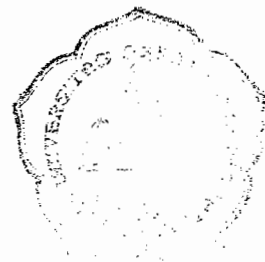


**PENGARUH UPAH, HARGA DIRI DAN FASILITAS  
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN  
BAGIAN PRODUKSI**

**Studi Kasus Perusahaan Pertenunan "Santa Maria" Boro  
di Kulon Progo**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan  
Program Studi Pendidikan Akuntansi**



**Disusun Oleh :**

**TH. AWING WIJAYANTI**

**NIM : 951334106**

**NIRM : 950051120602220105**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI  
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS SANATA DHARMA  
YOGYAKARTA  
2002**

**PENGARUH UPAH, HARGA DIRI DAN FASILITAS TERHADAP  
SEMANGAT KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI**

**Studi kasus Perusahaan Pertenunan “ Santa Maria” Boro  
di Kulon Progo**

Oleh

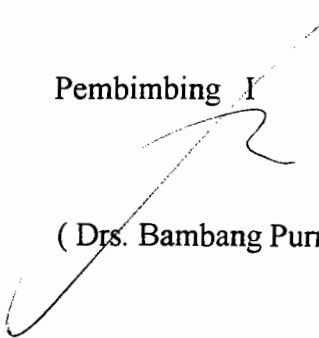
Th. Awing Wijayanti

NIM : 95 1334 106

NIRM : 950051120602220105

Telah disetujui oleh :

Pembimbing I

  
( Drs. Bambang Purnomo, SE )

Tanggal 14.09.2002

Pembimbing II

  
( Drs. FX. Muhadi, M.Pd )

Tanggal 14.09.2002

# PENGARUH UPAH, HARGA DIRI DAN FASILITAS TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI

Studi kasus Perusahaan Pertenunan “ Santa Maria” Boro

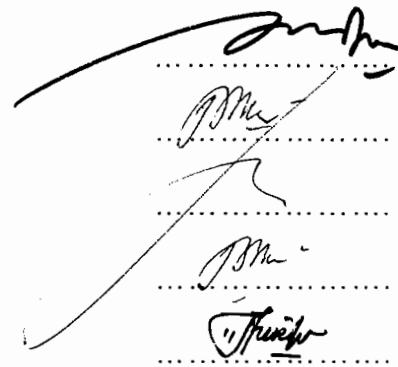
di Kulon Progo

Oleh  
Th. Awing Wijayanti  
NIM : 95 1334 106  
NIRM : 950051120602220105

Telah dipertahankan di depan Panitia Penguji  
Pada tanggal 14 September 2002  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

## Susunan Panitia Penguji

Ketua : Drs. Sutarjo Adisusilo JR  
Sekretaris : Drs. FX. Muhadi, M. Pd  
Anggota : Drs. Bambang Purnomo, SE  
Anggota : Drs. FX. Muhadi, M. Pd  
Anggota : E. Catur Rismiati. S.Pd. MA



Yogyakarta 14 September 2002  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Sanata Dharma



Slamet Soewandi, M. Pd.

## MOTTO

*Kekuatan dalam hati membungkukkan  
orang, tetapi perkataan yang baik  
mengembirakan dia.*

( AMSAL 12 : 25 )

*Meski aku berbeda dari padamu,  
Namun aku dilahirkan untuk  
Terlibat satu sama lain.*

( R.W Emerson )

*Cinta tumbuh dari keluarga terdekat.*

( Nauolis )

# **Persembahan**

***Skripsi ini kupersembahkan untuk***

- 1. Bapak dan mama tercinta***
- 2. Adik-adikku : agung, widhi***
- 3. Kel dik susy dan wawan***
- 4. Keponakan : bayu***

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa yang saya tulis ini tidak memuat karya atau bagian orang lain, kecuali yang telah disebut dalam kutipan dan daftar pustaka, sebagaimana layaknya karya ilmiah.

Yogyakarta 14 - sept - 2002

Penulis



Th. Awing Wijayanti

## **ABSTRAK**

**Pengaruh upah, harga diri dan fasilitas terhadap  
semangat kerja karyawan bagian produksi  
Studi kasus : Perusahaan Pertenunan “ Santa Maria”  
di Kulon Progo**

**Th. Awing Wijayanti  
Universitas Sanata Dharma  
Yogyakarta  
2002**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan tingkat upah, harga diri dan fasilitas terhadap semangat kerja karyawan khususnya bagian produksi.

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Pertenunan " Santa Maria" di Kulon Progo pada bulan oktober 2001. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun kuesioner yang digunakan berupa angket tentang semangat kerja, harga diri Fasilitas dan upah karyawan. Populasi penelitian ini mencakup seluruh karyawan bagian produksi berjumlah 52 orang besarnya sampel adalah 40 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik random atau acak. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah (1) kualitatif dan (2) kuantitatif dengan rumus chi-kuadrat

Dari hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa : (1) Tidak ada hubungan antara tingkat upah dengan semangat kerja. (2) Ada hubungan yang rendah (  $C = 0,23$  ) antara harga diri dengan semangat kerja. (3) Ada hubungan yang cukup (  $C = 0,5$  ) antara fasilitas dengan semangat kerja.

## ABSTRACT

**The Effect of Wage, Self-Esteem and Facilities on Work Spirit of the  
Employees at Production Department  
A Case Study at " Santa Maria " Weaving Company, Kulon Progo**

**Th. Awing Wijayanti  
Sanata Dharma University  
Yogyakarta  
2002**

This research was aimed to know whether or not there was any correlation among wage level, self-esteem and facilities with work motivation of the employees, particularly at Production Department.

This research was carried out at " Santa Maria " weaving company in Kulon Progo on October 2001. The data gathering techniques used was questionnaire, observation, interviews and documentation. The questionnaire took the form of question sheets about work motivation, self-esteem, facilities and employees' wages. The population in the study included the whole employees at Production Department as many as 52 people and the sample was 40 subjects. The sampling technique used in this study was randomized method. Whereas the data analyzing techniques used were (1) qualitative and (2) quantitative method using *chi-square* formulation.

From the result of the analysis it showed that : (1) there was no correlation between wage level and work motivation. (2) there was low correlation (  $C = 0,23$  ) between self-esteem and work motivation. (3) there was moderate correlation (  $C = 0,5$  ) between facilities and work motivation.



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan pertolongan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Akuntansi Program Studi Pendidikan Akuntansi Universitas Sanata Dharma.

Dalam penulisan ini, penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Romo Dr. Paulus Suparno, S.J, M.S.T, selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sanata Dharma.
2. Bapak Drs. Sutarja Adisusilo JR , selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Universitas Sanata Dharma.
3. Bapak Drs. Bambang Purnomo, SE , sebagai dosen pembimbing I yang telah membimbing penulis selama menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Drs. F.X. Muhadi, M.pd sebagai dosen pembimbing II yang telah membimbing penulis selama menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Rita yang telah membantu penyelesaian dalam skripsi ini
6. Bruder Thomas, FIC. selaku Pimpinan perusahaan Tenun Santa Maria yang telah memberi kepercayaan kepada peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan yang dipimpinnya

7. Semua staf Administrasi, karyawan Pertenunan Santa Maria yang telah membantu dalam penelitian ini.
8. Papa dan Mama, adik- adikku yang mendukung dengan bantuan moril dan mareril.
9. Bapak Kasianus Niram yang telah memberi dukungan moril bagi penulis.
10. Teman-teman cost Dahlia 14 : Titik, Eva, Elsi, Nini, Reni, Ana, Geges, Yeni, dan Ilun, atas kebersamaan serta selama ini.
11. *Digita Com* atas bantuan pengetikan
12. Teman -teman seperjuangan dari kalimantan Barat

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, oleh karena itu segala kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini bisa berguna /bermanfaat bagi yang menggunakannya.

Penulis.

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
GAMBAR 1. Lokasi perusahaan .....	37
GAMBAR 2. Struktur Organisasi .....	41

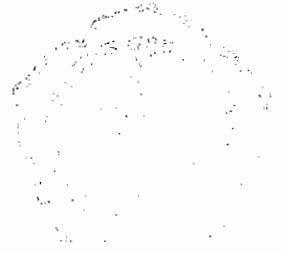
## DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL V. 1. Tingkat upah dengan semangat kerja .....	58
TABEL V. 2. Tingkat upah dengan semangat kerja.....	60
TABEL V. 3. Tingkat upah dengan semangat kerja .....	61

## LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Pedoman wawancara .....	69
Lampiran 2. Kuesioner.....	72
Lampiran 3. Daftar Upah .....	79
Lampiran 4. Daftar perhitungan tiap variabel .....	

## DAFTAR ISI



	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN MOTTO .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA .....	vi
ABTRAK .....	vii
ABTRAK .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar belakang .....	1
B. Bahasan masalah .....	3
C. Rumusan masalah .....	3
D. Manfaat penelitian .....	4
E. Sistematika .....	4
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Semangat kerja .....	6
1. Pengertian semangat kerja .....	6
2. Indikator semangat kerja .....	6
3. Tanda-tanda turunnya semangat kerja .....	7
4. Faktor pendorong semangat kerja .....	11

1. Tingkat Upah .....	55
2. Harga diri .....	55
3. Fasilitas .....	56
4. Semangat Kerja .....	57
B. Pengujian Hipotesis .....	58
1. Pengujian Hipotesis Pertama .....	58
2. Pengujian Hipotesis Kedua .....	59
3. Pengujian Hipotesis Ketiga .....	61
C. Pembahasan .....	63
<b>BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	66
B. Keterbatasan .....	67
C. Saran .....	67
<b>DAFTAR PUSTAK</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

B	Upah .....	12
	1. Pengertian upah .....	12
	2. Faktor yang mempengaruhi tingkat upah.....	13
	3. Sistem pengupahan .....	15.
	4. Upah dan semangat kerja .....	18
C	Harga diri karyawan perlu mendapat perhatian .....	18
	1. Pengertian harga diri .....	18
	2. Harga diri dan semangat kerja .....	19
D.	Fasilitas .....	20
	1. Pengertian fasilitas .....	20
	2. Fasilitas dan semangat kerja .....	20
E.	Kerangka pikir .....	21
F.	Hipotesis .....	22
<b>BAB. III. METODE PENELITIAN</b>		
A.	Jenis penelitian .....	24
B.	Lokasi dan waktu penelitian .....	24
C.	Subyek penelitian .....	24
D.	Variabel penelitian dan pengukurannya .....	25
E.	Teknik pengumpulan data .....	28
F.	Validitas dan reliabilitas .....	29
G.	Teknik Analisis Data .....	30
<b>BAB IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b>		
A.	Sejarah Singkat Perusahaan.....	34
B.	Lokasi Perusahaan .....	37
C.	Struktur Organisasi .....	40
D.	Personalia .....	42
E.	Produksi .....	45
F.	Pemasaran .....	51
<b>BAB V. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN</b>		
A.	Deskripsi data .....	54



# BAB 1

## PENDAHULUAN

### **A. Latar Belakang**

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang koordinasi sumber-sumber ekonomi, untuk menyediakan barang dan jasa bagi masyarakat. Tujuan pendiri perusahaan pada umumnya adalah mencari laba, karena tanpa laba perusahaan itu tidak akan maju.

Didalam menjalankan kegiatan proses produksinya, perusahaan akan melibatkan berbagai macam faktor produksi seperti tenaga kerja, modal, organisasi dan lingkungan. Semua faktor-faktor yang tersedia tersebut harus dapat digunakan oleh pihak perusahaan secara efektif dan efisien agar proses produksi lancar dan produk yang dihasilkan memuaskan.

Salah satu faktor yang penting dan harus selalu diperhatikan dalam setiap perusahaan adalah tenaga kerja. Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dewasa ini yang mana terciptanya mesin-mesin yang modern dan peralatan yang serba otomatis, namun tenaga kerjalah yang akan menjalankan semua kegiatan yang telah direncanakan oleh perusahaan, dan tanpa mereka proses produksi tidak akan berjalan dengan baik dan lancar.

Agar tenaga kerja yang ada didalam suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik, maka perusahaan harus dapat mengelola tenaga kerja dengan baik pula. Pihak perusahaan juga harus berusaha meningkatkan semangat kerja mereka misalnya dengan memberi upah yang cukup, harga diri karyawan yang perlu

diperhatikan, pemberian fasilitas kerja yang baik. Faktor tersebut semangat mempengaruhi kepuasan kerja sehingga mereka bekerja dengan senang dan betah.

Apabila perusahaan menginginkan pertumbuhan yang pesat, tingkat efisien yang tinggi, serta proses produksi berjalan mulus sampai produktivitas yang diharapkan, maka karyawan mengharapkan adanya suasana kerja yang menentukan dengan imbalan yang sesuai dan terpenuhinya kebutuhan mereka yang lain, harga diri mereka yang diperhatikan dan fasilitas yang diperlukan. Tingkat upah yang diterima karyawan khususnya bagian produksi dapat dilihat dari tingkat kerja mereka, karena semakin tinggi pengorbanan yang mereka berikan maka semakin tinggi pula posisi dan penghasilan yang mereka peroleh, demikian juga sebaliknya semakin rendah pengorbanan yang mereka berikan semakin rendah juga posisi dan penghasilan yang mereka peroleh. Namun selain itu ada faktor lain yang juga dapat mempengaruhi upah mereka misalnya tingkat pendidikan, lamanya bekerja, umur, dan jenis pekerjaan, karena tujuan mereka bekerja adalah suatu tuntutan yang dapat memenuhi kebutuhan. Setiap orang pasti menghendaki dirinya dihormati orang lain dan sebaliknya, dalam suatu perusahaan juga harga diri perlu diciptakan sehingga mereka merasa diri mereka diperhatikan dan semangat kerja semakin meningkat. Menjaga harga diri karyawan tujuannya untuk membuat mereka menyenangi lapangan pekerjaannya jangan sampai dengan jabatan yang dipangkunya membuat mereka akan enggan bekerja. Fasilitas merupakan salah satu faktor yang harus disediakan oleh perusahaan sebab dengan adanya fasilitas yang disediakan oleh perusahaan akan

mampu menambah kesenangan pada para karyawan, maka berarti meningkatkan semangat kerja mereka.

Bila hal diatas kurang memuaskan bagi karyawan akan dapat menimbulkan konflik dalam perusahaan seperti unjuk rasa atau pemogokan kerja karyawan. Sehingga penulis ingin mengetahui sejauh mana pengaruh upah yang diberikan pada karyawan, harga diri mereka dan fasilitas yang diterima terhadap semangat kerja mereka.

Perusahaan Pertenunan Santa Maria Boro adalah suatu perusahaan yang bergerak pada dibidang produksi kain-kain yang mana jumlah karyawan seluruhnya ada 52 orang.

## **B. Batasan Masalah**

Dalam batasan masalah ini penulis hanya membahas mengenai pengaruh hubungan upah, harga diri dan fasilitas dengan semangat kerja karyawan, yang mana penulis hanya meneliti bagian produksi saja.

## **C. Rumusan Masalah**

1. Apakah ada hubungan antara upah karyawan dengan semangat kerja?
2. Apakah ada hubungan antara harga diri karyawan dengan semangat kerja ?
3. Apakah ada hubungan antara fasilitas kerja karyawan dengan semangat kerja?

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberi manfaat bagi:

1. Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam mempertimbangkan pengaruh upah terhadap semangat kerja karyawan.

2. Bagi penulis

Penulis dapat membandingkan teori-teori yang diperoleh dari bangku kuliah dan praktek yang dilakukan oleh perusahaan.

3. Bagi Universitas Sanata Dharma

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan bagi mahasiswa serta bahan pertimbangan dan acuan untuk penelitian atau bagi penulis skripsi yang berkaitan dengan pengaruh upah dengan semangat kerja karyawan.

#### **E. Sistematika**

Bab 1 : Pendahuluan

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab 11 : Tinjauan pustaka

Bab ini menguraikan tentang teori yang digunakan sebagai dasar penulisan dan pengolahan data yang meliputi : pengertian semangat kerja, indikator yang menentukan semangat kerja, tanda-tanda turunnya semangat kerja, faktor pendorong semangat kerja , pengertian upah, faktor yang mempengaruhi tingkat upah, sistem pengupahan, upah dan semangat

kerja, harga diri, harga diri dan semangat kerja, fasilitas, fasilitas dan semangat kerja, kerangka pikir dan hipotesis penelitian.

#### Bab 111 : Metodologi penelitian

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, subjek penelitian, variabel penelitian dan pengukurannya, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data

#### Bab 1V : Gambaran perusahaan

Bab ini menguraikan tentang sejarah singkat perusahaan, lokasi perusahaan, struktur organisasi, personalia, produksi dan pemasaran.

#### Bab V : Analisis data dan pembahasan

Dalam bab ini diuraikan tentang analisis data dan hasil penelitian beserta pembahasannya.

#### Bab VI : Kesimpulan saran dan keterbatasan penelitian

Bab ini berisikan kesimpulan hasil penulisan, saran penulis yang akan menjadi bahan bagi perusahaan dan keterbatasan penulisan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Semangat kerja**

##### **1. Pengertian Semangat Kerja**

Setiap perusahaan akan selalu berusaha agar produktivitas kerja dari para pegawainya dapat ditingkatkan. Untuk dapat meningkatkan produktivitas lebih tinggi lagi, perusahaan tersebut perlu menimbulkan semangat kerja dari para karyawan, karena dalam suatu perusahaan bila pekerjaannya tidak mempunyai semangat kerja maka akan sangat menghambat jalannya perusahaan tersebut.. Semangat kerja menurut Drs. Alek. S. Niti Semito, (1982 : 160 ) menimbulkan semangat dan gairah kerja yaitu melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.. Semangat kerja sendiri dipengaruhi oleh besarnya upah yang mereka terima, fasilitas, harga diri dan lain-lain

Jadi apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja , maka mereka itu akan memperoleh keuntungan yang lebih banyak

##### **2. Indikator yang menentukan semangat kerja karyawan.**

Indikator yang menentukan semangat kerja menurut Mohamad As'ad,(1999: 28)

###### **a. Kedisiplinan kerja**

Kedisiplinan kerja adalah Suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Jadi kedisiplinan kerja merupakan ketaatan

melaksanakan aturan-aturan yang diwajibkan oleh perusahaan agar setiap karyawan melaksanakan pekerjaan secara tertib dan lancar (Alex. S. Nitisemito 1996 : 18 )

b. Ketelitian kerja.

Adalah keseksamaan atau kecermatan . Jadi merupakan sikap dan tindakan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. (Kamus bahasa Indonesia 1990 : 920)

c. . Kegairahan kerja.

Kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Kegairahan ini akan tampak dari sikap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.( Panji Anorogo. 1993 :43 )

d. Kerajinan kerja

Selalu berusaha atau suka giat bekerja ( Kamus BI,1990 : 721 )

### 3. Tanda -tanda Turunnya Semangat Kerja Karyawan

Pada hakikatnya turunnya semangat kerja karyawan disebabkan adanya rasa tidak puas karyawan terhadap perusahaan dan ketidakpuasan yang dirasakan tersebut maka menimbulkan kurang bahagia bagi mereka yang mana dapat menimbulkan semangat kerja menurun. Menurut Alex..S.Nitisemito (1982 : ) sebenarnya sumber ketidakpuasan itu dapat dikelompokkan menjadi :

- a. Bersifat material : Rendahnya upah, lingkungan yang buruk, fasilitas yang terbatas dan sebagainya
- b. Bersifat non material : Penghargaan terhadap karyawan, perhatian terhadap karyawan dan sebagainya.

- b. Bersifat non material : Penghargaan terhadap karyawan, perhatian terhadap karyawan dan sebagainya.

Jadi dalam mencari sebab turunnya semangat kerja karyawan harus dapat menemukan sumber-sumbernya sehingga manajer dapat mengambil pemecahan yang sesuai dengan kondisi perusahaan dalam rangka meningkatkan semangat kerja mereka, baik yang bersifat material maupun yang non material. Dengan demikian akan dapat dipecahkan dengan secara tuntas oleh perusahaan tersebut.

