



**Pengaruh Pemberian Insentif Dan Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Kecap Sawi Di Kabupaten Kediri Tahun 2002**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat ujian guna memperoleh Gelar Sarjana Strata 1 (S-1) Program Studi Pendidikan Ekonomi Pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember



Asal:	Hadiah Pembelian	Klass
Terima Tgl:	5 MAR 2004	658.3
No. Induk:		DAH
Oleh :	Pengkatalog: <i>Sdy</i>	p e,

**Awang Cahyo Dahono**  
NIM. 980210301196

*MARUJE MEN PESAWAI*

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS JEMBER  
2004**

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ (الرعد: ١١)

Sesungguhnya, Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum, sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.

(Q.S Ar-ra'd:11).

Perjuangan yang berat, di dalam menjalani kehidupan adalah menjaga setiap perkataan...dan

Perbuatan yang terberat, di dalam hidup adalah menjaga sikap dan tingkah perilaku...serta

Tanggung jawab yang sangat berat adalah menjaga kepercayaan.

(Umar Bin Khattab).

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

1. Ayahanda **Mayor Inf. Mujiyo Hadi Wiyono** dan Ibunda **Lilik Minarti**, yang telah memberikan kasih sayang dan do'anya;
2. Adik-adikku tersayang **Dinar Santikara, S.Sos.** dan **Morvendo Bintang Timur** yang selalu memberikan dorongan dan nasehat demi keberhasilanku;
3. Hormatku **Muhammad Asyikin** dan **Samanikatun, Mas Muhammad Ersyad, S.Pt.** serta rekanku dalam hidup **Arisatun Nasuhah, S.Pd.** yang selalu menyertai dalam setiap langkahku.
4. Rekan-rekan di **Himpunan Mahasiswa Islam (HMI)** terutama **Masku Haryono, Alfian, Sugono, Bos Prih, Djatmiko, dan Adhekku Dayat, Hudi, Syaiful, Day, Irvan, pak muslih, ustadz komar, dik kris, ibu kom, Dhek yuli** dan rekan seperjuangan di **Wisma Insan Cita** yang kubanggakan.
5. Rekan-rekan di **Badan Eksekutif Mahasiswa FKIP 2002-2003.** **Mas heru, pak Leopold, Agung Nugroho, Dik Babun Sanusi, Kang Mas Nanang, dik silvi,** dan lain sebagainya bersama **Kabinet Warung Kopi.**
6. Almamater yang selalu kujunjung tinggi.

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN PENERAPAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
BAGIAN PRODUKSI PT. KECAP SAWI DI KABUPATEN KEDIRI  
TAHUN 2002**

**SKRIPSI**

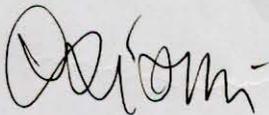
Diajukan untuk dipertahankan di depan penguji sebagai salah satu syarat menyelesaikan program pendidikan sarjana strata satu (S-1) Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Program Studi Pendidikan Ekonomi pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember.

Oleh :

Nama : AWANG CAHYO DAHONO  
NIM : 980210301196  
Angkatan Tahun : 1998  
Tempat, Tanggal Lahir : Jayapura, 14 Juli 1978  
Jurusan / Program : Pendidikan IPS / Pendidikan Ekonomi

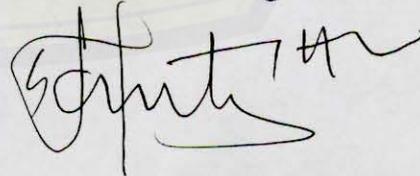
Disetujui Oleh :

Dosen Pembimbing I



Dra. Sri Wahyuni, M.Si  
NIP. 136 386 651

Dosen Pembimbing II



Dra. Hj. Sri Kantun, M.Ed.  
NIP. 131 592 359

HALAMAN PENGESAHAN

Telah Diterima dan Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi Guna  
Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu ( S – 1 )  
Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Program Studi Pendidikan Ekonomi  
Pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Jember

Hari : Jum'at  
Tanggal : 30 Januari 2004  
Tempat : Gedung II FKIP Universitas Jember

Tim Penguji

Ketua

Drs. H. Sutrisna Djaja, M.M  
NIP. 131 570 077

Sekretaris

Dra. Hj. Sri Kantun, M. Ed.  
NIP. 131 592 359

Anggota Penguji

1. Drs. Umar HM Saleh, M. Si.  
NIP. 131 759 359

:(.....)

2. Dra. Sri Wahyuni, M. Si.  
NIP. 136 386 651

:(.....)

Mengetahui,

Dekan

Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan



Drs. H. Dwi Suparno, M. Hum  
NIP. 131 274 727

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada kita semua khususnya penulis sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan moril dan materiil dari berbagai pihak. Oleh Karena itu, perkenankan penulis untuk mengucapkan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Jember
2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember
3. Kepala Perpustakaan Universitas Jember beserta staf dan karyawan
4. Ketua Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
5. Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
6. Dosen Pembimbing I dan Dosen Pembimbing II
7. Dosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan khususnya Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Jember
8. Pimpinan PT. Kecap Sawi Kediri beserta staf dan karyawan.
9. Almamater tercinta

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya, untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis khususnya dan pembaca umumnya.

Jember, Nopember 2003

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN MOTTO.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PENGAJUAN .....	iv
HALAMAN PENGESAHAN .....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DENAH PT. KECAP SAWI KEDIRI.....	xi
ABSTRAK.....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	2
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	3
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu .....	5
2.2 Dasar Teori Tentang Pemberian Insentif .....	5
2.2.1 Bonus.....	7
2.2.2 Premi .....	8
2.3 Dasar Teori Tentang Disiplin Kerja.....	8
2.3.1 Ketaatan Pada Hari Kerja.....	10
2.3.2 Ketaatan Pada Jam Kerja.....	10
2.3.3 Ketaatan Pada Peraturan Perusahaan .....	11
2.4 Dasar Teori Tentang Produktivitas Kerja.....	12
2.5 Dasar Teori Tentang Pengaruh Pemberian Insentif dan Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan .....	14
2.6 Hipotesis Penelitian.....	15

## **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Rancangan Penelitian .....	16
3.2 Definisi Operasional Variabel .....	16
3.2.1 Pemberian Insentif .....	16
3.2.2 Disiplin Kerja .....	17
3.2.3 Produktivitas Kerja .....	17
3.3 Metode Penentuan Lokasi Penelitian .....	17
3.4 Metode Penentuan Responden .....	17
3.5. Data dan Sumber Data .....	18
3.5.1 Data .....	18
3.5.2 Sumber Data .....	18
3.6. Metode Pengumpulan Data .....	18
3.6.1 Metode Angket .....	18
3.6.2 Metode Interview .....	19
3.6.3 Metode Observasi .....	19
3.6.4 Dokumentasi .....	20
3.7. Teknik Pengolahan Dan Analisa Data .....	20
3.7.1 Teknik Pengolahan Data .....	20
3.7.2 Analisa Data .....	22

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

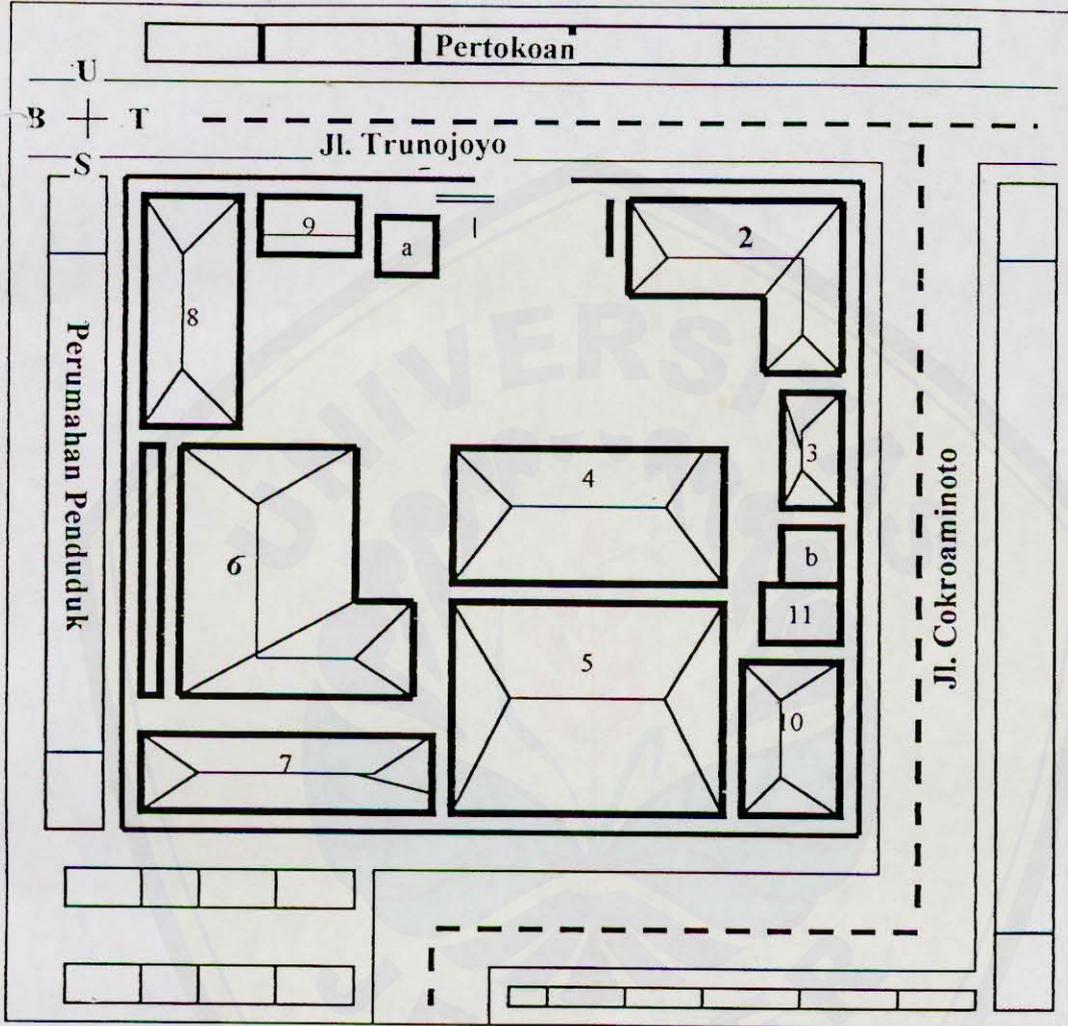
4.1 Data Pelengkap .....	24
4.1.1 Gambaran Umum Daerah Penelitian .....	24
4.1.2 Letak dan Wilayah Kerja PT. Kecap Sawi .....	25
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan .....	25
4.1.4 Kondisi Karyawan .....	30
4.1.5 Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi .....	31
4.2 Data Utama .....	32
4.3 Lokasi Perusahaan .....	32
4.4 Pengujian Hipotesis .....	34
4.4.1 Pengujian Hipotesis Secara Simultan .....	34
4.4.2 Pengujian Hipotesis secara Parsial .....	35

4.4.3 Efektifitas Garis Regresi .....	37
4.5 Pembahasan .....	38
4.5.1 Interpretasi Terhadap Variabel Pemberian Insentif .....	38
4.5.2 Interpretasi Terhadap Variabel Disiplin Kerja .....	41
4.5.3 Interpretasi Terhadap Variabel Produktivitas Kerja .....	47
4.6 Diskusi Hasil Penelitian .....	47
4.7 Kekuatan dan Kelemahan penelitian .....	50
4.7.1 Kekuatan Penelitian .....	50
4.7.2 Kelemahan Penelitian .....	51
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	52
5.1 Saran .....	52
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

Daftar Tabel

No. Tabel	Keterangan	Halaman
1.	Jumlah karyawan perusahaan PT. Kecap Sawi Kediri atas Seksi Kerja dan Status tahun 2002	30
2.	Target dan Realisasi Produksi PT. Kecap Sawi tahun 2002	32
3.	Rekapitulasi hasil analisis regresi linear berganda	33
4.	Rekapitulasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan	35
5.	Rekapitulasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial	36
6.	Pemberian insentif	39
7.	Bonus yang diberikan	39
8.	Nilai nominal bonus per bulan	40
9.	Premi yang diberikan perusahaan	40
10.	Nilai Nominal Premi per bulan	41
11.	Daftar hadir kerja	42
12.	Tidak masuk kerja	42
13.	Alasan tidak masuk kerja	43
14.	Pengajuan surat ijin	43
15.	Menaati ketentuan masuk kerja	44
16.	Menaati jam masuk kerja dengan datang tepat waktu	44
17.	Meninggalkan pekerjaan	45
18.	Bekerja sesuai jam kerja standar	45
19.	Pakaian seragam kerja	46
20.	Menggunakan waktu kerja dengan baik	46
21.	Menaati semua peraturan	47
22.	Pemenuhan target pekerjaan	48
23.	Kualitas produk yang dihasilkan	48
24.	Target waktu kerja	49

## Denah PT. Kecap Sawi



Sumber : Monografi PT. Kecap Sawi Kediri Bagian Administrasi dan Keuangan

**Keterangan :**

- |                          |                             |
|--------------------------|-----------------------------|
| 1. Pintu Gerbang         | 8. R. Penerimaan Bhn Mentah |
| 2. R. Dirut dan Karyawan | 9. R. Parkir                |
| 3. KM. Karyawan dan Tamu | 10. T. Ibadah               |
| 4. Gudang                | 11. Kantin                  |
| 5. R. Pengepakan         | a. Pos Satpam 1             |
| 6. R. Produksi           | b. Pos Satpam 2             |
| 7. KM. Karyawan          |                             |

## ABSTRAK

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, diantaranya adalah pemberian insentif dan penerapan disiplin kerja. Indikator yang diambil dalam variabel pemberian insentif antara lain insentif bonus dan insentif premi, sedangkan untuk variabel penerapan disiplin kerja indikatornya, yaitu ketaatan pada hari kerja, ketaatan pada jam kerja, dan ketaatan pada peraturan perusahaan. Sedangkan variabel terikatnya adalah produktivitas kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif dan penerapan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Kecap Sawi di Kabupaten Kediri. Rancangan penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, penentuan daerah penelitian secara purposive, metode penentuan responden secara populasi, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan Uji F dan Uji t. Pengujian secara simultan atau Uji F. diperoleh bahwa  $F\text{-hit} > F\text{-tab}$  yaitu sebesar  $194,292 > 3,04$  dengan signifikansi yaitu  $0,05 > 0,00$ . Perhitungan ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan pemberian insentif dan penerapan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Pengujian secara parsial atau Uji t. pengaruh (X1) terhadap (Y) diperoleh  $t\text{-hit} > t\text{-tab}$  yaitu  $8,851 > 1,960$  dengan signifikansi yaitu  $0,05 > 0,00$  sementara pengaruh (X2) terhadap (Y) diperoleh  $t\text{-hit} > t\text{-tab}$  yaitu  $11,859 > 1,960$  dengan signifikansi yaitu  $0,05 > 0,00$ . Dari hasil tersebut membuktikan bahwa pengaruh penerapan disiplin kerja adalah yang paling dominan yaitu sebesar 20,0749 % lebih besar dibandingkan dengan pemberian upah insentif yang sebesar 18,9317 %. Hasil tersebut membuktikan bahwa penelitian yang dilakukan tentang pengaruh pemberian insentif dan penerapan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 194,292 dan terbukti bahwa ada pengaruh variabel bebas yang paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu variabel penerapan disiplin kerja sebesar 20,0749 %.

Sumber : **Insentif, Disiplin Kerja Dan Produktivitas kerja.**



## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dewasa ini secara ilmiah dan praktek di dalam mengelola perusahaan telah menunjukkan bukti bahwa kegiatan yang dilakukan di masa lalu masih banyak yang harus dibenahi. Hal tersebut umumnya berkaitan dengan karyawan sehingga sebagian besar harus disesuaikan. Permasalahan yang dihadapi karyawan antara lain; penghasilan yang tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup, jaminan sosial yang kurang memadai, kondisi kerja yang tidak manusiawi, hubungan kerja yang kurang harmonis, kemauan kerja yang rendah, serta kemampuan kerja yang tidak sesuai dengan pelaksanaan pekerjaan dan lingkungan kerja.

Guna meningkatkan produktivitas kerja yang lebih tinggi perusahaan sebaiknya memberikan tambahan penghasilan berupa insentif. Insentif bagi karyawan sebenarnya merupakan tambahan di luar upah atau gaji pokok. Insentif mengandung pengertian sebagai imbalan yang berlaku bagi para karyawan organisasi, dan merupakan hak yang diterima oleh karyawan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerjanya. Insentif banyak digunakan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena upah dan gaji pokok dapat dikatakan tidak dapat memberikan jaminan kesejahteraan.

