

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA OPERATOR JAHIT PADA KONFEKSI AMANAH DI GUNUNGPATI

SKRIPSI

Disajikan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Prodi PKK Konsentrasi Tata Busana

oleh

Ludviana Dwi Budiastuti

5401406007

JURUSAN TEKNOLOGI JASA DAN PRODUKSI FAKULTAS TEKNIK UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG 2011

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan sidang ujian skripsi Jurusan Teknologi Jasa dan Produksi Fakultas Teknik Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Jumat

Tanggal: 4 November 2011

Panitia :

Ketua Sekretaris

 Ir. Siti Fathonah, M.Kes
 Dra. Sri Endah W, M.Pd

 NIP.196402131988032002
 NIP. 196805281993032001

Penguji

<u>Dra. Hj. Uchiyah A, M.Pd</u> NIP. 195307171976122001

Pembimbing I Pembimbing II

<u>Dra. Hj. Marwiyah, M.Pd</u> NIP.195702201984032001 <u>Dra. Sri Endah W, M.Pd</u> NIP. 196805281993032001

Mengetahui

PERPUSTAKAAN

Dekan Fakultas Teknik

<u>Drs. M. Harlanu, M.Pd</u> NIP.196602151991021001

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau keseluruhannya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila dikemusian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.



ABSTRAK

Budiastuti, Ludviana Dwi. 2011. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Operator Jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati Semarang., Skripsi, Jurusan Teknologi Jasa dan Produksi, Program Studi Tata Busana, Fakultas Teknik, Universitas Negeri Semarang. Pembimbing I: Dra. Hj. Marwiyah, M. Pd., Pembimbing II: Dra. Sri Endah Wahyuningsih, M. Pd.

Kata kunci: Faktor-faktor, Produktivitas kerja

Konfeksi Amanah merupakan suatu industri yang bergerak dibidang jasa dan pembuatan busana dalam partai kecil maupun besar. Konfeksi Amanah memiliki produktivitas kerja yang baik, ini dibuktikan dengan dipercayanya Konfeksi Amanah untuk memproduksi produk dari perusahaan-perusahan garmen seperti Garmen Citra Jaya, Rodeo dan Nike. Produktivitas kerja Konfeksi Amanah yang baik tentunya sangat dipengaruhi dari produktivitas kerja karyawannya. Kenyataan menunjukkan bahwa setiap karyawan mempunyai tingkat produktivitas kerja yang berbeda-beda. Hal ini disebabkan karena banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja tiap karyawan tersebut. Permasalahan dalam penelitian ini adalah (1) Faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati, (2) Seberapa besarkah persentase masing-masing faktor dalam mempengaruhi produktivitas kerja opreator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati. Penelitian ini bertujuan untuk (1) Mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati, (2) Mengetahui seberapa besar persentase masing-masing faktor dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan bagian operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling. Semua populasi dijadikan sampel karena jumlahnya kurang dari 100. Pengambilan data menggunakan angket tertutup dan metode analisis data menggunakan deskriptif persentase.

Hasil analisis deskriptif persentase menunjukkan bahwa faktor motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, etos kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati Semarang. Besar kontribusi faktor motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, etos kerja dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit sebesar 71,15% termasuk kategori tinggi dan 28,85% lainnya dipengaruhi faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit yaitu faktor motivasi, faktor pendidikan, faktor disiplin kerja, faktor keterampilan, faktor etos kerja dan faktor lingkungan kerja. Persentase masing-masing faktor dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit antara lain faktor motivasi 69,83%, faktor

pendidikan 60,42%, faktor disiplin kerja 72,77%, faktor keterampilan 81,63%, faktor etos kerja 75,47%, dan faktor lingkungan kerja 71,65%. Saran yang ditujukan untuk pemilik usaha Konfeksi Amanah di Gunungpati, untuk dapat merekrut karyawan yang mempunyai pendidikan lebih tinggi ataupun menganjurkan karyawan yang berpendidikan rendah untuk ikut program pendidikan kesetaraan yaitu pendidikan umum yang setara SD, SMP dan SMA yang mencakup program paket A, B dan C, sehingga dapat lebih meningkatkan produktivitas kerjanya. Bagi karyawan diharapkan untuk dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas kerjanya.



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

"Semua pekerjaan menjanjikan banyak uang jika Anda benar-benar menyukainya dan melakukannya dengan sepenuh hati" (DJ. Schwartz, 2005:49)

"Tidak ada yang tidak mungkin untuk menggapai kesuksesan asal kita mau bekerja keras untuk mendapatkannya" (Peneliti)

PERPUSTAKAAN

Persembahan:

- Untuk Bapak dan Ibu yang selalu

- mendoakanku
- Kakakku Eko BudiArdhi
- Teman-teman Tata Busana 2006
- Almamaterku

KATA PENGANTAR

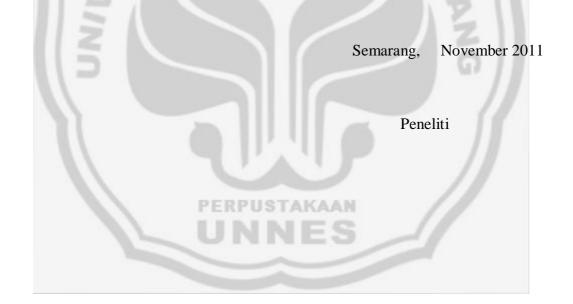
Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Operator Jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati". Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Pendidikan di Jurusan Teknologi Jasa dan Produksi, Fakultas Teknik Universitas Negeri Semarang.

Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti memperoleh pengarahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

- 1. Rektor UNNES yang telah memberikan izin penulisan skripsi ini.
- 2. Dekan Fakultas Teknik UNNES yang telah memberikan izin penulisan skripsi ini.
- Ketua Jurusan Teknologi Jasa dan Produksi yang telah memberikan fasilitas dalam pembuatan skripsi ini.
- 4. Dra. Hj. Marwiyah, M. Pd., dosen pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan, dorongan dan saran dalam penyusunan skripsi ini.
- 5. Dra. Sri Endah Wahyuningsih, M. Pd., dosen pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, dorongan dan saran dalam penyusunan skripsi ini.
- 6. Dosen penguji yang telah memberikan saran dan bimbingan dalam skripsi ini.
- 7. Hj. Istikomah, Pimpinan Konfeksi Amanah Gunungpati Semarang yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian skripsi ini.

- 8. Eko Santoso, Pimpinan Konfeksi Cahaya Tembalang Semarang yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan ujicoba instrumen.
- 9. Karyawan Konfeksi Amanah bagian operator jahit yang telah memberikan bantuan kepada peneliti untuk mengisi angket dalam pengumpulan data.
- 10. Semua pihak yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan pembaca pada umumnya. Dengan keterbatasan pengetahuan dan kemampuan, peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran dari pembaca yang membangun sangat peneliti harapkan untuk kesempurnaan skripsi ini.



DAFTAR ISI

Н	alamaı
JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	iii
ABSTRAK MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Penegasan Istilah	6
1.6 Sistematika Skripsi	8
BAB 2 LANDASAN TEORI	10
2.1 Pengertian Usaha Konfeksi	10

	2.2	Sejarah Bisnis Konfeksi di Indonesia	16
	2.3	Produktivitas Kerja	18
	2.4	Karyawan	21
	2.5	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	26
В	AB 3	METODOLOGI PENELITIAN	43
	3.1	Pendekatan Penelitian	43
	3.2	Populasi	43
	3.3	Sampel	44
	3.4	Variabel Penelitian	44
	3.5	Metode Pengumpulan Data	44
	3.6	Validitas dan Reliabilitas Instrumen	46
	3.7	Metode Analisis Data	48
В	AB 4	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
	4.1	Hasil Penelitian	50
	4.2	Pembahasan Hasil Penelitian	81
	4.3	Keterbatasan Penelitian	91
В	AB 5	PENUTUP	92
	5.1	Simpulan	92
	5.2	Saran	92
D	AFTA	AR PUSTAKA	94
т	A MADE	DANI	0.0

DAFTAR TABEL

	Hai	laman
Tabel 3.1	Persentase dan Kriteria Penilaian Hasil Penelitian	49
Tabel 4.1	Rata-Rata Skor Sub Variabel Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Operator Jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati Semarang	51
Tabel 4.2	Deskriptif Hasil Penelitian Faktor Motivasi	52
Tabel 4.3	Deskriptif Hasil Penelitian Aspek Penerimaan Upah	54
Tabel 4.4	Deskriptif Hasil Penelitian Aspek Dukungan Atasan terhadap Karyawan dalam Bekerja	54
Tabel 4.5	Deskriptif Hasil Penelitian Aspek Pengakuan Perusahaan terhadap Prestasi Kerja	
Tabel 4.6	Deskriptif Hasil Penelitian Aspek Kebanggaan akan Pekerjaan	56
Tabel 4.7	Deskriptif Hasil Penelitian Aspek Kesempatan Mengembangkan I di Perusahaan	
Tabel 4.8	Deskriptif Hasil Penelitian Faktor Pendidikan	57
Tabel 4.9	Deskriptif Hasil Penelitian Aspek Latar Belakang Pendidikan Form	
Tabel 4.10	O Deskriptif Hasil Penelitian Aspek Latar Belakang Pendidikan Nonformal	60
Tabel 4.1	Deskriptif Hasil Penelitian Aspek Latar Belakang Pendidikan Informal	61
Tabel 4.12	2 Deskriptif Hasil Penelitian Faktor Disiplin Kerja	61
Tabel 4.13	3 Deskriptif Hasil Penelitian Aspek Kehadiran Karyawan	63
Tabel 4.14	4 Deskriptif Hasil Penelitian Aspek Ketaatan pada Peraturan	64
Tabel 4.1:	5 Deskriptif Hasil Penelitian Aspek Bekerja sesuai Prosedur	65
Tabel 4.10	6 Deskriptif Hasil Penelitian Faktor Keterampilan	65

	Deskriptif Hasil Penelitian Aspek Kemampuan Menggunakan Alat fahit6	7
Tabel 4.18	Deskriptif Hasil Penelitian Aspek Kemampuan Menjahit6	8
Tabel 4.19	Deskriptif Hasil Penelitian Aspek Kemampuan Memperoleh Hasil yang Maksimal	9
Tabel 4.20	Deskriptif Hasil Penelitian Faktor Etos Kerja 6	9
Tabel 4.21	Deskriptif Hasil Penelitian Aspek Kejujuran	71
Tabel 4.22	Deskriptif Hasil Penelitian Aspek Tanggung Jawab7	2
Tabel 4.23	Deskriptif Hasil Penelitian Aspek Loyalitas Kerja7	3
Tabel 4.24	Deskriptif Hasil Penelitian Aspek Dedikasi Kerja7	3
Tabel 4.25	Deskriptif Hasil Penelitian Aspek Mandiri	4
Tabel 4.26	Deskriptif Hasil Penelitian Faktor Lingkungan Kerja7	5
Tabel 4.27	Deskriptif Hasil Penelitian Aspek Kondisi Perlengkapan Kerja7	6
Tabel 4.28	Deskriptif Hasil Penelitian Aspek Kondisi Kerja di Tempat Kerja7	7
Tabel 4.29	Deskriptif Hasil Penelitian Aspek Perasaan Aman dalam Bekerja7	8
Tabel 4.30	Deskriptif Hasil Penelitian Aspek Upaya Perusahaan dalam Memperhatikan Kesehatan Karyawan	9
Tabel 4.31	Deskriptif Hasil Penelitian Aspek Dukungan Rekan Kerja dalam Bekerja	9
Tabel 4 32	Deskriptif Hasil Penelitian Asnek Keriasama	e N