Menurut Alek S. Nitisumito (1982 : 161 )Tanda-tanda Turunnya semangat kerja adalah :

1. Rendahnya produktivitas.
2. Tingkat absensi yang tinggi.
3. labour turnover yang tinggi
4. Tingkat kerusakan yang tinggi
5. Kegelisahan dimana-mana
6. Tuntutan yang sering terjadi
7. Pemogokkan

Untuk lebih jelasnya akan dijabarkan dibawah ini :

1. Menurunnya Produktivitas Kerja.

Menurunnya produktivitas kerja merupakan satu indikasi turunnya semangat kerja. Penurunan produktivitas kerja dapat terjadi karena kemalasan, ketidakdisiplinan, penundaan kerja yang tinggi. Apabila terjadi penurunan produktivitas kerja, maka hal ini berarti merupakan indikasi bahwa dalam perusahaan tersebut terjadi semangat kerja yang menurun. Untuk mengetahui



rendahnya produktivitas kerja, maka kita harus dapat membuat standar kerja. Dengan standar kerja ini kita dapat mengetahui apakah produktivitas kerja tersebut rendah atau tidak.

## 2. Tingkat absensi yang tinggi

Tingkat absensi yang semakin tinggi juga merupakan salah satu indikasi turunnya semangat kerja dan ini biasanya dikarenakan malas masuk kerja. Bila semangat kerja turun, maka mereka akan malas untuk setiap hari datang bekerja. Apalagi bila mana kompensasi atau upah yang diterima tidak di potong waktu mereka masuk, maka setiap kesempatan untuk tidak bekerja akan dipergunakan, apalagi bila waktu yang luang tersebut dapat dipakai untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi meskipun sementara.

## 3. Labour Turnover yang tinggi.

Tingkat labour yang tinggi akan merugikan perusahaan karena menurunkan produktivitas kerja dan kelancaran perusahaan dalam menjalankan kegiatan peningkatan pergantian karyawan. Keluar masuk karyawan yang meningkat disebabkan karena ketidak senangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut, sehingga untuk mereka berusaha mencari pekerjaan lain yang dianggap sesuai. Tingkat keluar masuknya buruh yang tinggi selain dapat menurunkan produktivitas kerja, dapat juga mengganggu kelangsungan jalannya perusahaan. Bisa juga karyawan yang keluar tersebut adalah karyawan yang sudah terlatih atau berpengalaman.

#### 4. Tingkat Kerusakan yang Naik/Tinggi

Tanda lainnya menunjukkan turunnya semangat kerja adalah: tingkat kerusakan yang tinggi, baik terhadap bahan baku, bahan jadi maupun peralatan yang digunakan. Meskipun tingkat kerusakan naik tidak mesti disebabkan semangat kerja rendah.

#### 5. Kegelisahan di Mana-mana

Kegelisahan dimana-mana terjadi bila semangat kerja turun. Kegelisahan karyawan ini dapat terjadi dalam bentuk ketidak tenangan kerja, keluhan kesah karyawan. Oleh karena itu setiap manajer harus mengetahui sebab-sebab adanya kegelisahan sehingga dapat dicari pemecahannya. Kegelisahan pada tingkat yang terbatas dengan membiarkan begitu saja mungkin akan berhenti dengan sendirinya, tetapi pada tingkat tertentu membiarkan bukanlah tindakan yang bijaksana, karena akan dapat merugikan perusahaan dengan segala akibat yang tidak diinginkan.

#### 6. Tuntutan yang seringkali terjadi

Tuntutan sebetulnya merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Oleh karena itu bila mana dalam suatu perusahaan sering terjadi tuntutan maka perusahaan tersebut harus waspada, dan itu merupakan indikasi yang cukup kuat adanya semangat kerja yang menurun.

#### 7. Pemogokkan

Tingkat yang paling kuat tentang turunnya semangat kerja adalah bilamana terjadinya pemogokkan. Pemogokkan terjadi karena rasa tidak senang,

ketidakpuasan, kegelisahan, bila hal ini akan menimbulkan tuntutan. Dan bila tuntutan ini tidak berhasil pada umumnya berakhir dengan pemogokkan. Oleh karena itu setiap perusahaan mencegah kemungkinan timbulnya pemogokkan. Jadi bila pemogokkan terjadi maka dapat menimbulkan kelumpuhan bagi perusahaan.

#### **4. Faktor pendorong semangat kerja**

Cara meningkatkan semangat kerja guna meningkatkan produktivitas kerja dari para karyawan perlu diketahui oleh manajer guna meningkatkan semangat kerja ( Moh. As'ad. 1998 :87 ) adalah :

- a. pekerjaan yang tetap.
- b. teman kerja yang baik.
- c. pimpinan yang baik.
- d. suasana kerja yang menyenangkan
- e. kesempatan untuk maju.

Cara meningkatkan semangat kerja menurut Alek S NitiSemito, ( 1982 : 170) ialah :

- a. Gaji yang cukup.
- b. Mempertahankan kebutuhan rohani.
- c. Sekali-kali perlu mendapat suasana yang santai.
- d. Harga diri perlu mendapat perhatian.
- e. Tempat kerja pada kondisi yang tepat.
- f. Memberi kesempatan pada mereka untuk maju.

- g. Perasaan aman terhadap masa depan perlu diperhatikan.
- h. Sekali-kali karyawan diajak berunding.
- i. Usaha karyawan mendapat loyalitas.
- j. Pemberian intensif yang searah.
- k. Fasilitas yang menyenangkan.

## **B. Upah**

### **1. Pengertian upah.**

Perusahaan merupakan suatu badan usaha yang tujuan utamanya adalah mencari laba dengan mempekerjakan orang untuk membantu tercapainya tujuan tersebut. Demikian juga tenaga kerja mempunyai tuntutan untuk memenuhi kebutuhan hidup, sehingga perusahaan memberi upah atau gaji bagi karyawan yang memberikan sumbangan berupa tenaganya.

Ada berbagai rumusan mengenai pengertian upah, diantaranya seperti yang diuraikan dibawah ini :

- a. Upah menurut Moh. As'ad (1999 : 93) adalah

Penghargaan dari energi karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, yang berwujud uang.

- b.. Menurut kartasupoetra (1988 : 94 )

upah adalah imbalan dari pemberian kerja pada penerima kerja untuk suatu pekerjaan yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak. Bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang dinyatakan menurut suatu persetujuan, undang-undang serta peraturan dan dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja sama dan penerimaan kerja.

c. Pengertian upah menurut Edwin B. Flippo ( 1961 : 308 )

*Wage is a price for the services of a person.*

d. Pengertian upah menurut Prof. Dr.F.J.H.M.Vann Derven (1988 : 129 )

upah adalah Tujuan obyektif kerja ekonomis.

e. Pengertian upah menurut H.Ranupandojo ( 1984 : 28 ) menurut UU kecelakaan tahun 1974 no 33 pasal 7 ayat a dan b adalah :

1. Tiap - tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan.
2. Perumahan, makan, bahan makan dan pakaian dengan percuma yang nilainya ditaksir menurut harga umum di tempat itu.

Dari beberapa pendapat diatas penulis menyimpulkan pengupahan tersebut sangat penting bagi kedua pihak yaitu buruh dan majikan dimana buruh telah menyumbang tenaganya dan majikan berkewajiban memberikan balas jasa kepada buruh.

Menurut pengertian pada umumnya upah adalah pengganti balas jasa yang diberikan pada pekerja kasar atau rendah dimana pembayarannya dilakukan setiap hari atau setiap minggu. Jika upah itu diperhitungkan setiap minggu maka dinamakan upah mingguan, jika upah diperhitungkan sehari maka dinamakan upah harian . Jadi upah diberikan dalam jangka waktu yang relatif pendek dan jumlahnya tidak tetap

## **2. Faktor yang mempengaruhi tingkat upah**

Faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya upah menurut Heidjrachman dan Suad (1984 : 130 ) adalah :

a. Penawaran dan permintaan.

Tingkat upah juga mempengaruhi Hukum permintaan dan penawaran, terhadap pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan tinggi dan jumlah tenaga kerja langka, maka upah akan cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan yang mempunyai penawaran tenaga kerja yang melimpah maka upah cenderung rendah..

b. Organisasi buruh.

Ada atau tidaknya organisasi buruh, serta lemah kuatnya organisasi tersebut akan ikut mempengaruhi terbentuknya tingkat upah. Adanya serikat buruh yang kuat, berarti posisi tawar menawar juga kuat dan menaikkan tingkat upah, demikian juga sebaliknya.

c. Kemampuan untuk membayar.

Meskipun tingkat buruh menuntut upah yang tinggi, tetapi realisasi pembayaran upah tergantung juga pada kemampuan membayar dari perusahaan. Bagi perusahaan upah merupakan salah satu komponen biaya produksi. Tingginya upah akan menaikkan biaya produksi dan akhirnya akan mengurangi keuntungan atau akan mengakibatkan kerugian perusahaan yang akhirnya perusahaan sendiri tidak mampu memenuhi fasilitas perusahaan.

d. Produktivitas.

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar juga upah yang diterima. Prestasi ini dapat dinyatakan sebagai produktivitas.

e. Biaya hidup.

Faktor lain yang perlu juga dipertimbangkan adalah biaya hidup. Di kota besar dimana biaya hidup tinggi, upah juga cenderung tinggi. Bagaimanapun juga biaya hidup merupakan batas penerimaan upah bagi karyawan.

f. Pemerintah.

Pemerintah dengan peraturan-peraturan juga mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Peraturan mengenai upah minimum merupakan batas dari tingkat upah yang akan dibayar.

### 3. Sistem pengupahan

Sistem pengupahan adalah cara yang dipakai perusahaan dalam menentukan pemberian upah pada kariawaan itu sendiri. Sistem pengupahan menurut Mohamad As'ad ( 1998 : 90 ) terdiri dari:

- a. Sistem pengupahan menurut produksi
- b. Sistem pengupahan menurut lamanya kerja
- c. Sistem pengupahan menurut senioritas.
- d. Sistem pengupahan menurut kebutuhan

Untuk lebih jelasnya akan dijabarkan dibaswah ini

#### Ad. a. Sistem pengupahan menurut produksi

Upah menurut produksi yang diberikan bisa mendorong kepada karyawan untuk bekerja lebih keras dan berproduksi lebih banyak. Upah ini membedakan karyawan berdasarkan atas kemampuan kerja masing-masing. Sistem ini sangat menguntungkan bagi mereka yang cerdas dan energis, tetapi kurang menguntungkan karyawan yang kemampuannya sudah mulai mundur.

Produksi yang dihasilkan dapat dihargai dengan diperhitungkan ongkosnya. Upah sebenarnya dapat dicari dengan menggunakan standard normal yang dibanding kebutuhan pokok dengan hasil produksi .

#### Ad. b. Sistem Upah menurut lamanya bekerja

Sistem upah ini sebenarnya telah gagal dalam mengatur adanya perbedaan individual kemampuan manusia. Contohnya adalah upah jam-jaman, upah mingguan dan upah bulanan. Kegagalan ini disebabkan tiap-tiap orang dapat menghasilkan waktu sebagaimana Orang lain, sehingga semua orang sama

Tekanan sosial dan kemungkinan dipecah barangkali dapat mempengaruhi perilaku karyawan. Namun faktor-faktor tersebut bukannya suatu incentive yang positif. Sistem upah harian tidak merugikan orang yang cukup usia. Sisten ini tidak membedakan umur, pengalaman, juga tidak membedakan kemampuan. Berpijak dari dasar ini maka karyawan yang berusia kurang berpengalaman, maupun inferior akan memiliki upah harian di atas upah satuan produksi. Salah satu faktor yang menonjol untuk mempertahankan isiten upah ini adalah mencegah menejemen dari pilih kasih, mencegah diskriminasi daripada karyawan dan kopensasi untuk memilih muka.

#### Ad. c. Sistem upah menurut senioritas

Sistem upah semacam ini akan mendorong orang untuk lebih setia atau loyalitas terhadap perusahaan dan lembaga kerja. Sistem ini sangat menguntungkan bagi orang-orang yang lanjut usia dan orang muda yang didorong untuk tetap masih bekerja pada suatu perusahaan, hal ini disebabkan adanya harapan bekerja bila sudah tua akan lebih mendapat perhatian. Jadi upah itu akan memberi perasaan aman bagi karyawan. Sistem upah semacam ini akan berakibat



terjadinya *Labour turnover* terutama bagi karyawan yang masih muda usia dan berbakat.

#### Ad. d. Sistem upah menurut kebutuhan

Sistem ini memberikan upah yang lebih besar kepada mereka yang sudah kawin atau berkeluarga. Seandainya semua kebutuhan itu dipenuhi maka upah itu akan menyamai standar hidup semua orang.

Salah satu kelemahan dari sistem ini adalah tidak menolong inisiatif kerja, sehingga sama halnya dengan sistem upah menurut lamanya bekerja. Segi positifnya adalah memberi perasaan aman disebabkan karena nasib seseorang menjadi tanggung jawab perusahaan atau masyarakat. Perwujudan dari perasaan aman ini karena diwujudkan dalam bentuk sumbangan pengobatan, ongkos ganti perawatan, pangan, sandang, dan perumahan.

Dasar penentuan upah yang sehat menurut Hadi poerwanto (1979 : 179) harus memenuhi faktor-faktor sebagai berikut :

1. Dasar upah itu harus pasti, tetapi harus memiliki sifat fleksibel, sehingga memungkinkan untuk disesuaikan dengan keadaan.
2. Harus memungkinkan tercapainya ongkos perusahaan yang serendah-rendahnya dan kemungkinan meningkatkan produksi dan perkembangan bentuk usahanya.
3. Adanya keseimbangan yang baik untuk memungkinkan adanya dedikasi pada tenaga kerja yang tepat.
4. Harus menunjukkan suatu upah yang layak dan seimbang menurut berat dan ringannya tugas.

5. Mempunyai sifat mendorong tenaga kerja untuk mengembangkan bakat dan kemampuan.
6. Menetapkan tugas jam-jam kerja yang tidak bertentangan dengan kehidupan yang layak.
7. Membuat aturan dan upah yang mudah, sederhana dan terbuka untuk semua pihak.

#### **4. Upah dan semangat kerja**

Setiap perusahaan menginginkan usahanya atau produknya berjalan dengan lancar, namun perusahaan juga harus berusaha untuk dapat mendorong semangat kerja karyawan, salah satunya adalah pemberian upah atau gaji yang sesuai.

Besarnya jumlah gaji atau upah para karyawan mempunyai pengaruh yang cukup menentukan semangat kerja mereka. Makin besar gaji atau upah yang diberikan makin tercukupinya kebutuhan mereka, dengan demikian mereka akan menemukan ketenangan dalam melakukan tugasnya. Ketenangan dalam melakukan tugas akan berpengaruh terhadap mutu pekerjaan mereka, pekerjaan menjadi baik, rapi dan cepat. Bahkan mereka diharapkan menjadi kerasan berada ditempat kerjanya.

#### **C. Harga diri karyawan perlu mendapat perhatian**

##### **1. Pengertian harga diri**

Semua orang dalam masyarakat selalu menginginkan penilaian terhadap dirinya sendiri yang nantinya mempunyai dasar kuat, rasa hormat pada diri.

Begitu juga dalam perusahaan, perusahaan yang baik biasanya mempunyai ahli yang hasil kerjanya dapat diandalkan sehingga perusahaan itu akan cepat maju, namun sering kali mereka keluar dari perusahaan tersebut bukan lantaran gaji tetapi karena harga diri mereka direndahkan.

Harga diri menurut Kamus Umum BI ( 1994 : 102 ) adalah nilai kehormatan diri. Sedangkan menurut Alex. S. Nitisemito. ( 1982 : 172 ) adalah kehormatan diri atau martabat diri seseorang. Jadi pihak perusahaan bukan saja perlu memperhatikan harga diri mereka namun berusaha untuk membangkitkan harga diri mereka, misalnya memberi pujian atau memberi penghargaan didepan rekan-rekannya atau sekali-kali diajak berunding.

## **2. Harga diri dan semangat kerja**

Persoalan harga diri merupakan persoalan yang cukup penting yang perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan dalam menimbulkan semangat kerja mereka. Dengan dihargainya seseorang dalam suatu perusahaan karena hasil kerja yang baik atau pemimpin yang selalu berusaha mengetahui kesulitan yang dihadapi oleh karyawan, maka mereka akan merasa dihargai atau diperhatikan sehingga mereka akan berusaha semaksimal mungkin mengerjakan pekerjaannya agar mendapat hasil yang lebih baik. Tetapi bila ada kesalahan oleh karyawan seharusnya pemimpin perusahaan tersebut tidak boleh memarahi karyawannya didepan umum apalagi didepan teman-temannya, Karena ia akan merasa malu, jengkel dan merasa harga dirinya direndahkan. Perasaan itu akan dapat menimbulkan semangat kerja mereka.

## **D. Fasilitas**

### **1. Pengertian Fasilitas**

Suatu perusahaan pasti akan berusaha agar kegiatan dalam perusahaannya berjalan dengan lancar, salah satunya adalah dengan pemberian fasilitas yang mana seharusnya disediakan oleh perusahaan itu. Fasilitas menurut Kamus Umum BI (1994 : 72 ) adalah kemudahan, kelancaran, keringanan yang dapat untuk melakukan sesuatu atau melakukan tugas. Sedangkan menurut Alex.S. Nitisemito. (1982 : 178 ) adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan atau membuat kelancaran kerja.

Fasilitas yang menyenangkan tidak hanya menyangkut masalah rekreasi, cafeteria, olah raga, perumahan tetapi juga penyediaan balai pengobatan, kamar mandi, wc, baju kerja, serta transportasi.

### **2. Fasilitas dan semangat kerja**

Pemberian fasilitas merupakan salah satu pendorong semangat kerja, karena dengan adanya fasilitas yang mereka dapatkan akan membantu kelancaran kerja mereka yang membuat mereka bekerja dengan semangat yang tinggi. Maka apabila perusahaan kurang memperhatikan kebutuhan atau kurang bisa menyenangkan karyawan maka mereka tidak akan bekerja dengan baik, tetapi sebaliknya bila perusahaan dapat mengetahui keinginan atau kebutuhan yang diperlukan akan dapat menimbulkan rasa senang dalam bekerja sehingga semangat kerja mereka meningkat.

## **E. Kerangka pikir**

Dalam suatu perusahaan faktor tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam produktivitas perusahaan, agar perusahaan dapat mencapai hasil yang diharapkan maka pemimpin perusahaan harus dapat menimbulkan motivasi para karyawan untuk bekerja dengan semangat yang tinggi. Semangat kerja yang tinggi adalah merencanakan pekerjaan dengan lancar, tertib, teliti dan mempunyai disiplin yang tinggi dan mempunyai kesenangan terhadap pekerjaan tersebut, dapat juga didukung oleh lingkungan kerja yang baik dan fasilitas yang memuaskan. Apa bila perusahaan menginginkan pertumbuhan hasil yang baik dan pesat maka karyawan juga mengharapkan adanya imbalan yang sesuai, seperti upah yang sesuai, harga diri yang diperhatikan dan menyediakan fasilitas.