Faktor lain yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas adalah tuntutan disiplin kerja oleh perusahaan. Menurut Keith Davis (dalam Anwar, 2000:129) "*Dicipline is management action to enforce organization standard*" yang diartikan bahwa disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sikap mental tercermin dalam semua tingkah laku dan perilaku yang di dalamnya terdapat aturan-aturan, etika, dan norma yang dapat digunakan untuk tujuan tertentu. Jadi disiplin kerja dianggap norma, aturan, kaidah yang mendasari karyawan untuk selalu patuh, taat di dalam melaksanakan segala macam peraturan perusahaan. Sehingga, dengan penerapan disiplin kerja karyawan yang tinggi akan mampu memberikan hasil yang optimal.

Peningkatan produktivitas merupakan usaha yang terus menerus diupayakan oleh perusahaan. Produktivitas kerja tinggi dapat ditunjukkan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan jam kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dianggap efektif dan efisien apabila karyawan mampu melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan dengan jam kerja yang relatif sedikit.

PT. Kecap Sawi merupakan perusahaan yang memproduksi kecap yang terletak di Kabupaten Kediri Propinsi Jawa Timur. PT. Kecap Sawi berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dengan melakukan program pemberian insentif bersamaan dengan penerapan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi khususnya. Perusahaan mengalami peningkatan produktivitas kerja karyawan, dimana target yang ditentukan dapat dipenuhi sampai pada akhir tahun 2002. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan yang diberikan tersebut dengan menghasilkan 95 - 100 unit produk dengan jam kerja 8 jam per hari selama 1 bulan.

Menurut peneliti bagian produksi memegang peranan yang sangat penting di dalam kegiatan perusahaan dikarenakan banyak melibatkan sumber daya manusia yang produktif. Hal ini mendasari peneliti untuk melakukan penelitian tentang pengaruh pemberian insentif dan penerapan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Kecap Sawi di Kabupaten Kediri Tahun 2002.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka dalam penelitian ini penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. adakah pengaruh pemberian insentif dan penerapan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Kecap Sawi di Kabupaten Kediri tahun 2002 ?
- b. manakah diantara dua variabel tersebut yaitu pemberian insentif dan penerapan disiplin kerja yang mempunyai pengaruh paling dominan

terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Kecap Sawi di Kabupaten Kediri tahun 2002 ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka, tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. untuk mengetahui adakah dan seberapa besar pengaruh pemberian insentif dan penerapan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Kecap Sawi di Kabupaten Kediri tahun 2002.
- b. untuk mengetahui manakah diantara dua variabel tersebut yaitu pemberian insentif dan penerapan disiplin kerja yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Kecap Sawi di Kabupaten Kediri tahun 2002.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Keberhasilan dalam suatu penelitian diharapkan dapat dimanfaatkan untuk tujuan teoritis maupun tujuan praktis. Penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

- a. bagi peneliti, dapat memperoleh pengetahuan secara empiris, menambah wawasan dan pengalaman sesuai dengan disiplin ilmu.
- b. bagi Perguruan Tinggi, terciptanya hubungan yang baik antara Perguruan Tinggi dengan masyarakat sehingga dapat dijadikan penambahan referensi dan bahan kepustakaan serta merupakan perwujudan dari Tri Dharma Perguruan Tinggi.
- c. bagi perusahaan, dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka evaluasi program pemberian insentif dan penerapan disiplin kerja sebagai salah satu usaha perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.



## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya mengenai produktivitas berkaitan dengan upah insentif dan disiplin kerja sudah banyak dilakukan. Penelitian yang dapat dijadikan acuan dalam hal ini adalah :

Arisatun Nasuhah dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh kualitas SDM dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pelaksana PT. Bank Jatim Cabang Jember membuktikan hasil sebesar 22,859%. menunjukkan bukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel kualitas SDM dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pelaksana, dimana variabel tersebut ternyata memiliki pengaruh cukup signifikan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Andi Budianto dengan judul Pengaruh pemberian upah insentif dan kesehatan terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian produksi tas dan koper PT. Maju Mapan di Ngunut, Tulung Agung. Menunjukkan hasil sebesar 160,772% menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel pemberian upah insentif dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi, dimana variabel tersebut ternyata memiliki pengaruh sangat signifikan.

Berdasarkan kedua penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan kami lakukan memiliki beberapa kesamaan, antara lain: variabel pemberian insentif dan produktivitas kerja karyawan akan tetapi, terdapat perbedaan variabel kesehatan karyawan sementara peneliti menggunakan disiplin kerja. Di samping itu, lokasi obyek penelitian, peneliti memilih PT. Kecap Sawi di Kabupaten Kediri.

### 2.2 Dasar Pandangan Teori Tentang Pemberian Insentif.

Dalam sebuah perusahaan pemberian insentif perlu diperhatikan untuk mendapatkan produktivitas yang optimal. Kebijakan ini dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Sehingga, hal tersebut dapat membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Di samping itu,

dengan adanya insentif akan memacu karyawan untuk lebih kompetitif dalam bekerja untuk mencapai tujuan.

Pengertian insentif menurut Mockijat (1997:124) yaitu upah yang menghubungkan pendapatan dengan produktivitas yang berupa premi, bonus, atau bermacam-macam standar untuk memberikan imbalan jasa kepada karyawan yang baik. Nawawi (2000:317), berpendapat bahwa upah insentif adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi dan sifatnya tidak tetap.

Berkaitan dengan upah insentif ini, Sarwoto (1994:155) membedakan insentif menjadi dua, yaitu: insentif material dan insentif immaterial. Insentif material, yaitu: tambahan pendapatan yang berupa uang, bonus, premi, dan lain-lain. Sedangkan insentif immaterial dalam hal ini pemberian penghargaan yang berupa kenaikan jabatan, piagam, pemberian gelar, pemberian pujian secara lisan ataupun tertulis (resmi) dimuka umum atau secara pribadi, pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja, jaminan sosial buat karyawan misalnya sarana transportasi, hadiah-hadiah yang diberikan setiap tahun (THR).

Pemberian insentif yang dimaksud dalam penelitian ini berupa material yang merupakan tambahan atas sesuatu di luar upah atau gaji pokok. Tambahan tersebut dapat berupa uang ataupun barang. Pemberian insentif yang diberikan tersebut merupakan cara dari pelaksana program perusahaan untuk mendapatkan karyawan supaya lebih produktif, dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam memberikan insentif kepada karyawan perusahaan perlu memperhatikan beberapa sifat dasar insentif yang harus dipenuhi agar pemberian insentif dapat berhasil. Menurut Martoyo (1990:109) sifat-sifat insentif tersebut :

- (1). Pembayaran agar diupahkan cukup sederhana, sehingga mudah dimengerti dan dihitung oleh karyawan yang bersangkutan sendiri.
- (2). Upah insentif yang diterima benar-benar dapat menaikkan motivasi kerja mereka, sehingga output dan efisiensi kerjanya cukup meningkat.
- (3). Pelaksanaan pengupahan insentif hendaknya cukup cepat, sehingga karyawan yang berprestasi tinggi cukup cepat pula merasakan nikmatnya orang berprestasi lebih tersebut.
- (4). Penentuan standar kerja maupun standar produksi hendaknya secermat mungkin dalam arti: tidak terlalu tinggi sehingga tidak terjangkau umumnya karyawan, atau tidak terlalu redah sehingga tidak terlalu mudah untuk dicapai karyawan.
- (5). Besarnya

insentif normal sesuai dengan standar kerja perjam hendaknya cukup merangsang karyawan untuk bekerja lebih giat.

Perusahaan perlu memperhatikan syarat-syarat pemberian insentif, agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Simamora (1997:634) mengemukakan bahwa syarat-syarat tersebut adalah:

(1). Sederhana, aturan insentif haruslah ringkas, dan dapat dimengerti. (2) Spesifik tidaklah cukup untuk mengatakan "hasil lebih banyak" atau hentikan kecelakaan kerja, para karyawan perlu mengetahui secara rinci apa yang diharapkan supaya mereka dapat mengerti. (3). Dapat dicapai, setiap karyawan harus memiliki kesempatan yang masuk akal untuk mencapai sesuatu. (4). Dapat diukur, tujuan merupakan landasan dimana rencana insentif dibangun.

Dengan memperhatikan sifat-sifat dasar insentif dan syarat-syarat yang dikemukakan di atas. Maka, perusahaan dalam hal ini, perlu memberikan insentif kepada karyawan agar dapat memenuhi target dan jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. PT. Kecap Sawi memberikan insentif tersebut dalam bentuk bonus dan premi.

## 2.2.1 Bonus

Salah satu alat untuk memotivasi karyawan dalam suatu perusahaan adalah dengan memberikan bonus. Bonus merupakan tambahan penghasilan dan biasanya diberikan kepada karyawan pada akhir tahun ataupun pada masa-masa tertentu. Simamora (1997:646), mengemukakan bahwa bonus merupakan pembayaran yang sekaligus diberikan karena karyawan dapat memenuhi tujuan kinerja. Bonus dapat didasarkan pada pencapaian sasaran obyektif. Meskipun bonus menambah beban perusahaan namun, hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan menurut Sarwoto (1994:156), bonus adalah pemberian sesuatu yang dibayarkan kepada karyawan yang berhak menerima tanpa adanya suatu ikatan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan karena karyawan bisa melebihi target pekerjaan dan dihitung sekian persen (%) dari laba perusahaan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa bonus merupakan insentif yang sengaja diberikan oleh perusahaan kepada karyawan

dalam bentuk hadiah. Dalam hal ini, PT. Kecap Sawi memberikan bonus dalam bentuk pakaian, bahan makanan dan uang, sebagai balas jasa guna memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan.

## 2.2.2 Premi

Premi merupakan salah satu bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan yang bekerja melebihi jam kerja standart yang biasa dilaksanakan. Dalam SK Menteri Tenaga Kerja tahun 1984 (dalam Hamzah, 1990:98) pasal 18 ayat 1 dinyatakan bahwa:

“waktu dan jam kerja yang melebihi 7 jam sehari dan atau 40 jam seminggu pada hari kerja. Biaya atau pekerjaan yang dilakukan pada hari-hari libur resmi yang ditetapkan oleh pemerintah atau hari istirahat mingguan (hari ketujuh) setelah pekerja bekerja berturut-turut selama 6 hari adalah kerja lembur”.

Charles (1997:89) berpendapat bahwa premi adalah upah yang dibayarkan kepada seluruh karyawan pabrik biasanya dianggap sebagai biaya *overhead* pabrik. Letricia (1999:99) mengemukakan bahwa premi adalah tambahan tarif per jam apabila karyawan bekerja melebihi jam kerja normal. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa premi diberikan karena adanya kelebihan jam kerja yang dilakukan karyawan dimana target yang dihasilkan melampaui target yang ditentukan perusahaan.

Karyawan tentunya bekerja atas dasar perintah atau tugas dari pimpinan perusahaan. Namun demikian pemberian premi harus mendapat persetujuan atau dikehendaki oleh pimpinan perusahaan. PT. Kecap Sawi memberikan premi sebagai kewajiban perusahaan apabila karyawan bekerja melampaui jam kerja yang telah ditentukan perusahaan dimana target yang dihasilkan berlebih. Premi yang diberikan perusahaan selalu dalam bentuk uang, dimana pembayarannya yang dilakukan bersamaan dengan pembayaran gaji pokok.

## 2.3 Dasar Pandangan Teori Tentang Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dengan ditegakkannya disiplin kerja, perusahaan dapat melaksanakan program-program

kerja untuk mencapai sasaran yang ditentukan. Karyawan yang disiplin akan mentaati tata tertib, norma dan peraturan yang berlaku sehingga memudahkan tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan yang mempunyai karyawan yang tidak disiplin, akan sulit sekali melaksanakan program-program untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Menurut Nitisemito (1996:118), disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Sesuai dengan pendapat Sinungan (2000:145), disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau norma-norma yang ditetapkan. Ditambahkan pula oleh A.S Hornby (dalam Gauzali, 1996:284) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang mematuhi segala peraturan kerja dan tata tertib baik tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku tanpa paksaan. Mematuhi peraturan kerja berarti memberi dukungan yang positif pada perusahaan dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan, sehingga akan lebih memudahkan tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Ghufron (1991:249) hal-hal yang harus dilaksanakan karyawan untuk menegakkan disiplin kerja antara lain; "(1) melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab ;(2) menaati ketentuan jam kerja; (3) menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku."

Sedangkan, menurut Hasibuan (2001:1940) untuk menegakkan disiplin kerja karyawan dapat dilihat berdasarkan: (1) selalu datang dan pulang tepat waktu, (2) selalu rajin melaksanakan pekerjaan, (3) mematuhi semua peraturan kerja. Adapun yang dijadikan sebagai ukuran dari kedisiplinan kerja PT. Kecap Sawi dalam penelitian ini meliputi: (1) ketaatan pada hari kerja.(2) ketaatan pada jam kerja, (3) Ketaatan pada peraturan perusahaan.

## 2.3.1 Ketaatan pada hari kerja

Pencapaian keberhasilan pengelolaan organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini, adalah kerajinan karyawan sebagai pelaksana kerja. Untuk melihat tingkat kerajinan seseorang karyawan dapat dilihat dari kehadirannya sehari-hari atau tinggi rendahnya absensi kerja karyawan.

Hasibuan (1998:194), berpendapat bahwa absensi merupakan para pegawai yang tidak hadir dalam tugasnya. termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan juga karena kepentingan pribadi baik diberi wewenang atau tidak. Menurut Sujak (1990:281), ada beberapa penyebab tidak hadirnya karyawan yaitu disebabkan kebosanan, ketidakdewasaan, dan frustrasi. Bagi karyawan yang absen perlu mengajukan surat ijin cuti ataupun ijin sakit atau kepentingan keluarga lainnya, yang dapat dijadikan alasan karena karyawan ijin ataupun sakit. Bila keadaan tingkat absensi karyawan tinggi akan dapat menimbulkan kerugian terhadap perusahaan karena pekerjaan akan menumpuk, tertunda dan akhirnya terbengkalai.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang taat pada hari kerja ditunjukkan sedikitnya jumlah hari karyawan yang tidak masuk kerja.

## 2.3.2 Ketaatan Pada Jam Kerja.

Peraturan perusahaan yang ditetapkan dimaksudkan untuk menjamin terciptanya suatu disiplin terhadap ketentuan jam kerja, dan waktu kerja adalah sesuatu yang penting bagi terselenggaranya kegiatan karyawan. Karyawan perlu memahami kapan dia datang ke tempat kerja dan kapan dia meninggalkannya. Salah satu bentuk ketidakdisiplinan karyawan menurut Nasution (1996:219) adalah apabila karyawan tidak dapat hadir di tempat kerja tanpa sesuatu alasan atau dengan alasan yang tidak tepat atau tidak sesuai dengan peraturan perusahaan. Dari pendapat tersebut karyawan yang biasa datang terlambat menunjukkan karyawan tidak taat.

Menurut Flippo (1995:268) kehadiran karyawan yang tidak sesuai dengan jam kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang tidak datang bekerja sesuai dengan jadwal yang tepat untuk bekerja. Berdasarkan pendapat tersebut bahwa ketaatan pada jam kerja sangat penting. Hal ini dapat menjadikan karyawan lebih taat dan memiliki kesadaran untuk mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan.

### **2.3.3 Ketaatan Pada Peraturan Perusahaan**

Setiap perusahaan baik pemerintah atau swasta pasti memiliki suatu peraturan yang harus ditaati. Peraturan yang dibuat sangat diperlukan untuk menciptakan tata tertib dan kondisi kerja yang baik. Tata tertib dan kondisi kerja yang didukung ketaatan karyawan pada peraturan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektifitas kerja. Hal itu akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Gauzali (1996:285) mengemukakan bahwa penerapan disiplin dalam perusahaan ditujukan agar semua karyawan yang ada di dalam perusahaan bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan itu tanpa paksaan. Anwar (2000:135) mengemukakan memelihara disiplin taat asas dengan menstandarisasikan kaidah-kaidah dan tingkah laku dasar bagi para karyawan dan penyelia mereka. Jadi karyawan akan cenderung untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan sebagai konsekwensi terhadap tanggung jawabnya menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan perusahaan bisa ditegakkan jika seluruh karyawan mentaati peraturan-peraturan yang ada. Dengan ketaatan karyawan terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku terhadap perusahaan dapat menunjang kedisiplinan secara keseluruhan dalam suatu perusahaan seperti disiplin dalam berpakaian seragam kerja, disiplin waktu dalam bekerja, maupun disiplin dalam pelaksanaan kerja serta disiplin terhadap peraturan perusahaan.