DAFTAR GAMBAR

	Haiamar
Gambar 4.1	Grafik Faktor motivasi dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati
Gambar 4.2	Grafik Faktor pendidikan dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati
Gambar 4.3	Grafik Faktor disiplin kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati
Gambar 4.4	Grafik Faktor keterampilan dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati
Gambar 4.5	Grafik Faktor etos kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati
Gambar 4.6	Grafik Faktor lingkungan kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Daftar Nama Pesetra Uji Coba Angket	96
Lampiran 2 Tabel Perhitungan Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	ı98
Lampiran 3 Perhitungan Validitas Uji Coba Angket Penelitian	102
Lampiran 4 Perhitungan Reliabilitas Uji Coba Angket Penelitian	103
Lampiran 5 Daftar Nama Responden Penelitian	
Lampiran 6 Kisi-Kisi Angket	105
Lampiran 7 Angket Penelitian	124
Lampiran 8 Tabulasi Data Hasil Penelitian	136
Lampiran 9 Analisis Deskriptif Persentase per sub Indikator	141
Lampiran 10 Analisis Deskriptif Persentase per Indikator	143
Lampiran 11 Analisis Deskriptif Persentase	151
Lampiran 12 Dokumentasi	154
Lampiran 13 Surat Keputusan Dosen Pembimbing	
Lampiran 14 Surat Permohonan Observasi	
Lampiran 15 Surat Permohonan Ijin Penelitian	158
Lampiran 16 Lembar Bimbingan	159

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Usaha konfeksi sekarang ini mengalami persaingan yang sangat ketat. Meningkatnya intensitas persaingan dan jumlah pesaing menuntut dunia usaha untuk selalu memperhatikan usahanya agar dapat bertahan dan berkembang terus dengan baik dan lancar.

Suatu usaha yang dijalankan dengan modal alam dan teknologi modern sekalipun, tidak akan berhasil menyediakan barang dan jasa tanpa adanya manusia sebagai sumber daya yang menggerakkan segala aktivitas di dalamnya. Keterkaitan sumber-sumber daya tersebut sangat erat sekali dalam perusahaan sehingga sering muncul permasalahan dalam lingkungan kerja. Salah satu permasalahan tersebut adalah penciptaan tenaga kerja yang produktif.

Tenaga kerja merupakan aset yang sangat menentukan keberhasilan, baik dalam rangka memperoleh keuntungan maupun dalam rangka kelangsungan suatu usaha konfeksi untuk pengembangan usaha lebih lanjut. Oleh karena itu, suatu usaha konfeksi perlu memiliki sumber daya manusia yang mempunyai etos kerja yang tinggi, keahlian, keterampilan, semangat dan profesionalisme yang tinggi. Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas kerja.

Perusahaan dan karyawannya saling membutuhkan. Tujuan perusahaan mungkin tercapai apabila karyawan yang bekerja mau melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan itu. Selain tergantung pada dana yang tersedia, kemampuan

teknologi dan mesin-mesin yang dimiliki, kemampuan menguasai pasar, sistem manajemen yang dianut, tercapainya tujuan juga (bahkan lebih) tergantung pada tenaga kerja yang dimiliki.(Mawan Asri dan Awig Dwi SB 1986:8)

Produktivitas kerja bagi perusahaan sangat penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Produktivitas yang rendah merupakan pencerminan dari perusahaan yang memboroskan sumber daya yang dimiliki, ini berarti bahwa pada akhirnya perusahaan atau industri tersebut kehilangan daya saing, dengan demikian akan mengurangi skala aktivitas usahanya. Produktivitas yang rendah dari perusahaan akan menurunkan pertumbuhan industri dan ekonomi suatu bangsa secara menyeluruh.

Kualifikasi tenaga kerja atau karyawan tidak cukup hanya diukur dari pengetahuan dan keterampilan saja, tetapi ditumbuhkan sikap yang meliputi tanggung jawab terhadap pekerjaan, disiplin pada tugas, hasrat untuk meningkatkan prestasi dan keterbukaan diri. Peningkatan kualitas, etos kerja yang tinggi dan dengan dilandasi rasa tanggung jawab bagi karyawan akan mendukung tercapainya keberhasilan kerja yang tinggi.

Konfeksi Amanah merupakan suatu industri yang bergerak di bidang jasa pembuatan busana dalam partai kecil maupun besar. Produk-produk yang dihasilkan antara lain celana olah raga, kaos, jaket, seragam karyawan dari perusahaan-perusahaan atau tergantung pesanan dari pelanggan.

Berdasarkan pengamatan awal di Konfeksi Amanah memiliki produktivitas kerja yang cukup tinggi ini dibuktikan dengan dipercayanya Konfeksi Amanah untuk memproduksi produk dari pabrik garmen, seperti Garmen Citra Jaya, Rodeo, Nike dan lain-lain. Karyawan di Konfeksi Amanah

mempunyai produktivitas yang berbeda-beda. Misalnya pada saat Konfeksi Amanah mendapatkan *job* dari Nike untuk membuat celana olah raga. Pemilik Konfeksi Amanah menentukan target dalam sehari seluruh operator jahit harus menyelesaikan 500 potong atau kira-kira tiap karyawan menyelesaikan sekitar 15-17 potong per hari. Terlihat adanya perbedaan tingkat produktivitas yang dimiliki masing-masing operator jahit. Hal ini dapat dipengaruhi karena beberapa faktor diantaranya adalah faktor motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, etos kerja, lingkungan kerja dan iklim kerja.

Motivasi karyawan dalam bekerja bermacam-macam karena adanya kepentingan yang dimiliki masing-masing karyawan. Ada yang bekerja untuk mencari nafkah, ingin mengaktualisasikan diri, atau mencari status sosial.

Latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan di Konfeksi Amanah pun berbeda-beda, dari pendidikan formal yaitu: SD, SMP/sederajat, SMA/sederajat dan Perguruan Tinggi, maupun pendidikan non formal dan informal. Pendidikan yang dimiliki karyawan akan turut meningkatkan kemampuan dan penguasaan akan pekerjaannya yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas kerja yang baik. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang tinggi seringkali dianggap lebih berpotensi dan produktif dibanding yang berpendidikan lebih rendah, apalagi ditambah adanya tingkat lamanya bekerja yang dapat mempengaruhi tingkat keterampilan dan kreativitas kerjanya.

Setiap karyawan juga harus memiliki disiplin dan etos kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya. Kedisiplinan harus ditegakkan karena tanpa didukung disiplin karyawan yang baik, maka sulit untuk suatu usaha dapat mewujudkan tujuannya. Disiplin dalam bekerja dapat dikembangkan melalui latihan menghargai waktu, tenaga dan biaya, sehingga dapat menghasilkan produk yang berkualitas. Jika hasil produk yang dihasilkan sesuai dengan target maka mengakibatkan prestasi atau hasil kerja yang diperoleh maksimal sesuai dengan yang diharapkan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Karyawan industri Konfeksi Amanah di Gunungpati 90 % sudah berpengalaman dan memiliki keterampilan yang cukup dalam hal menjahit, kalaupun ada karyawan yang belum bisa menjahit, pemilik Konfeksi Amanah sendiri yang akan mengajarkannya. Pekerjaan menjahit memang agak sulit karena memerlukan konsentrasi tetapi tidak membutuhkan tenaga ahli yang berpendidikan tinggi, cukup dengan kemampuan yang didapat melalui kursus dan pengalaman. Karyawan memiliki tingkat kerapian baik dalam menjahit, hal tersebut dapat dilihat dari hasil produk yang dihasilkan oleh karyawan. Seorang karyawan mampu menghasilkan hasil jahitan yang baik apabila di dalam diri karyawan tersebut mempunyai semangat dalam bekerja.

Lingkungan dan kondisi kerja yang baik akan mendorong karyawan senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas. Seperti kenyamanan tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan lampu yang memadai, dan keamanan. Selain itu, hubungan kerja antar karyawan, hubungan karyawan dengan pimpinan harus diperhatikan. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian karena sering karyawan enggan bekerja karena tidak ada

kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan, hal ini akan mengganggu kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk memilih judul penelitian "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA OPERATOR JAHIT PADA KONFEKSI AMANAH DI GUNUNGPATI".

1.2 Rumusan Masalah

Masalah-masalah yang akan diteliti dibatasi sebagai berikut:

- 1.2.1 Faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati?
- 1.2.2 Seberapa besarkah persentase masing-masing faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

- 1.3.1 Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati.
- 1.3.2 Untuk mengetahui seberapa besar persentase masing-masing faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan masukan dalam menentukan kebijaksanaan untuk meningkatkan produktivitas kerja operator jahit.

- 1.4.2 Peneliti dapat menerapkan teori-teori yang diperoleh dibangku kuliah dengan kondisi sebenarnya.
- 1.4.3 Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan pengetahuan dan bacaan untuk almamater jurusan teknologi jasa dan produksi maupun para pembaca lain serta sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam mengartikan beberapa istilah pada judul skripsi ini, maka selanjutnya dijelaskan batasan pengertian yang akan digunakan, istilah-istilah tersebut:

1.5.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja terdiri dari kata faktor-faktor, mempengaruhi, dan produktivitas kerja. Bila ditinjau dari arti katanya, faktor-faktor berarti hal-hal (keadaan, peristiwa) yang ikut menyebabkan (mempengaruhi) terjadinya sesuatu (Hasan Alwi 2003: 139).

Sedangkan mempengaruhi dapat diartikan mengenakan pada daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang (Hasan Alwi 2003: 424).

Produktivitas kerja adalah kemampuan untuk menghasilkan sejumlah produk dibandingkan dengan waktu yang diperlukan untuk menghasilkan sejumlah produksi baik berupa barang maupun jasa.(Pandji Anoraga 2007: 239)

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat diartikan segala hal yang dapat menimbulkan pengaruh terhadap produktivitas kerja operator jahit Konfeksi Amanah di Gunungpati. Dalam penelitian ini tidak

mengukur produktivitas kerja operator jahit, karena produktivitas kerja hanya digunakan untuk acuan pada saat pengamatan awal.

Menurut Payaman Simanjuntak sebagaimana yang dikutip oleh Taliziduhu Ndraha (2002:45) produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor: (1) Kualitas dan kemampuan fisik karyawan (pendidikan dan pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, kondisi fisik), (2) Sarana pendukung, terdiri dari dua yaitu lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan kesejahteraan pegawai (upah atau gaji, jamsos, sekuriti), (3) Supra sarana (kebijaksanaan pemerintah, hubungan industrial, manajemen).

Menurut Pandji Anoraga (2007: 240) tinggi rendahnya produktivitas kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, etos kerja, tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen, kesempatan berprestasi.

Faktor-faktor yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah faktor motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, etos kerja dan lingkungan kerja.

1.5.2 Operator Jahit

Operator adalah orang yang bertugas menjaga, melayani dan menjalankan suatu peralatan, mesin, telpon, radio dsb (Kamus Besar Bahasa Indonesia 2003: 705). Jadi yang dimaksud operator jahit adalah orang yang menjalankan mesin jahit.

Yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi yaitu operator jahit yang bekerja pada Konfeksi Amanah di Gunungpati.