Upah bagi karyawan merupakan sesuatu yang dapat memenuhi kebutuhan dan merupakan faktor utama untuk tercapainya kepuasan kerja mereka. Upah sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan, karena semakin tinggi upah yang mereka terima semakin tercukupinya kebutuhan mereka dan akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi pula. Harga diri merupakan kehormatan diri seorang yang harus diperhatikan. Dengan dihargainya seseorang dalam suatu perusahaan karena hasil kerja yang baik atau pimpinan selalu memperhatikan kesulitan yang dihadapi oleh karyawan maka mereka akan semangat dalam bekerja dan berusaha semaksimal mungkin mengerjakan pekerjaan agar mendapat hasil yang lebih baik.. Sedangkan pemberian fasilitas adalah menyediakan hal-hal yang diperlukan

karyawan atau sesuatu yang dapat memudahkan karyawan bekerja dengan baik seperti kamar kecil, balai kesehatan, kantin, tunjangan, baju kerja yang disediakan oleh perusahaan. Maka apabila perusahaan memperhatikan kebutuhan yang mereka perlukan maka akan menimbulkan rasa senang dalam bekerja

Beberapa faktor tersebut diatas adalah untuk meningkatkan semangat kerja mereka yang bertujuan memelihara kondisi fisik serta mental karyawan yaitu perasaan aman, tenteram, dan sejahtera. Sehingga karyawan akan mempunyai sikap loyal dan semangat kerja yang meningkat yang tujuannya dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

## **F. Hipotesis**

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dimuka maka penulis menggunakan hipotesis sebagai berikut :

### 1. Hipotesis umum.

Adanya hubungan yang signifikan antara upah, harga diri dan fasilitas yang diberikan kepada karyawan bagian produksi terhadap semangat kerja mereka.

### 2. Hipotesis khusus.

- a. Ada hubungan upah yang diberikan kepada karyawan dengan semangat kerja mereka.
- b. Ada hubungan fasilitas yang diberikan kepada karyawan dengan semangat kerja mereka.

- c. Ada hubungan harga diri yang diberikan kepada karyawan dengan semangat kerja mereka.

### **BAB III**

## **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah studi kasus terhadap data-data perusahaan yang kemudian dianalisis dan ditarik kesimpulan. Hasil penelitian dan analisis hanya berlaku pada perusahaan yang diteliti pada saat penelitian.

#### **B. Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian : Perusahaan Pertenunan Santa Maria Boro di Kulon progo dan waktu penelitiannya Pada bulan Oktober sampai selesai tahun 2001

#### **C. Subyek dan Obyek Penelitian.**

Karyawan dari perusahaan Pertenunen Santa Maria Boro di Kulon Progo merupakan tenaga kerja langsung yang mana terdiri dari:

##### 1. Populasi

Adalah keseluruhan subyek. Dalam hal ini seluruh karyawan Pertenunan Santa Maria Boro

##### 2. Sampel.

Sampel yang digunakan adalah karyawan bagian produksi sebanyak 40 orang.

##### 3. Teknik pengambilan sampel.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini diambil secara acak.



#### D. Variabel Penelitian dan pengukurannya.

Variabel - variabel yang digunakan ada dua macam yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

##### 1. Variabel Bebas atau Independen.

Yaitu : Upah, harga diri dan fasilitas.

- a. Upah Yaitu : balas jasa yang diberikan pada karyawan dimana besarnya tidak tetap dari waktu ke waktu yang biasanya diberikan dalam waktu relatif pendek contohnya : gaji harian atau gaji mingguan.

Harga diri adalah suatu kehormatan diri seseorang harga diri merupakan hak dan kewajiban yang diterima oleh karyawan perusahaan itu. Misalnya perhatian,

Fasilitas adalah segala sesuatu yang memudahkan atau membantu kelancaran kerja. Fasilitas ini bisa secara langsung maupun tidak langsung. Secara langsung berhubungan dengan peralatan yang digunakan contohnya mesin, benang pewarna dan lainnya. Secara tak langsung contohnya kamar mandi, kantin, wc dan lainnya.

##### b. Cara pengukurannya.

###### 1. Pengukuran Upah.

Upah yang diterima karyawan dijadikan sampel selama periode tertentu yaitu upah harian. Penulis menggunakan besarnya upah real atau nyata dalam rupiah.

###### 2. Pengukuran harga diri.

Harga diri diungkapkan dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan pada karyawan bagian produksi dan diukur berdasarkan *scale likert*.



### 3. Pengukuran fasilitas.

Fasilitas diungkapkan dengan menggunakan kuesioner yang disebarikan pada karyawan bagian produksi dan diukur berdasarkan *scale likert*

### 2. Variabel terikat atau dependent.

yaitu : semangat kerja bagian produksi.

a. Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih baik atau cepat.

#### b. Indikator dan cara pengukuran.

##### 1. Indikator semangat kerja.

Apa bila kita ingin menilai semangat kerja karyawan dari suatu perusahaan maka terlebih dahulu perlu membuat pernyataan dengan menggunakan indikator yang menentukan semangat kerja itu :

No	Indikator	Nomor item
1.	Ketelitian kerja	Positif : 1,2,3,4,6,7,8,9 dan 10 Negatif : 5
2.	Kedisiplinan kerja	Positif : 11,12,13,16,19 dan 20 Negatif : 14,15,17 dan 18
3.	Kerajinan kerja.	Positif ; 21,22,23,26,28,29 dan 20 Negatif : 24,25 dan 27
4.	Kegairahan kerja.	Positif : 31,32,33,34,35,37,38,39 dan 40 Negatif : 36

## 2. Pengukuran semangat kerja

Metode yang digunakan untuk pengukuran semangat kerja adalah *Rating scale* yaitu metode penelitian terhadap karyawan berdasarkan sikap-sikap atau karakteristik karyawan.

Daftar nilai *rating scale* semangat kerja karyawan

No. sampel	Ketelitian	Kedisiplinan	kerajinan	Kegairahan	total
1.					
2.					
3.					
4.					
dst					

Dalam penelitian ini penulis menetapkan *rating scale* dan setelah mengetahui indikator yang dapat menentukan atau mengukur semangat kerja, setiap indikator diukur menggunakan *scala likert*, dimana menggunakan lima kategori (Moh.as'ad.1992 : 28 ) yaitu :

Baik sekali     dinilai 5

Baik             dinilai 4

Sedang          dinilai 3

Kurang          dinilai 2

Kurang sekali  dinilai 1

Penulisan akan menghitung dan memberi bobot semangat kerja , maka masing-masing indikator yang bersifat positif misalnya apakah saudara berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya maka penilaiannya adalah :

Selalu            dinilai 5

Kerap kali      dinilai 4

Selalu	dinilai 5
Kerap kali	dinilai 4
Kadang-kadang	dinilai 3
Jarang	dinilai 2
Tidak pernah	dinilai 1

Sebaliknya hal yang bersifat negatif misalnya : apakah ada kerusakan atas barang hasil produksi saudara maka penilaiannya :

Selalu	dinilai 1
Kerap kali	dinilai 2
Kadang-kadang	dinilai 3
Jarang	dinilai 4
Tidak pernah	dinilai 5

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

#### **1. Kuesioner**

Yaitu metode pengumpulan dengan menunjukkan pertanyaan secara tertulis seperti semangat kerja, harga diri dan fasilitas kepada pihak responden untuk diisi guna mendapatkan informasi dalam rangka memperoleh data yang diperlukan.

#### **2. Observasi**

Merupakan metode dimana peneliti terjun langsung ke lapangan atau untuk memperoleh data terhadap aktivitas dari obyek yang diteliti seperti cara kerja dalam pertununan tersebut..

3. Wawancara.

Yaitu pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara lisan kepada pihak terikat untuk memperoleh data mengenai gambaran umum perusahaan dan data lain.

4. Dokumentasi

Yaitu catatan dalam perusahaan secara langsung untuk mendapatkan data-data dari sumber catatan atau arsip serta upah atau gaji karyawan perusahaan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

## F. Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

### 1. Pengujian kesahihan (Validitas) kuesioner

Tes validitas adalah tahap dimana suatu tes mengukur apa yang seharusnya diukur, kuesioner merupakan alat ukur yang akan diuji. Untuk menilai valid tidaknya suatu tes yang digunakan untuk mengetahui pengaruh upah terhadap semangat kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat validitas maka semakin tinggi pula tes tersebut dan semakin rendah tingkat validitasnya maka semakin rendahnya tes tersebut, maka dapat diketahui dengan korelasi produk moment. Dengan rumus *spearman brown*. Arikunto (1998 : 256)

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

r = Koefisiensi korelasi antara skor semangat kerja masing-masing item

X = Nilai item (butir soal)

Y = Nilai semangat kerja karyawan

N = Jumlah respond

## 2. Pengujian keandalan (Reliabilitas).

Tes Reliabilitas adalah tes yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya. Semakin tinggi reliabilitas alat pengukur maka semakin stabil, semakin rendah alat pengukur maka hasil tes kurang stabil. Dalam hal ini penulis menggunakan item ganjil genap artinya seluruh yang bernomor ganjil dikumpulkan menjadi satu kelompok, dan seluruh yang bernomor genap akan dikumpulkan menjadi satu ditempat yang lain hasil dari kedua belah ini harus seimbang, keseimbangan ini dinyatakan dalam keseimbangan taraf kesukaran yang digunakan dalam bilangan antara -1,00 sampai dengan 1,00. Untuk mencari reliabilitas akan digunakan rumus *Spearman Brown*. Arikunto (1998 : 193)

$$r_{11} = \frac{2 \cdot r_{1 \cdot 2, 1 \cdot 2}}{1 + r_{1 \cdot 2, 1 \cdot 2}}$$

$r_{11}$  = Koefisiensi korelasi antara tes dengan bagian yang lain

$r_{1 \cdot 2}$  = Koefisiensi korelasi seluruh tes

## G. Teknik Analisis Data

Penulis akan menganalisa data dengan menggunakan teknik analisis kualitatif dan kuantitatif.

### 1. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah analisa data yang menggunakan data berwujud keterangan-keterangan yang diperoleh dari responden secara langsung. Analisis ini menggunakan analisis tanggapan responden tentang upah, harga diri dan fasilitas. Analisis hanya merupakan jumlah angka tertentu tanpa mempermasalahkan unsur-unsur yang melatarbelakangi atau faktor-faktor yang mempengaruhinya. Selain itu juga untuk menginterpretasikan hasil perhitungan dalam analisis kualitatif

### 2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis data dengan menggunakan angka-angka yang diperoleh dari hasil perhitungan. Dalam perhitungan analisis kuantitatif ini penulis menggunakan chi-kuadrat.

Untuk menguji hipotesis pertama, kedua dan ketiga yang telah penulis kemukakan bahwa apakah ada hubungan antara upah dengan semangat kerja karyawan, penulis menggunakan perhitungan statistik. Dalam perhitungan tersebut penulis menggunakan rumus chi-kuadrat sebagai berikut (sujdana, 1996 : 280 )

$$X^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(fo - fh)^2}{fh}$$

$X^2$  = chi-kuadrat

$fo$  = frekuensi yang di observasi

$fh$  = frekuensi yang diharapkan

Kriteria pengujian uji  $X^2$  hitung  $> X^2$  tabel pada taraf signifikan 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan ada hubungan yang signifikan antara upah, harga diri, fasilitas dengan semangat kerja. Sedangkan jika uji  $X^2$  hitung  $< X^2$  tabel disimpulkan tidak ada hubungan yang signifikan antara upah, harga diri, fasilitas dengan semangat kerja.

Untuk mengetahui frekuensi teoritik atau banyaknya gejala yang diharapkan dengan rumus :

$$E_{ij} = (n_{i0} \times n_{0j}) / n$$

$n_{i0}$  = jumlah baris ke i

$n_{0j}$  = jumlah kolom ke j

$n$  = jumlah sampel

untuk mengetahui derajat hubungan antara faktor X dan Y maka digunakan kontigensi (C) yang rumusnya :

$$C = \sqrt{\frac{x^2}{x^2 + n}}$$

Setelah C diketahui, dibandingkan dengan harga C maksimum yaitu :

$$C_{maks} = \sqrt{\frac{m-1}{m}}$$

Dengan  $m$  = harga C antara B (baris) dan K (kolom), dan makin dekat harga C kepada C maksimum, makin besar derajat asosiasi antara X dan Y. Untuk mengetahui hubungan tinggi atau rendah maka digunakan tabel sebagai berikut :



Tabel interpretasi

$\gt 0,81$	Sangat tinggi
0,6 ----- 0,8	Tinggi
0,4 ----- 0,6	Sedang
0,2 ----- 0,4	Rendah
$< 0,2$	Sangat rendah

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

#### **A. Sejarah Singkat Perusahaan**

Perusahaan Pertenunan Santa Maria berlokasi di daerah Boro Kelurahan Banjar Asri, Kecamatan Kalibawang, Kulon Progo. Perusahaan terletak dalam satu kompleks Biara Bruder FIC, Panti Asuhan, dan SMP Pangudi Luhur I dan II. Perusahaan tersebut didirikan oleh Bruder Yoe Sue pada tahun 1938 sampai tahun 1950 usaha ini masih merupakan usaha kecil-kecilan, produksinya masih relatif kecil dan belum stabil. Tujuan mula-mula adalah untuk mencukupi kebutuhan sandang, khususnya bagi karya misi dalam lingkungan Yayasan Pangudi Luhur dan untuk menampung tenaga kerja atau membantu tenaga – tenaga drop out sekolah dari masyarakat sekitarnya. Pada tahun 1950 perusahaan mendirikan gedung dan secara resmi beroperasi sebagai perusahaan pertenunan. Selanjutnya perusahaan ini menggunakan nama “Pertenunan Santa Maria”. Perusahaan ini berlindung dibawah Yayasan Pangudi Luhur yang pada waktu itu berkantor pusat di Jalan Panembahan Senopati No. 16 Yogyakarta. Sekarang berganti nomor menjadi 18.

Pada operasinya yang pertama, perusahaan pertenunan Santa Maria mempekerjakan 20 orang karyawan dan menggunakan 10 buah Alat Tenun Bukan Mesin ( ATBM ) yang terdiri atas :

2 Mesin *Jakar*

4 Mesin *Karenrole*

2 Mesin *Wavile*

2 Mesin *Karohnaik*

Dari tahun ke tahun perusahaan terus berkembang walaupun agak tersendat-sendat, karena memang tujuan utama perusahaan bukan mencari keuntungan semata. Adapun tujuan utama perusahaan tersebut adalah menciptakan lapangan kerja di daerah Boro, mencukupi kebutuhan sandang bagi karya misi di Indonesia pada umumnya, memperoleh keuntungan yang kemudian digunakan untuk membiayai usaha sosial, menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan memungkinkan perusahaan guna mengadakan pembelanjaan intern sebagai usaha ekspansi.

Pimpinan perusahaan di pegang oleh seorang Bruder. Bruder pemimpin ini bertanggung jawab penuh pada yayasan. Kepemimpinan di perusahaan ini sepiantas mirip dengan perusahaan perseorangan, karena pimpinan bertanggung jawab penuh atas jalannya perusahaan dan bawahan bertanggung jawab pada pimpinan. Perbedaannya dengan perusahaan perseorangan hanyalah pada pimpinan yang masih bertanggung jawab pada yayasan.

Pada tahun 1953 Bruder Yoe Sue dipindah tugaskan, sehingga pimpinan perusahaan otomatis digantikan oleh seorang Bruder yang lain yang bertugas di Boro. Pada waktu itu penggantinya adalah Bruder Pachomeus. Dengan pimpinan Bruder Pachomeus ini perusahaan terus berkembang. Tahun 1960 perusahaan menambah peralatan dengan 2 buah *Karenrole*, sehingga jumlah peralatan seluruhnya menjadi 12 buah.

tahun sebelumnya, karena penambahan ini merupakan pengoperan dari Sekolah Teknik Yayasan Pangudi Luhur, sehingga penambahan ini tidak ada perhitungan biaya. Pengoperan ini terjadi karena ada peraturan dari pemerintah bahwa untuk sekolah Kejuruan Tingkat Pertama, harus dijadikan sekolah Menengah Umum. Hal ini berlaku juga bagi Sekolah Teknik yang lokasinya satu kompleks dengan pertenunan dan sampai sekarang masih ada yaitu SLTP Pangudi Luhur. Pada tahun 1985 terjadi pergantian pimpinan yaitu dari Bruder Pachomeus kepada Bruder Marcellus. Bruder Marcellus sendiri pada tahun 1993 dalam tugasnya dibantu oleh Bruder Thomas selama dua tahun. Kemudian karena kesehatan Bruder Marcellus yang agak terganggu, Bruder Thomas kembali lagi pada tahun 1998 sebagai pelaksana segala kegiatan yang berkaitan dengan perusahaan. Sampai saat ini perusahaan memiliki 26 alat tenun bukan mesin yang terdiri dari :

- 2 Mesin Jakar
- 2 Mesin Wavile
- 2 Alat besar ( role )
- 8 Mesin Karohnaik
- 12 Mesin Karenrole

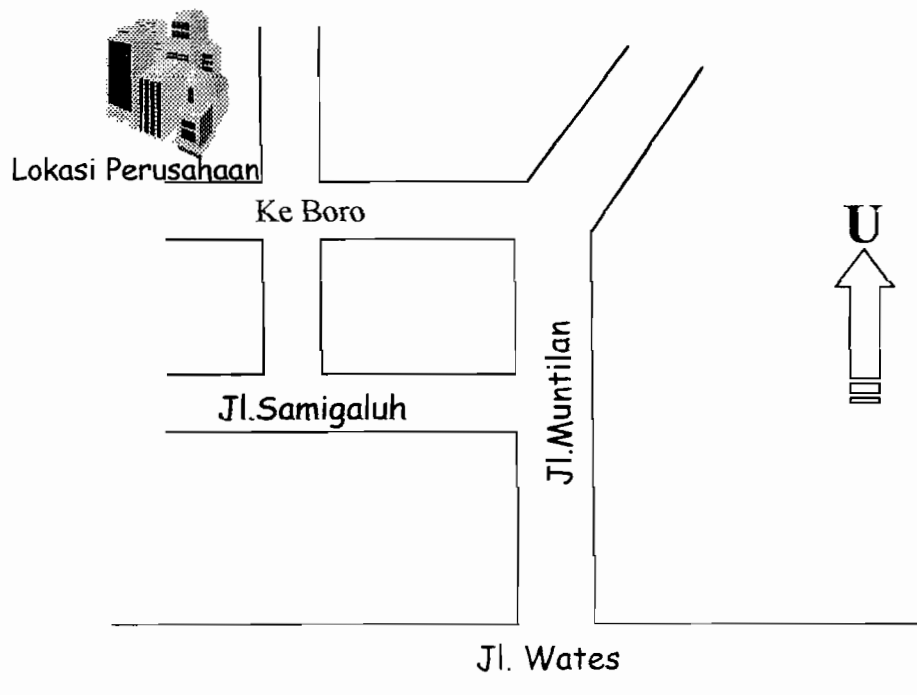
Selain mesin utama perusahaan juga memiliki :

- 1 buah mesin Kelos
- 2 buah mesin Palet
- 10 buah mesin Kaspel

### 3.2. Lokasi Perusahaan

Perusahaan Tenun Santa Maria berlokasi di daerah Boro, kelurahan Banjar asri, Kecamatan Kalibawang, Kabupaten Kulon Progo, Daerah Istimewa Yogyakarta. Perusahaan Tenun Santa Maria dibangun diatas tanah seluas 25x 40 meter, terletak dalam satu kompleks bruderan meliputi :

1. Biara Bruder-bruder FIC
2. Asrama Panti Asuhan Santa Maria
3. SMP Pangudi Luhur Boro II
4. SMP Pangudi Luhur I



**Gambar 4.1**  
**Peta Lokasi Perusahaan**  
(Sumber : Perusahaan Tenun Santa Maria)

### C. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan perwujudan yang menunjukkan hubungan antara fungsi-fungsi didalam setiap anggota organisasi melaksanakan tugasnya. Struktur organisasi yang disusun sesuai dengan tujuan perusahaan, sumber daya yang dimiliki, serta lingkungan akan sangat membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan yang diharapkan.

Didalam struktur organisasi terdapat pembagian kerja yang jelas, baik mengenai kedudukan, wewenang, tugas maupun tanggung jawab setiap bagian atau jabatan, sehingga tidak akan terjadi kesimpangsiuran dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan.