## 2.4 Dasar Pandangan Teori Tentang Produktivitas Kerja

Secara umum produktivitas mengandung pengertian sebagai perbandingan antar hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Menurut Simanjuntak (1998:38), produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan per satuan waktu. secara teknis dan operasional dalam bentuk :

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

Umar (1998:09) mengemukakan bahwa produktivitas sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sinungan (2000:17) mengemukakan bahwa produktivitas merupakan suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Sedangkan menurut Siagian (1997:299), produktivitas dapat dibedakan menjadi tiga jenis produktivitas adalah sebagai berikut :

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

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

Produktivitas kerja karyawan Bagian produksi di PT. Kecap Sawi dapat dilihat dari penggunaan jam kerja untuk menghasilkan barang tiap unitnya. Jika perbandingan antara barang yang dihasilkan dengan waktu yang digunakan untuk menghasilkan barang itu tinggi maka dapat dikatakan produktivitas kerja di PT. Kecap Sawi juga tinggi. Tetapi hal itu juga disesuaikan dengan persediaan bahan bakunya, karena adakalanya terjadi kekurangan pasokan bahan baku sehingga proses produksi tidak dapat berjalan maksimal meskipun kemampuan tenaga kerja untuk menghasilkan barang tinggi.

Kusriyanto (1991:2) mengemukakan bahwa secara spesifik produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara hal yang dicapai dengan peran serta persatuan waktu (lazimnya persatuan/orang).. Lebih lanjut produktivitas kerja menurut Nawawi (1990:98) adalah :Perbandingan terbalik antar hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber kerja yang dipergunakan (input). Atau dapat juga diartikan produktivitas yang diukur dari daya guna (efisiensi) penggunaan personel sebagai tenaga kerja.

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

Apabila berdasarkan jenis pekerjaan yang telah ditentukan pengukurannya maka langkah selanjutnya adalah menetapkan standar yang tepat. Karyawan dikatakan berhasil apabila pekerjaannya sama atau sesuai bahkan melebihi dari standar yang ditetapkan. Sebaliknya karyawan dikatakan tidak berhasil jika tidak mampu mencapai target atau standar yang ditetapkan. Dengan demikian dapat diketahui sejauh mana tingkat keberhasilan pelaksanaan tugas pekerjaan yang

dijalankan karyawan. PT. Kecap Sawi menetapkan 100 unit produk yang dihasilkan harus dikerjakan dalam jam kerja 8 jam per hari selama 1 bulan.

## **2.5 Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.**

Landasan teori yang telah penulis kemukakan masing-masing variable adalah pemberian insentif dan disiplin kerja serta produktivitas kerja. Hal tersebut menunjukkan apakah pemberian insentif yang dimiliki oleh para karyawan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja antara lain; pemberian insentif dan disiplin kerja itu sendiri. Pemberian insentif yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu tambahan atas sesuatu di luar upah atau gaji pokok. Menurut Moekijat (1997:124) yaitu upah yang menghubungkan pendapatan dengan produktivitas yang berupa premi, bonus, atau bermacam-macam standar untuk memberikan imbalan jasa kepada karyawan yang baik. Nawawi (2000:317), berpendapat bahwa upah insentif adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi dan sifatnya tidak tetap. Indikator yang digunakan yang telah disesuaikan dengan insentif yang diberikan PT. Kecap Sawi adalah bonus dan premi.

Sikap disiplin bukanlah suatu yang alamiah pada manusia. Seseorang tidak dilahirkan dengan disiplin melainkan disiplin timbul sebagai hasil dari pendidikan dalam arti luas. Oleh karena itu sifat dan corak disiplin akan berbeda-beda untuk tiap lingkungan dan budaya manusia terutama pada lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (1996:118), disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Sesuai dengan pendapat Sinungan (2000:145), disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau norma-norma yang ditetapkan. Sementara disiplin yang diterapkan oleh PT Kecap Sawi menunjang dan mempunyai pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam

hal ini ketaatan pada hari kerja, ketaatan pada jam kerja, ketaatan dalam melaksanakan peraturan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif dan disiplin kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja. Nawawi (1990:54) mengemukakan produktivitas kerja diartikan sebagai berikut: hasil yang dicapai oleh personel dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan volume dan beban kerjanya dari unit masing-masing. Moekijat (1989:68) berpendapat Produktivitas kerja yang tinggi dapat dilakukan dengan memberikan insentif berupa uang misalnya memberikan tambahan pembayaran atau bonus untuk produktivitas atau tingkat pelaksanaan pekerjaan yang lebih tinggi. Perusahaan perlu meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar dapat mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan. Sehingga produk yang dihasilkan secara tidak langsung berpengaruh terhadap meningkatnya pendapatan bagi perusahaan.

## 2.6 Hipotesis

Berdasarkan pada permasalahan yang penulis kemukakan di atas dengan berdasar pada teori yang telah dirumuskan maka dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan adalah:

- a. diduga ada pengaruh yang signifikan pemberian insentif dan penerapan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Kecap Sawi di Kabupaten Kediri tahun 2002.
- b. diduga pengaruh paling dominan diantara dua variabel tersebut yaitu pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Kecap Sawi di Kabupaten Kediri tahun 2002



### BAB III

## METODELOGI PENELITIAN

Bab ini akan dibahas mengenai metode penelitian yang digunakan yaitu meliputi; rancangan penelitian, definisi operasional variabel, metode penentuan lokasi, metode penentuan responden, dan metode pengumpulan data, ada empat yaitu metode observasi, metode angket, metode interviu, dan metode dokumentasi.

### 3.1 Rancangan penelitian

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

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif artinya penelitian yang berhubungan dengan angka-angka. Daerah penelitian ditentukan dengan metode *purposive area* sedangkan metode penentuan responden yang digunakan adalah metode *populasi*. Untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan metode observasi, angket, interviu, dan dokumentasi. Kemudian data analisis dengan menggunakan analisis statistik yaitu menggunakan analisis regresi linear berganda.

### 3.2 Definisi Operasional Variabel

#### 3.2.1 Pemberian Insentif (X1)

Adapun yang dimaksud dengan pemberian insentif dalam penelitian ini adalah suatu bentuk pemberian yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan di luar upah atau gaji pokok. Dalam hal ini insentif berupa bonus dan premi bonus

merupakan imbalan yang diberikan perusahaan karena karyawan telah memenuhi target produksi yang telah ditentukan dalam hal ini bonus berupa: berupa pakaian, bahan makanan dan uang, sedangkan premi diberikan dalam bentuk upah yang pembayarannya bersamaan dengan diberikannya gaji pokok, premi berupa uang.

### **3.2.2 Disiplin Kerja (X2)**

Disiplin kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua kegiatan baik sikap, tingkah laku maupun aturan perusahaan yang dilihat dari; ketaatan pada hari kerja, ketaatan pada jam kerja, dan ketaatan pada peraturan perusahaan.

### **3.2.3 Produktivitas Kerja (Y)**

Produktivitas kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pencapaian keberhasilan pelaksanaan tugas pekerjaan karyawan bagian produksi, yaitu hasil kerja seseorang pada suatu kesatuan organisasi dalam waktu tertentu dan ukuran tertentu, Target produksi PT. Kecap Sawi adalah 100 unit dalam jam kerja 8 jam selama 1 hari.

## **3.3 Metode Penentuan Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ditentukan secara purposive yaitu menentukan lokasi penelitian tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Lokasi yang ditetapkan adalah PT Kecap Sawi di Kabupaten Kediri. Hal ini disebabkan alasan teknis seperti lokasi perusahaan lebih dekat dengan peneliti sehingga lebih meringankan peneliti dalam pengeluaran biaya, tenaga dan waktu yang digunakan.

## **3.4 Metode Penentuan Responden**

Metode penentuan responden merupakan suatu cara menetapkan siapa yang akan menjadi obyek penelitian. Adapun yang menjadi obyek penelitian dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan bagian produksi PT. Kecap Sawi di Kabupaten Kediri. Dalam penentuan responden, peneliti menggunakan metode *populasi* yang berarti bahwa keseluruhan obyek atau item yang dibahas dengan kriteria tertentu. Jadi, responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi sebanyak 200 orang.

## 3.5 Data dan Sumber data

### 3.5.1 Data

Data dalam penelitian ini meliputi :

- a. Data primer: merupakan data yang diperoleh secara langsung dari karyawan Bagian produksi PT. Kecap Sawi di Kabupaten Kediri yaitu data tentang pemberian insentif, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan.
- b. Data sekunder: data yang diperoleh dari PT Kecap Sawi tentang daftar nama karyawan, struktur organisasi, dan denah lokasi PT Kecap Sawi di Kabupaten Kediri.

### 3.5.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari :

- a. Responden yaitu karyawan bagian produksi .
- b. Dokumen yaitu berupa buku-buku administrasi, data tentang denah lokasi, struktur organisasi, daftar nama karyawan Bagian produksi Kecap Sawi di Kabupaten Kediri.

## 3.6 Metode Pengumpulan data

Metode pengumpulan data sangat mempengaruhi keberhasilan penelitian karena pengumpulan data dimaksudkan untuk mendapatkan keterangan-keterangan yang dapat dipertanggung jawabkan dan dapat dipercaya. Jadi metode pengumpulan data merupakan langkah-langkah yang harus dilakukan oleh peneliti guna memperoleh data yang valid sehingga tidak menimbulkan keraguan. Kesimpulan yang diambil menggunakan metode pengumpulan data yaitu observasi, angket, interviu, dan dokumentasi.

### 3.6.1 Metode Angket

Metode angket adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan secara tertulis yang diberikan kepada responden yang diteliti untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan. Bentuk angket dalam penelitian ini adalah angket tertutup. Responden dapat memberikan jawaban yang

telah disediakan pada masing-masing pertanyaan. Angket tertutup digunakan untuk mengetahui pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode angket digunakan sebagai metode utama karena data yang akan diraih merupakan data yang langsung berhubungan dengan responden. Data yang diperoleh dari metode ini akan diolah dan dianalisis dengan analisis statistik *inferensial* untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif dan penerapan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Kecap Sawi.

### 3.6.2 Metode Interview

Metode interview merupakan metode dengan cara tanya jawab dengan subyek penelitian atau dengan informan. Teknik interview yang peneliti gunakan adalah interview bebas terpimpin yakni peneliti terlebih dahulu menyiapkan kerangka wawancara secara garis besar yang nantinya dapat mengembangkan kerangka wawancara untuk memperoleh data yang diinginkan.

Metode interview dalam penelitian ini digunakan metode pelengkap, tidak dianalisis dan hanya dideskripsikan. Adapun interview dilakukan kepada pimpinan dan sebagian karyawan Bagian produksi. Informasi yang akan diraih adalah hal-hal yang berkaitan dengan pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Kecap Sawi.

### 3.6.3 Metode Observasi

Metode observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan secara sistematis terhadap suatu obyek yang diteliti atau merupakan salah satu metode yang digunakan dengan melakukan pengamatan dan pencatatan tentang gejala, fakta atau data yang digunakan dalam penelitian. Untuk membantu peneliti dalam observasi digunakan alat bantu berupa lembar observasi. Data yang diperoleh melalui metode ini tidak dianalisis melainkan dideskripsikan. Melalui metode ini diharapkan mendapatkan data tentang pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

### 3.6.4 Dokumentasi

Metode dokumentasi dimaksudkan untuk memperoleh data yang berasal dari surat-surat atau bukti-bukti tertulis yang ada dipenelitian. Untuk memperoleh

data tersebut dengan jalan menghubungi pihak yang akan dimintai keterangan mengenai dokumen tersebut. Dokumen dalam penelitian ini dipergunakan untuk memperoleh data pada PT Kecap Sawi tentang denah lokasi perusahaan, daftar nama karyawan.

## **3.7 Teknik Pengolahan dan Analisis Data**

### **3.7.1 Teknik Pengolahan Data**

Teknik yang dilakukan yaitu dengan mengumpulkan data-data yang dibutuhkan terlebih dahulu, setelah terkumpul. Langkah berikutnya mengolah data tersebut menjadi data yang siap untuk dianalisis. Teknik pengolahan dan analisis data yang peneliti lakukan melalui tahap-tahap sebagai berikut :

#### **1. Editing**

Editing merupakan langkah yang pertama kali dilakukan terhadap data yang telah disiapkan dan merupakan suatu kegiatan untuk meneliti dan memperbaiki data yang telah dikumpulkan. Dalam penelitian ini dimaksudkan untuk meneliti data yang telah dikumpulkan. Bila terdapat data yang kurang lengkap, maka penulis memberikan angket susulan kepada responden. Hal ini dimaksudkan agar data benar-benar lengkap. Bila belum lengkap maka angket tersebut dikembalikan untuk dilengkapi apa bila telah dua kali dikembalikan angket tersebut tetap tidak lengkap maka angket tersebut tidak akan dipakai atau di drop.

#### **2. Skoring**

Langkah ini merupakan kegiatan pemberian skor terhadap data yang telah disiapkan. Data yang telah masuk diberi nilai tertentu dan diklasifikasikan menurut kriteria-kriteria tertentu. Arikunto (1995:23), mengatakan bahwa skoring adalah unsur-unsur mengklasifikasikan jawaban dengan skor tertentu lazimnya dalam bentuk angka. Berdasarkan pendapat diatas, maka skoring merupakan pemberian skor yang berupa angka atau huruf untuk setiap pertanyaan dari variabel yang ada pada angket tersebut yang didalamnya termasuk pemberian skor.

Skoring dalam penelitian ini adalah mengklasifikasikan jawaban isian angket dari 88 responden. Skoring ditentukan melalui kriteria sebagai berikut :

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

Untuk menganalisis data berupa nilai nominal maka peneliti menggunakan distribusi frekuensi untuk menggolongkan daftar upah mulai dari yang terendah sampai yang tertinggi. PT. Kecap Sawi Kediri memiliki ukuran untuk bonus sebesar Rp.327.900 - Rp.425.000 sedangkan ukuran premi sebesar Rp.50.000 - Rp.150.000. Penggolongan ini untuk memudahkan peneliti dalam menentukan skor. (Sumber : PT. Kecap Sawi).

1. Penentuan skor untuk bonus.
  - a. Rp. 392.633 - Rp. 425.000 mendapat skor 3
  - b. Rp. 360.267 - Rp. 392.632 mendapat skor 2
  - c. Rp. 327.900 - Rp. 360.266 mendapat skor 1

Keterangan: Penentuan skor untuk bonus yang menjawab jawaban a. mendapat skor 3, dan b. mendapat skor 2, untuk c. mendapat skor 1.

2. Penentuan skor untuk premi.
  - a. Rp. 116.668 - Rp. 150.000 mendapat skor 3
  - b. Rp. 83.334 - Rp. 116.667 mendapat skor 2
  - c. Rp. 50.000 - Rp. 83.333 mendapat skor 1

Keterangan: Penentuan skor untuk premi yang menjawab jawaban a. mendapat skor 3, dan b. mendapat skor 2, untuk c. mendapat skor 1.

### 3. Tabulasi

Tabulasi adalah langkah penyusunan data dalam tabel sehingga diperoleh nilai variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$  dari setiap responden. Melalui pengelompokan ini akan mempermudah peneliti dalam menjumlahkan jawaban-jawaban responden secara bersama-sama selanjutnya data kasar yang diperoleh siap untuk dianalisis.

## 3.7.2 Analisis Data

Analisis data *regresi linear berganda* digunakan untuk mengetahui adakah pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Y$ . dan Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya, sementara uji t digunakan untuk mengetahui mana dari kedua variabel  $X$  tersebut memiliki pengaruh paling dominan terhadap variabel  $Y$ . Marzuki (1992:87), mengemukakan bahwa tujuan analisis data adalah menyempitkan dan membatasi penemuan sehingga mendapatkan data yang teratur, tersusun dan lebih berarti.

### 1. Rumus Persamaan Regresi Linear Berganda

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + ei$$

Dimana :  $Y$  = produktivitas kerja karyawan

$X_1$  = pemberian insentif

$X_2$  = disiplin kerja

$b_0$  = konstanta

$b_1$  = koefisien regresi pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan

$b_2$  = koefisien regresi disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

$ei$  = Faktor pengganggu

(Usman, 2000:242)

### 2. Pengujian Hipotesis

#### Uji F

$$F = \frac{R^2(n - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Dimana :  $R^2$  = koefisien determinasi

$n$  = banyaknya anggota sampel (responden)

$m$  = banyaknya prediktor

(Usman, 2000 : 245)

Sedangkan rumusan hipotesisnya :

$H_0 = b_1 - b_2 = 0$  Jika  $F_{hit} > F_{tab}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima  
berarti ada pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ .

$H_a = b_1 - b_2 = 0$  Jika  $F_{hit} < F_{tab}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak  
berarti tidak ada pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ .

**Uji t**

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

Dimana :  $b_i$  = Koefisien regresi parsial sampel

$S_b$  = Standart error dari koefisien regresi

(Usman,2000:288)

**Kesimpulan :**

jika  $t_{hitung} > t_{tabel} (5\%)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

jika  $t_{hitung} < t_{tabel} (5\%)$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan variabel pemberian insentif dan variabel penerapan disiplin kerja secara simultan terhadap variabel produktivitas kerja pada PT. Kecap Sawi Kediri tahun 2002, diterima. Hal ini karena pemberian pemberian insentif dan penerapan disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan pula produktivitas karyawan melalui cara kerjanya.

Variabel penerapan disiplin kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu sebesar 20,0749 % lebih besar pengaruhnya dari pada pemberian insentif yang hanya sebesar 18,9312 %, sehingga hipotesis kerja yang menyebutkan diduga ada pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian administrasi pada PT. Kecap Sawi Kediri tahun 2002.

#### 5.2 Saran

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

- a. Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja adalah variabel penerapan disiplin kerja. Oleh karena itu berbagai upaya yang dilakukan pimpinan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan harus ditingkatkan, antara lain dengan pemberian upah yang sesuai dengan kerjanya, pemberian pujian sebaiknya dilakukan bila kerja karyawan lebih baik dari sebelumnya. Hal ini berdampak pada tingginya produktivitas kerja karyawan.
- b. Kepada peneliti lain, kontribusi penelitian sebesar 66,4 % dan sisanya 33,6 % merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian

ini. Oleh karena itu, disarankan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian sejenis untuk menggunakan lebih dari satu variabel atau variabel lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan misalnya lingkungan perusahaan, kesehatan kerja, kualitas SDM, pemberian upah dan lain sebagainya..



DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, A. A., Prabu Mangku Negara. 2000. **Manajemen SDM Perusahaan**. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 1995. **Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek**. Jakarta. Rineka Cipta.
- Budianto, Andi. 2002. Pengaruh Pemberian Upah Insentif dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian produksi seksi pengelolaan Tas dan Koper PT. Maju Mapan di Ngunut, Tulung Agung Tahun 2002. **Skripsi**. FKIP Universitas Jember.
- Charles T, Horngren. 1997. **Pengantar Akuntansi Manajemen**. Surabaya. Erlangga.
- Flippo, Edwin B dan Moh. Masud. 1995. **Manajemen Personalia**. Surabaya. Erlangga.
- Gauzali, Saydam. 1996. **Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management); Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)**. Jakarta. Karya Unipress.
- Ghufron, 1991. **Hukum Kepegawaian Di Indonesia**. Jakarta. Penerbit Rineka Cipta.
- Hamzah, Andi. 1997. **Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**. Jakarta. Bina Cipta.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2001. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, Malayu Sp. 1990. **Manajemen SDM**. Jakarta. CV Haji Mas Agung.
- Kusriyanto, Bambang. 1991, **Meningkatkan Produksi Layanan**. PT. Pustaka Binaman Press Indo.
- Letricia, Gayle Rayturn. 1999. **Akuntansi Biaya dengan Menggunakan Pendekatan Manajemen Biaya**. Martoyo, Susilo. 1990. **Manajemen Sumber Daya**. Yogyakarta. BPFE
- Martoyo. 1990. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta. BPFE.

- Marzuki. 1992. **Metodologi Penelitian Sosial**. Bandung. Bumi Aksara.
- Moekijat. 1997. **Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja**. Bandung. Pioner Jaya.
- Moekijat, 1989. **Perencanaan Sumber Daya Manusia**, Bandung, Rosda Karya.
- Nasuhah, Arisatun. 2000. Pengaruh Kualitas SDM dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Kerja Bagian Pelaksana PT. Bank Jatim Cabang Jember Tahun 2001. **Skripsi**. FKIP Universitas Jember.
- Nawawi H. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif**. Yogyakarta. Gajah Mada University Press.
- Nawawi, 1990. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta. Gajah Mada University Press.
- Nasution, Mulia. 1996. **Manajemen SDM**. Jakarta. Rajawali Press.
- Nitisemito, Alex S. 1996. **Manajemen Personalialia**. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Sarwoto. 1991. **Dasar-dasar Organisasi Manajemen**. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Simanjuntak, Payaman. 1998. **Pengantar Ekonomi SDM**. Jakarta. Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Simamora, Henry. 1997. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 1997. **Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sinungan M. 2000. **Produktivitas Apa dan Bagaimana**. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Sujak, Abi. 1990. **Kepemimpinan Manajer**. Jakarta. Rajawali Pers.
- Usman, Husaini dan R. Purnomo Setiady dengan Akbar. 2000. **Pengantar Statistika**. Bandung. Bina Aksara.

## Matrik Penelitian

JUDUL	RUMUSAN MASALAH	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN	HIPOTESIS
Pengaruh pemberian insentif dan penerapan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Kecap Sawi di Kabupaten Kediri tahun 2002	1. Adakah dan seberapa besar pengaruh pemberian insentif dan penerapan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Kecap Sawi di Kabupaten Kediri tahun 2002	Pemberian insentif (X1)  Disiplin kerja (X2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bonus</li> <li>- Premi</li> <li>- Ketaatan Pada Hari Kerja</li> <li>- Ketaatan pada jam kerja</li> <li>- Ketaatan pada peraturan perusahaan</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Responden Karyawan PT. Kecap Sawi yang berjumlah 200 karyawan.</li> <li>2. Informan                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pimpinan</li> <li>- Ka. Bag. Produksi.</li> <li>- Mandor</li> </ul> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Metode penentuan lokasi penelitian adalah Purposive area PT. Kecap Sawi di Kabupaten Kediri</li> <li>2. Metode perentuan responed menggunakan metode populasi</li> <li>3. Metode pengumpulan data                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Observasi</li> <li>- Angket</li> <li>- Wawancara</li> <li>- Dokumentasi</li> </ul> </li> <li>4. Metode analisis data                             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Untuk mengetahui hubungan X dan Y digunakan persamaan garis regresi ganda  <math display="block">Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i</math> </li> <li>b. Untuk menguji hipotesis                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uji Regresi ganda :   <math display="block">F_{reg} = \frac{R^2 (n - m - 1)}{m (1 - R^2)}</math> </li> <li>- Uji t secara parsial   <math display="block">t = \frac{b_i}{Sb}</math> </li> </ul> </li> </ol> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diduga ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara pemberian insentif dan penerapan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Kecap Sawi di Kabupaten Kediri tahun 2002.</li> <li>2. Diduga ada pengaruh yang paling dominan diantara dua variable tersebut yaitu pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Kecap Sawi di Kabupaten Kediri tahun 2002</li> </ol>

## Tuntunan Penelitian

### I. Tuntunan Dokumentasi

No	Data yang diraih	Sumber Data
1.	Denah PT. Kecap Sawi Di kabupaten Kediri	Kabag Administrasi
2.	Stuktur Organisasi PT. Kecap Sawi Di Kabupaten Kediri	Kabag Administrasi
3.	Kondisi Fisik Sarana dan Prasarana	Kabag Administrasi
4.	Daftar Nama Karyawan PT. Kecap Sawi Di Kabupaten Kediri	Kabag administrasi

### II. Tuntunan Interviu

No	Data yang diraih	Sumber Data
1.	Mengetahui berapa besar pemberian insentif dan disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Bagian produksi seksi pengelolaan	Pimpinan dan karyawan

### III. Tuntunan Observasi

No	Data yang diraih	Sumber Data
1.	Pemberian Insentif	Karyawan
2.	Disiplin Kerja	Karyawan
3.	Pengaruh pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	Pimpinan dan karyawan

ANGKET PENELITIAN

Kepada Yang terhormat

Bapak/Ibu/Saudara

.....

Di

Tempat

Dengan hormat,

Berkaitan dengan penulisan skripsi sebagai tugas akhir studi, maka saya bermaksud mengadakan penelitian tentang "**Pengaruh Pemberian Insentif dan Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Kecap Sawi Di Kabupaten Kediri Tahun 2002**"

Berkenaan dengan hal itu, saya mohon kepada **Bapak/Ibu/Saudara** berkenan untuk memberikan informasi yang berkaitan dengan masalah tersebut dengan sejujurnya. Segala keterangan yang diberikan tidak akan mempengaruhi kenaikan gaji, penilaian perusahaan terhadap kinerja saudara dan keterangan tersebut akan saya jaga kerahasiaannya.

Atas kesediaan **Bapak/Ibu/Saudara** saya sampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat Kami,

**Awang Cahyo Dahono**

## I. PETUNJUK PENGISIAN

1. Tulislah identitas saudara dengan tempat yang tersedia.
2. Pilihlah salah satu jawaban di bawah ini yang sesuai dengan pendapat saudara.

## II. IDENTITAS SUMBER DATA (RESPONDEN)

1. Nama : .....
2. Jenis Kelamin : .....
3. Usia : .....
4. Alamat : .....
5. Pendidikan Terakhir : .....

## III. DAFTAR PERTANYAAN

### A. PEMBERIAN INSENTIF

1. Apakah perusahaan memberikan **insentif** kepada karyawan ?
  - a. seringkali
  - b. kadang-kadang
  - c. jarang
2. Berupa apakah **bonus** yang diberikan perusahaan ?
  - a. pakaian, bahan makanan, dan uang.
  - b. pakaian dan uang.
  - c. salah satu ( pakaian, bahan makanan, dan uang)
3. Berapakah nilai **nominal bonus per bulan** yang diberikan kepada saudara ?
  - a. Rp. 392.633 - Rp. 425.000
  - b. Rp. 360.267 - Rp. 392.632
  - c. Rp. 327.900 - Rp. 360.266
4. Apakah perusahaan memberikan **premi** dalam bentuk **uang** ?
  - a. seringkali
  - b. kadang-kadang
  - c. jarang

5. Berapakah nilai nominal **premi per bulan** yang diberikan kepada saudara ?

- a. Rp. 117.000 - Rp. 150.000
- b. Rp. 100.000 - Rp. 116.999
- c. Rp. 50.000 - Rp. 83.000

## B. DISIPLIN KERJA

### B.1. Ketaatan Pada Hari Kerja

1. Apakah saudara pada saat masuk kerja selalu mengisi **daftar hadir kerja** ?
  - a. selalu
  - b. sering
  - c. kadang-kadang
2. Apakah saudara dalam satu bulan terakhir sering **tidak masuk kerja** ?
  - a. jarang
  - b. kadang-kadang
  - c. seringkali
3. **Alasan** apakah yang saudara berikan ketika tidak masuk kerja ?
  - a. sakit
  - b. keperluan keluarga
  - c. alasan lainnya yang tidak jelas
4. Bila saudara sakit apakah saudara **mengajukan surat ijin** ?
  - a. selalu memberikan ijin dokter
  - b. memberikan ijin yang ditulis sendiri
  - c. memberitahukan secara lisan lewat teman kerja

### B.2. Ketaatan Pada Jam Kerja

1. Apakah saudara **menaati** ketentuan masuk kerja yang telah ditentukan perusahaan ?
  - a. selalu
  - b. sering
  - c. kadang-kadang

2. Apakah saudara **menaati jam masuk kerja** dengan datang tepat waktu ?
  - a. selalu datang sebelum jam masuk kerja yang ditentukan
  - b. seringkali datang pada saat jam masuk kerja yang ditentukan
  - c. kadang-kadang datang setelah jam masuk kerja yang ditentukan
3. Apakah saudara selalu **meninggalkan pekerjaan** pada saat jam kerja berlangsung ?
  - a. jarang
  - b. kadang-kadang
  - c. sering
4. Apakah saudara **bekerja** sesuai jam kerja standar setiap hari (8 jam) ?
  - a. selalu
  - b. sering
  - c. kadang-kadang

### B.3. Ketaatan Pada Peraturan Perusahaan

1. Apakah saudara mentaati peraturan perusahaan dalam berpakaian **seragam kerja** ?
  - a. selalu
  - b. sering
  - c. kadang-kadang
2. Apakah saudara selalu menggunakan **waktu kerja** dengan baik yaitu **melaksanakan pekerjaan** ?
  - a. selalu
  - b. sering
  - c. kadang-kadang
3. Apakah saudara **mentaati semua peraturan** yang ada di perusahaan ?
  - a. selalu
  - b. sering
  - c. kadang-kadang

## C. PRODUKTIVITAS

1. Apakah saudara bekerja **dapat memenuhi target yang ditetapkan perusahaan** selama satu bulan ?
  - a. selalu
  - b. sering
  - c. kadang-kadang
2. Apakah **kualitas produk** yang saudara hasilkan sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan ?
  - a. selalu
  - b. sering
  - c. kadang-kadang
3. Apakah saudara bisa memenuhi **target waktu kerja yang ditetapkan perusahaan** per bulannya ?
  - a. Selalu memenuhi target
  - b. Seringkali memenuhi target
  - c. kadang-kadang memenuhi target

## Identitas Responden

### Daftar Karyawan Bagian Produksi Seksi Pengelolaan

#### PT. KECAP SAWI KEDIRI

No	Nama	Laki-Laki (L) / Perempuan (P)	Umur (Th)	Pendidikan	Bag. Produksi
1.	Sulastri	P	25	SMU	Pengelolaan
2.	Soleh Afandi	L	27	STM	Pengelolaan
3.	Junaedah	P	28	SMK	Pengelolaan
4.	Kasiman	L	34	SMA	Pengelolaan
5.	Sugito Pramono	L	30	SMA	Pengelolaan
6.	Kartoharjo	L	29	SMA	Pengelolaan
7.	Mansuri	L	29	SMA	Pengelolaan
8.	Wito Kusumo	L	26	SMA	Pengelolaan
9.	Trisnawadi	P	29	SMA	Pengelolaan
10.	Endang Kumiarsih	P	29	SMA	Pengelolaan
11.	Samsul Arifin	L	30	SMK	Pengelolaan
12.	Siti Mudmaidah	P	25	SMA	Pengelolaan
13.	Sukijo	L	29	STM	Pengelolaan
14.	Suminten	P	27	SMK	Pengelolaan
15.	Umi Masruroh	P	28	SMK	Pengelolaan
16.	Masamah	P	26	SMK	Pengelolaan
17.	Muslimin	L	25	SMA	Pengelolaan
18.	Marzuki	L	24	SMA	Pengelolaan
19.	Ismail Hasan	L	25	SMA	Pengelolaan
20.	Imam Syahroni	L	26	SMA	Pengelolaan
21.	Maliki	L	28	SMA	Pengelolaan
22.	Imam Khudori	L	27	SMA	Pengelolaan
23.	Sutomo	L	29	STM	Pengelolaan
24.	Karjo	L	24	STM	Pengelolaan
25.	Kasutomo	L	25	SMK	Pengelolaan
26.	Jaini	L	26	SMK	Pengelolaan
27.	Suparman Sudiby	L	20	SMK	Pengelolaan
28.	Maskur	L	24	SMK	Pengelolaan
29.	Darki	L	24	STM	Pengelolaan
30.	Darminto	L	24	STM	Pengelolaan
31.	Purnomo	L	23	STM	Pengelolaan
32.	Kasmiran	L	23	SMK	Pengelolaan
33.	Abdul Ghofur	L	25	SMA	Pengelolaan
34.	Latif	L	26	SMA	Pengelolaan
35.	Agus Rahardjo	L	24	SMK	Pengelolaan
36.	Sunariyah	P	28	SMK	Pengelolaan

# Digital Repository Universitas Jember

37.	Kartiyah	P	29	SMK	Pengelolaan
38.	Sutatik	P	27	SMK	Pengelolaan
39.	Lestari	P	28	SMK	Pengelolaan
40.	Nur Kholifah	P	28	SMA	Pengelolaan
41.	Siti Halimah	P	28	SMA	Pengelolaan
42.	Mulyono	L	28	SMA	Pengelolaan
43.	Ninik	P	25	SMA	Pengelolaan
44.	Januari	L	26	STM	Pengelolaan
45.	Istyawaty	P	26	SMA	Pengelolaan
46.	Mukijat	L	27	SMA	Pengelolaan
47.	Mustamam	L	27	SMA	Pengelolaan
48.	Siti Khotidijah	P	27	STM	Pengelolaan
49.	Sarmini	P	26	SMK	Pengelolaan
50.	Musidi	L	24	SMK	Pengelolaan
51.	Subiono	L	21	SMA	Pengelolaan
52.	Ahmad Bukhori	L	21	STM	Pengelolaan
53.	Kaelani	L	22	SMK	Pengelolaan
54.	Ruminten	P	22	SMA	Pengelolaan
55.	Siti Masrifah	P	23	SMK	Pengelolaan
56.	Ninuk Handayani	P	23	SMK	Pengelolaan
57.	Riska Andriani	P	22	SMK	Pengelolaan
58.	Khusnan Khadijah	P	21	SMK	Pengelolaan
59.	Muhammad Shodiq	L	25	SMK	Pengelolaan
60.	Zahrotul Anwari	P	26	SMA	Pengelolaan
61.	Nur Khalisah	P	25	SMA	Pengelolaan
62.	Siti Zubaidah	P	24	SMA	Pengelolaan
63.	Anik Puji Rahayu	P	23	MA	Pengelolaan
64.	Joko Sunanto	L	21	MA	Pengelolaan
65.	Arif Hidayah	L	25	MA	Pengelolaan
66.	Yenny Listyowati	P	23	SMK	Pengelolaan
67.	Dany Prayitno	L	26	STM	Pengelolaan
68.	Bambang Rahardjo	L	25	SMK	Pengelolaan
69.	Bambang Subarjo	L	28	SMK	Pengelolaan
70.	Khoirul	L	28	STM	Pengelolaan
71.	Rojikin	L	28	STM	Pengelolaan
72.	Hosniyah	P	28	SMK	Pengelolaan
73.	Suwanto	L	27	SMK	Pengelolaan
74.	Muhammad Arifin	L	27	SMA	Pengelolaan
75.	Siti Khoemini	P	27	MA	Pengelolaan
76.	Karti	P	29	MA	Pengelolaan
77.	Mujamil	L	26	SMA	Pengelolaan
78.	Siti Mujayanah	P	26	SMK	Pengelolaan
79.	Khotiatun	P	25	SMK	Pengelolaan
80.	Lianawati	P	24	SMK	Pengelolaan
81.	Sutojo	L	24	SMA	Pengelolaan

82.	Puerwadi	L	24	STM	Pengelolaan
83.	Imam Bahri	L	25	SMA	Pengelolaan
84.	Imam Misdi	L	25	STM	Pengelolaan
85.	Ali Imron	L	22	STM	Pengelolaan
86.	Maksum	L	23	SMA	Pengelolaan
87.	Sukirman	L	23	STM	Pengelolaan
88.	Imam Subarkah	L	21	SMA	Pengelolaan

Sumber : Monografi PT. Kecap Sawi Kediri Bagian Administrasi dan Keuangan.