1.5.3 Konfeksi Amanah

Konfeksi adalah pakaian dsb yang dibuat secara massal yang dijual dalam keadaan jadi, tidak diukur menurut pesanan, tetapi menurut ukuran yang sudah ditentukan: perusahaan konfeksi, perusahaan pakaian jadi. (Kamus besar bahasa Indonesia 2003: 586)

Konfeksi merupakan salah satu usaha pembuatan busana secara massal dengan menggunakan ukuran standar untuk melayani masyarakat yang memerlukan pakaian dibuat dengan pengelolaan ukuran yaitu ukuran S, ukuran M, ukuran L dan ukuran istimewa Ekstra L.(Rianto 2003: 27)

Konfeksi Amanah adalah suatu industri yang bergerak dalam bidang jasa dan pembuatan busana dalam partai kecil maupun besar. Konfeksi Amanah terletak di jalan Jagalan Rt.02 Rw.01 kecamatan Gunungpati kotamadya Semarang.

1.6Sistematika Skripsi

Sistematika skripsi ini terdiri dari tiga bagian yaitu bagian pendahuluan, bagian isi dan bagian akhir. Adapun sistematika dari skripsi ini adalah sebagai berikut:

1.6.1 Bagian Pendahuluan

Bagian pendahuluan ini berisikan halaman judul, halaman pengesahan, halaman motto dan persembahan, kata pengantar, abstrak, daftar isi, daftar tabel, daftar diagram dan daftar lampiran.

1.6.2 Bagian Isi

Bagian ini terdiri dari lima bab yaitu pendahuluan, landasan teori dan hipotesis, metode penelitian, hasil penelitian dan pembahasan, serta penutup.

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penegasan istilah dan sistematika skripsi.

BAB 2 LANDASAN TEORI

Bab ini mengemukakan secara rinci tentang teori-teori yang mendukung permasalahan yaitu pengertian usaha konfeksi, sejarah bisnis konfeksi di Indonesia, produktivitas kerja, karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab ini berisi metode-metode yang digunakan dalam penelitian ini, yang meliputi pendekatan penelitian, populasi, sampel, variabel penelitian, metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas instrumen, metode analisis data.

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

BAB 5 PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan dari hasil penelitian serta saran-saran atau sumbangan pikiran peneliti atas penelitian yang telah dilakukan.

1.6.3 Bagian Akhir

Yang termasuk bagian akhir dari skripsi ini adalah daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Usaha Konfeksi

Konfeksi adalah usaha pembuatan pakaian secara massal atau dalam jumlah banyak.(Wening dan Sawitri 1994: 115)

Menurut Rulanti Satyodirgo (1979: 122) konfeksi yaitu pembuatan pakaian secara massal atau dalam jumlah banyak, tidak diukur menurut pemesan tetapi mempergunakan ukuran yang telah dibakukan. Ukuran pakaian dibuat dengan penggolongan ukuran S, M, L dan seterusnya. Sistem pembuatan pakaian konfeksi dikerjakan dengan cepat dan efisien. Hasil produksi dari perusahaan konfeksi bermacam-macam tingkat kualitasnya, antara lain tergantung dari harga serta tingkatan yang membutuhkan.

Konfeksi merupakan salah satu usaha pembuatan busana secara massal dengan menggunakan ukuran standar untuk melayani masyarakat yang memerlukan pakaian dibuat dengan pengelolaan ukuran yaitu ukuran S, ukuran M, ukuran L dan ukuran istimewa Ekstra L.(Arifah A.Riyanto 2003: 27). Memerlukan tenaga kerja yang mempunyai keahlian maupun keterampilan khusus karena usaha ini bergerak dibidang pembuatan pakaian jadi.

2.1.1 Tingkatan Kualitas Hasil Produksi Konfeksi

Kualitas dari produksi konfeksi memiliki beberapa tingkatan, tingkatan kualitas tersebut menurut Rulanti Satyodirgo dkk (1979: 123) adalah:

- 2.1.1.1 Golongan kualitas rendah, contohnya pakaian yang dijual di kaki lima. Harganya murah, jahitan tidak kuat, cara memotongnya sembarangan,tidak memperhatikan arah serat, asal menghemat bahan, kadang modelnya cukup menarik.
- 2.1.1.2 Golongan kualitas menengah, disediakan untuk golongan masyarakat menengah, harganya lebih tinggi dibanding golongan yang pertama. Jahitan lebih rapi dan lebih kuat, penjualan di tempat yang lebih baik misalnya di toko-toko pakaian jadi.
- 2.1.1.3 Golongan kualitas tinggi, diperuntukkan bagi orang golongan menengah ke atas. Biasanya dijual di *departement store* atau butik yang bergengsi, kebanyakan barang impor dari luar negeri, model terbatas atau model dibuat khusus.

2.1.2 Macam-Macam Sistem Kerja Di Usaha Busana

Usaha menjahit diperlukan suatu sistem kerja. Sistem kerja adalah suatu cara kerja dalam pembuatan busana. Sistem kerja ini digunakan untuk memperlancar usaha menjahit dan efisien kerja. Sistem ini banyak macamnya. Sri Wening dan Sicilia Sawitri (1994:94) berpendapat sistem menjahit pada usaha busana antara lain:

2.1.2.1 Sistem Bendel

Yaitu sistem yang masing-masing orang mengerjakan tiap ukuran atau satu ukuran yang sudah dibendel, misalnya ukuran S saja atau M saja. Tiap karyawan mengerjakan satu macam ukuran yang dikerjakan sendiri sampai penyelesaian

termasuk memasang kancing. Dengan kata lain, tiap karyawan bertanggung jawab atas tugas yang dibebankan padanya.

2.1.2.2 Sistem Lengkap

Sistem lengkap yaitu setiap orang mengerjakan pakaian sampai selesai (mengelim dan pasang kancing). Tiap karyawan mengerjakan pekerjaan menjahit dari mulai awal sampai pada menyetrika. Biasanya sistem ini digunakan pada usaha modiste.

2.1.2.3 Sistem Setengah Jadi

Sistem setengah jadi yaitu perusahaan menerima pekerjaan dari perusahaan lain yang belum jadi. Sistem ini digunakan oleh pekerja upah borongan, kain yang sudah dipotong diambil dari pengusaha konfeksi, kemudian dibawa pulang untuk dijahit sesuai model.

2.1.2.4 Sistem Borongan

Sistem borongan yaitu hasil dari perusahaan lain dan tinggal memberi label dan dijual.

2.1.2.5 Sistem Ban Berjalan

Sistem ban berjalan yaitu setiap orang mengerjakan setiap komponen busana, misalnya seorang hanya menjahit bagian kerah saja, bagian lengan saja, bagian manset saja, dan ada bagian yang menyatukan bagian-bagian tersebut. Sistem ini digunakan pada usaha konfeksi yang besar dengan jumlah karyawan yang banyak.

Busana konfeksi biasanya tidak diselesaikan dengan tangan, jadi keseluruhan dijahit dan diselesaikan dengan mesin.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengertian konfeksi adalah pembuatan pakaian yang dibuat dalam jumlah cukup banyak menggunakan ukuran baku S, M, L dan seterusnya dikerjakan dengan cepat dan efisian, sistem pengerjaannya seperti ban berjalan dan semua teknik penyelesaiannya dikerjakan dengan mesin.

Beberapa konfeksi yang sekarang bermunculan tidak hanya bergerak dibidang jasa dan barang jasa, tetapi juga ada yang mengkombinasikan atau menyatukan antara bidang jasa produksi. Yang artinya usaha konfeksi tersebut selain memproduksi barang berupa pakaian jadi sebagai pasokan gudang kemudian didistribusikan ke pasar, selain itu juga menerima pesanan konsumen secara langsung. Contohnya adalah usaha konfeksi, dimana konsumen dapat memesan sebuah produk baju sesuai desain, bahan dan warna yang dikehendaki dalam jumlah besar, sementara proses produksi yang lain atau bukan pesanan masih tetap berjalan sebagai pasokan dalam gudang dan nantinya akan dipasarkan.

Jenis produk yang dihasilkan oleh usaha konfeksi bermacam-macam antara lain pakaian anak, pakaian wanita dan pakaian pria. Misalnya seragam sekolah, jaket, kemeja, celana olahraga dan lain-lain.

2.1.3 Manajemen Usaha Konfeksi

Pengelolaan atau manajemen usaha dapat diartikan sebagai suatu proses mengelola usaha busana yang mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan dengan menggunakan ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan dalam usaha khususnya usaha busana yaitu untuk mencari keuntungan. Oleh karena itu untuk mendirikan atau menyelenggarakan suatu usaha busana diperlukan pengelolaan yang terarah yang

dapat menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan.(Arifah A.Riyanto 2003:208)

Proses manajemen berkaitan dengan fungsi dasar manajemen, maka proses manajemen mengacu pada pendapat George R. Terry yang dikutip Abdurrahmat Fathoni (2006: 29) dapat diurutkan menjadi empat rangkaian kegiatan:

2.1.3.1 Perencanaan

Perencanaan di dalamnya merumuskan tujuan secara jelas tentang diselenggarakannya usaha busana, menetapkan yang harus dilaksanakan dalam menyelesaikan pekerjaan dari mengukur atau memilih ukuran, menentukan pola, pengepakan sampai hasil produksi di tangan konsumen atau sistem promosi dan pemasarannya.

2.1.3.2 Pengorganisasian

Tahap ini pimpinan perlu melakukan pendistribusian serta menetapkan tugas-tugas, wewenang, mendelegasikan kekuasaan serta menetapkan hubungan kerja antar karyawan.

2.1.3.3 Penggerakan

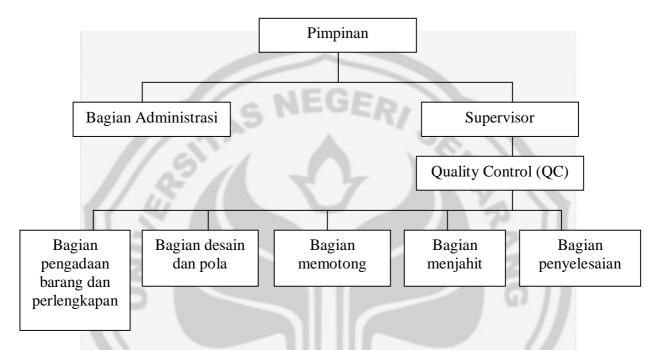
Tahap ini pimpinan bertugas memotivasi atau mendorong karyawan agar bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan usaha busana yang telah ditetapkan.

PERPUSTAKAAN

2.1.3.4 Pengawasan

Pengawasan dilakukan dari awal melakukan proses kegiatan usaha sampai dengan hasil yang dicapai. Pengawasan ini dilakukan untuk mengevaluasi kegiatan usaha secara menyeluruh. Manajemen dalam usaha busana juga memerlukan struktur organisasi yang jelas agar dalam bekerja setiap karyawan tahu tugas, wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing.

Struktur Organisasi Usaha Konfeksi



Keterangan:

- (1) Pimpinan: Bertanggung jawab penuh atas kelancaran dan keberhasilan usaha, bertugas merencanakan dan melaksanakan rencana dengan sebaik-baiknya serta bertugas untuk mengorganisir faktor-faktor produksi agar tujuan tercapai.
- (2) Bagian administrasi: Bertanggung jawab mencatat serta membuat pembukuan setiap transaksi yang terjadi.
- (3) Supervisor: Supervisor bertugas mengawasi karyawan agar bekerja sesuai aturan dan bertugas memimpin jalannya produksi
- (4) Quality control: Bertugas mengecek hasil kerja karyawan sesuai dengan standar mutu atau kualitas yang telah ditetapkan perusahaan
- (5) Bagian pengadaan barang dan perlengkapan: Bertugas menyiapkan barangbarang yang dibutuhkan dalam proses produksi
- (6) Bagian desain dan pola: Bertugas membuat desain sesuai keinginan pelanggan dan bertugas mengukur dan membuat pola sesuai dengan model yang akan dibuat
- (7) Bagian pemotongan: Bagian ini bertanggung jawab terhadap pemotongan bahan sesuai model.