Struktur organisasi Perusahaan Pertenunan Santa Maria Boro adalah sebagai berikut :

#### 1. Pimpinan Perusahaan

Pimpinan bertugas mengelola perusahaan secara keseluruhan dan pimpinan bertanggung jawab langsung kepada Yayasan Pangudi Luhur.

#### 2. Bagian Administrasi

Tugasnya :

- a. Mencatat seluruh peristiwa yang berhubungan dengan kegiatan perusahaan termasuk rencana dan pelaksanaan dari kebijaksanaan perusahaan.
- b. Membuat catatan dan laporan kegiatan bulanan
- c. Menentukan penyediaan, penerimaan dan pengeluaran uang yang berhubungan dengan kegiatan perusahaan

d. Menangani pengupahan dan penggajian karyawan

3. Bagian Gudang

Tugasnya :

- a. Mengawasi persediaan barang; baik barang jadi, barang setengah jadi maupun bahan baku
- b. Mengukur dan menyimpan hasil produksi dalam gudang
- c. Menghitung dan mempersiapkan pengiriman barang
- d. Melapor jumlah persediaan barang
- e. Mengawasi barang hasil produksi

4. Bagian Produksi

Tugasnya :

- a. Memelihara kelancaran alat (mesin), memperbaiki mesin jika terjadi kerusakan
- b. Merencanakan jenis dan jumlah barang yang akan diproduksi
- c. Menentukan standar kualitas dan kuantitas pemakaian bahan baku
- d. Mengadakan penyelidikan terhadap perkembangan produk, seperti kemungkinan dipakainya bahan-bahan baru tanpa mengurangi kualitas produk.

5. Bagian Pembelian

Tugasnya :

Menentukan dan melakukan pembelian bahan baku dan barang-barang lain yang dibutuhkan perusahaan.

## 6. Bagian Penjualan

Tugasnya :

- a. Menerima pesanan pembelian
- b. Mencatat transaksi penjualan hasil produksi

## 7. Bagian Mandor (Kepala Bagian Personalia)

Tugasnya :

- a. Melaksanakan pengadaan karyawan
- b. Mengadakan pengawasan terhadap karyawan
- c. Membagi pekerjaan / tugas kepada karyawan
- d. Membina hubungan baik antar karyawan
- e. Menangani pengupahan karyawan

## 8. Karyawan

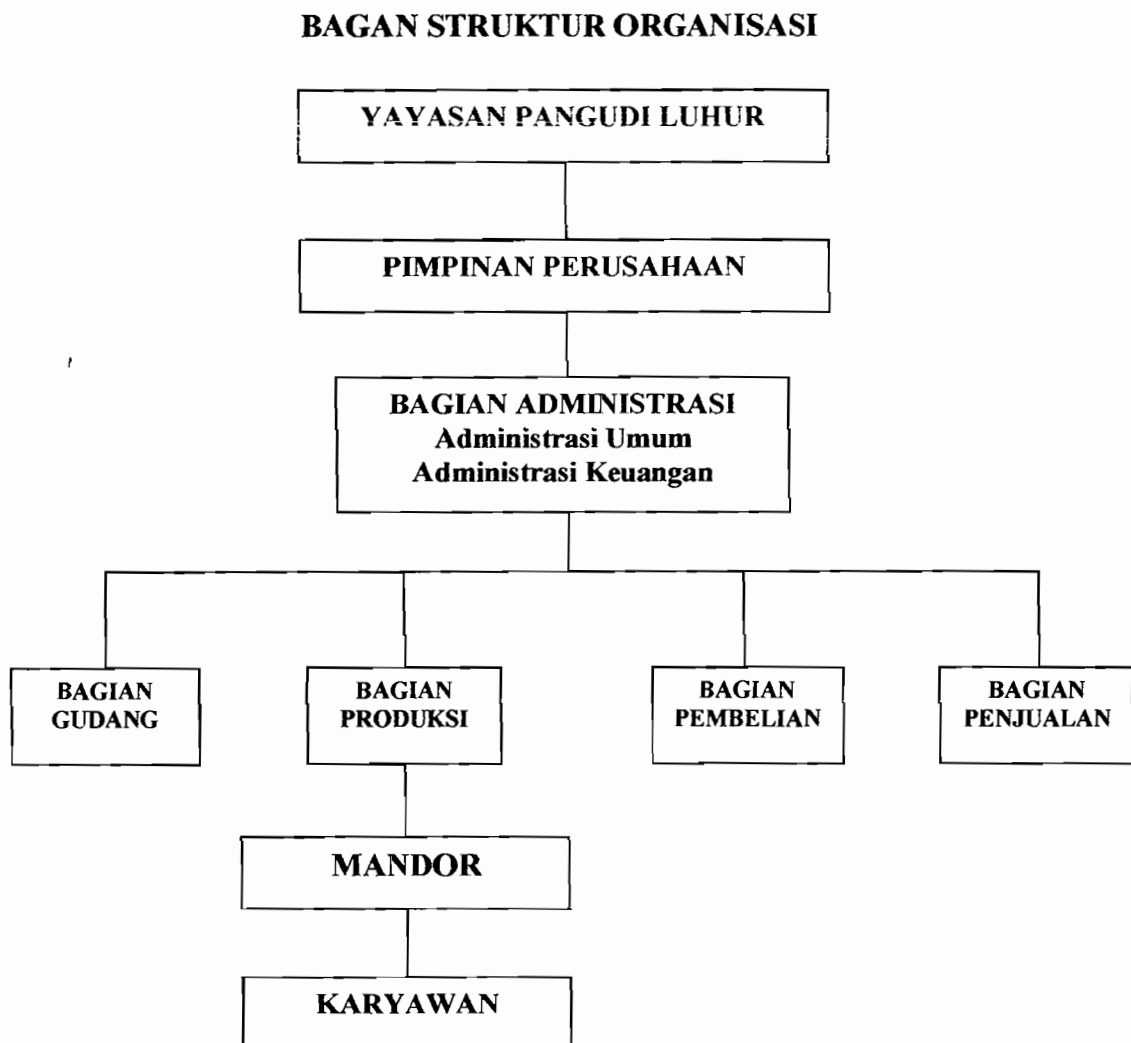
Karyawan yang dimaksud di sini adalah karyawan bidang produksi.

Tugas karyawan bidang lain (administrasi, gudang, produksi, pembelian, penjualan dan mandor) sudah dijelaskan didepan sesuai dengan bidangnya, karena masing-masing bidang hanya dipegang oleh satu orang kecuali bidang administrasi.

Karyawan bidang produksi ini bertugas melakukan proses produksi yaitu mengolah bahan baku menjadi produk jadi, yaitu mengerjakan pembuatan selimut, seragam, handuk dan lain-lain sampai menjadi produk yang siap dipasarkan.

Untuk memperjelas struktur organisasi Perusahaan Tenun Santa Maria, maka secara lengkap digambarkan struktur organisasi sebagai berikut :





Gambar 4. 2  
Struktur Organisasi perusahaan Tenun Santa Maria  
(Sumber : Perusahaan Pertenunan Santa Maria Boro)

Hubungan antar Bagian dalam Organisasi Perusahaan:

Dalam menjalankan tugasnya pimpinan dibantu oleh 6 orang yang berkedudukan sebagai kepala dibagiannya, hanya disini bagian administrasi berada diatas tetapi tidak membawahi bagian yang dibawahnya hanya sebagai perantara bagian lain untuk melapor pada pimpinan. Jadi bagian gudang, bagian penjualan dan lainnya tidak bertanggung jawab pada bagian administrasi. Tugas

administrasi. Tugas masing-masing bagian sudah dipisahkan secara jelas, namun keenamnya juga saling mengetahui dan saling mengerti tugas bagian lain sehingga apabila salah satu berhalangan, maka yang lain dapat menggantikan.

#### **D. Personalia**

Seperti juga aspek-aspek yang lain, aspek personalia perlu direncanakan, diorganisasi, diarahkan, dikoordinasi dan diawasi dengan baik. Aspek personalia ini terdiri dari pengadaan karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan. Bila aspek-aspek tersebut dikelola dengan baik maka tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai yang diharapkan.

Salah satu faktor yang dapat menunjang produktivitas yang tinggi adalah suasana kerja yang baik. Suasana yang terbebas dari gangguan stress pada karyawan sangat mendukung tercapainya tingkat produktivitas yang tinggi. Pimpinan perusahaan dituntut untuk dapat mengelola karyawannya sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan maupun tujuan perusahaan. Hal tersebut berguna untuk mengelola konflik yang terjadi pada karyawan, sehingga tidak mengganggu pencapaian tujuan perusahaan.

##### **1. Jumlah Tenaga Kerja**

Dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja perusahaan memperoleh dan menggunakan tenaga kerja yang berasal dari daerah sekitarnya. Perusahaan Tenun Santa Maria sampai saat ini mempunyai tenaga kerja sebanyak 59 orang yang terdiri dari :

- a. Pimpinan Perusahaan 1 orang

- b. Bagian Administrasi      2 orang
- c. Bagian Gudang              1 orang
- d. Bagian Pembelian          1 orang
- e. Bagian Penjualan          1 orang
- f. Mandor                        1 orang
- g. Bagian Produksi            52 orang

Dengan perincian sebagai berikut :

- 1) Kepala bagian produksi    1 orang
- 2) Tenaga kerja                51 orang

## **2. Syarat Menjadi Karyawan**

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk mendukung aktivitas perusahaan. Perusahaan Tenun Santa Maria sebagai perusahaan manufaktur yang mengolah bahan baku menjadi barang jadi, membutuhkan adanya tenaga kerja untuk mengolah produk tersebut.

Untuk mendapatkan tenaga kerja, perusahaan tidak menuntut persyaratan yang berlebihan. Lulusan Sekolah Dasar dapat diterima di perusahaan ini sebagai karyawan dan diprioritaskan yang masih bujangan. Setelah di seleksi dan diterima, karyawan baru tersebut diberi latihan yang berlangsung di tempat kerja.

## **3. Jam Kerja Karyawan**

Perusahaan dalam melakukan aktivitasnya, menyiapkan peraturan jam kerja karyawan sebagai berikut :

- a. Jam kerja dimulai jam 07.00-14.00WIB

- b. Jam istirahat makan dimulai jam 09.00-10.00 WIB

Hari kerja dimulai hari senin sampai hari sabtu, tanpa mengenal hari pendek, sehingga karyawan bekerja selama  $6 \times 7 \text{ jam} = 42 \text{ jam}$  setiap minggu.

#### 4. Sistem Pengupahan

Sistem upah yang digunakan oleh perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Upah Bulanan diberikan kepada karyawan bagian kantor/administrasi, mandor, bagian gudang, bagian penjualan, bagian pembelian, kepala bagian produksi dan pimpinan perusahaan.
- b. Upah Harian adalah upah yang diberikan kepada karyawan setiap hari. Upah ini diberikan kepada karyawan bagian produksi.
- c. Upah Lembur adalah upah yang diberikan pada karyawan pabrik apa bila terjadi kerja lembur.

#### 5. Jaminan Sosial

Selain memberi upah, perusahaan juga memberikan jaminan sosial yang berupa :

- a. Asuransi Tenaga Kerja / Astek ( kecelakaan kerja, kematian dan tabungan hari tua yang dapat diambil setelah umur 55 tahun ).
- b. Beras untuk karyawan 10 kg, untuk anak @ 3 kg, maksimal 3 orang anak, dan beras ini diterima karyawan setiap tanggal 15.
- c. Tunjangan Kesehatan sebesar 100% untuk karyawan dan 50% untuk keluarganya. Tunjangan ini diberikan jika ada kuitansinya dari dokter atau rumah sakit.

- d. Rekreasi dan retreat setiap 2 tahun
- e. Satu setel pakaian kerja setiap tahun

Pimpinan perusahaan selalu memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Manfaat motivasi tersebut, agar karyawan mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, yaitu perusahaan memberikan premi kepada karyawan. Premi diberikan kepada karyawan yang memenuhi kriteria sebagai berikut :

- a. Rajin bekerja (tidak pernah mangkir)
- b. Melebihi target produksi
- c. Penemuan ide baru /kreatif/berjasa.

#### **6. Pemberhentian karyawan**

Pemberhentian karyawan dilakukan apabila karyawan telah berusia lanjut dan juga karena masalah kesehatan tubuh yang tidak memungkinkan lagi untuk terus bekerja.

Kesehatan karyawan merupakan hal yang paling pokok, karena kondisi kesehatan yang kurang baik akan menghambat proses pekerjaan. Dan apabila dipaksakan untuk bekerja akan menambah kesehatan semakin buruk. Ada juga pemberhentian karyawan karena permintaan sendiri atau mengundurkan diri karena alasan tertentu.

### **E. Produksi**

#### **1. Produksi yang Dihasilkan**

Perusahaan menghasilkan berbagai macam produk, yaitu: kain seragam, kain dam-daman, selimut, serbet, handuk, kain seprei, kain pel,

dan kain kasur. Tetapi yang paling banyak diproduksi adalah kain seragam dan selimut.

## **2. Bahan Baku yang Digunakan**

Perusahaan dalam membuat produk tersebut membutuhkan bahan baku dan bahan pembantu. Adapun bahan-bahan yang diperlukan dalam proses produksi adalah sebagai berikut :

### **a. Bahan Baku :**

- 1) Benang tenun ukuran 20/s
- 2) Benang tenun ukuran 42/s

### **b. Bahan Pembantu :**

- 1) Wenter (pewarna)
- 2) Kaporit
- 3) Larutan TRO ( Turkey Red Oil )
- 4) Kanji
- 5) Garam
- 6) ZN
- 7) Sulfur hitam
- 8) Bahan bakar

Semua bahan yang digunakan tersebut dibeli dari dalam negeri. Untuk bahan baku khususnya benang, semenjak Bruder Thomas mengambil alih pimpinan, tidak lagi membeli dari Pasar Klewer Solo, melainkan dari berbagai daerah seperti Yogyakarta, Ungaran, Secang dan Ngijon (Godean). Karena susahnya bahan baku jadi perlu mengambil dari

mana-mana, begitu juga untuk bahan pembantunya. Untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam proses produksi serta mendapatkan produk yang berkualitas tinggi maka perusahaan perlu menentukan standar produksi yang dapat dicapai perusahaan perlu menentukan standar. Produksi yang dapat dicapai perusahaan pada kapasitas normal sebanyak 975 buah selimut untuk setiap bulannya. Adapun standar ukuran untuk produk selimut yaitu 200 X 120 cm. Proses produksi dilaksanakan secara terus menerus tetapi berdasarkan pesanan. Hal ini dilakukan dengan maksud untuk melayani pembelian sewaktu-waktu dan mengisi persediaan barang jadi di gudang.

### **3. Peralatan Produksi**

Alat-alat yang digunakan untuk melakukan proses produksi sebanyak 26 alat tenun bukan mesin yang terdiri dari :

#### **a. Mesin Utama yang Digunakan**

##### **1) Mesin Karohnaik**

Alat ini untuk menenun dari benang menjadi kain yang hasilnya berupa kain pel.

##### **2) Mesin Karenrole**

Alat ini untuk menenun dari benang menjadi kain yang hasilnya berupa serbet dan handuk.

#### **b. Mesin Pembantu yang Digunakan**

##### **1) Mesin Pal**

Suatu alat yang fungsinya untuk menggulung benang pakan dan dibentuk dengan ukuran tertentu, kemudian dapat dimasukkan ke dalam teropong yang nanti akan bertemu dengan benang lusi pada alat tenun.

#### 2) Mesin Kelos

Mesin kelos adalah suatu alat untuk menggulung benang lusi dan bentuknya silinder yang dibuat membesar bagian tengahnya.

#### 3) Mesin Hani

Mesin hani adalah suatu alat untuk menggulung benang lusi hasil dari pengelosan.

### 4. Proses Produksi

Proses produksi pada Perusahaan Tenun santa Maria melalui beberapa tahap, sebagai berikut :

#### a. Tahap Pemutihan

Tahap pemutihan berlangsung di dapur. Mula-mula benang di rendam dalam larutan TRO (*Turkey Red Oil*) kurang lebih selama 15 menit. Larutan ini sebagai pelumas yang membuat zat pewarna menjadi rata pada seluruh bagian benang. Setelah direndam dalam larutan TRO benang dicuci.

Selanjutnya benang dikerjakan menurut rencana, artinya apabila benang akan dibuat putih, maka benang direndam dalam larutan pemutih selama kurang lebih 30 menit.



Apabila benang akan dibuat berwarna, maka direndam dalam larutan pewarna yang direncanakan sesuai kebutuhan. Selanjutnya benang dimasukkan dalam larutan kanji agar benang menjadi kuat dan mudah dalam proses produksi.

Proses terakhir dalam tahap ini adalah pengeringan. Benang yang sudah direndam dalam larutan kanji dikeringkan pada panas matahari dan selanjutnya dimasukkan kedalam gudang

#### b. Tahap Penenunan

Penenunan kain selimut memerlukan dua jenis benang, yaitu benang Pakan yang berposisi melintang pada kain dan benang Lusi yang berposisi membujur pada kain.

##### 1) Benang Pakan

Benang Pakan yang digunakan adalah benang dengan ukuran 20/s. Akan tetapi benang ukuran 20/s dapat juga digunakan benang lusi. Benang pakan digulung pada alat yang disebut palet. Penggulungan benang pakan pada palet dibentuk dengan ukuran sedemikian rupa sehingga dapat dimasukkan dalam teropong dan pada gilirannya nanti akan bertemu dengan benang lusi pada alat tenun.

##### 2) Benang Lusi

Benang lusi adalah benang yang berposisi membujur pada kain tenun. Benang yang digunakan sebagai benang lusi adalah

benang ukuran 20/s. Adapun langkah-langkah dalam mempersiapkan benang lusi adalah sebagai berikut :

- a. Benang Lusi digulung pada kelos, gulungan ini disebut benang kelos, berbentuk silinder yang dibuat membesar bagian tengahnya.
- b. Proses selanjutnya adalah menghani atau *skremolen*, yaitu proses penggulungan benang kelos ke silinder hani.
- c. Gulungan hani selanjutnya dipindahkan ke boom hani yaitu alat berbentuk silinder besar yang merupakan bagian dari alat tenun.
- d. Pencucukan

Boom lusi yang sudah terisi benang tersebut dipasang pada alat tenun. Ujung setiap helai benang dari boom lusi dimasukkan pada alat yang disebut *gun* dan sisir (*suri*). Proses ini disebut pencucukan, selanjutnya memasang benang pakan, dengan demikian proses penenunan dapat dimulai.

c. Tahap Finishing

Setelah penenunan selesai, hasilnya diserahkan kepada mandor, diukur sesuai dengan standar. Proses terakhir adalah memotong selimut sesuai dengan ukuran dan menjahit setiap ujung selimut tersebut. Setelah dijahit produk selimut tersebut sudah menjadi barang jadi dan siap untuk dipasarkan.



## **F. Pemasaran**

Pemasaran merupakan kegiatan terakhir dari suatu proses produksi barang, yaitu kegiatan untuk memasarkan atau menjual hasil produksi bagi suatu perusahaan. Pemasaran merupakan kegiatan yang sangat penting guna membantu kelangsungan proses produksi suatu barang agar tidak berhenti. Oleh karena itu kegiatan pemasaran harus mendapat perhatian dari suatu perusahaan. Sebab keberhasilan dalam memasarkan suatu produk dapat berarti tujuan perusahaan guna mencari laba dapat tercapai sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan.

Perusahaan ini dalam rangka memasarkan hasil produksinya tidak mengalami kesulitan karena perusahaan telah mempunyai langganan tetap yaitu para karya misi di seluruh Indonesia pada umumnya. Langganan tetap ini pula yang menyebabkan perusahaan dapat terus bertahan meskipun menghadapi persaingan dari perusahaan tekstil yang lebih modern. Pelanggan tetap tersebut biasanya dapat mengkonsumsi 90% dari seluruh hasil produksi. Adapun saluran distribusi yang digunakan adalah saluran distribusi pendek, yaitu dari produsen ke konsumen. Dimana dalam hal ini perusahaan dalam memasarkan produksi ke konsumen tanpa perantara. Saluran distribusi ini dianggap paling cocok karena pelanggan terbatas dan sudah tertentu, sehingga tidak perlu perantara perdagangan. Konsumen yang bukan pelanggan tetap datang sendiri ke perusahaan.