## Identitas Responden

## Daftar Karyawan Bagian Produksi Seksi Gudang

PT. KECAP SAWI KEDIRI

No.	Nama	Laki-Laki (L)/ Perempuan (P)	Umur (Th)	Pendidikan	Bag. Produksi.
1.	Aminto	L	28	SMU	Gudang
2.	Marji	L	29	SMU	Gudang
3.	Muhammad Hadak	L	29	SMU	Gudang
4.	Sarjan	L	29	SMU	Gudang
5.	Suharmi	L	29	SMU	Gudang
6.	Matali	L	29	SMU	Gudang
7.	Abdul Barik	L	29	SMU	Gudang
8.	Marzuki	L	28	SMKK	Gudang
9.	Raminten	P	28	SMU	Gudang
10.	Siswanto	L	31	SMU	Gudang
11.	Solekhah	P	31	SMU	Gudang
12.	Siti Mudo'i	P	31	SMKK	Gudang
13.	Kasimin	L	31	SMU	Gudang
14.	Kasri	L	31	SMU	Gudang
15.	Suwardi	L	31	SMU	Gudang
16.	Supriyono	L	31	SMU	Gudang
17.	Santoso	L	31	MA	Gudang
18.	Kamidun	L	31	SMU	Gudang
19.	Saimin	L	31	SMU	Gudang
20.	Suparman	L	31	MA	Gudang
21.	Samingan	L	31	SMU	Gudang
22.	Makruf	L	31	SMU	Gudang
23.	Mastur	L	31	SMU	Gudang
24.	Jamil	L	30	SMU	Gudang
25.	Siti Zubaidah	P	30	SMU	Gudang
26.	Ahmadi	L	30	SMU	Gudang
27.	Zaelani	L	30	MA	Gudang
28.	Mukhlisin	L	29	SMU	Gudang
29.	Sukarji	L	30	SMU	Gudang
30.	Rahmad	L	28	MA	Gudang
31.	Sarman	L	28	SMU	Gudang
32.	Siti Roziatun	P	28	MA	Gudang
33.	Junita Sari	P	28	SMU	Gudang
34.	Ita mustika	P	27	SMU	Gudang
35.	Purnama	P	27	SMU	Gudang
36.	Yuliana	P	27	MA	Gudang
37.	Asti	P	29	SMU	Gudang

# Digital Repository Universitas Jember

38.	Lestari	P	29	SMU	Gudang
39.	Ani Nadia	P	29	SMU	Gudang
40.	Sodillah	L	29	SMU	Gudang
41.	Tri Cahyono	L	27	SMU	Gudang
42.	Sumilah	P	28	STM	Gudang
43.	Suminten	P	28	SMU	Gudang
44.	Hariyana	L	29	SMU	Gudang
45.	Dewi Lestari	P	29	SMU	Gudang
46.	Dimiyati	L	29	STM	Gudang
47.	Abdul	L	29	SMU	Gudang
48.	Hadi	L	29	STM	Gudang
49.	Priyono	L	29	SMU	Gudang
50.	Khostadi	L	29	STM	Gudang
51.	M. Tamyis	L	29	SMU	Gudang
52.	Puji Lestari	P	29	STM	Gudang
53.	Hariani	P	29	SMU	Gudang
54.	Indah	P	28	SMU	Gudang
55.	Mustofa	L	28	SMU	Gudang
56.	Arifin	L	28	SMU	Gudang
57.	Zaenal	L	28	SMU	Gudang
58.	Ardi	L	28	SMU	Gudang
59.	Joko	L	28	SMU	Gudang
60.	Priambudi	L	29	SMU	Gudang
61.	Mega	P	29	SMKK	Gudang
62.	Andi	L	29	SMU	Gudang
63.	Budiono	L	29	SMU	Gudang
64.	Jamilah	P	29	SMU	Gudang
65.	Karmiadi	L	30	SMU	Gudang

Sumber : Monografi PT. Kecap Sawi Bagian Administrasi dan Keuangan.

**Identitas Responden**

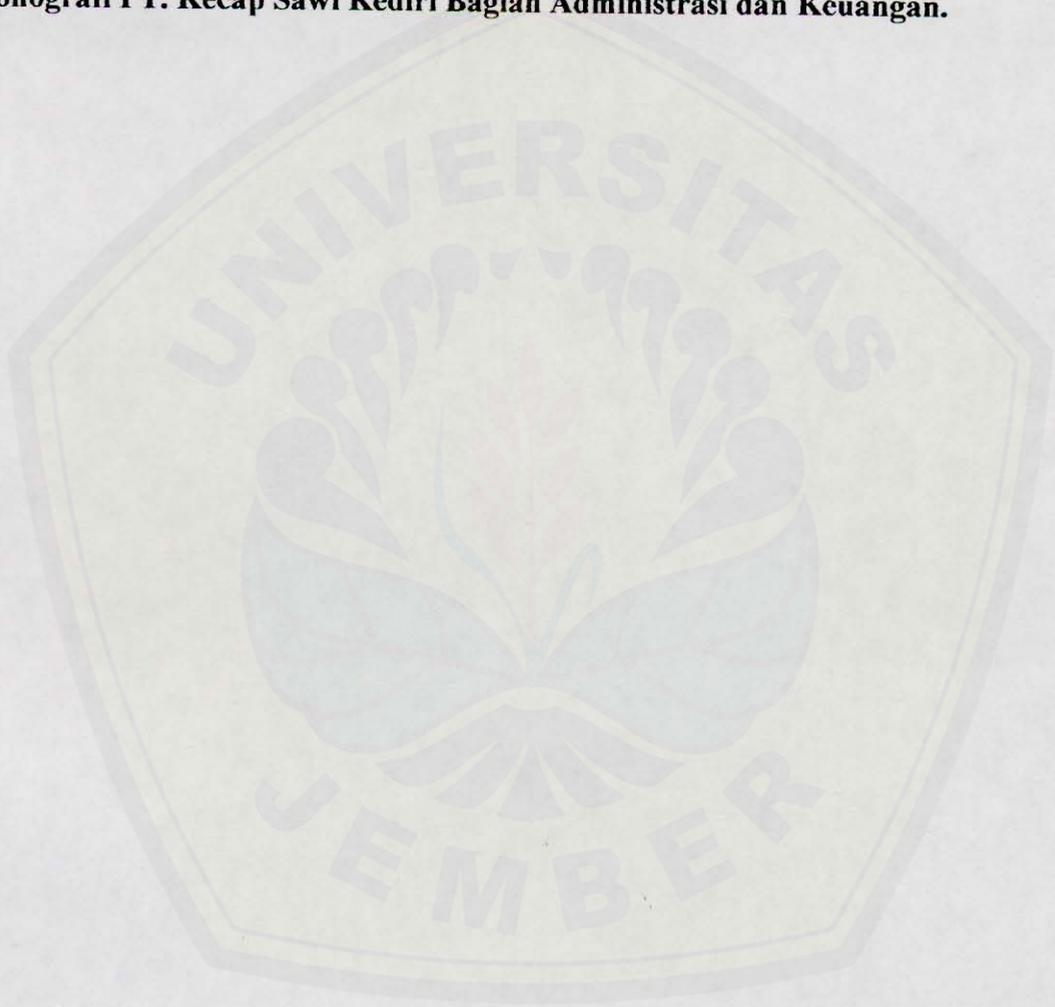
**Daftar Karyawan Bagian Produksi Seksi Botol**

**PT. KECAP SAWI KEDIRI**

No	Nama	Laki-Laki (L) / Perempuan (P)	Umur (Th)	Pendidikan	Bag. Produksi
1.	Kadis	L	30	SMU	Botol
2.	Bakroni	L	29	SMU	Botol
3.	Badrun	L	28	SMU	Botol
4.	Usman	L	30	SMU	Botol
5.	Hasan	L	30	SMU	Botol
6.	Wiji	P	29	STM	Botol
7.	Bari	P	26	STM	Botol
8.	Ahsan	L	28	STM	Botol
9.	Khodim	L	29	STM	Botol
10.	Suhud	L	27	SMK	Botol
11.	Yeni	P	28	SMK	Botol
12.	Hamid	L	31	SMK	Botol
13.	Sukari	L	30	SMK	Botol
14.	Ridwan	L	30	SMU	Botol
15.	Soekarno	L	30	SMU	Botol
16.	Haryono	L	31	STM	Botol
17.	Wardi	L	31	STM	Botol
18.	Ahwani	L	25	STM	Botol
19.	Drai Jahet	L	29	STM	Botol
20.	Iskandar	L	29	STM	Botol
21.	Juliono	L	29	SMK	Botol
22.	Ahmad Yusuf	L	29	SMK	Botol
23.	Maryono	L	29	SMK	Botol
24.	Badrawei	L	31	SMK	Botol
25.	Fendy	L	30	STM	Botol
26.	Wahyu Hidayat	L	30	STM	Botol
27.	Haerudin	L	30	STM	Botol
28.	Soleh Afandi	L	30	SMK	Botol
29.	Luluk	P	30	SMK	Botol
30.	Kasiman	L	30	STM	Botol
31.	Abdul	L	31	STM	Botol
32.	Solikhin	L	31	STM	Botol
33.	Bandi	L	31	STM	Botol
34.	Taji	L	31	STM	Botol
35.	Tamam	L	31	SMA	Botol
36.	Musiani	L	31	SMA	Botol

37.	Polal	L	30	SMA	Botol
38.	Sumali	L	30	SMA	Botol
39.	Mukhlisin	L	30	SMA	Botol
40.	Purwadi	L	31	SMA	Botol
41.	Madya	L	29	SMA	Botol
42.	Himatun	P	28	SMA	Botol
43.	Wahab	L	29	SMU	Botol
44.	Karsun	L	28	SMU	Botol
45.	Sujud	L	28	SMU	Botol
46.	Taryono	L	28	MA	Botol
47.	Muntholib	L	29	MA	Botol

Sumber : Monografi PT. Kecap Sawi Kediri Bagian Administrasi dan Keuangan.



TABEL II  
NILAI-NILAI DALAM DISTRIBUSI t

$\alpha$ untuk uji dua pihak (two tail test)						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
$\alpha$ untuk uji satu pihak (one tail test)						
dk	0,25	0,10	0,05	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	3,100
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
$\infty$	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

(Sambungan)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
80	3,96	3,11	2,72	2,48	2,33	2,21	2,12	2,05	1,99	1,95	1,91
	6,96	4,88	4,04	3,56	3,25	3,04	2,87	2,74	2,64	2,55	2,48
100	3,94	3,09	2,70	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03	1,97	1,92	1,88
	6,90	4,82	3,98	3,51	3,20	2,99	2,82	2,69	1,97	1,92	1,88
125	3,92	3,07	2,68	2,44	2,29	2,17	2,08	2,01	1,95	1,90	1,86
	6,84	4,78	3,94	3,47	3,17	2,95	2,79	2,65	2,56	2,47	2,40
150	3,91	3,06	2,67	2,43	2,27	2,16	2,07	2,00	1,94	1,89	1,85
	6,81	4,75	3,91	3,44	3,14	2,92	2,76	2,62	2,53	2,44	2,37
200	3,89	3,04	2,65	2,41	2,26	2,14	2,05	1,98	1,92	1,87	1,83
	6,76	4,71	3,88	3,41	3,11	2,90	2,73	2,60	2,50	2,41	2,34
400	3,86	3,02	2,62	2,39	2,23	2,11	2,03	1,96	1,90	1,85	1,81
	6,70	4,66	3,83	3,36	3,06	2,85	2,69	2,55	2,46	2,37	2,29
1.000	3,85	3,00	2,61	2,38	2,22	2,10	2,02	1,95	1,89	1,84	1,80
	6,64	4,62	3,80	3,34	3,04	2,82	2,66	2,53	2,43	2,34	2,26
€	3,84	2,99	2,60	2,37	2,21	2,09	2,01	1,94	1,88	1,83	1,79
	6,64	4,60	3,78	3,32	3,02	2,80	2,64	2,51	2,41	2,32	2,24



Tabel 7 Nilai F dengan Tabel Signifikansi 5% (Deretan Atas) dan 1% (Deretan Bawah)

db untuk RK Pembagi	db untuk Rerata Kuadrat Pembilang										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	161	200	216	225	230	234	237	238	241	242	243
2	4052	4939	5403	5625	5764	5859	5928	5981	6022	6056	6082
3	18,51	19,00	19,16	19,25	19,30	19,33	19,36	19,37	19,38	19,39	19,40
4	98,49	99,00	99,17	99,25	99,30	99,33	99,34	99,36	99,38	99,40	99,41
5	10,13	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,88	8,84	8,81	8,78	8,76
6	34,12	30,82	29,46	28,71	28,24	27,91	27,67	27,49	27,34	27,23	27,13
7	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,93
8	21,20	18,00	16,69	15,98	15,52	15,21	14,98	14,00	14,66	14,54	14,45
9	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,78	4,74	4,70
10	16,26	13,27	12,06	11,39	10,97	10,67	10,45	10,27	10,15	10,05	9,96
11	5,99	5,14	4,71	4,41	4,26	4,16	4,09	4,04	4,00	3,96	3,93
12	13,74	10,92	9,78	9,15	8,75	8,47	8,26	8,10	7,98	7,87	7,79
13	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,63	3,60
14	12,25	9,55	8,45	7,85	7,46	7,19	7,00	6,84	6,71	6,62	6,54
15	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,34	3,31
16	11,26	8,65	7,59	7,01	6,63	6,37	6,19	6,03	5,91	5,82	5,74
17	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,13	3,10
18	10,56	8,02	6,99	6,42	6,06	5,80	5,62	5,47	5,35	5,26	5,18
19	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,97	2,94
20	10,04	7,56	6,55	5,99	5,64	5,39	5,21	5,06	4,95	4,85	4,78
21	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,86	2,82
22	9,65	7,20	6,22	5,67	5,32	5,07	4,88	4,74	4,63	4,54	4,46
23	4,75	3,88	3,49	3,26	3,11	3,00	2,92	2,85	2,80	2,76	2,72
24	9,33	6,93	5,95	5,41	5,06	4,82	4,65	4,50	4,39	4,30	4,22
25	4,67	3,80	3,41	3,18	3,02	2,92	2,84	2,77	2,72	2,67	2,63
26	9,07	6,70	5,74	5,20	4,86	4,62	4,44	4,30	4,19	4,10	4,02
27	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,77	2,70	2,65	2,60	2,56
28	8,86	6,51	5,56	5,03	4,69	4,45	4,28	4,14	4,03	3,94	3,86
29	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,70	2,64	2,59	2,55	2,51
30	8,68	6,36	5,42	4,89	4,56	4,32	4,14	4,00	3,89	3,80	3,73
31	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,45
32	8,53	6,23	5,29	4,77	4,44	4,20	4,03	3,89	3,78	3,69	3,61
33	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,62	2,55	2,50	2,45	2,41
34	8,40	6,11	5,18	4,67	4,34	4,10	3,93	3,79	3,68	3,59	3,52
35	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,37
36	8,28	6,01	5,09	4,58	4,25	4,01	3,85	3,71	3,60	3,51	3,44
37	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,55	2,48	2,43	2,38	2,34
38	8,18	5,93	5,01	4,50	4,17	3,94	3,77	3,63	3,52	3,43	3,36
39	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,52	2,45	2,40	2,35	2,31
40	8,10	5,85	4,94	4,43	4,10	3,87	3,71	3,56	3,45	3,37	3,30
41	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,28
42	8,02	5,78	4,87	4,37	4,04	3,81	3,65	3,51	2,40	3,31	3,24