- (8) Bagian menjahit: Bagian ini menjahit busana sesuai dengan model. Kain yang sudah dipotong diserahkan pada bagian menjahit sampai pada bagian finishing.
- (9) Bagian penyelesaian: Bagian ini disebut juga finishing yaitu bertugas mengelim, memasang kancing, menyetrika serta pengepakan.(Rulanti S 1979:129)

2.2 Sejarah Bisnis Konfeksi Di Indonesia

Bisnis konfeksi adalah salah satu jenis bisnis yang cukup populer di Indonesia. Tersebar hampir di setiap daerah. Kepopuleran bisnis konfeksi utamanya adalah disebabkan karena dua hal. Pertama, karena produk yang dihasilkan oleh industri konfeksi, yaitu pakaian merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia, maka *market* untuk bisnis konfeksi akan selalu ada. Pangsa pasar yang jelas, membuat tidak sedikit orang yang berusaha memaksimalkan potensi dari bisnis konfeksi.

Kedua, bisnis konfeksi menjadi populer karena *entry barrier* atau hambatan untuk bisa memulai bisnis ini tidak terlalu besar. Seseorang dapat memulai sebuah bisnis konfeksi hanya dengan bermodalkan dua atau tiga buah mesin jahit. Dan mesin jahit, adalah salah satu mesin produksi termurah. Tidak seperti mesin-mesin produksi di industri lainnya yang harganya dapat mencapai ratusan juta atau bahkan milyaran rupiah, seseorang dapat membeli mesin jahit hanya dengan harga ratusan ribu rupiah. Seseorang dapat memulai bisnis konfeksi dari garasi rumah saja, tanpa perlu membuat pabrik yang besar. Karena *entry barrier* yang tidak terlalu besar inilah tidak sedikit orang yang berani mencoba berbisnis konfeksi.

Sebuah proses manufaktur (proses fisik dalam produksi barang non jasa) garmen, terdapat suatu proses di mana kain (barang setengah jadi) diubah menjadi

pakaian siap pakai. Proses mengubah material setengah jadi menjadi pakaian terdiri dari 3 bagian besar, yaitu proses memotong (*Cutting*) sesuai dengan pola pakaian, proses menjahit (*Making*), dan proses merapikan (*Trimming*), memasang kancing, memberikan bordir, dan sebagainya. Dalam industri konfeksi, proses inilah yang dikerjakan. Yang dikenal dengan istilah CMT (*Cut, Make, and Trim*).

Persamaan dari garmen dan konveksi yaitu bidang usaha yang sama-sama bergerak dibidang busana. Bidang usaha garmen dan konfeksi mempunyai keterkaitan tetapi terdapat juga perbedaanya. Perbedaan antara garmen dan konfeksi dapat dilihat dari proses produksi dan secara terminologi (istilah).

Dilihat dari proses produksi, ada sedikit perbedaan antara bisnis garmen dengan bisnis konfeksi. Di pabrik garmen, proses produksi dilakukan berdasarkan jenis proses. Misalnya, ketika proses menjahit (membuat) kerah baju, maka satu pabrik (seluruh pekerja) akan membuat kerah. Kemudian, ketika proses memasuki tahapan menyambung lengan dengan bagian badan baju, maka seluruh pekerja akan menjalankan proses tersebut. Demikian seterusnya. Sedangkan di pabrik konfeksi, proses produksi dilakukan secara keseluruhan oleh tiap-tiap operator jahit. Satu orang operator akan menjahit satu baju mulai dari menjahit kerah, lengan, dan seterusnya sampai menjadi satu pakaian utuh. Setelah menjadi satu pakaian utuh, kemudian menjahit potongan kain berikutnya menjadi satu pakaian utuh lainnya.

Secara terminologi bisnis konfeksi merupakan cara bagi pabrik-pabrik garmen untuk menyelesaikan pesanan yang diterimanya, apabila pesanan tersebut tidak mungkin dikerjakan atau secara ekonomis sudah tidak efisien lagi untuk dikerjakan. Pesanan tidak mungkin dikerjakan, misalnya karena pabrik garmen tersebut sedang *running* sebuah proses produksi, dan tidak mungkin dihentikan hanya untuk mengerjakan satu pesanan yang berbeda. Sedangkan yang dimaksud tidak ekonomis, apabila margin keuntungan yang diperoleh terlalu kecil, sedangkan pabrik garmen tersebut sudah terlanjur menandatangani kontrak produksi dengan pemesan. Margin keuntungan mengecil bisa disebabkan karena keputusan pemerintah untuk menaikkan harga energi atau upah minimum pekerja.

Pesanan-pesanan seperti ini, kemudian disubkontrakkan atau dikonveksikan kepada perusahaan manufaktur kecil. Perusahaan manufaktur kecil ini kemudian dibina oleh pabrik garmen. Pabrik garmen memberikan pembinaan mulai dari cara memotong yang benar, melakukan proses QC (*Quality Control*) sesuai dengan standar perusahaan, dan seterusnya. Perusahaan manufaktur kecil inilah yang kemudian disebut sebagai konfeksi. Dari sinilah awal mula lahirnya bisnis konfeksi di Indonesia. (http://konveksi.web.id/666299-awal-mula-bisnis-konveksi-di-Indonesia/)

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Malayu S.P. Hasibuan (2003: 94) mengemukakan bahwa "Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi waktu, bahan, tenaga dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya".

Sedangkan menurut L.Greenberg yang dikutip Muchdarsyah (2008: 12), mendefinisikan "Produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut".

Sedangkan dalam doktrin pada konferensi Oslo, 1984, yang dikutip Muchdarsyah (2008: 17), tercantum definisi produktivitas yaitu: "produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber *riil* yang makin sedikit."

Berdasarkan beberapa pendapat tentang produktivitas di atas dapat disimpulkan dan ditekankan bahwa produktivitas kerja adalah jumlah produktivitas yang dihasilkan dibandingkan dengan waktu yang diperlukan untuk menghasilkan sejumlah produksi baik berupa barang maupun jasa. Seorang tenaga kerja yang produktif adalah tenaga kerja yang cekatan dan menghasilkan barang dan jasa sesuai mutu yang ditetapkan dengan waktu yang lebih singkat atau bila tenaga kerja tersebut mampu menghasilkan produk atau *output* yang lebih besar dari tenaga kerja yang lain dalam waktu yang lama.

Ciri karyawan atau tenaga kerja yang produktif menurut Dale Timpe seperti yang dikutip oleh Husein Umar (2003: 8) adalah (1) cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat, (2) kompeten secara professional, (3) kreatif dan inovatif, (4) memahami pekerjaan, (5) belajar dengan cerdik, menggunakan logika, efisiensi dan tidak mudah menyerah dalam pekerjaan, (6) dianggap bernilai oleh atasannya, (7) memiliki catatan prestasi yang baik, (8) selalu meningkatkan kualitas diri.

Masalah produktivitas kerja tidak dapat terlepas dari hak setiap tenaga kerja untuk memperoleh kesempatan kerja demi kehidupan yang layak sebagai manusia. Hak untuk dapat menikmati kehidupan yang layak bagi tenaga kerja tidak mungkin dapat diperoleh tanpa jaminan atau upah yang cukup dengan didukung oleh adanya produktivitas tenaga kerja yang tinggi.

2.3.2 Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas kerja merupakan alat manajemen yang penting di semua tingkatan ekonomi. Secara sektoral maupun nasional, produktivitas kerja menunjukkan kegunaannya dalam membantu mengevaluasi penampilan, perencanaan, kebijakan pendapatan, upah dan harga melalui identifikasi faktorfaktor yang mempengaruhi distribusi pendapatan, membandingkan sektor-sektor ekonomi yang berbeda untuk menentukan tingkat pertumbuhan suatu sektor atau ekonomi, mengetahui pengaruh perdagangan internasional terhadap perkembangan ekonomi.

Pengukuran produktivitas terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi, Manfaat lainnya adalah untuk menentukan target, dan kegunaan praktisnya sebagai patokan dalam pembayaran upah karyawan. Kriteria yang dipakai untuk melakukan suatu pengukuran produktivitas kerja lebih mudah dilakukan apabila diketahui jenis bidang pekerjaan yang akan diukur produktivitasnya.

Secara umum jenis bidang pekerjaan dapat dibagi menjadi dua yaitu production job dan non production job.

Selanjutnya dijelaskan bahwa *production job* merupakan suatu bidang pekerjaan yang hasilnya dengan segera dapat dilihat dan dapat dihitung secara langsung yaitu dengan menghitung jumlah produksi yang dicapai dalam satuan waktu tertentu. Sedangkan *non production job* merupakan suatu bidang pekerjaan yang hasilnya tidak dapat dilihat dan dihitung pada saat itu, juga karena faktorfaktor pendukungnya sangat kompleks.

Pengukuran produktivitas tenaga kerja merupakan sesuatu yang menarik, sebab mengukur hasil-hasil tenaga kerja manusia dengan segala masalah-masalah yang bervariasi.

Menurut Hani Handoko (2002: 211) pengukuran produktivitas tenaga kerja dapat dicari dengan rumus:

$$Produktivitas tenaga kerja = \frac{jumlah produk yang dihasilkan}{jam kerja}$$

Dengan adanya pengukuran produktivitas dapat diketahui produktivitasnya menurun atau meningkat untuk selanjutnya perusahaan menentukan kebijakan yang tepat apabila produktivitasnya menurun maupun memberikan penghargaan apabila produktivitasnya meningkat secara intensif.

2.4 Karyawan

2.4.1 Pengertian Karyawan

Karyawan merupakan istilah dari buruh atau tenaga kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, karena tenaga kerja adalah faktor produksi, sehingga dibutuhkan pengelolaan yang baik. Tenaga kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat

mempengaruhi mutu atau kualitas barang yang dihasilkan oleh perusahaan. Rendahnya kualitas tenaga kerja berakibat pada produktivitas dan pendapatan perusahaan. Meskipun semua bahan dan peralatan telah cukup tersedia, suatu usaha konfeksi tidak akan mencapai tujuan bila tidak ditangani oleh tenaga kerja yang berkualitas, sebaliknya apabila tersedia tenaga kerja yang berkualitas mungkin suatu usaha akan mencapai keberhasilan. Masalah tenaga kerja merupakan masalah yang penting untuk menentukan keberhasilan suatu usaha.

2.4.2 Upah

Karyawan jika dilihat dari segi ekonomi adalah seseorang yang digunakan jasa-jasanya untuk mendapatkan imbalan atau upah atau lebih daripada apa yang telah dihasilkan dan selanjutnya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Menurut Edwin B.Filipo dan Moh. Mas'ud yang dikutip Endang Siswati (2002: 29) bahwa penggolongan sistem kerja dalam pemberian upah karyawan dibedakan menjadi lima:

2.4.2.1 Sistem Percobaan

Sistem kerja yang dikenakan pada karyawan yang mulai kerja pada sebuah industri, berlangsung selama tiga bulan.

2.4.2.2 Sistem Harian

Sistem kerja yang menerima upah setiap hari dengan jam kerja penuh.

2.4.2.3 Sistem Bulanan

Sistem karyawan tetap, yang menerima upah setiap satu bulan sekali. Jumlah upah tidak berubah meskipun bekerja penuh.