Daerah pemasaran perusahaan ini meliputi hampir seluruh kota besar di Jawa dan sebagian kota di luar Jawa yang terdapat karya misi seperti

Bandar Lampung, Palembang, Jakarta, Ujung Pandang, Semarang, Magelang, Yogyakarta, Solo, Malang dan Denpasar.

Adapun hal-hal yang berhubungan dengan pemasaran hasil produksi yang perlu diketahui adalah sebagai berikut

### **Prosedur Penjualan**

#### **a. Pemesanan**

Pelanggan yang akan membeli dalam jumlah besar harus terlebih dahulu mengajukan pemesanan. Pemesanan ini melalui surat yang berisi mengenai motif, kuantitas, ukuran benang yang dikehendaki. Biasanya barang akan dikirim 3 bulan setelah surat pesanan diterima oleh perusahaan.

#### **b. Perencanaan Produksi**

Setelah menerima surat pesanan, perusahaan mempelajari dan membuat perhitungan atas semua barang yang dipesan.

#### **c. Pengiriman Barang**

Barang pesanan dikirim melalui pos paket ELTEHA atau Bus malam. Dalam pengiriman disertakan faktur dan surat pengantar yang berisi harga, motif, kuantitas, ukuran barang yang dipesan. Perusahaan tidak mencantumkan label atau etiket apapun pada barang produksinya

#### **d. Pembayaran**

Jumlah uang yang harus dibayar oleh pemesan adalah sebesar harga barang ditambah ongkos kirim. Pembayaran dilakukan melalui pos wes

atau Bank Central Asia (BCA) setelah barang dan fakturnya sampai ke pemesan.

## BAB V

### ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi data

Pada penelitian ini penulis mengambil sampel karyawan bagian produksi Petenunan Santa Maria di Kulon Progo..Jumlah sampel yang diambil sebanyak 40 orang. Data yang diperoleh dari kuesioner merupakan data tentang upah, harga diri, fasilitas dan semangat kerja karyawan.

Untuk mendeskripsikan secara lebih rinci apakah upah, harga diri, fasilitas dan semangat kerja masuk dalam kriteria sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah, digunakan pedoman Penilaian Acuan Patokan ( PAP II ) dengan kriteria sebagai berikut : ( Masidjo, 1991 : 44 )

- $10 + ( 81\% \times 40 )$  keatas : Sangat tinggi
- $10 + ( 66\% \times 40 )$  sd  $10 + ( 81\% \times 40 )$  : Tinggi
- $10 + ( 56\% \times 40 )$  sd  $10 + ( 66\% \times 40 )$  : Sedang
- $10 + ( 45\% \times 40 )$  sd  $10 + ( 56\% \times 40 )$  : Rendah
- kurang dari  $10 + ( 45\% \times 40 )$  : Sangat rendah

#### Keterangan

10 = Nilai terendah yang dicapai tiap variabel

40 = Selisih nilai tertinggi dengan nilai terendah ( 50 - 10 )

81% = Persentase penilaian

## **1. Upah karyawan**

Masalah upah merupakan hal terpenting yang kerap kali menimbulkan masalah dalam perusahaan. Untuk melihat banyaknya upah yang diterima karyawan selama satu hari kerja ( 7 jam ) dapat dilihat pada lampiran III. Upah tertinggi adalah Rp 10750,- dan upah terendah adalah Rp 8000,-, upah rata-rata RP 10.345.630 Untuk UMR 350 000,-/ bulan, jadi upah yang mereka terima masih dibawah UMR. Bagi karyawan upah yang mereka terima masih sangat rendah terutama bagi mereka yang sudah berkeluarga atau berumah tangga, yang mana kebutuhan akan psikologis atau kebutuhan dasar akan lebih banyak, karena tidak hanya memenuhi kebutuhan sendiri tetapi untuk semua keluarga. Dengan demikian upah yang mereka terima tersebut sangatlah kurang.

## **2. Harga diri**

Harga diri setiap orang juga perlu diperhatikan oleh perusahaan ,karena tanpa adanya perhatian dari pihak perusahaan, karyawan akan merasa dirinya tidak dihargai. Untuk mengetahui sejauh mana perhatian perusahaan terhadap karyawan Penulis menggunakan kuesioner yang terdapat pada lampiran II

Dari data pada lampiran 2 dapat diketahui skor yang diharapkan 50 dan skor terendah yang diharapkan adalah 10, sedangkan skor tertinggi yang dicapai adalah 50 dan skor terendah adalah 23. Setelah dianalisis di analisis diperoleh skor rata-rata sebesar 39,63 dan standar deviasi sebesar

4,8. Jika mengacu pada PAP II , range skor untuk kriteria sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah adalah sebagai berikut :

42 ----- 50 = Sangat tinggi

36 ----- 41 = Tinggi

32 ----- 35 = Sedang

28 ----- 31 = Rendah

kurang dari 28 Sangat rendah

Dari perhitungan diperoleh rata-rata sebesar 36,78 yang termasuk dalam kriteria tinggi. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat dalam lampiran 4

### 3. Fasilitas

Fasilitas juga merupakan salah satu hal yang terpenting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Untuk mengetahui fasilitas yang telah diterima penulis juga menggunakan kuesioner yang dapat dilihat pada lampiran II

Dari data pada lampiran 2 dapat diketahui skor yang diharapkan 50 dan skor terendah yang diharapkan adalah 10, sedangkan skor tertinggi yang dicapai adalah 43 dan skor terendah adalah 18. Setelah dianalisis di analisis diperoleh skor rata-rata sebesar 34,34 dan standar deviasi sebesar 7, 65. Jika mengacu pada PAP II , range skor untuk kriteria sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah adalah sebagai berikut :

42 ----- 50 = Sangat tinggi



36 ----- 41 = Tinggi

32 ----- 35 = Sedang

28 ----- 31 = Rendah

kurang dari 28 Sangat rendah

Dari perhitungan diperoleh rata-rata sebesar 34,34 yang termasuk dalam kriteria sedang. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat dalam lampiran 4

#### **4. Semangat kerja**

Seperti sudah penulis jelaskan di muka bahwa semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor –faktor tersebut terdiri dari ketelitian kerja, kedisiplinan kerja, kerajinan kerja dan kegairahan kerja. Dari data ini penulis peroleh dari kuesioner yang penulis bagikan kepada karyawan bagian produksi pada Pertenunan Santa Maria di Boro. Setelah penulis analisa ternyata semangat kerja antara karyawan yang satu dengan yang lain tidaklah sama.

Dari data pada lampiran 2 dapat diketahui skor yang diharapkan 200 dan skor terendah yang diharapkan adalah 40, sedangkan skor tertinggi yang dicapai adalah 192 dan skor terendah adalah 144. Setelah dianalisis di analisis diperoleh skor rata-rata sebesar 164,59 dan standar deviasi sebesar 3,44 Jika mengacu pada PAP II , range skor untuk kriteria sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah adalah sebagai berikut :

170 ----- 200 = Sangat tinggi

146 ----- 179 = Tinggi

130 ----- 145 = Sedang

144 ----- 129 = Rendah

kurang dari 144 Sangat rendah

Dari perhitungan diperoleh rata-rata sebesar 164,59 yang termasuk dalam kriteria tinggi. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat dalam lampiran 4

## B. Pengujian Hipotesis

Seperti yang sudah penulis jelaskan dimuka bahwa hipotesis yang penulis kemukakan adalah sebagai berikut : ada hubungan antara upah dengan semangat kerja, ada hubungan antara harga diri dengan semangat kerja, dan ada hubungan antara fasilitas dengan semangat kerja. Pengujian ketiga hipotesis tersebut menggunakan : chi-kuadrat.

### 1. Hipotesis pertama

Untuk menguji hipotesis pertama yang menyatakan ada hubungan antara upah dengan semangat kerja digunakan teknik analisis data chi-kuadrat seperti yang telah dijelaskan pada metode penelitian sebagai berikut.

Tabel. I. Tingkat upah dengan semangat kerja

Upah	Semangat Kerja		Jumlah
	Tinggi ( > 165 )	Rendah ( < 165 )	
Tinggi ( 10 750 )	14	20	34
	14,45	19,55	
Rendah ( 8000 )	3	3	6
	2,55	3,45	
Jumlah	17	23	40

Frekuensi teoritik atau banyaknya gejala yang diharapkan dihitung sebagai berikut :

$$\text{Rumus : } E_{ij} = (O_{ij} \times E_{ij})^2 / E_{ij}$$

$$17 \times 34 / 40 = 14,45$$

$$23 \times 34 / 40 = 19,55$$

$$17 \times 6 / 40 = 2,55$$

$$23 \times 6 / 40 = 3,45$$

$$\text{Rumus : } X^2 = (O_{ij} - E_{ij})^2 / E_{ij}$$

$$X^2 = \frac{(14 - 14,45)^2}{14,45} + \frac{(20 - 19,55)^2}{19,55} + \frac{(3 - 2,55)^2}{2,55} + \frac{(3 - 3,45)^2}{3,45}$$

$$X^2 = 0,01 + 0,01 + 0,07 + 0,05$$

$$X^2 = 0,14$$

Dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $dk = (2-1)(2-1) = 1$ , didapat  $X^2_{0,95(1)} = 3,84$  yang jelas lebih besar dari 0,14. Jadi penelitian memberi pengujian ini berarti tidak berhubungan atau dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang nyata antara upah dengan semangat kerja.

## 2. Hipotesis kedua

Untuk menguji hipotesis kedua yang menyatakan ada hubungan antara Harga diri dengan semangat kerja, digunakan teknik analisis data chi-kuadrat seperti yang telah dijelaskan pada metode penelitian sebagai berikut.

Tabel. 2. Harga diri dengan semangat kerja

Harga diri	Semangat Kerja		Jumlah
	Tinggi (> 165)	Rendah (< 165)	
Tinggi (> 39)	7 11,05	19 14,95	26
Rendah (< 39)	10 5,95	4 8,05	14
Jumlah	17	23	40

Frekuensi teoritik atau banyaknya gejala yang diharapkan dihitung sebagai berikut :

$$\text{Rumus : } E_{ij} = (O_{ij} \times E_{ij})^2 / E_{ij}$$

$$17 \times 26 / 40 = 11,05$$

$$23 \times 26 / 40 = 14,95$$

$$17 \times 14 / 40 = 5,95$$

$$23 \times 17 / 40 = 8,08$$

$$\text{Rumus : } X^2 = (O_{ij} - E_{ij}) / E_{ij}$$

$$X^2 = \frac{(7-11,05)^2}{11,05} + \frac{(19-14,95)^2}{14,95} + \frac{(10-5,95)^2}{5,95} + \frac{(4-8,05)^2}{8,05}$$

$$X^2 = 1,48 + 1,09 + 2,76 + 2,04$$

$$X^2 = 7,37$$

Dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $dk = (2-1) (2-1) = 1$ , didapat  $X^2_{0,95(1)} = 3,84$  yang jelas lebih kecil dari 7,37. Jadi penelitian memberi pengujian yang berarti, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang nyata antara harga diri dengan semangat kerja. Untuk mengetahui derajat hubungan Upah dan semangat kerja dengan rumus sebagai berikut :

$$C = \sqrt{\frac{x}{x^2 + n}}$$

$$C = \sqrt{\frac{7,37}{7,37 + 40}}$$

$$C = 0,16$$

Dibandingkan dengan harga C maksimal

$$C_{\text{maks}} = \sqrt{\frac{m-1}{m}}$$

$$C_{\text{maks}} = \sqrt{\frac{2-1}{2}}$$

$$C_{\text{maks}} = 0,70$$

Makin dekat harga C kepada C maksimal makin besar asosiasi antara faktor atau semakin berkaitan.  $C = 0,16$  dan  $C_{\text{maks}} = 0,70$  tampak bahwa derajat hubungan pada tingkat rendah (0,23).

### 3. Hipotesis ketiga

Untuk menguji hipotesis ketiga yang menyatakan ada hubungan antara fasilitas dengan semangat kerja, digunakan teknik analisis data chi-kuadrat seperti yang telah dijelaskan pada metode penelitian sebagai berikut.

Tabel. 3. Fasilitas dengan semangat kerja

Fasilitas	Semangat Kerja		Jumlah
	Tinggi (> 165)	Rendah (< 165)	
Tinggi (> 35)	10 9,77	13 13,22	23
Rendah (< 35)	7 7,22	10 9,77	17
Jumlah	17	23	40

Frekuensi teoritik atau banyaknya gejala yang diharapkan dihitung sebagai berikut:

$$\text{Rumus : } E_{ij} = (O_{ij} \times E_{ij}) / E_{ij}$$

$$17 \times 23 / 40 = 9,77$$

$$23 \times 23 / 40 = 13,22$$

$$17 \times 17 / 40 = 7,22$$

$$23 \times 17 / 40 = 9,77$$

$$\text{Rumus : } X^2 = \sum (O_{ij} - E_{ij})^2 / E_{ij}$$

$$X^2 = \frac{(10 - 9,77)^2}{9,77} + \frac{(13 - 13,22)^2}{13,22} + \frac{(7 - 7,22)^2}{7,22} + \frac{(10 - 9,77)^2}{9,77}$$

$$X^2 = 5,41 + 3,66 + 6,70 + 5,41$$

$$X^2 = 21,18$$

Dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $dk = (2-1)(2-1) = 1$ , didapat  $X^2_{0,95(1)} = 3,84$  yang jelas lebih kecil dari 21,18. Jadi penelitian memberi pengujian yang berarti, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang nyata antara fasilitas dengan semangat kerja. Untuk mengetahui derajat hubungan Upah dan semangat kerja dengan rumus sebagai berikut :

$$C = \sqrt{\frac{x}{x^2 + n}}$$

$$C = \sqrt{\frac{21,18}{21,18 + 40}}$$

$$C = 0,35$$

Dibandingkan dengan harga C maksimal

$$C_{\text{maks}} = \sqrt{\frac{m-1}{m}}$$

$$C_{\text{maks}} = \sqrt{\frac{2-1}{2}}$$

$$C_{\text{maks}} = 0,70$$

Makin dekat harga C kepada C maksimal makin besar asosiasi antara faktor atau semakin berkaitan.  $C = 0,35$  dan  $C_{\text{maks}} = 0,71$  tampak bahwa derajat hubungan pada tingkat sedang ( 0,5 )

### C. Pembahasan

Selanjutnya penulis akan mengemukakan pembahasan sebagai berikut :

#### 1. Hubungan antara upah dengan semangat kerja

Berdasarkan analisis data tidak ada hubungan antara upah dan semangat kerja ( chi-kuadrat hitung adalah 0,14 dan chi-kuadrat tabel 3,84). Nilai chi-kuadrat hitung lebih besar dari nilai chi-kuadrat tabel ( $0,14 < 3,84$ ) menunjukkan bahwa upah tidak ada hubungannya dengan semangat kerja

Dari data yang ditemukan diatas tidak ada hubungan antara upah dengan semangat kerja, hal ini mungkin dikarenakan sampel yang digunakan penulis dalam penelitian ini sangat terbatas sehingga tidak terdapat hubungan antara upah dan semangat kerja. Pada dasarnya upah sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan karena dengan semakin tinggi tingkat upah maka kebutuhan yang diinginkan dapat tercapai.

#### 2. Hubungan antara harga diri dengan semangat kerja

Berdasarkan analisis data ada hubungan antara harga diri dan semangat kerja (chi-kuadrat hitung adalah 7,37 dan chi-kuadrat tabel 3,84). Nilai chi-kuadrat hitung lebih besar dari nilai chi-kuadrat tabel

( $7,37 > 3,84$ ) menunjukkan bahwa harga diri ada hubungannya dengan semangat kerja.

Dari data yang ditemukan diatas, ada hubungan antara harga diri dengan semangat kerja . Dengan dihargainya seseorang dalam suatu perusahaan karena hasil kerja yang baik atau pimpinan yang selalu berusaha mengetahui kesulitan yang dihadapi oleh karyawan, maka mereka merasa diperhatikan atau dihargai sehingga mereka akan berusaha semaksimal mungkin dalam mengerjakan pekerjaan dan berusaha untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

### 3. Hubungan antara fasilitas dengan semangat kerja

Berdasarkan analisis data ada hubungan antara fasilitas dan semangat kerja ( chi-hitung adalah 21,18 dan chi-kuadrat tabel 3,84 ). Nilai chi-kuadrat hitung lebih besar dari nilai chi-kuadrat tabel ( $21,84 > 3,84$ ) menunjukkan bahwa fasilitas ada hubungannya dengan semangat kerja

Pada penelitian ini ada hubungan antara fasilitas dengan semangat kerja. Dengan menyediakan berbagai macam fasilitas yang kiranya dapat mendukung karyawan dalam bekerja maupun dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari, karena tersedianya fasilitas tersebut dapat meningkatkan semangat kerja merek, sehingga mereka dapat mencapai hasil yang lebih baik.



#### 4. Semangat kerja.

Semangat kerja karyawan itu sendiri terdiri dari ketelitian, kedisiplinan, kerajinan dan kegairahan. Pertenunan Santa Maria termasuk dalam tingkatan yang tinggi, kesimpulan ini berdasarkan atas jumlah karyawan dan nilai semangat kerja pada deskripsi data

Berdasarkan hasil variabel  $X_1$  dan  $Y$  dapat diketahui tidak ada hubungan sedangkan  $X_2$  dan  $X_3$  ada hubungannya terhadap variabel  $Y$ . Dalam pengujian ini yang digunakan adalah chi-kuadrat. Pemenuhan upah, harga diri dan fasilitas dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, Semangat kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan, karena dengan meningkatkan semangat kerja mereka maka perusahaan dapat memperoleh keuntungan dan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

## BAB V

### KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

#### B. Kesimpulan

Setelah penulis mengadakan analisis data serta pembahasan terhadap data-data yang penulis peroleh, maka penulis memperoleh gambaran yang jelas bagaimana hubungan antara upah, harga diri, fasilitas dengan semangat kerja karyawan Pertenunan Santa Maria di Kulon Progo.

Atas dasar analisis dan pembahasan dimuka , maka penulis dapat memberi kesimpulan sebagai berikut :

1. Tidak ada hubungan antara upah dengan semangat kerja karyawan bagian produksi Pertenunan Santa Maria di Kulon Progo. Berdasarkan analisis data dapat dilihat bahwa chi-kuadrat hitung 0,14 sedangkan chi-kuadrat tabel (3,84 ). Harga chi-kuadrat hitung lebih kecil dari chi-kuadrat tabel ( $0,14 < 3,84$  )
2. Ada hubungan antara Harga diri dengan semangat kerja karyawan bagian produksi Pertenunan Santa Maria di Kulon Progo. Berdasarkan analisis data dapat dilihat bahwa chi-kuadrat hitung 7,37 sedangkan chi-kuadrat tabel (3,84 ). Harga chi-kuadrat hitung lebih besar dari chi-kuadrat tabel ( $7,37 > 3,84$  )
3. Ada hubungan antara Fasilitas dengan semangat kerja karyawan bagian produksi Pertenunan Santa Maria di Kulon Progo. Berdasarkan analisis data dapat dilihat bahwa chi-kuadrat hitung 21,18 sedangkan chi-kuadrat

(3,84 ). Harga chi-kuadrat hitung lebih besar dari chi-kuadrat tabel (21,18 > 3,84 )

Berdasarkan hasil penelitian semangat kerja Pertenunan Santa Maria di Kulon Progo dalam kriteria tinggi . Tujuan utama mereka bekerja adalah untuk memperoleh upah, harga diri, dan fasilitas guna memenuhi kebutuhan hidup mereka terutama psikologisnya.