(Bersambung)

(Sambungan)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
22	4,30	3,44	3,03	2,82	2,65	2,55	2,47	2,40	2,35	2,30	2,26
	7,94	5,72	4,82	4,31	3,99	3,76	3,59	3,45	3,35	3,26	3,18
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,45	2,38	2,32	2,28	2,24
	7,88	5,66	4,76	4,25	3,94	3,71	3,54	3,41	3,30	3,21	3,14
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,43	2,36	2,30	2,26	2,22
	7,82	5,61	4,72	4,22	3,90	3,67	3,50	3,36	3,25	3,17	3,09
25	4,24	3,38	2,99	2,76	2,60	2,49	2,41	2,34	2,28	2,24	2,20
	7,77	5,57	4,68	4,18	3,86	3,63	3,46	3,32	3,21	3,13	3,05
26	4,22	3,37	2,98	2,74	2,59	2,47	2,39	2,32	2,27	2,22	2,18
	7,72	5,53	4,64	4,14	3,82	3,59	3,42	3,29	3,17	3,09	3,02
27	4,21	3,35	2,96	2,73	2,57	2,46	2,37	2,30	2,25	2,20	2,16
	7,68	5,49	4,60	4,11	3,79	3,56	3,39	3,26	3,14	3,06	2,98
28	4,20	3,34	2,95	2,71	2,56	2,44	2,36	2,29	2,24	2,19	2,15
	7,64	5,45	4,57	4,07	3,76	3,53	3,36	3,23	3,11	3,03	2,95
29	4,18	3,33	2,93	2,70	2,54	2,43	2,35	2,28	2,22	2,18	2,14
	7,60	5,42	4,54	4,04	3,73	3,50	3,33	3,20	3,08	3,00	2,92
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,34	2,27	2,21	2,16	2,12
	7,56	5,39	4,51	4,02	3,70	3,47	3,30	3,17	3,06	2,98	2,90
32	4,15	3,30	2,90	2,67	2,51	2,40	2,32	2,25	2,19	2,14	2,10
	7,50	5,34	4,46	3,97	3,66	3,42	3,25	3,12	3,01	2,94	2,86
34	4,13	3,28	2,88	2,65	2,49	2,38	2,30	2,23	2,17	2,12	2,08
	7,44	5,29	4,42	3,93	3,61	3,38	3,21	3,08	2,97	2,89	2,82
36	4,11	3,26	2,86	2,63	2,48	2,36	2,28	2,21	2,15	2,10	2,06
	7,39	5,25	4,38	3,89	3,58	3,35	3,18	3,04	2,94	2,86	2,78
38	4,10	3,25	2,85	2,62	2,46	2,35	2,26	2,19	2,14	2,09	2,05
	7,35	5,21	4,34	3,86	3,54	3,32	3,15	3,02	2,91	2,82	2,75
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,07	2,04
	7,31	5,18	4,31	3,83	3,51	3,29	3,12	2,99	2,88	2,80	2,73
42	4,07	3,22	2,83	2,59	2,44	2,32	2,24	2,17	2,11	2,06	2,02
	7,27	5,15	4,29	3,80	3,49	3,26	3,10	2,96	2,86	2,77	2,70
44	4,06	3,21	2,82	2,58	2,43	2,31	2,23	2,16	2,10	2,05	2,01
	7,24	5,12	4,26	3,78	3,46	3,24	3,07	2,94	2,84	2,75	2,68
46	4,05	3,20	2,81	2,57	2,42	2,30	2,22	2,14	2,09	2,04	2,00
	7,21	5,10	4,24	3,76	3,44	3,22	3,05	2,92	2,82	2,73	2,66
48	4,04	3,19	2,80	2,56	2,41	2,30	2,21	2,14	2,08	2,03	1,99
	7,19	5,08	4,22	3,74	3,42	3,20	3,04	2,90	2,80	2,71	2,64
50	4,03	3,18	2,79	2,55	2,40	2,29	2,20	2,13	2,07	2,02	1,98
	7,17	5,06	4,20	3,72	3,41	3,18	3,02	2,88	2,78	2,70	2,62
55	4,02	3,17	2,78	2,54	2,38	2,27	2,18	2,11	2,05	2,00	1,97
	7,12	5,01	4,16	3,68	3,37	3,15	2,98	2,85	2,75	2,66	2,58
60	4,00	3,15	2,76	2,52	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,95
	7,08	4,98	4,13	3,65	3,34	3,12	2,95	2,82	2,72	2,63	2,56
65	3,99	3,14	2,75	2,51	2,36	2,24	2,15	2,08	2,02	1,98	1,94
	7,04	4,95	4,10	3,62	3,31	3,09	2,93	2,79	2,70	2,61	2,54
70	3,98	3,13	2,74	2,50	2,35	2,23	2,14	2,07	2,01	1,97	1,93
	7,01	4,92	4,08	3,60	2,29	3,07	2,91	2,77	2,67	2,59	2,51

Bersambung



JL. TRUNOJOYO 178 TELP (0354) 684330

FAX : +162 – 354 – 685 669 Register No. 244881

Customer Service : + 62 – 354 – 682 032

Dep. Kes .RI. MD. No. 145413002226

Kediri, Jawa Timur, Indonesia.

Kediri, 24 Oktober 2003

No : 15304 / PT. KECAP SAWI/ OKT/ 2003.

Perihal : **Pemberitahuan**

KEPADA YANG TERHORMAT  
**DEKAN FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS JEMBER  
DI  
JEMBER**

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat Permohonan Ijin Penelitian No. 4244 / J25.1.5 / PL5 / 2003. Tanggal 15 Oktober 2003.

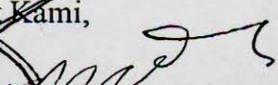
Dengan ini, kami memberitahukan bahwa mahasiswa dibawah ini. diperkenankan untuk melakukan Penelitian Skripsi dengan Judul “Pengaruh Pemberian Insentif dan Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Seksi Pengelolaan Pada PT. Kecap Sawi Tahun 2002“ selama Bulan Oktober - Nopember 2003.

Nama : Awang Cahyo Dahono  
Nim : 980210301196  
Jurusan / Program : Pend. IPS / Pend Ekonomi  
Fakultas / Universitas : KIP / Univ. Jember.

Dengan syarat :

1. Mematuhi segala ketentuan/peraturan perusahaan dan menjaga segala sesuatunya yang bersifat rahasia perusahaan.
2. Memberikan 1 (satu) bendel hasil penelitian kepada PT. Kecap Sawi Kediri sebagai arsip perusahaan

Demikian surat pemberitahuan, ini kami sampaikan, semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Hormat Kami,  
  
SUGIONO, SE.  
Bag. ADM dan KEU.





DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

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

Nomor : **4244** /J25.1.5/PL5/2003  
Lampiran : Proposal  
Perihal : Ijin Penelitian

Jember, **15 OCT 2003**

Kepada : Yth. Sdr.....  
PIMPINAN PT. KECAP SAWI  
di. -  
KABUPATEN KEDIRI

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

Nama : AWANG CAHYO DAHONO  
Nim : 980210301196  
Jurusan/Program : P. IPS/P. EKONOMI

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

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN PENERAPAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
BAGIAN PRODUKSI SEKSI PENGELOLAAN PT. KECAP SAWI  
DI KABUPATEN KEDIRI TAHUN 2002

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

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya kami mengucapkan terima kasih.

a.n. Dekan  
Bantuan Dekan I,



ASNO AL, M.Pd  
937 191

## Regression

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
produktifitas kerja	2.7733	.28308	200
pemberian insentif	2.7660	.24891	200
disiplin kerja	10.2446	.42212	200

### Correlations

		produktifitas kerja	pemberian insentif	disiplin kerja
Pearson Correlation	produktifitas kerja	1.000	.651	.728
	pemberian insentif	.651	1.000	.444
	disiplin kerja	.728	.444	1.000
Sig. (1-tailed)	produktifitas kerja	.	.000	.000
	pemberian insentif	.000	.	.000
	disiplin kerja	.000	.000	.
N	produktifitas kerja	200	200	200
	pemberian insentif	200	200	200
	disiplin kerja	200	200	200

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	disiplin kerja, pemberian insentif		Enter

- a. All requested variables entered.  
 b. Dependent Variable: produktifitas kerja

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.815 <sup>a</sup>	.664	.660	.16500	.664	194.351	2	197	.000

- a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, pemberian insentif

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.583	2	5.292	194.351	.000 <sup>a</sup>
	Residual	5.364	197	.027		
	Total	15.947	199			

- a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, pemberian insentif  
 b. Dependent Variable: produktifitas kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

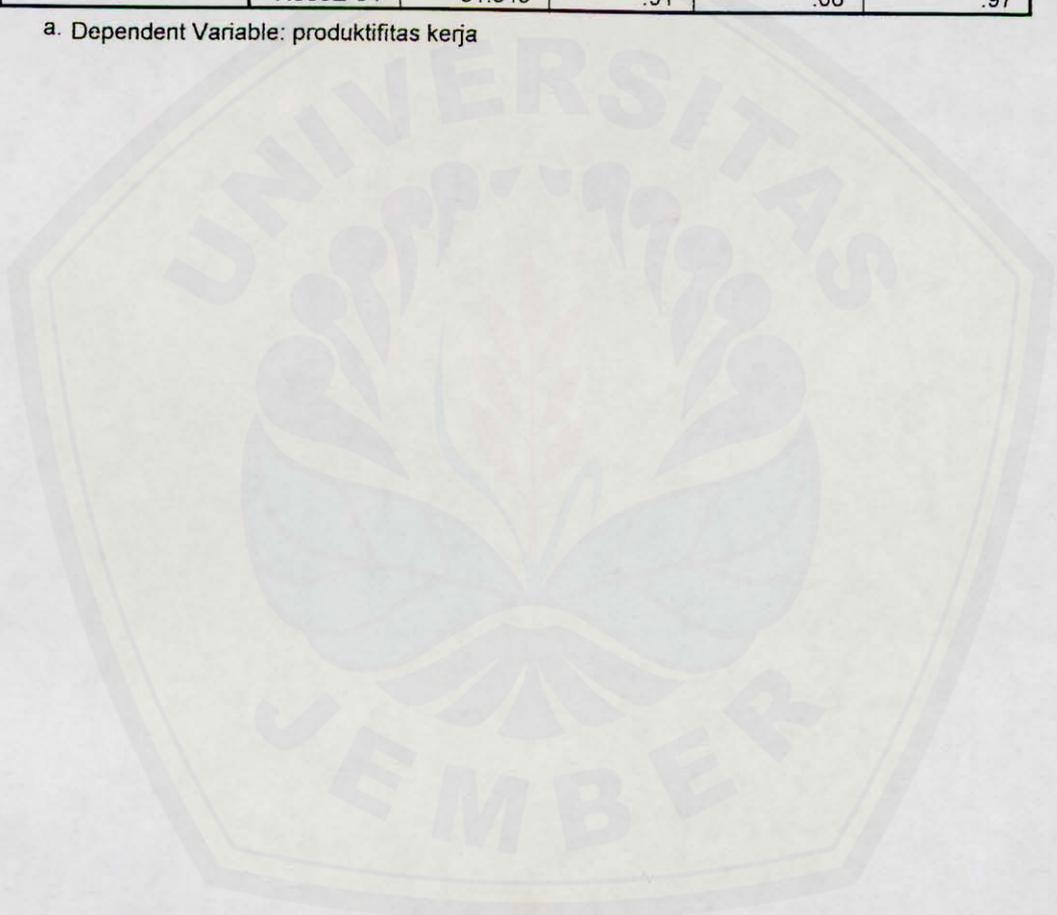
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.267	.284		-7.979	.000					
	pemberian insentif	.464	.052	.408	8.851	.000	.651	.533	.366	.803	1.245
	disiplin kerja	.367	.031	.547	11.859	.000	.728	.645	.490	.803	1.245

a. Dependent Variable: produktifitas kerja

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	pemberian insentif	disiplin kerja
1	1	2.995	1.000	.00	.00	.00
	2	4.587E-03	25.551	.09	.92	.03
	3	7.880E-04	61.645	.91	.08	.97

a. Dependent Variable: produktifitas kerja



ah Jawaban

waban	Pemberian Insentif					Jumlah	Ketaaan Pada Hari Kerja				Ketaatan Pada Jam Kerja				Ketaatan Pada Peraturan Kerja			Produktifitas Kerja			Jumlah						
	1		2		3		4		5		1		2		3		4		5			1		2		3	
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3		1	2	3	1	2	3
A	158	154	152	154	154	772	154	138	156	148	596	156	160	168	126	610	150	116	136	402	152	150	162	464			
B	42	44	46	44	46	222	46	62	44	52	204	44	40	32	74	190	48	80	64	192	48	50	38	136			
C	0	2	2	2	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	4	0	6	0	0	0	0			
Jumlah	200	200	200	200	200	1000	200	200	200	200	800	200	200	200	200	800	200	200	200	600	200	200	200	600			

ah Jawaban

waban	Pemberian Insentif					Jumlah	Ketaaan Pada Hari Kerja				Ketaatan Pada Jam Kerja				Ketaatan Pada Peraturan Kerja			Produktifitas Kerja			Jumlah						
	1		2		3		4		5		1		2		3		4		5			1		2		3	
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3		1	2	3	1	2	3
A	474	462	456	462	462	2316	462	414	468	444	1788	468	480	504	378	1830	450	348	408	1206	456	450	486	1392			
B	84	88	92	88	92	444	92	124	88	104	408	88	80	64	148	380	96	160	128	384	96	100	76	272			
C	0	2	2	2	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	4	0	6	0	0	0	0			
Jumlah	558	562	550	552	554	2766	554	538	556	548	2196	556	560	568	526	2210	548	512	536	1596	552	550	562	1664			

entase Jumlah Jawaban

waban	Pemberian Insentif					Jumlah	Ketaaan Pada Hari Kerja				Ketaatan Pada Jam Kerja				Ketaatan Pada Peraturan Kerja			Produktifitas Kerja			Jumlah						
	1		2		3		4		5		1		2		3		4		5			1		2		3	
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3		1	2	3	1	2	3
A	84.95	83.7	82.91	83.7	83.39	418.64	83.394	76.952	84.173	81.022	325.54	84.173	85.714	88.732	71.863	330.48	82.117	67.969	76.119	226.2	82.609	81.818	86.477	250.9			
B	15.05	15.94	16.73	15.94	16.61	80.272	16.606	23.048	15.827	18.978	74.46	15.827	14.286	11.268	28.137	69.518	17.518	31.25	23.881	72.649	17.391	18.182	13.523	49.096			
C	0	0.362	0.364	0.362	0	1.0883	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.365	0.7813	0	1.1462	0	0	0	0			
Jumlah	100	100	100	100	100	500	100	100	100	100	400	100	100	100	100	400	100	100	100	300	100	100	100	300			