2.4.2.4 Sistem Borongan

Sistem kerja pada lembaga atau perusahaan baik pemerintah maupun swasta dengan menerima upah berdasarkan satuan kerja yang dicapainya.

2.4.2.5 Sistem Musiman

Sistem kerja yang masa kerjanya selama jangka waktu tertentu, contohnya saat dibutuhkan karyawan tersebut baru dipanggil.

Sistem upah yang telah ditetapkan pemerintah daerah yang sering disebut UMR (Upah Minimum Regional) pada tahun 2011 di kabupaten Semarang yaitu Rp 880.000,00. Dalam pemberian upah, Konfeksi Amanah tidak menggunakan UMR yang telah ditetapkan pemerintah daerah tetapi menggunakan sistem kerja borongan dan sistem kerja harian. Adapun perincian gaji karyawan sebagai berikut: untuk gaji karyawan dengan menggunakan sistem borongan dihitung untuk tiap satuan produksi, yakni Rp 3.000,00 untuk 1 potong kaos, Rp 3.500,00 untuk 1 potong kemeja dewasa dll. Gaji diberikan pada saat karyawan membutuhkannya. Sedangkan gaji karyawan yang menggunakan sistem harian atau bulanan diberikan pada tiap awal bulan sebesar Rp 300.000,00 s/d Rp 450.000,00 tergantung pekerjaan dan lamanya kerja, belum termasuk uang lembur (uang upah yang dibayarkan untuk bekerja diluar jam kerja yang telah ditentukan) dan bonus.

Bonus diberikan pada karyawan yang mampu bekerja dengan tingkat produksi melampui batas yang telah ditentukan perusahaan. Melampui tingkat produksi itu dapat dalam salah satu dari tiga bentuk. Pertama, berdasarkan jumlah unit produksi yang dihasilkan melebihi jumlah yang telah ditetapkan, karyawan menerima bonus atas kelebihan jumlah yang dihasilkannya itu. Kedua, apabila

terjadi penghematan waktu. Artinya, jika karyawan menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan dalam waktu lebih singkat dalam waktu yang seharusnya. Ketiga, bonus yang dibayarkan berdasarkan perhitungan progresif. Artinya, jika seorang karyawan makin lama makin mampu memproduksikan barang dalam jumlah yang semakin besar, makin besar pula bonus yang diterimanya untuk kelebihan produk yang dihasilkannya.(Abdurrahmat Fathoni 2006: 287)

2.4.3 Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja dalam suatu perusahaan sering kali terjadi karena beberapa sebab. Menurut Sondang P. Siagian (1996: 208) ada tiga bentuk pemutusan hubungan kerja yaitu:

2.4.3.1 Pemutusan hubungan kerja atas kemauan karyawan sendiri

Pemutusan hubungan kerja ini terjadi karena adanya karyawan yang memutuskan untuk tidak melanjutkan ikatan kontrak kerja pada perusahaan dengan berbagai alasan. Dalam hal ini perusahaan bersifat sukarela dan bukan karena adanya paksaan. Oleh karena itu, seseorang berhak mengakhiri ikatan tersebut dengan alasan yang beragam. Perusahaan tidak boleh menghalangi, akan tetapi wajib untuk mengetahui alasannya. Teknik yang biasa digunakan untuk menggali informasi tentang alasan itu disebut wawancara keluar.

Ada dua alasan wawancara keluar dilakukan. Pertama, untuk kepentingan perusahaan sendiri di masa depan. Contoh alasan yang digunakan seperti penghasilan yang dianggap tidak memadai, hubungan yang tidak serasi antara yang bersangkutan dengan berbagai pihak misalnya rekan sekerja atau atasannya, kondisi kerja yang tidak memuaskan dan berbagai alasan lain yang sejenis.

Informasi tersebut sangat bermanfaat untuk melakukan perbaikan agar tidak makin banyak karyawan yang tidak puas lalu berhenti. Kedua, agar yang bersangkutan meninggalkan perusahaan dengan sikap yang positif terhadap perusahaan sehingga tidak merusak citra perusahaan yang ditinggalkan.

2.4.3.2 Pemutusan hubungan kerja karena perusahaan memberhentikan sebagian karyawannya

Kategori ini pada umumnya terjadi karena alasan ekonomi akibat perusahaan mengalami kemunduran atau bahkan menderita kerugian. Dalam situasi seperti itu manajemen sering harus mengambil tindakan pengurangan jenis dan intensitas kegiatan perusahaan yang berakibat pada pengurangan jumlah karyawan sehingga sebagian karyawan terpaksa diberhentikan.

Menghadapi kondisi yang tidak menguntungkan ini, kewajiban perusahaan antara lain: (1) menjelaskan kapada karyawan masalah yang sedang dialami perusahaan, (2) menawarkan kepada para karyawan kebijakan yang tidak berakibat pada pemutusan hubungan kerja, misalnya membatalkan atau menunda kenaikan upah serta imbalan finansial lainnya, (3) memberikan pesangon kepada karyawan yang terpaksa diberhentikan, (4) menyatakan secara terbuka bahwa apabila kondisi perusahaan kembali normal, karyawan yang dikenakan pemutusan hubungan kerja itulah yang akan dipanggil kembali apabila karyawan yang bersangkutan masih menginginkannya.

2.4.3.3 Pemutusan hubungan kerja karena karyawan dikenakan sanksi disiplin yang berat

Pemutusan hubungan kerja karena karyawan dikenakan sanksi disiplin yang berat yaitu diberhentikan tidak dengan hormat dan tidak atas permintaan sendiri atau dipecat. Hal ini terjadi apabila karyawan terbukti melakukan tindakan kriminal dan telah dijatuhi hukuman oleh lembaga peradilan yang berwenang yang putusannya mempunyai kekuatan hukum. Keberadaan karyawan yang melakukan pelanggaran tersebut jelas tidak diperlukan lagi karena hanya akan mencemarkan nama baik perusahaan.

Abdurrahmat Fathoni (2006: 163) berpendapat karyawan dapat diberhentikan dalam bekerja karena: (1) atas permintaan sendiri, (2) tidak mampu lagi karena usia, (3) cacat jasmani maupun rohani, (4) karena meninggal dunia.

2.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Menurut Payaman Simanjuntak sebagaimana yang dikutip oleh Taliziduhu Ndraha (2002:45) produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor: (1) Kualitas dan kemampuan fisik karyawan (pendidikan dan pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, kondisi fisik), (2) Sarana pendukung, terdiri dari dua yaitu lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan kesejahteraan pegawai (upah atau gaji, jamsos, sekuriti), (3) Supra sarana (kebijaksanaan pemerintah, hubungan industrial, manajemen).

Menurut Pandji Anoraga (2007: 240) tinggi rendahnya produktivitas kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, etos kerja, tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen, kesempatan berprestasi.

Faktor-faktor yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah motivasi, pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut apabila dijabarkan sebagai berikut:

2.5.1 Motivasi

Motivasi merupakan proses pemberian dorongan kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan perusahaan secara optimal.(Ambar dan Rosidah 2003: 58)

Menurut Bernard Berelson dan Gary A. Stainer, sebagaimana dikutip Muchdarsyah Sinungan (2008:134) motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Kebutuhan–kebutuhan tersebut timbul akibat dari hubungan antar manusia yang hal ini lebih ditekankan pada hubungan yang terjadi di dalam proses produksi yaitu hubungan industrial.

Pendapat lain menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya.(Sondang P. Siagian 2004:138)

Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Suatu bidang usaha pada dasarnya bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi suatu bidang usaha, jika karyawan tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya.

2.5.1.1 Tujuan Pemberian Motivasi

Tujuan dalam pemberian motivasi menurut Hasibuan (2003: 97) yaitu:

2.5.1.1.1 Mendorong semangat kerja karyawan

Memberi motivasi kepada karyawan yaitu dengan memberikan penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, memberikan penjelasan kepada karyawan tentang latar belakang atau alasan pemberian tugas, menghargai hasil kerja karyawan.

2.5.1.1.2 Meningkatkan kepuasan kerja karyawan

Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan maka akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa atas pelaksanaan tugas-tugasnya. Menurut Fathoni (2006: 129) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor: (1) balas jasa yang adil dan layak, (2) penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, (3) suasana dan lingkungan pekerjaan, (4) peralatan yang menunjang pekerjaan, (5) sikap pimpinan dalam pekerjaannya.

2.5.1.1.3 Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Memberikan dorongan dari dalam diri seorang karyawan untuk bekerja dengan baik agar menghasilkan produk yang berkualitas. Sedangkan metodemetode yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas adalah dengan cara perbaikan produk dan proses, perbaikan pekerjaan, metode motivasi karyawan.

2.5.1.1.4 Mempertahankan loyalitas karyawan

Selalu setia terhadap profesi yang ditekuni, tidak mudah putus asa atau pantang menyerah artinya menghadapi kegagalan dengan sikap sabar dan rendah hati serta semakin merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang gagal.

2.5.1.1.5 Menciptakan hubungan kerja yang baik

Manajemen dapat membantu proses ini dengan menyediakan sarana sosialisasi sehingga menimbulkan suasana akrab, kondisi kerja nyaman, menarik dan aman, karyawan akan memberikan penilaian positif.

2.5.1.1.6 Meningkatkan kreativitas karyawan

Dengan didukung fasilitas yang memadai, peralatan yang canggih karyawan dapat meningkatkan kreativitasnya.

2.5.1.1.7 Mempertinggi tanggung jawab karyawan terhadap tugas–tugasnya

Bertanggungjawab dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku di tempat kerja, karyawan yang memiliki tanggung jawab yang tinggi berarti diberi tugas apapun selalu siap dan tugas diselesaikan dengan baik, rapi dan cepat. Berpikir dan berprinsip tugas adalah tanggung jawab dan kepercayaan, oleh karena itu harus dilaksanakan dengan sepenuh hati.

Hakikatnya motivasi karyawan dan pengusaha berbeda karena adanya perbedaan kepentingan maka perlu diciptakan motivasi yang searah untuk mencapai tujuan bersama dalam rangka kelangsungan usaha dan tenaga kerja, sehingga apa yang menjadi kehendak dan cita-cita kedua belah pihak dapat diwujudkan.

2.5.2 Pendidikan

Menurut Achmad Munib (2006: 27) dalam arti yang luas pendidikan berisi tiga pengertian, yaitu pendidikan, pengajaran dan pelatihan. Ketiga istilah tersebut mengandung pengertian yang berbeda. Ketiga istilah tersebut akan lebih jelas jika dilihat dalam konteks kata kerjanya dalam bentuk mendidik, mengajar dan melatih. Istilah mendidik menurut Darji Darmodiharjo menunjukkan usaha yang lebih ditujukan kepada pengembangan budi pekerti, semangat, kecintaan, rasa kesusilaan, ketakwaan dan lainnya. Istilah mengajar menurut Sikun Pribadi berarti memberi pelajaran tentang berbagai ilmu yang bermanfaat bagi perkembangan intelektualnya. Sedangkan istilah melatih, merupakan suatu usaha untuk memberi sejumlah keterampilan tertentu, yang dilakukan secara berulang-ulang, sehingga akan terjadi suatu pembiasaan dalam bertindak. Dalam rangka pengembangan diri dibutuhkan pendidikan dan pelatihan agar manusia sebagai pekerja menjadi profesional dibidang tugasnya.

Pengertian pendidikan menurut Undang – Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah sebagai berikut: "Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara."

Menurut Soedarmayanti (2001: 32) bahwa melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematik agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari.