## **B. Keterbatasan**

Dalam penulisan ini penulis menyadari adanya keterbatasan-keterbatasan. Adapun keterbatasan tersebut antara lain :

1. Penulis tidak bisa melacak kebenaran data yang diperoleh dari responden. Apabila responden dalam menjawab kuesioner tidak jujur, maka hasil penelitian ini tentu tidak berlaku.
2. Terbatasnya kemampuan dan pengetahuan penulis sehingga hanya bisa membuat 40 pertanyaan yang mungkin masih kurang dalam mencari adanya semangat kerja karyawan.

## **C. Saran**

Setelah penulis memberi analisis data, pembahasan serta kesimpulan, berikut ini penulis ingin mengemukakan usul /saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi perusahaan Pertenunan Santa Maria di Kulon Progo.

Adapun usul / saran dari penulis sebagai berikut :

- Pimpinan perusahaan perlu memahami masalah upah, kebutuhan serta tekanan yang disebabkan oleh kenaikan harga, rasa kekuatiran akan kehilangan pekerjaan.
- Perusahaan perlu lebih memperhatikan atau meningkatkan kompensasi yang diberikan pada karyawan baik itu berupa upah atau fasilitas serta situasi kerja atau lingkungan kerja yang menyenangkan seperti kebersihan lingkungan ,musik yang dapat memberi dorongan kerja serta faktor lainnya yang dapat mendukung kerja karyawan.

Bila usul atau saran tersebut diatas dapat terlaksana berarti perusahaan telah memperhatikan lebih kepada karyawan. Dengan demikian diharapkan karyawan akan lebih bersemangat dan konsentrasi dalam bekerja sehingga produktivitas perusahaan akan meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anorogo, panji dan Widiyanti, Ninik. (1993). *Psikogi dalam perusahaan*, Cetakan ke-1 Jakarta : Reneka Cipta.
- As'ad, Mohamad. (1999). *Psikologi Industri Sari Ilmu SDM*, Edisi ke-4 Yogyakarta : Liberti.
- \_\_\_\_\_ (1998). *Psikologi Industri*, Yoakarta : Lembaga Manajemen AMP. YKPN
- Badudu. J.S. dan Zam.moh, sutan (1994 ). *Kamus Umum BI*, Pustaka sinar Harapan, Jakarta
- Dervan,F.J.H.n.,Vann. (1988). *Pengaruh Hukum Kerja*, Edisi ke-2 Yogyakarta : BPFE.
- Flippo, B. Edwin. (1961). *Principles of Personnel Management*, Mc. Grow Hill Book Company.
- Kartasapoerta. (1988). *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Jakarta.
- Masidjo. (1997). *Pengukuran dan Penilaian Pencapaian Hasil Belajar di Sekolah*, IKIP Sanata Dharma
- Nitisemito,S.Alek. (1982). *Manajemen Personalialia · MSDM*, Edisi ke-3 Jakarta : Galia Indonesia.
- \_\_\_\_\_ (1980. *Menimbulkan Semangat dan Gairah Kerja Karyawan*, Sari Pustaka Praktis.
- Purwanto Hadi. (1979). *Tata Personalialia*, Penerbit Jabatan, Cetakan ke-4.Bandung.
- Purwodarminto. (1990). *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Husnan, Suad. (1984). *Manajemen Personalialia*, Edisi ketiga, Cetakan Ke-1 Yogyakarta : BPFE.
- Sudjana. (1996). *Metode Statistik Bandung* : Tarsito.

**LAMPIRAN - LAMPIRAN**

## **Lampiran 1.**

### **Pedoman Wawancara**

#### **I. Sejarah Perusahaan**

##### **A. Pendiri Perusahaan**

1. Didirikan oleh siapa, tahun berapa, dimana?
2. Mendapatkan izin resmi dari siapa?
3. Siapa yang membuka perusahaan?
4. Apa sebab memilih nama itu?
5. Siapa direktur perusahaan, sudah berapa kali pergantian?
6. Tahun berapa dimulainya pembuatan pabrik itu?
7. Tahun berapa mulainya memproduksi?

##### **B. Letak Perusahaan**

1. Pemilihan tempat berdasarkan apa?
2. Mengapa justru memilih tempat itu?
3. Berapa luas tanah yang dipakai?

##### **C. Bentuk Perusahaan**

1. Perusahaan berbentuk apa?
2. Siapa yang bertanggung jawab atas perusahaan itu?
3. Bagaimana susunan pimpinannya?
4. Pimpinan dibagi berapa kepala bagian dan apa saja?

#### **II. Proses Produksi**

- A. Bahan yang dibutuhkan?
- B. Peralatan yang dipakai?

- C. Gambaran ringkas proses produksi?
- D. Usaha-usaha meningkatkan efisiensi?
- E. Macam-macam produksi yang dihasilkan ?

### **III. Pemasaran**

- A. Siapa pembeli?
- B. Dimana dipasarkan?
- C. Bagaimana distribusinya?
- D. Bagaimana cara pembayarannya?
- E. Kegiatan iklan/promosi?

### **IV. Personalia**

#### **A. Meliputi apa saja personalia?**

#### **B. Masalah tenaga kerja:**

1. Siapa pemimpin perusahaan?
2. Siapa pemimpin bagian personalia?
3. Berapa jumlah karyawan yang bekerja pada perusahaan ini?
4. Bagaimana cara memperoleh tenaga kerja?
5. Apa syarat minimal untuk menjadi karyawan disini?

#### **C. Struktur Organisasi**

1. Berapa banyak bagian yang ada?
2. Berapa banyak jabatan yang ada?
3. Apa tugas masing-masing?
4. Bagaimana struktur organisasi?



**D. Administrasi**

1. Sistem upah mana yang dipakai?
2. Bagaimana jam kerjanya?

**E. Fasilitas**

1. Adakah jaminan sosial untuk masa depan karyawan?
2. Adakah tunjangan bagi karyawan yang mendapat kecelakaan?

## Lampiran II

### Kuesioner

Kepada Yth:

Bapak/ibu/saudara/saudari

Karyawan Perusahaan Pertenunan” Santa Maria”

Boro

Saya adalah mahasiswa jurusan Pendidikan Akuntansi, Fakultas FKIP Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. Tujuan saya membagikan kuesioner ini dalam rangka menyusun skripsi untuk memenuhi salah satu syarat mengikuti ujian untuk memperoleh gelar sarjana, dengan judul **Pengaruh upah, harga diri dan fasilitas terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi.**

Oleh karena itu saya mengharapkan agar saudara sudi menjawab pertanyaan tersebut dengan jujur dan apa adanya.

Akhir kata saya ucapkan terima kasih atas perhatian dan bantuannya.

Hormat saya

Peneliti

### Cara Pengisian

Saudara diminta untuk memilih salah satu diantara 5 pilihan yang telah disediakan dengan memberi tanda (✓).

Adapun arti ringkasan yang tertulis diatas kolom adalah:

Sel = selalu

Ser = sering

Kad = kadang-kadang

Jar = jarang

TP = tidak pernah



**Nama** : .....

**Umur** : .....

**Jabatan** : .....

**Bagian** : .....

**Lama bekerja** : .....

**Pendidikan** : .....

	Sel	Ser	Kad	Jar	TP
1. Apakah saudara mempersiapkan peralatan sebelum bekerja?					
2. Apakah saudara memperbaiki peralatan terlebih dahulu bila ada yang rusak?					
3. Apakah saudara mempersiapkan benang yang akan dikerjakan?					
4. Apakah saudara memilih benang yang akan dikerjakan?					
5. Pernahkah ada kerusakan atas barang hasil saudara?					
6. Apakah saudara selalu memperhatikan ukuran pada barang yang saudara buat?					
7. Apakah saudara selalu memperhatikan hasil yang anda capai?					
8. Apakah saudara sering membandingkan hasil kerja dengan teman saudara?					
9. Apakah saudara selalu memeriksa produk bila ada yang rusak?					
10. Apakah saudara melaporkan hasil pada atasan setiap kali saudara selesai?					
11. Apakah saudara masuk kerja tepat pada waktunya?					
12. Apakah saudara menaati peraturan perusahaan?					
13. Apakah saudara menggunakan waktu istirahat sesuai dengan waktunya?					
14. Apakah saudara menggunakan alat pengukur bila membuat barang?					
15. Apakah saudara membuat barang tersebut sesuai ukurannya?					

16. Apakah tempat anda bekerja selalu dirapikan terlebih dahulu?					
17. Apakah saudara pernah meninggalkan tugas pada jam kerja?					
18. Apakah saudara sering menunda pekerjaan?					
19. Apakah saudara rela menerima hukuman atas kesalahan saudara?					
20. Apakah saudara mengerjakan tugas tepat waktu?					
21. Apakah saudara menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari rekan kerja saudara lainnya?					
22. Apakah saudara memperhatikan kebersihan tempat saudara bekerja?					
23. Apakah saudara bekerja dengan sungguh-sungguh?					
24. Apakah saudara selalu menunda pekerjaan?					
25. Apakah saudara selalu menyusun barang yang anda hasilkan?					
26. Apakah saudara selalu menyelesaikan pekerjaan walaupun jam kerja telah selesai?					
27. Apakah saudara juga menggunakan waktu jam istirahat untuk bekerja?					
28. Apakah saudara juga sering membantu teman?					
29. Apakah saudara selalu membersihkan kembali alat-alat setelah selesai bekerja?					
30. Apakah saudara memperbaiki bila ada yang kurang baik dari hasil kerja saudara?					
31. Apakah dalam bekerja saudara merasa senang?					
32. Apakah saudara berusaha untuk naik jenjang yang lebih tinggi?					
33. Apakah saudara bekerja untuk menaikkan barang sebanyak mungkin?					
34. Apakah saudara merasa sedih bila hasil yang diperoleh kurang baik?					
35. Apakah anda mau menerima kerja lembur bila ditawarkan?					
36. Apakah anda sering mengeluh dalam bekerja?					
37. Apakah saudara suka mengajukan usul /saran kepada atasan demi kemajuan perusahaan?					
38. Apakah saudara dalam bekerja sering merasa lelah?					

39. Apakah saudara bekerja untuk mendapatkan gaji yang tinggi?					
40. Apakah hasil yang anda dapatkan selalu bagus?					

## Harga diri dan fasilitas

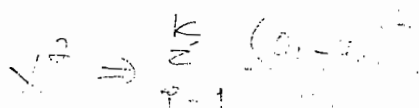
	sel	ser	kad	jar	tp
1. Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi					
2. Penghargaan dari perusahaan tersebut dapat memberi mendorong semangat kerja anda.					
3. Perusahaan memberi kesempatan kepada karyawan untuk berkembang kearah prestasi yang lebih maju.					
4. Perusahaan memberi jaminan seperti tidak adanya PHK kepada karyawan selama yang menunjukkan prestasi yang kurang baik .					
5. Apakah sewaktu-waktu anda sering mendapat penghargaan atau hadiah					
6. Apakah saudara sering mendapat pujian bila bekerja dengan baik					
7. Apakah saudara diberi kesempatan untuk memberi pendapat atau usul.					
8. Bila pekerjaan kurang baik , saudara di marah atau ditegur didepan umum.					
9. Dalam melaksanakan pekerjaan anda selalu diperhatikan.					
10. Dalam pekerjaan perusahaan membeda-bedakan antara pria dan wanita					
11. Fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan selama ini sangat mendukung saudara dalam bekerja.					
12. Sikap saudara fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.					
13. Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan benar-benar telah membantu saudara dalam mengatasi kesehatan saudara selama ini.					
14. Perusahaan tempat saudara bekerja selalu menyediakan fasilitas obat-obatan, baju					
15. Perusahaan juga menyediakan kamar mandi atau kamar kecil bagi saudara.					
16. Dengan fasilitas yang ada dapat membantu saudara dalam bekerja					
17. sikap saudara terhadap program dana pensiun yang diberikan oleh perusahaan					
18. Program asuransi yang diberikan di perusahaan diperlakukan bagi seluruh karyawan.					

19. Perusahaan juga memberi fasilitas seperti beras, tunjangan pensiun bagi saudara,					
20. Sikap saudara terhadap program dana pensiun yang diberikan oleh perusahaan.					



## LAMPIRAN 3. DAFTAR UPAH

No	Nama	Pendidikan	Lama bekerja	Upah harian
1.	Mujiono	SD	8 tahun	10750
2.	Tisno Wijoyo	SD	10 tahun	10750
3.	Adi sumarno	SMP	6 tahun	10750
4.	Nitisutrisno	SD	33 tahun	10750
5.	Martowiono	SD	28 tahun	10750
6.	Jemini	SD	6 tahun	10750
7.	Sartono	SD	26 tahun	10750
8.	Subakir	SMP	21 tahun	10750
9.	Sukadi	SD	24 tahun	10750
10.	Purwanto	SMP	1,5 tahun	10750
11.	Yono	SD	18 tahun	10750
12.	Wakit	SD	31 tahun	10750
13.	Agus	SMP	6 tahun	10750
14.	Sumarti	SD	17 tahun	10750
15.	Mardiono	SD	8 tahun	10750
16.	Suyarto	SD	20 tahun	10750
17.	Sugianto	SMP	11 tahun	10750
18.	Jumarni	SD	9 tahun	10750
19.	Boniyem	SD	12 tahun	10750
20.	Siti Yulianti	SMP	9 tahun	10750
21.	Suharyadi	SMA	4 tahun	10750
22.	Sunarti	SD	9 tahun	10750
23.	Tukiwem	SD	6 tahun	10750
24.	Purwenang	SMP	5 tahun	10750
25.	Stepanus	SMP	1 tahun	10750
26.	Saldi	SMP	1 tahun	10750
27.	Antonia	SD	2 tahun	10750
28.	Sarjira	SMP	2 tahun	10750
29.	Surtiadi	SD	9 tahun	10750
30.	Sunarti	SMP	9 tahun	10750
31.	Surandi	SMP	1,5 bulan	8000
32.	Ida	SMP	1 bulan	8000
33.	Yustina	SMU	1 bulan	8000
34.	Andreas	SMU	3 bulan	8000
35.	Murtini	SMP	3 bulan	8000
36.	Haryana	SD	6 tahun	10750
37.	Suparti	SD	9 tahun	10750
38.	Hartuwino	SD	10 tahun	10750
39.	Suwardi	SMP	6 tahun	10750
40.	Budi	SMP	1 bulan	8000


  
 N.K. (Signature)

## LAMPIRAN 4

### Perhitungan Kriteria data tiap variabel

Data yang diperoleh dari kuesioner merupakan data tentang harga diri, fasilitas. Untuk menguraikan secara lebih rinci apakah harga diri, fasilitas dan semangat kerja masuk dalam kriteria sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah, penulis mengacu pada Penilaian Acuan Patokan ( PAP II) dengan kriteria sebagai berikut : ( Masidjo, 1991 : 44 )

$10 + ( 81\% \times 40 )$  keatas : Sangat tinggi

$10 + ( 66\% \times 40 )$  sd  $10 + ( 81\% \times 40 )$  : Tinggi

$10 + ( 56\% \times 40 )$  sd  $10 + ( 66\% \times 40 )$  : Sedang

$10 + ( 45\% \times 40 )$  sd  $10 + ( 56\% \times 40 )$  : Rendah

kurang dari  $10 + ( 45\% \times 40 )$  : Sangat rendah

#### Keterangan

10 = Nilai terendah yang dicapai tiap variabel

40 = Selisih nilai tertinggi dengan nilai terendah ( 50 - 10 )

81% = Persentase penilaian

$10 + ( 81\% \times 40 ) = 42,4$  dibulatkan menjadi 42

$10 + ( 66\% \times 40 ) = 36,4$  dibulatkan menjadi 36

$10 + ( 56\% \times 40 ) = 32,4$  dibulatkan menjadi 32

$10 + ( 45\% \times 40 ) = 28$  dibulatkan menjadi 28

Hipotesis semangat kerja perhitungannya sebagai berikut :

$10 + ( 81\% \times 160 ) =$  keatas : Sangat tinggi

$10 + ( 66\% \times 160 )$  sd  $10 + ( 81\% \times 160 )$  : Tinggi

$10 + ( 56\% \times 160 )$  sd  $10 + ( 66\% \times 160 )$  : Sedang  
 $10 + ( 45\% \times 160 )$  sd  $10 + ( 56\% \times 160 )$  : Rendah  
 kurang dari  $10 + ( 45\% \times 160 )$  : Sangat rendah

#### Keterangan

40 = Nilai terendah yang dicapai tiap variabel

160 = Selisih nilai tertinggi dengan nilai terendah ( 200 - 400 )

81% = Persentase penilaian

$10 + ( 81\% \times 160 ) = 169,6$  dibulatkan menjadi 167

$10 + ( 66\% \times 160 ) = 145,6$  dibulatkan menjadi 145

$10 + ( 56\% \times 160 ) = 129,6$  dibulatkan menjadi 130

$10 + ( 45\% \times 160 ) = 113,6$  dibulatkan menjadi 114

Untuk melakukan analisis ini penulis dapat menghitung dengan menggunakan rumus Sudjana ( 1996 :47 )

$$\begin{aligned}
 K &= 1 + 3,332 \log N \\
 &= 1 + 3,332 \log 40 \\
 &= 1 + 3,332 ( 1,6020 ) \\
 &= 6,3218 \text{ dibulatkan menjadi } 6 \text{ kelas}
 \end{aligned}$$

Dari lampiran 6 kita dapat menghitung interval kelas, frekuensi dan frekuensi kumulatif tiap-tiap indikator semangat kerja. Untuk dapat menghitung interval kelas masing-masing semangat kerja dapat penulis gunakan rumus sebagai berikut

$$P = \frac{\text{nilai terbesar} - \text{nilai terkecil}}{K}$$

P = yang dicari

K = kelas

1. Untuk harga diri

$$i = \frac{50 - 23}{6} = 4,5$$

2. Fasilitas

$$I = \frac{43 - 18}{6} = 4$$

3. Semangat kerja karyawan

$$I = \frac{192 - 144}{6} = 3,66$$

Tabel 1. perhitungan frekuensi untuk harga diri

No	Kelas	fi	fi <sup>2</sup>	xi	xi.fi
I	23,00 – 27,499	4	16	25,2495	100,998
II	27,50 -- 31,999	2	4	29,7495	59,499
III	32,00 -- 36,499	3	9	34,2495	102,7485
IV	36,50 -- 40,999	11	121	38,7495	426,2445
V	41,00 -- 45,499	14	194	43,2495	605,493
VI	45,50 – 50,000	6	36	47,75	286,5
		40	382		1.581,483

Dari tabel perhitungan frekuensi dihitung  $\bar{X}$  ( $\bar{x}$ ) dan SD (standar deviasi) sebagai berikut : ( Sudjana 1996 : 70 )

$$\bar{X} = \frac{\sum fi \cdot xi}{n}$$

$$\bar{X} = \frac{1.581.483}{40}$$

$$\bar{X} = 39,63$$

$$S = \sqrt{\frac{n \sum X^2}{n - (n - 1)}}$$

$$S = \sqrt{\frac{(6 \times 382) - (40)^2}{6 \times 5}}$$

$$S = \sqrt{23,0666}$$

$$S = 4,80$$

Tabel 2. perhitungan frekuensi untuk kelas fasilitas.

No	Kelas	fi	fi <sup>2</sup>	xi	xi.fi
I	18 --22,199	4	16	20,0995	80,398
II	22,2 --26,399	3	9	24,2995	72,8985
III	26,4 --30,599	3	9	28,4995	85,4985
IV	30,6 --34,799	6	36	32,6995	196,1975
V	34,8 -- 38,999	11	121	36,8995	405,8945
VI	39-- 43	13	196	41	533
		40	360		1.373,8865

Dari tabel perhitungan frekuensi dihitung  $\bar{X}$  ( $\bar{x}$ ) dan SD (standar deviasi) sebagai berikut : (Sudjana 1996 : 70 )

$$\bar{X} = \frac{\sum fi \cdot xi}{n}$$

$$\bar{X} = \frac{1.373,8865}{40}$$

$$\bar{X} = 34,3471$$

$$S = \sqrt{\frac{n \sum X^2}{n - (n - 1)}}$$

$$S = \sqrt{11,87}$$

$$S = 3,44$$

$$S = \sqrt{\frac{(6 \times 136) - (40)^2}{6 \times 5}}$$

$$S = \sqrt{18,67}$$

$$S = 4,32$$

Tabel 3. perhitungan frekuensi untuk kelas semangat kerja.