No	Pemberian Intensif					Jumlah	rata-rata	Disiplin Kerja									
	Ketaatan pada hari kerja				jumlah			Ketaatan pada jam kerja				jumlah					
	1	2	3	4				5	1	2	3		4				
1	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11
2	2	3	3	2	3	13	2.6	3	2	3	3	11	3	3	2	2	10
3	2	3	2	2	3	12	2.4	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11
4	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12
5	3	3	3	3	2	14	2.8	3	2	3	3	11	2	3	3	2	10
6	2	2	3	3	3	13	2.6	3	3	2	2	10	3	3	3	2	11
7	3	3	3	3	3	15	3	2	2	3	3	10	3	3	3	3	12
8	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	11	2	3	3	3	11
9	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12
10	3	3	3	3	2	14	2.8	3	2	2	3	10	3	3	3	3	12
11	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11
12	3	2	3	2	3	13	2.6	2	3	3	2	10	3	3	3	2	11
13	3	3	3	3	3	15	3	3	2	2	3	10	3	3	3	3	12
14	3	3	2	3	2	13	2.6	2	2	3	3	10	3	2	2	3	10
15	3	3	2	3	3	14	2.8	2	3	2	2	9	3	3	2	2	10
16	3	2	2	3	2	12	2.4	3	2	2	2	9	3	3	3	3	12
17	2	2	1	2	2	9	1.8	2	3	2	3	10	3	2	2	2	9
18	2	3	3	3	3	14	2.8	3	2	3	3	11	3	2	2	3	10
19	3	3	2	3	2	13	2.6	3	2	3	2	10	3	2	3	3	11
20	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	3	11	2	3	2	3	10
21	3	2	2	3	3	13	2.6	3	2	3	3	11	2	3	3	3	11
22	2	3	3	3	3	14	2.8	3	3	3	3	12	3	2	2	2	9
23	3	3	3	3	2	14	2.8	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12
24	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12
25	2	3	2	3	2	12	2.4	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11
26	2	3	3	3	2	13	2.6	3	2	3	3	11	3	2	3	3	11
27	3	3	2	3	3	14	2.8	2	3	3	3	11	3	3	2	3	11
28	3	3	3	2	3	14	2.8	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12
29	3	3	3	2	2	13	2.6	3	3	2	3	11	3	3	3	2	11
30	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	11	2	3	3	3	11
31	2	3	3	3	2	13	2.6	3	2	2	3	10	3	3	3	2	11
32	3	3	3	2	3	14	2.8	3	3	2	3	11	2	2	3	3	10
33	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	11	3	3	3	2	11
34	3	3	3	2	3	14	2.8	3	3	2	3	11	3	3	3	3	12
35	3	3	3	3	2	14	2.8	3	2	3	3	11	3	3	3	2	11
36	2	1	2	1	2	8	1.6	3	3	3	2	11	2	2	2	2	8
37	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11
38	3	3	2	2	3	13	2.6	3	3	3	2	11	2	2	3	3	10
39	2	2	2	2	2	10	2	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11
40	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11
41	3	2	3	3	3	14	2.8	3	3	3	2	11	2	3	3	3	11
42	3	3	3	2	3	14	2.8	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11
43	3	3	3	3	2	14	2.8	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12
44	3	3	3	2	3	14	2.8	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12
45	3	2	3	3	3	14	2.8	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12
46	3	3	3	2	2	13	2.6	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11
47	2	2	2	2	2	10	2	3	2	3	2	10	2	2	3	2	9
48	3	3	3	3	2	14	2.8	3	3	2	3	11	2	3	3	3	11
49	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	11	3	3	2	2	10
50	2	3	3	3	3	14	2.8	2	3	3	2	10	3	3	2	2	10
51	2	3	3	3	3	14	2.8	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11
52	2	3	3	3	2	13	2.6	3	2	3	3	11	3	3	3	2	11
53	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	3	11	3	3	3	2	11
54	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	11	2	3	3	3	11

3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	11	2	3	3	3	11
2	2	3	3	3	13	2.6	3	2	3	2	10	3	3	2	2	10
3	3	3	2	2	13	2.6	2	2	3	2	10	3	3	2	2	10
2	3	3	3	3	14	2.8	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11
3	2	2	3	3	13	2.6	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12
3	2	3	2	3	13	2.6	3	3	2	3	11	2	3	3	3	11
3	3	3	2	3	14	2.8	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11
3	3	3	2	3	14	2.8	3	2	3	3	11	3	3	3	2	11
3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	11	3	3	3	2	11
2	3	3	3	3	14	2.8	3	3	2	3	11	2	3	3	3	11
3	2	3	3	3	14	2.8	2	2	3	2	9	2	3	3	3	11
3	2	3	3	3	14	2.8	3	3	2	3	11	3	3	3	2	11
3	2	3	3	3	14	2.8	3	2	3	3	11	2	3	3	3	11
2	2	3	3	3	13	2.6	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11
3	2	3	3	3	14	2.8	3	3	2	3	11	3	2	3	3	11
3	3	3	2	3	14	2.8	2	3	3	3	11	3	2	3	3	11
3	3	2	3	3	14	2.8	2	3	3	3	11	3	3	3	2	11
3	3	2	3	3	14	2.8	3	3	3	2	11	3	2	3	3	11
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11
3	3	2	2	3	13	2.6	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
3	3	3	3	2	14	2.8	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11
3	3	2	3	2	13	2.6	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
3	3	2	3	3	14	2.8	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12
3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12
3	3	2	3	3	14	2.8	3	3	2	3	11	3	2	3	3	11
3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	3	11	3	3	3	3	12
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
3	3	2	3	2	13	2.6	2	3	3	2	10	3	3	3	3	12
3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12
3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	11	3	3	3	2	11
2	3	3	3	3	14	2.8	3	3	2	3	11	2	3	3	3	11
3	2	3	3	3	14	2.8	2	2	3	2	9	2	3	3	3	11
3	3	2	3	3	14	2.8	3	3	2	3	11	3	3	3	2	11
3	3	2	3	3	14	2.8	3	2	3	3	11	2	3	3	3	11
4	2	2	3	3	13	2.6	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11
5	3	2	3	3	14	2.8	3	3	2	3	11	3	2	3	3	11
6	3	3	3	2	14	2.8	2	3	3	3	11	3	2	3	3	11
7	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	11
8	3	3	2	3	14	2.8	2	3	3	3	11	3	3	3	2	11
9	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11
0	2	3	3	3	14	2.8	3	3	2	3	11	2	3	3	3	11
1	3	2	3	3	14	2.8	2	2	3	2	9	2	3	3	3	11
2	3	2	3	3	14	2.8	3	3	2	3	11	3	3	3	2	11
3	3	2	3	3	14	2.8	3	2	3	3	11	2	3	3	3	11
4	2	2	3	3	13	2.6	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11
5	3	2	3	3	14	2.8	3	3	2	3	11	3	2	3	3	11
6	3	3	3	2	14	2.8	2	3	3	3	11	3	2	3	3	11
7	3	3	2	3	14	2.8	2	3	3	3	11	3	3	3	2	11
8	3	3	2	3	14	2.8	3	3	3	2	11	3	2	3	3	11
9	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11
0	3	3	2	2	13	2.6	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
1	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11
2	2	3	3	2	13	2.6	3	2	3	3	11	3	3	2	2	10
3	2	3	2	2	12	2.4	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11
4	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12
5	3	3	3	3	14	2.8	3	2	3	3	11	2	3	3	2	10
6	2	2	3	3	13	2.6	3	3	2	2	10	3	3	3	2	11
7	3	3	3	3	15	3	2	2	3	3	10	3	3	3	3	12
8	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	11	2	3	3	3	11
9	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12
0	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12
1	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11

2	3	2	3	2	3	13	2.6	3	3	2	2	3	10	3	3	3	3	2	11
3	3	3	3	3	3	15	3	3	2	2	3	10	3	3	3	3	3	3	12
4	3	3	2	3	2	13	2.6	2	2	3	3	10	3	2	2	2	3	10	
5	3	3	2	3	3	14	2.8	2	3	2	2	9	3	3	2	2	2	10	
6	3	2	2	3	2	12	2.4	3	2	2	2	9	3	3	3	3	3	12	
7	2	2	1	2	2	9	1.8	2	3	2	3	10	3	2	2	2	2	9	
8	2	3	3	3	3	14	2.8	3	2	3	3	11	3	2	2	3	3	10	
9	3	3	2	3	2	13	2.6	3	2	3	2	10	3	2	3	3	3	11	
10	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	3	11	2	3	2	3	3	10	
11	3	2	2	3	3	13	2.6	3	2	3	3	11	2	3	3	3	3	11	
12	2	3	3	3	3	14	2.8	3	3	3	3	12	3	2	2	2	2	9	
13	3	3	3	3	2	14	2.8	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	12	
14	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	11	3	3	3	3	3	12	
15	2	3	2	3	2	12	2.4	3	3	3	3	12	3	3	2	3	3	11	
16	2	3	3	3	2	13	2.6	3	2	3	3	11	3	2	3	3	3	11	
17	3	3	2	3	3	14	2.8	2	3	3	3	11	3	3	2	3	3	11	
18	3	3	3	2	3	14	2.8	3	2	3	3	11	3	3	3	3	3	12	
19	3	3	3	2	2	13	2.6	3	3	2	3	11	3	3	3	3	2	11	
20	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	11	2	3	3	3	3	11	
21	2	3	3	3	2	13	2.6	3	2	2	3	10	3	3	3	3	2	11	
22	3	3	3	2	3	14	2.8	3	3	2	3	11	2	2	3	3	3	10	
23	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	11	3	3	3	3	2	11	
24	3	3	3	2	3	14	2.8	3	3	2	3	11	3	3	3	3	3	12	
25	3	3	3	3	2	14	2.8	3	2	3	3	11	3	3	3	3	2	11	
26	2	1	2	1	2	8	1.6	3	3	3	2	11	2	2	2	2	2	8	
27	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	12	3	3	2	3	3	11	
28	3	3	2	2	3	13	2.6	3	3	3	2	11	2	2	3	3	3	10	
29	2	2	2	2	2	10	2	3	3	3	2	11	3	3	3	3	2	11	
30	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	11	3	3	3	3	2	11	
31	3	2	3	3	3	14	2.8	3	3	3	2	11	2	3	3	3	3	11	
32	3	3	3	2	3	14	2.8	3	3	3	2	11	3	3	3	3	2	11	
33	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	11	3	3	3	3	2	11	
34	3	3	3	2	3	14	2.8	3	3	2	3	11	3	3	3	3	3	12	
35	3	3	3	3	2	14	2.8	3	2	3	3	11	3	3	3	3	2	11	
36	2	1	2	1	2	8	1.6	3	3	3	2	11	2	2	2	2	2	8	
37	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	12	3	3	2	3	3	11	
38	3	3	2	2	3	13	2.6	3	3	3	2	11	2	2	3	3	3	10	
39	2	2	2	2	2	10	2	3	3	3	2	11	3	3	3	3	2	11	
40	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	11	3	3	3	3	2	11	
41	3	2	3	3	3	14	2.8	3	3	3	2	11	2	3	3	3	3	11	
42	3	3	3	2	3	14	2.8	3	3	3	2	11	3	3	3	3	2	11	
43	3	3	3	3	2	14	2.8	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	12	
44	3	3	3	2	3	14	2.8	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	12	
45	3	2	3	3	3	14	2.8	3	2	3	3	11	3	3	3	3	3	12	
46	3	3	3	2	2	13	2.6	3	3	3	3	12	3	2	3	3	3	11	
47	2	2	2	2	2	10	2	3	2	3	2	10	2	2	3	2	2	9	
48	3	3	3	3	2	14	2.8	3	3	2	3	11	2	3	3	3	3	11	
49	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	11	3	3	2	2	2	10	
50	2	3	3	3	3	14	2.8	2	3	3	2	10	3	3	2	2	2	10	
51	2	3	3	3	3	14	2.8	3	3	3	2	11	3	3	3	3	2	11	
52	2	3	3	3	2	13	2.6	3	2	3	3	11	3	3	3	3	2	11	
53	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	3	11	3	3	3	3	2	11	
54	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	11	2	3	3	3	3	11	
55	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	11	2	3	3	3	3	11	
56	2	2	3	3	3	13	2.6	3	2	3	2	10	3	3	2	2	2	10	
57	3	3	3	2	2	13	2.6	2	2	3	3	10	2	3	3	2	2	10	
58	2	3	3	3	3	14	2.8	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	11	
59	3	2	2	3	3	13	2.6	3	2	3	3	11	3	3	3	3	3	12	
60	3	2	3	2	3	13	2.6	3	3	2	3	11	2	3	3	3	3	11	
61	3	3	3	2	3	14	2.8	3	3	3	3	12	3	3	2	3	3	11	
62	3	3	3	2	3	14	2.8	3	2	3	3	11	3	3	3	3	2	11	
63	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	11	3	3	3	3	2	11	
64	2	3	3	3	3	14	2.8	3	3	2	3	11	2	3	3	3	3	11	
65	3	2	3	3	3	14	2.8	2	2	3	2	9	2	3	3	3	3	11	
66	3	2	3	3	3	14	2.8	3	3	2	3	11	3	3	3	3	2	11	
67	3	2	3	3	3	14	2.8	3	2	3	3	11	2	3	3	3	3	11	
68	2	2	3	3	3	13	2.6	3	3	3	2	11	3	3	3	3	2	11	

9	3	2	3	3	3	14	2.8	3	3	2	3	3	3	3	11	3	2	3	3	3	11
0	3	3	3	2	3	14	2.8	2	3	3	3	11	3	2	3	3	3	3	3	3	11
1	3	3	2	3	3	14	2.8	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	3	2	3	11
2	3	3	2	3	3	14	2.8	3	3	3	2	11	3	2	3	3	3	3	3	3	11
3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	2	3	11
4	3	3	2	2	3	13	2.6	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	12
5	3	3	3	3	2	14	2.8	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	2	11
6	3	3	2	3	2	13	2.6	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	2	11
7	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	12
8	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	12
9	3	3	2	3	3	14	2.8	3	2	3	3	11	3	3	3	3	3	3	3	3	12
0	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	11	3	3	3	3	3	3	3	3	12
1	3	3	2	3	3	14	2.8	3	3	2	3	11	3	2	3	3	3	3	3	3	11
2	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	3	11	3	3	3	3	3	3	3	3	12
3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	12
4	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	12
5	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	12
6	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	12	3	2	2	3	3	3	3	3	10
7	3	3	2	3	2	13	2.6	2	3	3	2	10	3	3	3	3	3	3	3	3	12
8	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	3	3	3	12
9	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	3	2	3	11
0	2	3	3	3	3	14	2.8	3	3	2	3	11	2	3	3	3	3	3	3	3	11
1	3	2	3	3	3	14	2.8	2	2	3	2	9	2	3	3	3	3	3	3	3	11
2	3	2	3	3	3	14	2.8	3	3	2	3	11	3	3	3	3	3	3	2	3	11
3	3	2	3	3	3	14	2.8	3	2	3	3	11	2	3	3	3	3	3	3	3	11
4	2	2	3	3	3	13	2.6	3	3	3	2	11	3	3	3	3	3	3	2	3	11
5	3	2	3	3	3	14	2.8	3	3	2	3	11	3	2	3	3	3	3	3	3	11
6	3	3	3	2	3	14	2.8	2	3	3	3	11	3	2	3	3	3	3	3	3	11
7	3	3	2	3	3	14	2.8	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	3	2	3	11
8	3	3	2	3	3	14	2.8	3	3	3	2	11	3	2	3	3	3	3	3	3	11
9	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	2	3	11
0	3	3	2	2	3	13	2.6	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	12