Berdasarkan beberapa definisi tentang pendidikan di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah segala usaha yang dilakukan untuk menyiapkan peserta didik agar mampu mengembangkan potensi yang dimiliki secara menyeluruh dalam memasuki kehidupan di masa yang akan datang.

2.5.2.1 Jalur Pendidikan

Hakekatnya pendidikan merupakan proses yang berlangsung seumur hidup dan dilaksanakan di dalam lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat. Oleh karena itu pendidikan adalah tanggung jawab bersama antara keluarga, masyarakat dan pemerintah.

Menurut UU No.20 tahun 2003 pasal 13 mengemukakan bahwa kegiatan pendidikan dilaksanakan melalui tiga jalur yang terdiri atas pendidikan formal, nonformal, dan informal yang saling dapat melengkapi.

Pendidikan formal yang sering disebut pendidikan persekolahan, berupa rangkaian jenjang pendidikan yang telah baku mulai dari jenjang sekolah dasar sampai perguruan tinggi. Adapun ciri-ciri dari pendidikan formal adalah: (1) tempat berlangsungnya kegiatan proses pembelajaran di gedung sekolah, (2) untuk menjadi peserta didik ada persyaratan khusus yang harus dipenuhi misalnya usia, (3) memiliki jenjang pendidikan secara jelas, (4) kurikulumnya disusun secara jelas untuk setiap jenjang dan jenisnya, (5) materi pembelajaran bersifat

akademis, (6) pelaksanaan proses pendidikan memakan waktu yang cukup lama, (7) ada ujian formal yang disertai dengan pemberian ijazah, (8) penyelenggara pendidikan adalah pemerintah atau swasta, (9) tenaga pengajar harus memiliki klasifikasi tertentu sebagaimana yang ditetapkan dan diangkat untuk tugas tersebut, (10) diselenggarakan dengan menggunakan administrasi yang relatif seragam.

Pendidikan nonformal diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat. Pendidikan nonformal berfungsi mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian professional. Pendidikan nonformal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik. Satuan pendidikan nonformal terdiri atas lembaga kursus, lembaga pelatihan, kelompok belajar serta satuan pendidikan yang sejenis.

Ciri-ciri dari pendidikan nonformal antara lain adalah (1) penyelenggaraan kegiatan proses pembelajaran dapat dilakukan di luar gedung sekolah, (2) adakalanya usia menjadi persyaratan, tetapi tidak merupakan suatu keharusan, (3) pada umumnya tidak memiliki jenjang yang jelas, (4) adanya program tertentu

yang khusus hendak ditangani, (5) pendidikannya relatif berlangsung secara singkat, (6) kadang-kadang ada ujian dan biasanya peserta mendapatkan sertifikat.

Pendidikan informal jenjang pendidikannya dilakukan oleh keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar secara mandiri. Hasil pendidikan informal diakui sama dengan pendidikan formal dan nonformal setelah peserta didik lulus ujian sesuai dengan standar pendidikan. Ciri-ciri dari pendidikan informal antara lain (1) dapat dilakukan dimana saja dan tidak terikat oleh hal-hal yang formal, (2) tidak ada persyaratan apapun, (3) tidak berjenjang, (4) tidak ada program yang direncanakan secara formal, (5) tidak ada materi tertentu yang harus tersaji secara formal, (6) berlangsung sepanjang hayat, (7) tidak ada ujian, (8) tidak ada lembaga tertentu sebagai penyelenggaranya.

Tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan, baik melalui jalur pendidikan formal, non formal maupun informal. Karena setiap penggunaan teknologi hanya akan dapat dikuasai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang handal.

Umumnya orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas yang dapat mendorong pekerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif. Tanpa bekal pendidikan dan pelatihan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru di dalam cara atau suatu sistem kerja.

2.5.3 Disiplin Kerja

Disiplin dalam kamus umum Bahasa Indonesia susunan W.J.S Poerwadarminta adalah:

2.5.3.1 Latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu mentaati tata tertib

2.5.3.2 Ketaatan pada aturan dan tata tertib

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma–norma sosial yang berlaku.(Fathoni 2006: 172)

Pendapat lain menyatakan bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.(Ambar dan Rosidah 2003: 236)

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu konfeksi, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit untuk konfeksi tersebut dalam mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuan.

Banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Menurut Abrurrahmat Fathoni (2006: 173) indikator-indikator tersebut diantaranya adalah:

2.5.3.2.1 Keteladanan pimpinan

Pemimpin merupakan panutan langsung seorang karyawan dalam bekerja.

Apabila seorang pemimpin tidak mempunyai kedisiplinan yang tinggi maka akan dapat dipastikan karyawannya akan meniru tindakan tersebut.

2.5.3.2.2 Balas jasa

Memberikan upah sesuai dengan pekerjaan, memberikan upah tunjangan kesehatan, memberikan hiburan yaitu rekreasi. Setiap karyawan menginginkan upah yang sesuai dengan pekerjaannya, karena upah merupakan satu alat pemuas kebutuhan fisiologis dan dapat digunakan untuk meningkatkan kedisiplinan.

2.5.3.2.3 Keadilan

Perlakuan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan memandang kewajiban dan hak karyawan secara adil. Dengan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan yang harus dihormati semua pihak untuk menciptakan harmonisasi agar tidak terjadi kesenjangan sosial didalamnya. Dalam hal ini perusahaan harus memenuhi hak karyawan dan begitu pula sebaliknya karyawan harus melaksanakan apa yang menjadi kewajibannya.

2.5.3.2.4 Waskat (pengawasan melekat)

Adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan karena dengan waskat ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

2.5.3.2.5 Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin

takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

2.5.3.2.6 Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Peraturan yang telah ditetapkan perusahaan harus ditaati oleh seluruh karyawan yang ada dan tidak menitik beratkan pada salah satu pihak. Tentu saja apabila ada karyawan yang melanggar akan mendapatkan sanksi kerja.

Tidak dapat disangkal bahwa selalu ada kemungkinan karyawan tertentu menampilkan perilaku yang melanggar kedisiplinan sehingga harus dikenakan sanksi disiplin. Pelanggaran yang dilakukan karyawan pun dapat diklasifikasikan, mulai dari yang ringan hingga yang paling berat tergantung pada bobot pelanggaran. Menurut Sondang P. Siagian (1996: 206) langkah-langkah yang biasa ditempuh dalam pengenaan sanksi diantaranya berupa teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas oleh atasan langsung, pemberhentian sementara, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, pemberhentian tidak dengan hormat dan tidak atas permintaan sendiri atau pemecatan.

Kewajiban perusahaan dalam hal pengenaan sanksi ialah bertindak adil terhadap para karyawannya dan tidak berdasarkan emosi atau dengan menggunakan berbagai pertimbangan yang subyektif dan irrasional. Artinya karyawan yang akan dikenai sanksi disiplin berhak memperoleh perlakuan yang adil dan manusiawi.

Manusia sukses adalah manusia yang mampu mengatur, mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Maka erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin. Mengingat erat hubungan disiplin dengan produktivitas maka disiplin mempunyai peran sentral dalam membentuk pola kerja dan etos kerja produktif.

Disiplin dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu, tenaga dan biaya.

2.5.4 Keterampilan

Keterampilan adalah kecakapan untuk menyelesaikan tugas.(www.KamusBahasaIndonesia.org)

Menurut M. Dalyono (2009: 214) keterampilan adalah kegiatan yang berhubungan dengan urat-urat saraf dan otot-otot (*neuromuscular*) yang lazimnya tampak pada kegiatan jasmaniah seperti menulis, mengetik, olahraga, menjahit dan sebagainya. Meskipun sifatnya motorik namun keterampilan itu memerlukan koordinasi gerak yang teliti dan kesadaran yang tinggi.

Affandi (1996: 43) merumuskan tujuan dalam memiliki keterampilan adalah sebagai berikut: (1) sebagai bekal untuk memenuhi kebutuhan hidup, karena pada dasarnya memiliki keterampilan berarti seseorang dapat mengerjakan sesuatu yang dapat menghasilkan barang atau jasa, (2) sebagai bekal seseorang dalam menciptakan pekerjaan baik untuk dirinya sendiri maupun orang lain.

Keterampilan pada dasarnya menunjukkan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Kemampuan itu biasanya diperoleh melalui latihan,

baik secara formal maupun informal. Secara formal apabila latihan dilakukan di suatu lembaga pendidikan khusus. Sedangkan secara informal apabila latihan dilakukan di lingkungan masyarakat. Pendidikan dan latihan akan menambah pengetahuan dan keterampilan seseorang.

Setiap pekerjaan mempunyai kriteria tersendiri dalam mengukur keterampilan pelakunya. Dalam hal ini seorang karyawan atau tenaga kerja yang bekerja di suatu konfeksi harus memiliki keterampilan dalam bidang menjahit. Kriteria dalam mengukur keterampilan di bidang menjahit dapat dilihat dari hasil kerja dan kecepatan kerjanya.

2.5.4.1 Hasil Kerja

Hasil kerja menurut J.S Badudu dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia tahun 2003 adalah sesuatu yang diperoleh atau didapatkan karena melakukan sesuatu hal, hal yang dimaksud disini adalah kegiatan menjahit. Menjahit adalah kegiatan meletakkan atau menyambung dengan benang dan jarum (KBBI tahun 2002) sedangkan benda yang dihasilkan dari kegiatan menjahit adalah pakaian jadi.

Hasil kerja yang dimaksud disini adalah barang atau benda yang dihasilkan dari kegiatan menjahit yang dilakukan karyawan bagian produksi berupa pakaian jadi. Mutu barang dapat dilihat dari kualitas produkdan kerapihan dalam penyelesaian akhir menjahit. Menurut standar hasil jahitan di konfeksi tersebut, jahitan dikatakan baik apabila: (1) hasil setikan mesin bagus, (2) benang sum tidak kelihatan, (3) hasil jahitan rapi, (4) ketepatan ukuran, (5) kesesuaian model.

2.5.4.2 Kecepatan kerja

Kecepatan kerja berhubungan dengan waktu penyelesaian menjahit. Untuk mencapai jumlah yang maksimal karyawan harus menggunakan waktu sebaikbaiknya sehingga karyawan harus efektif. Yang dimaksud efektif di sini adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa dengan mutu tertentu dan tepat pada waktunya. (Fathoni 2006: 29). Karyawan harus dapat menyelesaikan satu busana dalam waktu relatif singkat dengan hasil jahitan yang bagus, rapi dan halus.

Keterampilan banyak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, keterampilan karyawan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus dan lain-lain. Apabila karyawan semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Karyawan akan lebih menjadi terampil apabila mempunyai kecakapan (Ability) dan pengalaman (Experience) yang cukup.

2.5.5 Etos Kerja

Menurut Zubair Akhmad Kharis yang dikutip oleh Jansen H. Sinamo (2002: 65) etos berasal dari etika (etimologi) berasal dari bahasa Yunani yaitu watak kesulitan, adat atau cara hidup.

PERPUSTAKAAN

Kerja adalah perbuatan melakukan sesuatu, sesuatu yang dilakukan, melakukan atau diperbuat (Poerdarminto 1996: 768). Kerja tidak lebih daripada sekedar mencari nafkah atau membangun karier, tetapi memiliki misi yang lebih daripada itu, seperti pembangunan ekonomi bangsa, pelestarian bumi,

pembangunan demokrasi dan idealisme lain yang agung dan besar.(Jansen H Sinamo 2002:169)

Etos kerja dapat diartikan sebagai sikap terhadap kerja, pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri tentang kerja atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok atau suatu bangsa.