No	Kelas	fi	fi <sup>2</sup>	xi	xi.fi
I	144 ---151,99	5	25	147,995	739,975
II	152 --- 159,99	11	121	155,995	715,945
III	160 ---161,99	11	121	163,995	1803,846
IV	168 175,99	5	25	171,995	859,975
V	176 183,99	5	25		899,975
VI	184 192,99	3	9		564
		40	326		6.583,815

Dari tabel perhitungan frekuensi dihitung  $\bar{X}$  ( $\bar{x}$ ) dan SD (standar deviasi) sebagai berikut : (Sudjana 1996 : 70 )

$$\bar{X} = \frac{\sum fi \cdot xi}{n}$$

$$\bar{X} = \frac{6.583,815}{40}$$

$$\bar{X} = 164,595$$

$$S = \sqrt{\frac{n \sum X^2}{n - (n - 1)}}$$

$$S = \sqrt{\frac{(6 \times 326) - (40)^2}{6 \times 5}}$$

Cetakan Ke - 1 / 1

Paket : SPSS (Seri Program Statistik)  
Modul : Analisis Butir (Item Analysis)  
Program : Analisis Kesahihan Butir  
Edisi : Sutrisno Hadi dan Seno Pasardiyanto  
Universitas Sadjeh Mada, Yogyakarta, Indonesia  
Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 1999 Dilindungi UU

Nama Pemilik : TH A W I N G W I J A Y A N T I  
Nama Lembaga : P A K U S D Yogyakarta  
A l a m a t : Yogyakarta

---

Nama Peneliti : Th. Awing Wijayanti  
Nama Lembaga : PAK USD Yogyakarta  
Tgl. Analisis : 22-04-2002  
Nama Berkas : 042202b  
Nama Dokumen : VAL\_REL

---

Nama Konstrak : Semangat Kerja  
Nama Faktor 1 : Ketelitian

Butir 1 = Rekamam Nomor : 1  
Butir 2 = Rekamam Nomor : 2  
Butir 3 = Rekamam Nomor : 3  
Butir 4 = Rekamam Nomor : 4  
Butir 5 = Rekamam Nomor : 5

Butir 6 = Rekamam Nomor : 6  
Butir 7 = Rekamam Nomor : 7  
Butir 8 = Rekamam Nomor : 8  
Butir 9 = Rekamam Nomor : 9  
Butir 10 = Rekamam Nomor : 10

Cacah Kasus Semula : 40  
Cacah Data Hilang : 0  
Cacah Kasus Jalan : 40



TABEL RANGKUMAN ANALISIS BUTIR

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.613	0.520	0.000	sahih
2	0.621	0.564	0.000	sahih
3	0.653	0.602	0.000	sahih
4	0.564	0.345	0.014	sahih
5	0.593	0.440	0.002	sahih
6	0.649	0.574	0.000	sahih
7	0.649	0.583	0.000	sahih
8	0.585	0.417	0.004	sahih
9	0.575	0.381	0.007	sahih
10	0.569	0.361	0.010	sahih

Nama Konstrak : Gemangat Kerja

Nama Faktor 2 : Kedisiplinan

Butir 1 = Rekamannya Nomor : 11

Butir 2 = Rekamannya Nomor : 12

Butir 3 = Rekamannya Nomor : 13

Butir 4 = Rekamannya Nomor : 14

Butir 5 = Rekamannya Nomor : 15

Butir 6 = Rekamannya Nomor : 16

Butir 7 = Rekamannya Nomor : 17

Butir 8 = Rekamannya Nomor : 18

Butir 9 = Rekamannya Nomor : 19

Butir 10 = Rekamannya Nomor : 20

Cacah Kasus Semula : 40

Cacah Data Hilang : 0

Cacah Kasus Jelas : 40

TABEL RINGKUNAN ANALISIS BUTIR

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.585	0.496	0.001	sahih
2	0.610	0.551	0.000	sahih
3	0.626	0.536	0.000	sahih
4	0.609	0.477	0.001	sahih
5	0.601	0.427	0.003	sahih
6	0.683	0.581	0.000	sahih
7	0.620	0.490	0.001	sahih
8	0.649	0.541	0.000	sahih
9	0.554	0.341	0.015	sahih
10	0.577	0.467	0.001	sahih

Nama Konstrak : Semangat Kerja

Nama Faktor 3 : Kerajinan

Butir 1 = Rekam Nomor : 21  
 Butir 2 = Rekam Nomor : 22  
 Butir 3 = Rekam Nomor : 23  
 Butir 4 = Rekam Nomor : 24  
 Butir 5 = Rekam Nomor : 25

Butir 6 = Rekam Nomor : 26  
 Butir 7 = Rekam Nomor : 27  
 Butir 8 = Rekam Nomor : 28  
 Butir 9 = Rekam Nomor : 29  
 Butir 10 = Rekam Nomor : 30

Cacah Kasus Gemula : 40

Cacah Data Hilang : 0

Cacah Kasus Jalan : 40

TABEL RANGKUMAN ANALISIS BUTIR

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.678	0.617	0.000	salah
2	0.552	0.452	0.002	salah
3	0.654	0.598	0.000	salah
4	0.590	0.471	0.001	salah
5	0.580	0.399	0.005	salah
6	0.610	0.431	0.003	salah
7	0.611	0.426	0.003	salah
8	0.584	0.463	0.001	salah
9	0.570	0.426	0.003	salah
10	0.607	0.494	0.001	salah

Cetakan Ke - 1 / 1

Nama Konstrak : Semangat Kerja

Nama Faktor 4 : Kegairahan

Butir 1 = Rekamannya Nomor : 31

Butir 2 = Rekamannya Nomor : 32

Butir 3 = Rekamannya Nomor : 33

Butir 4 = Rekamannya Nomor : 34

Butir 5 = Rekamannya Nomor : 35

Butir 6 = Rekamannya Nomor : 36

Butir 7 = Rekamannya Nomor : 37

Butir 8 = Rekamannya Nomor : 38

Butir 9 = Rekamannya Nomor : 39

Butir 10 = Rekamannya Nomor : 40

Cacah Kasus Semula : 40

Cacah Data Hilang : 0

Cacah Kasus Jalan : 40

TABEL RANGKUMAN ANALISIS BUTIR

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.596	0.483	0.001	sahih
2	0.694	0.508	0.001	sahih
3	0.589	0.441	0.002	sahih
4	0.637	0.521	0.000	sahih
5	0.574	0.442	0.002	sahih
6	0.543	0.393	0.006	sahih
7	0.589	0.494	0.001	sahih
8	0.527	0.397	0.005	sahih
9	0.471	0.338	0.016	sahih
10	0.463	0.329	0.018	sahih

Cetakan Ke - 1 / 1

Paket : SPS (Seri Program Statistik)  
 Modul : Analisis Butir (Item Analysis)  
 Program : Uji-Keandalan Teknik Belah-Dua  
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Seno Pasmardiyanto  
 Universitas Sadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia  
 Versi IBM/IN; Hak Cipta (c) 1999 Dilindungi UU

Nama Pemilik : TH A W I N G W I J A Y A N T I  
 Nama Lembaga : P A X U S D Yogyakarta  
 A l a m a t : Yogyakarta

Nama Peneliti : Th. Awing Wijayanti  
 Nama Lembaga : PAX USD Yogyakarta  
 Tgl. Analisis : 22-04-2002  
 Nama Berkas : 042202b  
 Nama Dokumen : V01\_REL

Nama Konstruk : Semangat Kerja  
 Nama Faktor i : Ketelitian

\*\* F A K T O R : 1

Butir 1 = Rekamannya Nomor : 1  
 Butir 2 = Rekamannya Nomor : 2  
 Butir 3 = Rekamannya Nomor : 3  
 Butir 4 = Rekamannya Nomor : 4  
 Butir 5 = Rekamannya Nomor : 5  
 Butir 6 = Rekamannya Nomor : 6  
 Butir 7 = Rekamannya Nomor : 7  
 Butir 8 = Rekamannya Nomor : 8  
 Butir 9 = Rekamannya Nomor : 9  
 Butir 10 = Rekamannya Nomor : 10

\*\* TABEL RANGKUMAN ANALISIS

Cacah Butir Sahih : NS = 10  
 Cacah Kasus Semula : N = 40  
 Cacah Data Hilang : NG = 0  
 Cacah Kasus Jalan : NJ = 40

Sigma X (Belah I) : SX = 846  
 Sigma X Kuadrat : SX<sup>2</sup> = 18149  
 Sigma Y (Belah II) : SY = 826  
 Sigma Y Kuadrat : SY<sup>2</sup> = 17456  
 Sigma Tangkar XY : SXY = 17659

Koef. Keandalan : rtt = 0.608  
 Spearman Brown : rbb = 0.756  
 Peluang Relat  $\alpha$  : p = 0.000

Status : Andal

Nama Konstruk : Semangat Kerja  
 Nama Faktor 2 : Kedisiplinan

## F A K T O R : 2

Butir 1 = Rekam Nomor : 11  
 Butir 2 = Rekam Nomor : 12  
 Butir 3 = Rekam Nomor : 13  
 Butir 4 = Rekam Nomor : 14  
 Butir 5 = Rekam Nomor : 15  
 Butir 6 = Rekam Nomor : 16  
 Butir 7 = Rekam Nomor : 17  
 Butir 8 = Rekam Nomor : 18  
 Butir 9 = Rekam Nomor : 19  
 Butir 10 = Rekam Nomor : 20

## TABEL RANGKUMAN ANALISIS

---

Cacah Butir Sahih	: MS =	10
Cacah Kasus Semula	: N =	40
Cacah Data Hilang	: NG =	0
Cacah Kasus Jalan	: NJ =	40
Sigma X (Belah I)	: SX =	856
Sigma X Kuadrat	: SX <sup>2</sup> =	18614
Sigma Y (Belah II)	: SY =	825
Sigma Y Kuadrat	: SY <sup>2</sup> =	17423
Sigma Tangkar XY	: SXY =	17865
Koef. Keandalan	: rtt =	0.605
Spearman Brown	: rbb =	0.754
Peluang Ralat $\alpha$	: p =	0.000
Status	:	Andal

---

Nama Konstrak : Sewangat Kerja  
 Nama Faktor 3 : Kerajinan

## F A K T O R : 3

Butir 1 = Rekamam Nomor : 21  
 Butir 2 = Rekamam Nomor : 22  
 Butir 3 = Rekamam Nomor : 23  
 Butir 4 = Rekamam Nomor : 24  
 Butir 5 = Rekamam Nomor : 25  
 Butir 6 = Rekamam Nomor : 26  
 Butir 7 = Rekamam Nomor : 27  
 Butir 8 = Rekamam Nomor : 28  
 Butir 9 = Rekamam Nomor : 29  
 Butir 10 = Rekamam Nomor : 30

## TABEL RANGKUMAN ANALISIS

---

Cacah Butir Sahih : MS = 10  
 Cacah Kasus Semula : N = 40  
 Cacah Data Hilang : MG = 0  
 Cacah Kasus Jalan : NJ = 40

Sigma X (Belah I) : SX = 881  
 Sigma X Kuadrat : SX<sup>2</sup> = 19771  
 Sigma Y (Belah II) : SY = 820  
 Sigma Y Kuadrat : SY<sup>2</sup> = 17436  
 Sigma Tangkar XY : SXY = 18396

Koef. Keandalan : rtt = 0.687  
 Spearman Brown : rbb = 0.815  
 Peluang Relat a : p = 0.000

Status : Andal

---

Nama Konstruk : Semangat Kerja

Nama Faktor 4 : Kegairahan

\*\* F A K T O R : 4

Butir 1 = Rekam Nomor : 31  
 Butir 2 = Rekam Nomor : 32  
 Butir 3 = Rekam Nomor : 33  
 Butir 4 = Rekam Nomor : 34  
 Butir 5 = Rekam Nomor : 35  
 Butir 6 = Rekam Nomor : 36  
 Butir 7 = Rekam Nomor : 37  
 Butir 8 = Rekam Nomor : 38  
 Butir 9 = Rekam Nomor : 39  
 Butir 10 = Rekam Nomor : 40

\*\* TABEL RANGKUMAN ANALISIS

---

Cacah Butir Sahih	: MS	=	10
Cacah Kasus Semula	: N	=	40
Cacah Data Hilang	: MG	=	0
Cacah Kasus Jalan	: NJ	=	40

Sigma X (Belah I)	: $\Sigma X$	=	789
Sigma X Kuadrat	: $\Sigma X^2$	=	16217
Sigma Y (Belah II)	: $\Sigma Y$	=	757
Sigma Y Kuadrat	: $\Sigma Y^2$	=	14663
Sigma Tangkar XY	: $\Sigma XY$	=	15266

Koef. Keandalan	: rtt	=	0.712
Spearman Brown	: rbb	=	0.832
Peluang Ralat $\alpha$	: p	=	0.000

Status	:	Andal
--------	---	-------

---



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

Kasus Nomor	Butir Nomor:										Tot
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	5	5	3	5	5	1	5	5	43
2	4	5	5	4	2	5	3	2	3	3	36
3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
4	4	4	4	1	2	5	5	3	3	2	33
5	5	5	5	5	1	5	5	4	3	4	42
6	5	5	5	5	3	4	5	3	1	5	41
7	5	5	4	4	4	5	5	3	3	5	43
8	5	5	5	1	3	5	5	3	4	5	41
9	5	5	5	4	2	5	5	4	4	4	43
10	3	5	5	4	3	5	5	4	4	4	42
11	3	4	4	2	4	2	3	2	2	3	29
12	5	5	5	4	2	5	5	1	4	4	40
13	5	5	5	5	3	5	5	4	5	3	45
14	3	4	4	3	1	3	3	2	2	3	28
15	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
16	5	5	5	5	3	5	5	4	2	5	44
17	3	5	5	4	3	5	5	1	5	5	41
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	5	5	5	5	3	4	5	3	4	5	44
20	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
21	5	4	5	1	3	5	5	2	5	5	40
22	5	5	5	5	3	5	5	3	4	3	43
23	4	4	4	3	2	4	4	3	1	3	32
24	5	3	4	5	3	5	5	4	3	3	40
25	4	5	4	3	4	5	5	3	5	5	43
26	5	5	4	4	2	5	5	1	4	5	40
27	5	5	5	5	4	5	5	4	3	1	42
28	4	5	4	4	3	5	5	2	5	1	38
29	5	5	5	3	5	5	5	2	4	3	42
30	5	5	5	5	3	5	5	4	3	5	45
31	5	5	5	4	3	5	5	3	5	1	41
32	5	5	5	5	2	5	5	3	5	4	44
33	3	5	5	1	3	5	5	4	5	5	41
34	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	47
35	4	4	4	2	2	4	5	3	3	1	32
36	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	47
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	5	5	5	1	3	5	5	3	4	5	41
40	5	5	5	5	3	5	5	4	1	5	43

Kasus Nomor	Butir Nomor:										Tot
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	47
2	4	5	3	3	3	3	3	4	3	4	35
3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
4	5	3	3	2	2	4	2	2	3	5	31
5	4	4	5	3	1	5	3	4	3	5	37
6	5	5	5	4	5	5	4	5	1	5	44
7	5	5	4	3	2	5	4	4	5	4	41
8	4	5	5	3	3	4	2	5	5	4	40
9	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	46
10	4	5	5	4	3	4	2	5	5	5	42
11	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	44
12	5	5	5	3	5	5	4	4	1	5	42
13	5	5	3	3	3	4	3	5	3	4	36
14	5	5	3	4	3	5	3	5	3	4	40
15	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	47
16	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	47
17	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	43
18	5	5	5	4	1	5	4	3	3	5	40
19	5	5	5	4	5	5	4	5	1	5	44
20	5	5	5	3	5	4	3	5	4	5	44
21	5	5	5	5	3	3	4	3	5	5	43
22	3	5	5	1	3	5	3	5	5	5	40
23	5	5	4	2	5	5	5	4	5	4	44
24	5	5	5	3	3	4	3	3	5	4	40
25	5	5	5	4	5	4	3	5	4	5	45
26	3	3	4	3	2	1	3	3	1	3	26
27	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
28	5	5	4	3	4	5	3	4	3	4	40
29	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	46
30	5	5	5	3	3	4	4	4	5	3	41
31	5	5	4	4	3	5	5	4	5	3	43
32	5	5	5	3	5	5	2	4	3	5	42
33	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	44
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	5	5	5	2	5	3	3	3	2	3	36
36	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	46
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
39	4	5	3	2	3	3	2	3	3	2	30
40	3	5	5	4	3	4	3	5	3	4	39

Kasus Nomor	Butir Nomor:										Tot
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	4	4	4	4	3	5	5	4	3	5	41
3	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	42
4	5	3	5	5	3	4	1	3	4	3	36
5	3	3	5	1	3	1	1	3	4	5	29
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	47
8	5	5	5	5	2	4	5	4	5	5	45
9	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
10	3	3	4	5	3	1	5	3	4	1	32
11	5	5	5	3	3	3	5	3	5	5	42
12	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	47
13	5	3	5	5	3	5	5	3	3	4	41
14	5	5	5	5	1	5	5	3	3	5	42
15	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	47
16	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	47
17	5	3	5	4	4	5	5	3	3	5	42
18	3	5	3	3	1	1	1	3	3	2	24
19	5	3	5	2	1	5	5	3	1	5	35
20	5	5	5	5	2	5	5	1	5	5	43
21	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	23
22	5	5	5	5	1	5	5	3	3	5	42
23	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	45
24	4	3	5	5	5	3	5	3	4	5	44
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	5	5	5	3	5	5	5	4	1	5	43
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	5	5	5	3	3	5	5	3	5	4	43
29	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	42
30	5	5	4	3	4	4	3	2	5	5	40
31	5	4	3	5	1	3	5	4	5	5	40
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
33	5	3	5	4	4	5	5	3	3	5	42
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
35	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	44
36	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
37	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	42
38	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
39	5	5	5	5	2	4	5	4	5	5	45
40	5	3	5	5	3	5	5	3	3	4	41

Cetakan Ke - 1 / 1

Paket : SPSS (Seri Program Statistik)  
Modul : Analisis Butir (Item Analysis)  
Program : Analisis Kebahagiaan Butir  
Edisi : Sutrisno Hadi dan Seno Pamardiyanto  
Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia  
Versi IBM/IM, Hak Cipta (c) 1999 Dilindungi UU

Nama Familik : TH A W I N G W I J A Y A N T I  
Nama Lembaga : P A K U S D Yogyakarta  
A j a a t : Yogyakarta

---

Nama Peneliti : Th. Awing Wijayanti  
Nama Lembaga : PAK USD Yogyakarta  
Tgl. Analisis : 22-04-2002  
Nama Berkas : 042202a  
Nama Dokumen : VAL\_REL

---

Nama Konstruk : Analisis Butir  
Nama Faktor 1 : Marga Diri

Butir 1 = Rekamam Nomor : 1  
Butir 2 = Rekamam Nomor : 2  
Butir 3 = Rekamam Nomor : 3  
Butir 4 = Rekamam Nomor : 4  
Butir 5 = Rekamam Nomor : 5

Butir 6 = Rekamam Nomor : 6  
Butir 7 = Rekamam Nomor : 7  
Butir 8 = Rekamam Nomor : 8  
Butir 9 = Rekamam Nomor : 9  
Butir 10 = Rekamam Nomor : 10