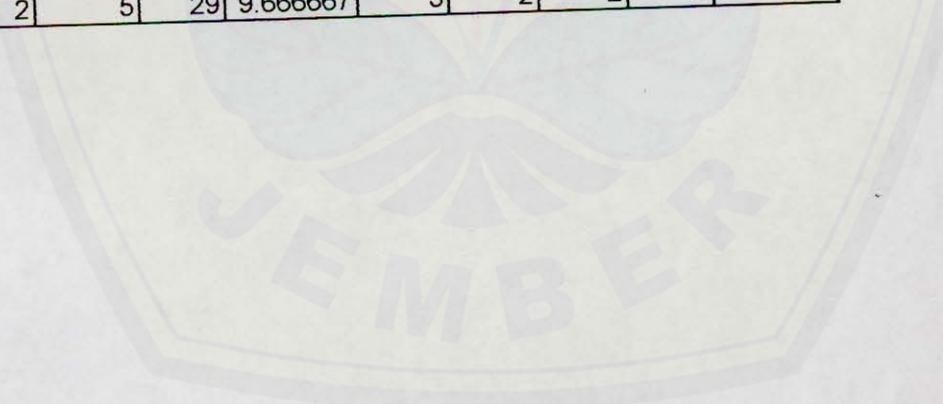
Petaaan pada peraturan kerja			Jumlah	Jumlah	rata-rata	Produktivitas Kerja			Jumlah	rata-rata
1	2	3				1	2	3		
3	3	3	9	32	10.75	3	3	3	9	3.00
3	3	2	8	29	10	3	2	3	8	2.67
2	3	3	8	30	10.25	2	3	3	8	2.67
3	2	3	8	31	10.5	3	3	3	9	3.00
3	3	2	8	29	9.75	2	3	3	8	2.67
2	2	2	6	27	9.25	2	2	2	6	2.00
3	3	3	9	31	10.5	3	3	3	9	3.00
3	3	3	9	31	10.5	3	3	3	9	3.00
3	3	3	9	32	10.5	3	3	3	9	3.00
3	2	3	8	30	10.5	3	2	3	8	2.67
3	3	3	9	32	10.5	3	3	3	9	3.00
3	2	3	8	29	9.75	2	3	3	8	2.67
3	3	2	8	30	10	3	3	3	9	3.00
3	3	2	8	28	9.25	3	2	2	7	2.33
2	3	3	8	27	9	2	3	2	7	2.33
3	2	3	8	29	9.75	3	3	2	8	2.67
2	2	2	6	25	9	2	2	2	6	2.00
3	3	2	8	29	9.75	3	3	3	9	3.00
3	2	3	8	29	10	3	2	3	8	2.67
3	3	3	9	30	10.25	3	3	3	9	3.00
3	3	3	9	31	10.75	3	3	3	9	3.00
2	3	3	8	29	10	2	3	3	8	2.67
3	2	3	8	31	10.5	3	3	3	9	3.00
2	2	2	6	29	10.25	3	2	3	8	2.67
2	2	2	6	29	10	2	3	2	7	2.33
3	2	3	8	30	10.25	2	3	3	8	2.67
2	2	2	6	28	9.75	2	3	2	7	2.33
3	3	3	9	32	10.75	3	3	3	9	3.00
3	2	3	8	30	10.25	3	2	3	8	2.67
3	2	3	8	30	10	3	3	3	9	3.00
3	3	2	8	29	10	3	2	2	7	2.33
2	3	3	8	29	10	3	3	2	8	2.67
3	3	3	9	31	10.5	3	3	3	9	3.00
3	2	3	8	31	10.5	3	3	3	9	3.00
3	3	3	9	31	10.5	3	3	3	9	3.00
2	2	3	7	26	9.5	2	2	2	6	2.00
3	3	2	8	31	10.5	3	3	3	9	3.00
3	2	3	8	29	10	2	3	2	7	2.33
3	3	3	9	31	10.5	2	3	3	8	2.67
3	3	3	9	31	10.5	3	3	3	9	3.00
3	3	3	9	31	10.5	3	3	3	9	3.00
3	3	3	9	31	10.5	3	3	3	9	3.00
3	3	3	9	32	10.75	3	3	3	9	3.00
3	3	2	8	31	10.5	3	3	3	9	3.00
3	3	3	9	32	11	3	3	3	9	3.00
3	3	3	9	32	10.5	3	3	3	9	3.00
3	3	3	9	28	9.75	2	2	2	6	2.00
3	2	3	8	30	10.25	2	3	3	8	2.67
2	2	2	6	27	9.25	3	2	2	7	2.33
3	3	3	9	29	10	3	2	3	8	2.67
3	3	3	9	31	10.5	3	3	3	9	3.00
3	3	3	9	31	10.5	3	3	3	9	3.00
3	2	2	7	29	10	3	2	3	8	2.67
3	2	3	8	30	10.25	3	3	3	9	3.00

3	2	3	8	30	10	3	2	3	8	2.67
3	2	3	8	28	9.5	3	2	3	8	2.67
3	3	2	8	28	10	2	2	3	7	2.33
3	3	2	8	31	10.5	3	3	3	9	3.00
3	3	2	8	31	10.5	3	3	3	9	3.00
3	2	3	8	30	10.5	3	2	3	8	2.67
3	2	3	8	31	10.5	3	3	3	9	3.00
3	3	3	9	31	10.5	3	3	3	9	3.00
2	3	3	8	30	10.25	3	3	3	9	3.00
3	3	3	9	31	10	3	3	3	9	3.00
3	3	3	9	29	10	2	3	3	8	2.67
3	2	3	8	30	10.25	2	3	3	8	2.67
3	3	3	9	31	10.5	3	3	3	9	3.00
2	2	2	6	28	9.75	2	3	2	7	2.33
3	2	3	8	30	10.25	3	2	3	8	2.67
2	3	3	8	30	10.25	3	2	3	8	2.67
2	3	2	7	29	10	3	3	3	9	3.00
3	3	3	9	31	10.75	3	3	3	9	3.00
2	3	2	7	30	10.5	3	3	3	9	3.00
2	1	2	5	29	10.25	3	2	2	7	2.33
2	2	2	6	29	10.25	2	3	3	8	2.67
1	2	2	5	29	10.25	3	2	2	7	2.33
3	3	3	9	33	11.25	3	3	3	9	3.00
3	2	2	7	31	10.5	3	3	3	9	3.00
3	2	3	8	31	10.5	3	3	3	9	3.00
3	2	3	8	31	10.5	2	3	3	8	2.67
3	3	3	9	31	10.5	3	3	3	9	3.00
3	2	3	8	31	10.75	3	3	3	9	3.00
3	3	3	9	33	11.25	3	3	3	9	3.00
3	2	2	7	31	10.75	3	3	3	9	3.00
3	2	2	7	31	10.75	3	3	3	9	3.00
3	3	3	9	31	10.25	3	3	3	9	3.00
3	2	2	7	29	10	3	3	2	8	2.67
3	3	3	9	32	10.75	3	3	3	9	3.00
2	3	3	8	30	10.25	3	3	3	9	3.00
3	3	3	9	31	10	3	3	3	9	3.00
3	3	3	9	29	10	2	3	3	8	2.67
3	2	3	8	30	10.25	2	3	3	8	2.67
3	3	3	9	31	10.5	3	3	3	9	3.00
2	2	2	6	28	9.75	2	3	2	7	2.33
3	2	3	8	30	10.25	3	2	3	8	2.67
2	3	3	8	30	10.25	3	2	3	8	2.67
2	3	2	7	29	10	3	3	3	9	3.00
3	3	3	9	31	10.75	3	3	3	9	3.00
2	3	2	7	30	10.5	3	3	3	9	3.00
2	1	2	5	29	10.25	3	2	2	7	2.33
3	3	3	9	32	10.75	3	3	3	9	3.00
3	3	2	8	29	10	3	2	3	8	2.67
2	3	3	8	30	10.25	2	3	3	8	2.67
3	2	3	8	31	10.5	3	3	3	9	3.00
3	3	2	8	29	9.75	2	3	3	8	2.67
2	2	2	6	27	9.25	2	2	2	6	2.00
3	3	3	9	31	10.5	3	3	3	9	3.00
3	3	3	9	31	10.5	3	3	3	9	3.00
3	3	3	9	32	10.5	3	3	3	9	3.00
3	2	3	8	30	10.5	3	2	3	8	2.67
3	3	3	9	32	10.5	3	3	3	9	3.00

# Digital Repository Universitas Jember

3	2	3	8	29	9.75	2	3	3	8	2.67
3	3	2	8	30	10	3	3	3	9	3.00
3	3	2	8	28	9.25	3	2	2	7	2.33
2	3	3	8	27	9	2	3	2	7	2.33
3	2	3	8	29	9.75	3	3	2	8	2.67
2	2	2	6	25	9	2	2	2	6	2.00
3	3	2	8	29	9.75	3	3	3	9	3.00
3	2	3	8	29	10	3	2	3	8	2.67
3	3	3	9	30	10.25	3	3	3	9	3.00
3	3	3	9	31	10.75	3	3	3	9	3.00
2	3	3	8	29	10	2	3	3	8	2.67
3	2	3	8	31	10.5	3	3	3	9	3.00
2	2	2	6	29	10.25	3	2	3	8	2.67
2	2	2	6	29	10	2	3	2	7	2.33
3	2	3	8	30	10.25	2	3	3	8	2.67
2	2	2	6	28	9.75	2	3	2	7	2.33
3	3	3	9	32	10.75	3	3	3	9	3.00
3	2	3	8	30	10.25	3	2	3	8	2.67
3	2	3	8	30	10	3	3	3	9	3.00
3	3	2	8	29	10	3	2	2	7	2.33
2	3	3	8	29	10	3	3	2	8	2.67
3	3	3	9	31	10.5	3	3	3	9	3.00
3	2	3	8	31	10.5	3	3	3	9	3.00
3	3	3	9	31	10.5	3	3	3	9	3.00
2	2	3	7	26	9.5	2	2	2	6	2.00
3	3	2	8	31	10.5	3	3	3	9	3.00
3	2	3	8	29	10	2	3	2	7	2.33
3	3	3	9	31	10.5	2	3	3	8	2.67
3	3	3	9	31	10.5	3	3	3	9	3.00
3	3	3	9	31	10.5	3	3	3	9	3.00
3	3	3	9	31	10.5	3	3	3	9	3.00
3	3	3	9	32	10.75	3	3	3	9	3.00
3	3	2	8	31	10.5	3	3	3	9	3.00
3	3	3	9	32	11	3	3	3	9	3.00
3	3	3	9	32	10.5	3	3	3	9	3.00
3	3	3	9	28	9.75	2	2	2	6	2.00
3	2	3	8	30	10.25	2	3	3	8	2.67
2	2	2	6	27	9.25	3	2	2	7	2.33
3	3	3	9	29	10	3	2	3	8	2.67
3	3	3	9	31	10.5	3	3	3	9	3.00
3	3	3	9	31	10.5	3	3	3	9	3.00
3	2	2	7	29	10	3	2	3	8	2.67
3	2	3	8	30	10.25	3	3	3	9	3.00
3	2	3	8	30	10	3	2	3	8	2.67
3	2	3	8	28	9.5	3	2	3	8	2.67
3	3	2	8	28	10	2	2	3	7	2.33
3	3	2	8	31	10.5	3	3	3	9	3.00
3	3	2	8	31	10.5	3	3	3	9	3.00
3	2	3	8	30	10.5	3	2	3	8	2.67
3	2	3	8	31	10.5	3	3	3	9	3.00
3	3	3	9	31	10.5	3	3	3	9	3.00
2	3	3	8	30	10.25	3	3	3	9	3.00
3	3	3	9	31	10	3	3	3	9	3.00
3	3	3	9	29	10	2	3	3	8	2.67
3	2	3	8	30	10.25	2	3	3	8	2.67
3	3	3	9	31	10.5	3	3	3	9	3.00
2	2	2	6	28	9.75	2	3	2	7	2.33

3	2	3	8	30	10.25	3	2	3	8	2.67
2	3	3	8	30	10.25	3	2	3	8	2.67
2	3	2	7	29	10	3	3	3	9	3.00
3	3	3	9	31	10.75	3	3	3	9	3.00
2	3	2	7	30	10.5	3	3	3	9	3.00
2	1	2	5	29	10.25	3	2	2	7	2.33
2	2	2	6	29	10.25	2	3	3	8	2.67
1	2	2	5	29	10.25	3	2	2	7	2.33
3	3	3	9	33	11.25	3	3	3	9	3.00
3	2	2	7	31	10.5	3	3	3	9	3.00
3	2	3	8	31	10.5	3	3	3	9	3.00
3	2	3	8	31	10.5	2	3	3	8	2.67
3	3	3	9	31	10.5	3	3	3	9	3.00
3	2	3	8	31	10.75	3	3	3	9	3.00
3	3	3	9	33	11.25	3	3	3	9	3.00
3	2	2	7	31	10.75	3	3	3	9	3.00
3	2	2	7	31	10.75	3	3	3	9	3.00
3	3	3	9	31	10.25	3	3	3	9	3.00
3	2	2	7	29	10	3	3	2	8	2.67
3	3	3	9	32	10.75	3	3	3	9	3.00
2	3	3	8	30	10.25	3	3	3	9	3.00
3	3	3	9	31	10	3	3	3	9	3.00
3	3	3	9	29	10	2	3	3	8	2.67
3	2	3	8	30	10.25	2	3	3	8	2.67
3	3	3	9	31	10.5	3	3	3	9	3.00
2	2	2	6	28	9.75	2	3	2	7	2.33
3	2	3	8	30	10.25	3	2	3	8	2.67
2	3	3	8	30	10.25	3	2	3	8	2.67
2	3	2	7	29	10	3	3	3	9	3.00
3	3	3	9	31	10.75	3	3	3	9	3.00
2	3	2	7	30	10.5	3	3	3	9	3.00
2	1	2	5	29	9.666667	3	2	2	7	2.33





LEMBAR PEMBETULAN/PERBAIKAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Awang Cahyo Dahono  
 N I M : 980210301196  
 Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Insentif dan Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Seksi Pengelolaan PT. Kecap Sawi Di Kabupaten Kediri Tahun 2002  
 Tanggal Ujian : 30 Januari 2004  
 Pembimbing : 1. Dra. Sri Wahyuni, M.Si.  
 2. Dra. Hj. Sri Kantun, M.Ed.

Materi Pembetulan/Perbaikan

No.	Halaman	Hal-hal yang harus diperbaiki
1.	-	Lampiran (Pengesahan, abstrak)
2.	2,3,4	Latar Belakang Masalah
3.	12	Hipotesis
4.	15	Definisi Operasional Variabel
5.	16,17	Tata Tulis
6.	-	Lampiran

Persetujuan Tim Penguji

Jabatan	Nama Tim Penguji	Tanda Tangan dan Tanggal
Ketua	Drs. H. Sutrisna Djaja, M.M.	
Sekretaris	Dra. Hj. Sri Kantun, M.Ed.	
Anggota	1. Drs. Umar HM Soleh, M.Si.	
	2. Dra. Sri Wahyuni, M.Si.	

Menyetujui  
 Pembimbing I,  
  
 Dra. Sri Wahyuni, M.Si.  
 NIP. 136 386 651

Menyetujui  
 Pembimbing II,  
  
 Dra. Hj. Sri Kantun, M.Ed.  
 NIP. 136 502 359

Jember, 10 Februari 2004  
 Mhs. Yang Bersangkutan,  
  
 Awang Cahyo Dahono  
 NIM. 980210301196

Mengetahui  
 Ketua Jurusan Pendidikan IPS

Drs. Sugiyanto, M. Hum.  
 NIP. 139 492 790

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

**LEMBAR KONSULTASI PENYUSUNAN SKRIPSI**

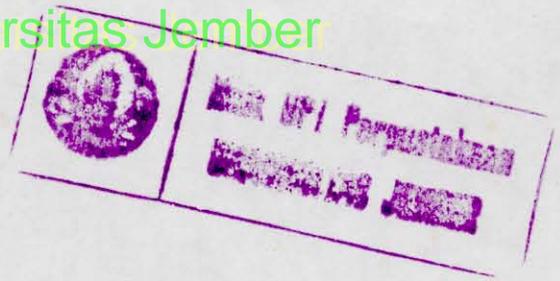
N a m a : ..... AWANG GAIYO DAMONO .....  
 NIM/Angkatan : ..... 980210301196 .....  
 Jurusan/Program Studi : ..... P. IPS / P. EKONOMI .....  
 Judul Skripsi : ..... PENGARUH PEMBERIAN INCENTIF DAN PENERAPAN  
 DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
 KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. KECAP SAWI  
 DI KABUPATEN KEDIRI TAHUN 2002 .....  
 Pembimbing I : ..... Dra. Sri Wahyuni, M. Si. ....  
 Pembimbing II : ..... Dra. Sri Kantun, M. Ed. ....

**KEGIATAN KONSULTASI**

No	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	T.T. Pembimbing
1.	Kamis, 27-03-'03	Bab I, II, III dan Metrik	SRIA
2.	Kamis, 10-04-'03	Revisi I, II, III dan Metrik	SRIA
3.	Rabu, 16-04-'03	Revisi I, II, III dan Metrik	SRIA
4.	Rabu, 21-05-'03	Revisi I, II, III dan Angket	SRIA
5.	Rabu, 28-05-'03	Revisi I, II, III dan Angket	SRIA
6.		ACC SEMINAR	SRIA
7.	Kamis, 13-11-03	BAB IV, V, Lampiran	SRIA
8.	Jum'at, 14-11-03	BAB I, II, III, IV, V, Revisi Lampiran	SRIA
9.		Acc Ujian	SRIA
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			

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

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



**LEMBAR KONSULTASI PENYUSUNAN SKRIPSI**

Nama : AWANG CAHYO DAHONO  
 NIM/Angkatan : 980210301196  
 Jurusan/Program Studi : P. IPS / P. EKONOMI  
 Judul Skripsi : PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN PENERAPAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. KECAP SAWI DI KABUPATEN KEDIRI TAHUN 2002  
 Pembimbing I : Dra. Sri Wahyuni, M. Si.  
 Pembimbing II : Dra. Sri Kantun, M. Ed.

**KEGIATAN KONSULTASI**

No	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	T.T. Pembimbing
1.	Kamis, 27-03-'03	Matrik	SP
2.	Kamis, 03-04-'03	Bab I, II, III dan Revisi Matrik	SP
3.	Selasa, 08-04-'03	Revisi Bab I, II, III	SP
4.		Acc Seminar	SP
5.	Selasa, 23 September 04	BAB IV, V, Lampiran	SP
6.	Rabu, 07 Jan - 04	Revisi BAB I, II, III, IV, V, Lampiran	SP
7.		Acc. Ujian	SP
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			

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