Etos kerja berhubungan dengan penilaian kerja, setiap karyawan memiliki perasaan atau sikap terhadap kerja yang dilakukan dan sikap tersebut tidak sama setiap karyawan. Ketidaksamaan sikap tersebut mengakibatkan hasil yang dicapainya pun berbeda. Penilaian kerja adalah bagian dari etos kerja, sedangkan etos kerja adalah buah dari keyakinan yang berakar dalam nilai-nilai kerja tertentu yang terwujud dalam perilaku kerja. Etos kerja merupakan dasar keberhasilan baik keberhasilan pada pribadi, kelompok dan masyarakat.(Jansen H Sinamo 2002: 4)

Menurut Toto Tasmara (2002:73) ciri-ciri orang yang mempunyai etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan keyakinan bahwa bekerja itu ibadah, adapun ciri-cirinya adalah:

- 2.5.5.1 Disiplin, kemampuan seseorang untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walaupun dalam situasi yang menekan, pribadi yang berdisiplin sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaan serta penuh tanggung jawab memenuhi kewajibannya. Disiplin merupakan masalah kebiasaan dari diri seseorang.
- 2.5.5.2 Tanggung jawab, karyawan yang memiliki tanggung jawab yang tinggi berarti diberi tugas apapun selalu siap dan akan memyelesaikan tugasnya dengan baik, rapi dan cepat.

- 2.5.5.3 Dedikasi kerja, karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi dapat diukur dari rasa memiliki terhadap perusahaan tempat bekerja. Rasa memiliki ini ditunjukkan dari sikap hemat baik dari segi bahan, waktu, tenaga dan biaya.
- 2.5.5.4 Loyal, adalah selalu setia terhadap profesi yang ditekuni. Tidak mudah putus asa atau pantang menyerah artinya adalah menghadapi kegagalan dengan sikap sabar dan rendah hati serta merasa semakin tertantang untuk menyelesaikan tugas yang gagal.
- 2.5.5.5 Bersifat jujur, jujur merupakan komponen nilai rohani dari seseorang yang jujur memperlihatkan sikap yang berpihak kepada kebenaran dan sikap moral yang terpuji. Perilaku jujur diikuti dengan sikap tanggung jawab atas apa yang diperbuat.
- 2.5.5.6 Mandiri, adalah keinginan untuk memperoleh hasil dan usaha atas karsa dan karya yang dibuahkan dari dirinya sendiri, merasa bahagia apabila memperoleh sesuatu dari prestasinya sendiri.

Tinggi rendahnya etos kerja seseorang banyak dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan faktor diri seseorang. Seseorang karyawan yang mempunyai etos kerja tinggi akan mengerjakan pekerjaannya lebih bersemangat dan menekuni pekerjaannya dengan tanggung jawab besar.

2.5.6 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dari karyawan yang dimaksud disini termasuk hubungan kerja antar karyawan, hubungan karyawan dengan pimpinan, serta kesehatan dan keselamatan kerja. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian karena sering karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan dalam kelompok

kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan, hal ini akan mengganggu kerja karyawan.

Menurut Fathoni (2006: 158) sistem kerja yang merupakan faktor penyebab suatu kecelakaan kerja disebabkan oleh (1) tempat yang tidak baik, (2) alat atau mesin yang tidak mempunyai sistem pengamanan yang sempurna, (3) kerusakan tempat kerja (pabrik, kantor), bahan-bahan kondisi kerja yang kurang tepat, (4) kondisi kebersihan yang kurang baik, pengaturan pembuangan kotoran yang kurang lancar, tempat kerja yang sangat kotor, (5) kondisi penerangan yang kurang mendukung, gelap atau silau, (6) kondisi ruangan yang sangat pengab, (7) fasilitas pengamanan pakaian atau peralatan lainnya yang kurang mendukung terhadap pengamanan kerja.

Lingkungan dan kondisi kerja yang baik akan mendorong karyawan senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas. Menurut Rulanti S (1979: 125) lingkungan dan kondisi yang baik yaitu:

2.5.6.1 Kenyamanan tempat kerja

Kenyamanan tempat kerja misalnya dinding dan lantainya tidak lembab, ada WC dan kamar mandinya, tidak berdekatan dengan penimbunan sampah.

Untuk memberikan kesan ruangan lebih luas, dinding bangunannya dibuat dari kaca.

2.5.6.2 Ventilasi yang cukup

Ruangan kerja yang tidak pengab dan mempunyai ventilasi yang memadai sehingga pertukaran hawa yang segar dapat terjamin.

2.5.6.3 Penerangan lampu yang memadai

Penerangan harus cukup baik dan tidak menyilaukan. Cahaya yang menyilaukan dapat merusak penglihatan, mempercepat kelelahan mata, dan juga dapat mengurangi efisiensi kerja. Yang diartikan penerangan yang baik ialah sumber cahaya yang tidak menyilaukan tetapi cukup membuat penglihatan jelas dan terang, tidak mengganggu mata dan tidak memancarkan panas yang berlebihan.

Kondisi-kondisi tersebut apabila tidak diperhatikan maka dapat menyebabkan berbagai hal negatif seperti cepat lelah, sesak nafas yang dapat berakibat fatal bagi karyawan yang bersangkutan dan bagi perusahaan seperti terjadinya kecelakaan terutama bagi karyawan yang harus mengoperasikan mesin-mesin dalam penyelesaian tugasnya. Faktor ini sangat penting mendapat perhatian karena seorang karyawan menggunakan sepertiga hidupnya dalam lingkungan kerjanya setiap hari.

Menurut Pandji Anoraga (2005: 18) kondisi kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang harmonis, tidak tegang, tidak suram atau tidak menimbulkan rasa asing merupakan syarat bagi timbulnya gairah kerja.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif dikarenakan variabel yang diteliti bersifat mandiri tanpa menggabungkan atau membuat perbandingan dengan variabel yang lain. Selain itu penelitian deskriptif menggunakan keadaan yang sebenarnya melalui tempat-tempat penelitian. Data yang diperoleh bersifat kuantitatif yang berwujud angka-angka, hasil perhitungan diproses dengan cara dijumlahkan, dibandingkan dan diperoleh presentase. Sehubungan dengan pendekatan tersebut, maka dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan metode analisis data deskriptif presentase.

3.2 Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian.(Suharsimi Arikunto 2006: 130). Sedangkan menurut Sugiyono (2010: 117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dibatasi sebagai sejumlah penduduk atau individu yang paling sedikit mempunyai satu sifat yang sama. Populasi yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah populasi yang terbatas dan bersifat homogen. Terbatas artinya dibatasi hanya karyawan pada konfeksi Amanah di Gunungpati, dan bersifat homogen berarti populasi dalam penelitian ini memiliki persamaan ialah bekerja pada bagian yang sama yaitu bagian operator jahit. Populasi dalam

penelitian ini adalah semua karyawan bagian operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati yang berjumlah 40 orang. Untuk lebih jelasnya lihat di lampiran 5 halaman 105.

3.3 Sampel

Sampel adalah sebagian yang diambil dari populasi yang diteliti (Suharsimi 2006: 131). Suharsimi Arikunto (2006: 132) menyatakan jika jumlah subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sebagai populasi. Karena dalam penelitian ini populasinya kurang dari 100, maka pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan penelitian populasi atau teknik total sampling. Data lengkap mengenai sampel terdapat pada lampiran 1 halaman 98.

3.4 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian.(Suharsimi Arikunto 2006: 118). Sedangkan menurut Sugiyono (2010: 60) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari.

Variabel dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.5.1 Metode Observasi

Metode observasi adalah kegiatan pemusatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera seperti penglihatan, penciuman, perabaan.(Suharsimi Arikunto 2006: 156)

Metode observasi pada penelitian ini digunakan sebagai data pendukung dari metode utama. Cara pengambilan observasi dengan menggunakan pedoman wawancara kepada pemilik konfeksi untuk mendapatkan informasi awal tentang berbagai permasalahan yang ada.

3.5.2 Metode Angket

Metode angket merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau tentang hal-hal yang diketahui.(Suharsimi Arikunto 2006: 151). Metode angket merupakan metode utama yang diambil untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan metode angket untuk mengungkap data tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit yang bekerja di konfeksi Amanah di Gunungpati. Angket yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa sejumlah pertanyaan tertulis yang telah disediakan disertai alternatif jawaban. Bentuk angket yang digunakan adalah angket tertutup yaitu berbentuk pilihan ganda dengan empat alternatif jawaban sehingga responden tinggal memilih salah satu alternatif jawaban yang menurut responden jawaban tersebut sesuai dengan kondisi atau keadaan yang dialami karyawan atau sesuai dengan pendapat karyawan itu sendiri.

Hal-hal yang di ukur peneliti dalam instrumen angket yaitu tentang faktorfaktor yang mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit antara lain motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, etos kerja dan lingkungan kerja. Untuk lebih jelasnya lihat di lampiran 6 halaman 106.

3.6 Validitas dan Reliabilitas Instrumen

3.6.1 Validitas Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Suharsimi Arikunto 2006: 168). Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur instrumen yang digunakan dan dapat mengungkapkan data dan variabel yang dikatakan tepat. Uji validitas menggunakan rumus kolerasi *product moment* (Suharsimi Arikunto 2006: 256).

Rumus Validitas:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{(N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)(N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

Keterangan:

 r_{xy} = koefisien korelasi X terhadap Y

N = jumlah responden

 $\sum X$ = jumlah skor butir

 $\sum Y$ = jumlah skor total

 $\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor butir

 $\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor total

 $\sum XY$ = jumlah perkalian skor butir dengan skor total

Uji coba dilakukan pada 20 orang karyawan bagian operator jahit usaha Konfeksi Cahaya jalan Gondang Raya No. 4 Tembalang. Didapat dari hasil uji coba, dengan taraf signifikan 5% dan N= 20, diperoleh r_{tabel} = 0,444. Instrumen tersebut dikatakan valid karena $r_{xy} > r_{tabel}$. Dari hasil uji coba diketahui bahwa soal no 8, 13, 31, 49, 52 dan 56 tidak valid. Untuk selanjutnya keenam soal

tersebut dihilangkan. Rincian hasil perhitungan validitas angket terdapat pada lampiran 2 halaman 99.

3.6.2 Reliabilitas Instrumen

"Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik" (Suharsimi Arikunto 2006: 178).Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut dapat memberikan hasil yang sama (konsisten) untuk sebuah subyek, walaupun digunakan untuk mengukur berkalikali dalam waktu yang berbeda dan pengamat yang berbeda. Rumus yang digunakan adalah rumus alpha. Rumus alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0.(Suharsimi Arikunto 2006:196). Penelitian ini skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai yaitu 1 sampai 4.

$$\mathbf{r}_{11} = \left[\frac{\mathbf{k}}{(\mathbf{k} - 1)}\right] \left[1 - \frac{\Sigma \sigma_{\mathbf{b}}^{2}}{\sigma_{1}^{2}}\right]$$

Keterangan:

 r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

 $\Sigma \sigma_{\rm b}^2$ = jumlah varian butir

 σ_1^2 = varian total

Didapat dari hasil uji coba, dengan taraf signifikan 5% dan N=20, diperoleh $r_{tabel}=0,444$ dan $r_{11}=0,958$. Dapat disimpulkan bahwa instrument reliabel karena $r_{11}>r_{tabel}$. Perhitungan lengkap mengenai reliabilitas angket terdapat pada lampiran 3 halaman 103.

