak memuaskan
 - Sangat tidak memuaskan
- Alasan

2. Ketika anda menerima pelayanan kesehatan tersebut, apakah proses pelayanannya lancar ?
- Sangat lancar
 - Lancar
 - Ragu-ragu
 - Tidak lancar
 - Sangat tidak lancar
- Alasan
3. Bagaimana tanggapan anda mengenai program asuransi kecelakaan kerja di Perusahaan Tenun Pelangi Lawang ?
- Sangat senang
 - Senang
 - Ragu-ragu
 - Tidak senang
 - Sangat tidak senang
- Alasan
4. Bagaimana tanggapan anda mengenai perlindungan kerja dengan adanya program asuransi terhadap bahaya tersebut ?
- Sangat memuaskan
 - Memuaskan
 - Ragu-ragu
 - Tidak memuaskan
 - Sangat tidak memuaskan
- Alasan
5. Bagaimana tanggapan anda mengenai Program Pelayanan Karyawan misalnya : kantin yang ada di Perusahaan Tenun Pelangi Lawang ?
- Sangat senang
 - Senang
 - Ragu-ragu
 - Tidak senang
 - Sangat tidak senang
- Alasan

II. Variabel Semangat Kerja

a. Kedisiplinan Kerja

1. Bagaimana pendapat anda jika harus bekerja dengan mengikuti peraturan yang ditentukan oleh Perusahaan Tenun Pelangi Lawang ?
 - a. Sangat perlu
 - b. Perlu
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak perlu
 - e. Sangat tidak perluAlasan
2. Bagaimana tanggapan anda jika harus berpakaian seragam di tempat kerja ?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setujuAlasan
3. Bagaimana pendapat anda jika harus disiplin terhadap jam kerja yang ditetapkan oleh Perusahaan Tenun Pelangi Lawang ?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setujuAlasan
4. Bagaimana tanggapan anda tentang adanya sanksi bagi karyawan yang melanggar ?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setujuAlasan

b. Kepuasan Kerja

1. Bagaimana menurut anda tentang penempatan posisi karyawan di Perusahaan Tenun Pelangi Lawang ?

- a. Sangat tepat
- b. Tepat
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak tepat
- e. Sangat tidak tepat

Alasan

2. Menurut anda apakah perlu diadakan pergantian posisi pekerjaan tiap periode tertentu ?

- a. Sangat perlu
- b. Perlu
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak perlu
- e. Sangat tidak perlu

Alasan

3. Bagaimana pendapat anda, apakah merasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan ?

- a. Sangat bangga
- b. Bangga
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak bangga
- e. Sangat tidak bangga

Alasan

4. Bagaimana menurut anda mengenai keamanan yang dirasakan di Perusahaan Tenun Pelangi Lawang ?

- a. Sangat terpenuhi
- b. Terpenuhi
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak terpenuhi
- e. Sangat tidak terpenuhi

Alasan

- 5. Bagaimana menurut anda mengenai ketentraman kerja yang dirasakan di Perusahaan Tenun Pelangi Lawang ?
 - a. Sangat terpenuhi
 - b. Terpenuhi
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak terpenuhi
 - e. Sangat tidak terpenuhi
 Alasan

c. Tanggung jawab

- 1. Menurut anda jika karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya tepat pada waktunya ?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
 Alasan
- 2. Apakah anda bisa menguasai pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan ?
 - a. Sangat bisa
 - b. Bisa
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak bisa
 - e. Sangat tidak bisa
 Alasan
- 3. Apakah anda bersedia jika diminta ulang hasil pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan ?
 - a. Sangat bersedia
 - b. Bersedia
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak bersedia
 - e. Sangat tidak bersedia
 Alasan

d. Kegairahan Kerja

1. Bagaimana tanggapan anda jika ada karyawan yang merasa tidak keberatan dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan ?

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

Alasan

2. Bagaimana pendapat anda jika karyawan dalam mengerjakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya tidak perlu menunggu perintah dalam melaksanakan pekerjaan ?

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

Alasan

3. Apakah anda melaksanakan pekerjaan selalu dengan perasaan senang ?

- a. Sangat senang
- b. Senang
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak senang
- e. Sangat tidak senang

Alasan

TABEL II
NILAI-NILAI DALAM DISTRIBUSI t

α untuk uji dua pihak (two tail test)						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
α untuk uji satu pihak (one tail test)						
dk	0,25	0,10	0,005	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,486	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,165
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,178	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,132	2,623	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,743	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

TABEL XIII
TABEL NILAI-NILAI RHO

N	Taraf	Signif	N	Taraf	Signif
	5%	1%		5%	1%
5	1,000		16	0,506	0,665
6	0,886	1,000	18	0,475	0,626
7	0,786	0,929	20	0,450	0,591
8	0,738	0,881	22	0,428	0,562
9	0,683	0,833	24	0,409	0,537
10	0,648	0,794	26	0,392	0,515
12	0,591	0,777	28	0,377	0,496
14	0,544	0,715	30	0,364	0,478



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN

Alamat : Jl. Kalimantan No. 37, Telepon (0331) 337818, JEMBER 68121
E-mail : lemlit_unej @ jember.telkom.net.id

Nomor : 1256 /J25.3.1/PL.5/2001
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan ijin melaksanakan penelitian**

16 Oktober 2001

Kepada : **Yth. Sdr. Pemimpin
Perusahaan Tenun Pelangi Lawang
Kabupaten Malang
di-**



MALANG.

Menunjuk surat pengantar dari Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember No. 3635/J25.1.2/PL.5/2001 Tanggal 16 Oktober 2001, perihal ijin penelitian mahasiswa :

Nama/NIM : SUNARIYO EKO PUTRO / 96-2048
Fakultas/Jurusan : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik/Administrasi Niaga
Alamat : Jl. Bangka III/8 Jember.
Judul Penelitian : Hubungan Pemberian Kompensasi Dengan Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tenun Pelangi Lawang Kabupaten Malang.
Lokasi : Kec. Lawang, Kabupaten Malang.
Lama Penelitian : 2 (dua) bulan.

maka kami mohon dengan hormat bantuan serta perkenan saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa bersangkutan dalam melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan saudara disampaikan terima kasih.



DR. H. Sutikto, MSc.
NIP. 131/131 022

Tembusan Kepada Yth. :

1. Sdr. Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember
2. Mahasiswa ybs.
3. Arsip



ANIES SHAHAB

MEMPRODUKSI :

SARUNG SUTRA - MERCERIZED - COTTON - STAFLE FIBRE

Perusahaan :

JL.Hamid Rusdi No. 49 Telp. (0341) 424508 Lawang

Rumah

JL.Hamid Rusdi No. 8 Telp. (0341) 426560 Lawang

SURAT KETERANGAN

No. 157/PTP/P.P/X/2001

Kami yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama : Sunariyo Eko Putro

Nim : 96 - 2048

Jurusan : Ilmu Administrasi Niaga

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Judul Skripsi : Hubungan Pemberian Kompensasi Dengan Semangat Kerja
Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tenun "Pelangi"
Lawang Kabupaten Malang.

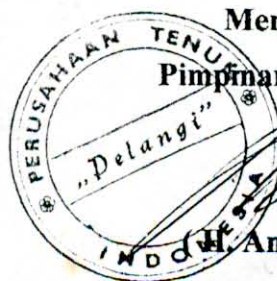
Telah melakukan penelitian di Perusahaan Tenun "Pelangi" Lawang Kabupaten
Malang untuk memperoleh data-data guna penyusunan skripsi.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 30 Oktober 2001

Mengetahui,

Pimpinan Perusahaan



(Anis Shahab)