Cacah Kasus Semula : 40  
Cacah Data Hilang : 0  
Cacah Kasus Jalan : 40

TABEL RANGKUMAN ANALISIS BUTIR

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.544	0.401	0.005	salih
2	0.574	0.468	0.001	salih
3	0.593	0.480	0.001	salih
4	0.568	0.414	0.004	salih
5	0.595	0.472	0.001	salih
6	0.589	0.463	0.001	salih
7	0.617	0.486	0.001	salih
8	0.605	0.472	0.001	salih
9	0.577	0.460	0.002	salih
10	0.553	0.376	0.008	salih

Paket : SPSS (Seri Program Statistik)  
 Modul : Analisis Butir (Item Analysis)  
 Program : Uji-Keandalan Teknik Belah-Dua  
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Seno Pamerdiyanto  
 Universitas Badjah Hada, Yogyakarta, Indonesia  
 Versi IBM/IN; Hak Cipta (c) 1999 Dilindungi UU

Nama Pemilik : TH A W I N G W I J A Y A N T I  
 Nama Lembaga : P A K U S D Yogyakarta  
 A l e x a t : Yogyakarta

Nama Peneliti : Th. Awing Wijayanti  
 Nama Lembaga : PAK USD Yogyakarta  
 Tgl. Analisis : 22-04-2002  
 Nama Berkas : 042202a  
 Nama Dokumen : VAL\_REL

Nama Konstrak : Analisis Butir  
 Nama Faktor 1 : Harga Diri

\*\* F A K T O R : 1

Butir 1 = Rekaman Nomor : 1  
 Butir 2 = Rekaman Nomor : 2  
 Butir 3 = Rekaman Nomor : 3  
 Butir 4 = Rekaman Nomor : 4  
 Butir 5 = Rekaman Nomor : 5  
 Butir 6 = Rekaman Nomor : 6  
 Butir 7 = Rekaman Nomor : 7  
 Butir 8 = Rekaman Nomor : 8  
 Butir 9 = Rekaman Nomor : 9  
 Butir 10 = Rekaman Nomor : 10

\*\* TABEL RANGKUMAN ANALISIS

Cacah Butir Sahih : MS = 10  
 Cacah Kasus Semula : N = 40  
 Cacah Data Hilang : MO = 0  
 Cacah Kasus Jalan : MI = 40

Sigma X (Belah I) : SX = 717  
 Sigma X Kuadrat : SX<sup>2</sup> = 13325  
 Sigma Y (Belah II) : SY = 684  
 Sigma Y Kuadrat : SY<sup>2</sup> = 12246  
 Sigma Tangkar XY : SXY = 12542

Koef. Keandalan : rtt = 0.552  
 Spearman Brown : rbb = 0.711  
 Peluang Ralat  $\alpha$  : p = 0.000

Status : Andal



Kasus Nomor	Butir Nomor:										Tot
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	2	3	3	3	3	3	4	3	2	5	31
2	2	5	5	5	2	4	3	4	4	3	37
3	3	3	4	5	5	3	5	5	5	5	43
4	3	3	4	5	5	4	3	5	4	5	41
5	4	5	5	3	3	4	3	5	5	5	42
6	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
7	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47
8	3	4	5	3	5	4	3	4	5	4	42
9	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	39
10	5	5	4	5	3	5	4	4	3	5	43
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	36
13	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	43
14	4	3	3	5	4	3	5	5	5	4	41
15	5	4	4	5	5	3	5	5	5	4	45
16	5	3	4	4	5	2	3	5	4	3	38
17	3	4	2	5	4	3	4	4	4	5	38
18	5	4	3	3	5	4	3	4	5	4	40
19	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	47
20	4	3	3	3	5	3	5	4	5	5	40
21	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	47
22	3	3	5	3	5	3	5	4	5	5	41
23	5	4	5	3	5	4	5	4	3	5	43
24	5	3	4	4	5	4	3	3	5	4	40
25	4	3	5	4	5	5	2	2	4	2	36
26	2	3	2	3	3	2	1	4	3	1	24
27	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	44
28	4	3	4	5	3	2	4	3	5	4	37
29	5	3	3	4	4	5	2	4	4	2	36
30	5	2	3	3	3	3	2	5	4	1	31
31	3	2	5	4	5	4	4	5	5	3	40
32	2	3	3	2	5	2	1	2	3	1	24
33	3	3	2	3	3	2	1	2	3	1	23
34	2	3	2	3	3	3	1	4	3	1	25
35	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	43
36	3	4	3	4	5	3	5	5	3	5	40
37	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	42
38	5	3	4	5	5	4	4	3	4	5	42
39	3	4	4	5	5	3	3	4	5	5	41
40	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	47



Nama Konstruk : Analisis Butir

Nama Faktor 2 : Fasilitas

Butir 1 = Rekamannya Nomor : 11  
 Butir 2 = Rekamannya Nomor : 12  
 Butir 3 = Rekamannya Nomor : 13  
 Butir 4 = Rekamannya Nomor : 14  
 Butir 5 = Rekamannya Nomor : 15

Butir 6 = Rekamannya Nomor : 16  
 Butir 7 = Rekamannya Nomor : 17  
 Butir 8 = Rekamannya Nomor : 18  
 Butir 9 = Rekamannya Nomor : 19  
 Butir 10 = Rekamannya Nomor : 20

Cacah Kasus Semula : 40

Cacah Data Hilang : 0

Cacah Kasus Jalan : 40

TABEL RANGKUMAN ANALISIS BUTIR

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.611	0.492	0.001	salih
2	0.592	0.480	0.001	salih
3	0.630	0.526	0.000	salih
4	0.640	0.547	0.000	salih
5	0.572	0.470	0.001	salih
6	0.593	0.467	0.001	salih
7	0.615	0.734	0.000	salih
8	0.596	0.498	0.001	salih
9	0.601	0.509	0.001	salih
10	0.797	0.699	0.000	salih

KORUS NOROF	Butir NOROF:										Tot
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	2	5	5	4	2	4	3	5	3	4	37
2	2	3	3	5	5	3	4	3	2	5	35
3	2	5	5	2	2	2	1	3	3	1	26
4	5	4	5	3	3	5	2	5	3	1	36
5	3	3	3	5	5	4	3	1	3	5	35
6	3	5	5	2	3	4	4	3	3	1	33
7	2	4	3	2	2	3	4	3	2	2	27
8	3	5	5	2	2	2	1	2	2	2	26
9	5	4	3	2	2	2	1	4	2	2	27
10	5	4	4	4	5	3	2	3	2	4	36
11	5	5	5	4	3	5	3	5	3	5	43
12	5	5	4	4	3	2	5	5	4	5	42
13	4	5	4	2	2	3	4	2	2	2	30
14	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	18
15	4	2	2	1	1	1	1	3	2	2	19
16	3	3	2	2	1	2	1	2	2	2	20
17	5	4	4	3	4	2	3	3	5	5	38
18	5	5	5	4	4	3	5	4	3	4	42
19	3	5	5	2	3	4	3	5	3	5	38
20	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	39
21	5	4	5	3	4	4	3	4	5	2	39
22	5	4	5	4	3	3	4	5	4	3	40
23	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	41
24	4	5	5	2	3	4	3	5	2	4	37
25	5	5	4	4	3	4	4	5	4	3	41
26	4	5	4	1	2	5	4	4	5	4	38
27	5	5	5	4	3	4	3	5	3	4	41
28	5	3	2	4	2	5	4	5	3	3	36
29	3	3	4	2	3	5	3	5	5	1	34
30	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	42
31	3	4	5	1	3	3	4	5	4	2	34
32	5	4	5	2	1	3	3	5	3	3	34
33	3	5	4	1	2	4	3	5	2	5	34
34	3	5	4	1	2	4	3	5	2	5	34
35	4	5	4	3	3	4	3	4	3	4	37
36	5	5	4	3	2	4	3	5	4	4	39
37	3	5	4	1	2	5	5	4	3	5	37
38	5	4	5	1	3	5	1	3	4	5	36
39	3	5	5	3	3	4	3	5	3	5	39
40	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	41

Nama Konstrak : Analisis Butir  
 Nama Faktor 2 : Fasilitas

## F A K T O R : 2

Butir 1 = Rekamam Nomor : 11  
 Butir 2 = Rekamam Nomor : 12  
 Butir 3 = Rekamam Nomor : 13  
 Butir 4 = Rekamam Nomor : 14  
 Butir 5 = Rekamam Nomor : 15  
 Butir 6 = Rekamam Nomor : 16  
 Butir 7 = Rekamam Nomor : 17  
 Butir 8 = Rekamam Nomor : 18  
 Butir 9 = Rekamam Nomor : 19  
 Butir 10 = Rekamam Nomor : 20

## TABEL RANGKUMAN ANALISIS

---



---

Cacah Butir Sahih : NS = 10  
 Cacah Kasus Semula : N = 40  
 Cacah Data Hilang : NS = 0  
 Cacah Kasus Jalan : NJ = 40

Sigma X (Belah I) : SX = 801  
 Sigma X Kuadrat : SX<sup>2</sup> = 16431  
 Sigma Y (Belah II) : SY = 777  
 Sigma Y Kuadrat : SY<sup>2</sup> = 15693  
 Sigma Tangkar XY : SXY = 15931

Koef. Keandalan : rtt = 0.767  
 Spearman Brown : rbb = 0.868  
 Peluang Ralat  $\alpha$  : p = 0.000

Status : Andal

---



---

**tabel r**

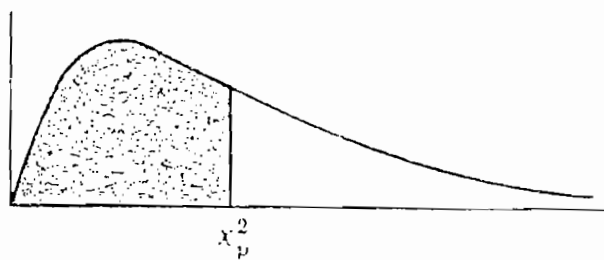
1 tail	1%	5%	15%	30%	1 tail	1%	5%	15%	30%
1	0.985	0.929	0.814	0.649	51	0.215	0.181	0.102	0.102
2	0.881	0.770	0.640	0.486	52	0.213	0.179	0.101	0.101
3	0.776	0.663	0.542	0.404	53	0.211	0.178	0.100	0.100
4	0.695	0.590	0.479	0.353	54	0.209	0.176	0.099	0.099
5	0.634	0.536	0.433	0.317	55	0.207	0.174	0.098	0.098
6	0.586	0.495	0.399	0.290	56	0.205	0.172	0.097	0.097
7	0.548	0.462	0.371	0.270	57	0.202	0.170	0.096	0.096
8	0.516	0.434	0.349	0.253	58	0.200	0.169	0.095	0.095
9	0.489	0.411	0.330	0.237	59	0.198	0.167	0.094	0.094
10	0.465	0.392	0.314	0.227	60	0.196	0.165	0.093	0.093
11	0.445	0.375	0.300	0.216	61	0.195	0.164	0.093	0.093
12	0.427	0.360	0.288	0.207	62	0.194	0.163	0.092	0.092
13	0.411	0.346	0.277	0.199	63	0.193	0.163	0.092	0.092
14	0.397	0.334	0.267	0.192	64	0.192	0.162	0.091	0.091
15	0.384	0.323	0.258	0.186	65	0.191	0.161	0.091	0.091
16	0.373	0.310	0.250	0.180	66	0.190	0.160	0.090	0.090
17	0.362	0.305	0.243	0.175	67	0.189	0.159	0.090	0.090
18	0.352	0.296	0.237	0.170	68	0.188	0.159	0.089	0.089
19	0.343	0.289	0.230	0.165	69	0.187	0.158	0.089	0.089
20	0.335	0.282	0.225	0.161	70	0.187	0.157	0.089	0.089
21	0.327	0.275	0.219	0.157	71	0.186	0.156	0.088	0.088
22	0.320	0.269	0.214	0.154	72	0.185	0.155	0.088	0.088
23	0.313	0.263	0.210	0.150	73	0.184	0.155	0.087	0.087
24	0.307	0.258	0.206	0.147	74	0.183	0.154	0.087	0.087
25	0.301	0.253	0.201	0.144	75	0.182	0.153	0.086	0.086
26	0.295	0.248	0.198	0.141	76	0.181	0.152	0.086	0.086
27	0.290	0.244	0.194	0.139	77	0.180	0.151	0.085	0.085
28	0.285	0.239	0.191	0.136	78	0.179	0.151	0.085	0.085
29	0.280	0.235	0.187	0.134	79	0.178	0.150	0.084	0.084
30	0.275	0.231	0.184	0.132	80	0.177	0.149	0.084	0.084
31	0.271	0.228	0.177	0.130	81	0.176	0.148	0.084	0.084
32	0.268	0.225	0.170	0.128	82	0.175	0.147	0.083	0.083
33	0.264	0.222	0.163	0.127	83	0.174	0.147	0.083	0.083
34	0.261	0.219	0.156	0.125	84	0.173	0.146	0.082	0.082
35	0.257	0.216	0.149	0.123	85	0.172	0.145	0.082	0.082
36	0.253	0.213	0.142	0.121	86	0.171	0.144	0.081	0.081
37	0.250	0.210	0.135	0.119	87	0.170	0.143	0.081	0.081
38	0.246	0.207	0.128	0.118	88	0.169	0.143	0.080	0.080
39	0.243	0.204	0.121	0.116	89	0.168	0.142	0.080	0.080
40	0.239	0.201	0.114	0.114	90	0.168	0.141	0.080	0.080
41	0.237	0.199	0.113	0.113	91	0.167	0.140	0.079	0.079
42	0.235	0.197	0.112	0.112	92	0.166	0.139	0.079	0.079
43	0.233	0.196	0.111	0.111	93	0.165	0.139	0.078	0.078
44	0.230	0.194	0.110	0.110	94	0.164	0.138	0.078	0.078
45	0.228	0.192	0.109	0.109	95	0.163	0.137	0.077	0.077
46	0.226	0.190	0.108	0.108	96	0.162	0.136	0.077	0.077
47	0.224	0.188	0.107	0.107	97	0.161	0.135	0.076	0.076
48	0.222	0.187	0.106	0.106	98	0.160	0.135	0.076	0.076
49	0.220	0.185	0.105	0.105	99	0.159	0.134	0.075	0.075
50	0.218	0.183	0.104	0.104	100	0.158	0.133	0.075	0.075

sumber : Magic 2000 Solver telp (0274) 523858

DAFTAR H

Nilai Persentil  
Untuk Distribusi  $\chi^2$   
 $\nu = dk$

(Bilangan Dalam Badan Daftar  
Menyatakan  $\chi^2_p$ )



$\nu$	$\chi^2_{0.995}$	$\chi^2_{0.99}$	$\chi^2_{0.975}$	$\chi^2_{0.95}$	$\chi^2_{0.90}$	$\chi^2_{0.75}$	$\chi^2_{0.50}$	$\chi^2_{0.25}$	$\chi^2_{0.10}$	$\chi^2_{0.05}$	$\chi^2_{0.025}$	$\chi^2_{0.01}$	$\chi^2_{0.005}$
1	7.88	6.63	5.02	3.84	2.71	1.32	0.455	0.102	0.016	0.004	0.001	0.0002	0.000
2	10.6	9.21	7.38	5.99	4.61	2.77	1.39	0.575	0.211	0.103	0.051	0.020	0.010
3	12.8	11.3	9.35	7.81	6.25	4.11	2.37	1.21	0.584	0.352	0.216	0.115	0.072
4	14.9	13.3	11.1	9.49	7.78	5.39	3.36	1.92	1.06	0.711	0.484	0.297	0.207
5	16.7	15.1	12.8	11.1	9.24	6.63	4.35	2.67	1.61	1.15	0.831	0.551	0.412
6	18.5	16.8	14.4	12.6	10.6	7.84	5.35	3.45	2.20	1.64	1.24	0.872	0.676
7	20.3	18.5	16.0	14.1	12.0	9.04	6.35	4.25	2.83	2.17	1.69	1.24	0.989
8	22.0	20.1	17.5	15.5	13.4	10.2	7.34	5.07	3.49	2.73	2.18	1.65	1.34
9	23.6	21.7	19.0	16.9	14.7	11.4	8.34	5.90	4.17	3.33	2.70	2.09	1.73
10	25.2	23.2	20.5	18.3	16.0	12.5	9.34	6.74	4.87	3.94	3.25	2.56	2.16
11	26.8	24.7	21.9	19.7	17.3	13.7	10.3	7.58	5.58	4.57	3.82	3.05	2.60
12	28.3	26.2	23.3	21.0	18.5	14.8	11.3	8.41	6.30	5.23	4.40	3.57	3.07
13	29.8	27.7	24.7	22.4	19.8	16.0	12.3	9.30	7.04	5.89	5.01	4.11	3.57
14	31.3	29.1	26.1	23.7	21.1	17.1	13.3	10.2	7.79	6.57	5.62	4.66	4.07
15	32.8	30.6	27.5	25.0	22.3	18.2	14.3	11.0	8.55	7.26	6.20	5.21	4.60
16	34.3	32.0	28.8	26.3	23.5	19.4	15.3	11.9	9.31	7.96	6.91	5.81	5.17
17	35.7	33.4	30.2	27.6	24.8	20.5	16.3	12.8	10.1	8.67	7.56	6.41	5.70
18	37.2	34.8	31.5	28.9	26.0	21.6	17.3	13.7	10.9	9.39	8.23	7.01	6.26
19	38.6	36.2	32.9	30.1	27.2	22.7	18.3	14.6	11.7	10.1	8.91	7.63	6.84
20	40.0	37.6	34.2	31.4	28.4	23.8	19.3	15.5	12.4	10.9	9.59	8.26	7.43
21	41.4	38.9	35.5	32.7	29.6	24.9	20.3	16.3	13.2	11.6	10.3	8.90	8.03
22	42.8	40.3	36.8	33.9	30.8	26.0	21.3	17.2	14.0	12.3	11.0	9.54	8.64
23	44.2	41.6	38.1	35.2	32.0	27.1	22.3	18.1	14.8	13.1	11.7	10.2	9.26
24	45.6	43.0	39.4	36.4	33.2	28.2	23.3	19.0	15.7	13.8	12.4	10.9	9.89
25	46.9	44.3	40.6	37.7	34.4	29.3	24.3	19.9	16.5	14.6	13.1	11.5	10.5
26	48.3	45.6	41.9	38.9	35.6	30.4	25.3	20.8	17.3	15.4	13.8	12.2	11.2
27	49.6	47.0	43.2	40.1	36.7	31.5	26.3	21.7	18.1	16.2	14.6	12.9	11.8
28	51.0	48.3	44.5	41.3	37.9	32.6	27.3	22.7	18.9	16.9	15.3	13.6	12.5
29	52.3	49.6	45.7	42.6	39.1	33.7	28.3	23.6	19.8	17.7	16.0	14.3	13.1
30	53.7	50.9	47.0	43.8	40.3	34.8	29.3	24.5	20.6	18.5	16.8	15.0	13.8
40	66.8	63.7	59.3	55.8	51.8	45.6	39.3	33.7	29.1	26.5	24.4	22.2	20.7
50	79.5	76.2	71.4	67.5	63.2	56.3	49.3	42.9	37.7	34.8	32.4	29.7	28.0
60	92.0	88.4	83.3	79.1	74.4	67.0	59.3	52.3	46.5	43.2	40.5	37.5	35.5
70	104.2	100.4	95.0	90.5	85.5	77.6	69.3	61.7	55.3	51.7	48.8	45.4	43.3
80	116.3	112.3	106.6	101.9	96.6	88.1	79.3	71.1	64.3	60.4	57.2	53.5	51.2
90	128.3	124.1	118.1	113.1	107.6	98.6	89.3	80.6	73.3	69.1	65.6	61.8	59.2
100	140.2	135.8	129.6	124.3	118.5	109.1	99.3	90.1	82.4	77.9	74.2	70.1	67.3

Sumber : Table of Percentage Points of the  $\chi^2$  Distribution, Thompson, C.M., Biometrika, V. 32 (1944).