3.7 Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah metode analisis *deskriptif* persentase (DP). Analisis Deskriptif Persentase digunakan untuk menggambarkan suatu keadaan atau fenomena (Suharsimi Arikunto 2002:213). Analisis Diskriptif persentase dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui faktor–faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit Konfeksi Amanah di Gunungpati. Analisis diskriptif persentase ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100$$

Keterangan:

% = persentase skor yang diperoleh

n = jumlah skor yang diperoleh

N = jumlah skor ideal (skor maksimum tiap butir soal x jumlah butir x jumlah responden)

Jumlah skor pada jawaban responden yang diperoleh dengan memberi skor pada jawaban yang mempunyai faktor sangat tingggi = 4, tinggi = 3, sedang = 2, dan rendah = 1. Hasil perhitungan tersebut dikonsultasikan dengan tabel deskriptif persentase dikelompokkan dalam 4 kategori. Menentukan interval nilai sebagai dasar mengklasifikasikan hasil perhitungan penerapan dengan cara:

Menentukan skor persentase tertinggi dan terendah

Skor tertinggi =
$$\frac{\text{bobot nilai tertinggi}}{\text{bobot nilai terbesar}} \times 100\%$$

= $\frac{4}{4} \times 100\% = 100\%$

Skor terendah =
$$\frac{\text{bobot nilai terendah}}{\text{bobot nilai terbesar}} \times 100\%$$

= $\frac{1}{4} \times 100\% = 25\%$

Menentukan rentang skor = skor tertinggi – skor terendah

$$= 100\% - 25\% = 75\%$$

Menentukan interval nilai

Interval nilai =
$$\frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{banyaknya klasi ikasi}} = \frac{100 - 25}{4} = 18,75$$

Sehingga didapat persentase maksimum = 100%

Persentase minimum = 25%

Rentangan persentase = 100% - 25% = 75%

Interval persentase = 75% : 4 = 18,75%

Untuk mengetahui kriteria faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, dilakukan dengan mengkategorikan masing-masing variabel, sub variabel dan indikator.

Tabel 3.1 Persentase dan Kriteria Penilaian Hasil Penalitian

Persentase interval	Kriteria
81,26 % sampai dengan 100 %	Sangat Tinggi
62,51 % sampai dengan 81,25 %	Tinggi
43,76 % sampai dengan 62,50 %	Sedang
25,0 % sampai dengan 43,75 %	Rendah

Sumber data: Sudjana 2002:91

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Hasil penelitian diperoleh dari data yang diambil dengan menggunakan instrumen yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

4.1.1 Hasil Analisis Deskriptif Persentase

Data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan angket kepada 40 karyawan bagian operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati. Data ini kemudian dianalisa dengan rumus statistik yang telah ditetapkan dalam bab tiga.

Penelitian ini terdiri atas satu variabel yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit.

Untuk mendapatkan gambaran tentang karakteristik variabel penelitian, data diolah dengan menggunakan analisis deskriptif persentase. Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui keseluruhan skor faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit total sebesar 6147 (lampiran 9), dari rentangan skor yang ditetapkan 54 sampai 216. Didapatkan dari rata-rata total persentase skor faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit sebesar 71,15%. Berdasarkan kriteria persentase hasil penelitian yang telah ditetapkan (tabel 4.1), hasil yang diperoleh terletak pada kriteria persentase antara (62,51% -81,25%). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hasil yang diperoleh termasuk kategori tinggi.

Di bawah ini akan diuraikan hasil penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit pada masing-masing sub variabel. Berikut ini disajikan skor rata-rata hasil penelitian.

Tabel 4.1 Rata-Rata Skor Sub Variabel Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Operator Jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati Semarang

No	Sub Variabel	% Skor	Kriteria
1.	Motivasi	69,83%	Tinggi
2.	Pendidikan	60,42%	Rendah
3.	Disiplin Kerja	72,77%	Tinggi
4.	Keterampilan	81,63%	Sangat Tinggi
5.	Etos Kerja	75,47%	Tinggi
6.	Lingkungan Kerja	71,65%	Tinggi
	Rata-Rata	71,15%	Tinggi

Sumber data: Penelitian tahun 2011

Terlihat dari tabel 4.1 rata-rata faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati mencapai 71,15% dan berada pada interval 62,51 – 81,25 termasuk dalam kategori tinggi. Jika ditinjau lebih lanjut dari enam faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati maka faktor tertinggi adalah faktor keterampilan 81,63%, selanjutnya faktor etos kerja 75,47%, faktor disiplin kerja 72,77%, faktor lingkungan kerja 71,65%, faktor motivasi 69,83% dan yang terendah adalah faktor pendidikan 60,42%.

4.1.1.1 Faktor Motivasi

Faktor motivasi merupakan dorongan yang ada dari diri seorang karyawan untuk bekerja dengan tujuan untuk mendapatkan upah, aktualisasi diri ataupun

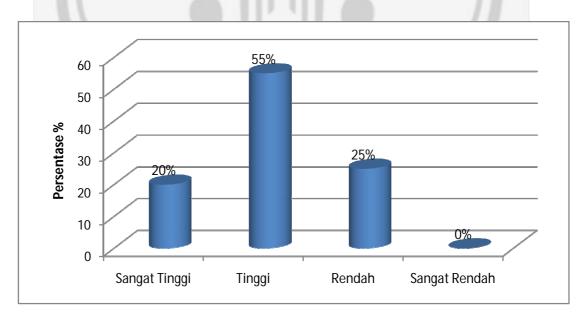
tujuan yang lainnya. Motivasi dapat timbul dari diri sendiri dan dapat timbul dari luar diri seseorang. Gambaran tentang pengaruh faktor motivasi terhadap produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2 Deskripsi Hasil Penelitian Faktor Motivasi

Interval	Kriteria	Jumlah Responden	Persentase (%)
81,26 % < % ≤ 100 %	Sangat Tinggi	8	20,00
62,51% < % \le 81,25%	Tinggi	22	55,00
43,76% < % ≤ 62,50%	Rendah	10	25,00
25,00% < % ≤ 43,75%	Sangat Rendah	0	0
Jumlah		40	100

Sumber data: Penelitian Tahun 2011

Apabila digambarkan dalam bentuk grafik, diperoleh gambaran sebagai berikut:



Grafik 4.1 Faktor Motivasi dalam Mempengaruhi Produktivitas karja Operator Jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati Semarang

Berdasarkan tabel dan grafik di atas, diketahui bahwa tingkat faktor motivasi dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit mencapai 20,00% (8 orang) termasuk kategori sangat tinggi, sebesar 55,00% (22 orang) tingkat faktor motivasi dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit termasuk kategori tinggi dan 25,00% (10 orang) tingkat faktor motivasi dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit termasuk kategori rendah.

Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa faktor motivasi dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati termasuk kategori tinggi.

Untuk mendapatkan gambaran masing-masing indikator, berikut akan dipaparkan satu persatu.

4.1.1.1.1 Penerimaan Upah

Ditinjau dari kriteria yang telah ditetapkan (tabel 4.3), diperoleh gambaran mengenai aspek penerimaan upah dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati, yaitu termasuk kategori sangat tinggi 9 orang (22,50%), kategori tinggi 14 orang (35,00%), kategori rendah 17 orang (42,50%) dan kategori sangat rendah 0.

Deskripsi aspek penerimaan upah dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit dapat dilihat pada tabel 4.3 dan lampiran 10.

Tabel 4.3 Deskripsi Hasil Penelitian Aspek Penerimaan Upah

Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
		Responden	
81,26 % < % ≤ 100 %	Sangat Tinggi	9	22,50
$62,51\% < \% \le 81,25\%$	Tinggi	14	35,00
$\boxed{43,76\% < \% \le 62,50\%}$	Rendah	17	42,50
25,00% < % ≤ 43,75%	Sangat Rendah	0	0
Jumlah	1 7	40	100

Sumber data: Penelitian Tahun 2011

Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa aspek penerimaan upah dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati termasuk kategori tinggi.

4.1.1.1.2 Dukungan Atasan terhadap Karyawan dalam Bekerja

Ditinjau dari kriteria yang telah ditetapkan (tabel 4.4), diperoleh gambaran mengenai aspek dukungan atasan terhadap karyawan dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit, yaitu termasuk kategori sangat tinggi 19 orang (47,50%), kategori tinggi 12 orang (30,00%), kategori rendah 9 orang (22,50%) dan kategori sangat rendah 0.

Deskripsi aspek dukungan atasan terhadap karyawan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.4 dan lampiran 10.

Tabel 4.4 Deskripsi Hasil Penelitian Aspek Dukungan Atasan terhadap Karyawan dalam Bekerja

Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
		Responden	

81,26 % < % ≤ 100 %	Sangat Tinggi	19	47,50
62,51% < % ≤ 81,25%	Tinggi	12	30,00
43,76% < % ≤ 62,50%	Rendah	9	22,50
25,00% < % ≤ 43,75%	Sangat Rendah	0	0
Jumlah		40	100

Sumber data: Penelitian Tahun 2011

Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa aspek dukungan atasan terhadap karyawan dalam bekerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati termasuk kategori tinggi.

4.1.1.1.3 Pengakuan Perusahaan Terhadap Prestasi Kerja

Ditinjau dari kriteria yang telah ditetapkan (tabel 4.5), diperoleh gambaran mengenai aspek pengakuan perusahaan terhadap prestasi kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit, yaitu termasuk kategori sangat tinggi 12 orang (30,00%), kategori tinggi 18 orang (45,00%), kategori rendah 10 orang (25,00%) dan kategori sangat rendah 0.

Deskripsi aspek pengakuan perusahaan terhadap prestasi kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit dapat dilihat pada tabel 4.5 dan lampiran 10.

Tabel 4.5 Deskripsi Hasil Penelitian Aspek Pengakuan Perusahaan Terhadap Prestasi Kerja

Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
		Responden	
81,26 % < % ≤ 100 %	Sangat Tinggi	12	30,00
62,51% < % ≤ 81,25%	Tinggi	18	45,00

$\boxed{43,76\% < \% \le 62,50\%}$	Rendah	10	25,00
25,00% < % ≤ 43,75%	Sangat Rendah	0	0
Jumlah		40	100

Sumber data: Penelitian Tahun 2011

Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa aspek pengakuan perusahaan terhadap prestasi kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati termasuk kategori tinggi.

4.1.1.1.4 Kebanggaan akan Pekerjaan

Ditinjau dari kriteria yang telah ditetapkan (tabel 4.6), diperoleh gambaran mengenai aspek kebanggaan akan pekerjaan dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit, yaitu termasuk kategori sangat tinggi 7 orang (17,50%), kategori tinggi 17 orang (42,50%), kategori rendah 11 orang (27,50%) dan kategori sangat rendah 5 orang (12,50%).

Deskripsi aspek kebanggaan akan pekerjaan dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit dapat dilihat pada tabel 4.6 dan lampiran 10.

Tabel 4.6 Deskripsi Hasil Penelitian Aspek Kebanggaan akan Pekerjaan

Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
		Responden	
81,26 % < % ≤ 100 %	Sangat Tinggi	7	17,50
$\boxed{62,51\% < \% \le 81,25\%}$	Tinggi	17	42,50
$\boxed{43,76\% < \% \le 62,50\%}$	Rendah	11	27,50
$25,00\% < \% \le 43,75\%$	Sangat Rendah	5	12,50
Jumlah		40	100

Sumber data: Penelitian Tahun 2011

Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa aspek kebanggaan akan pekerjaan dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati termasuk kategori tinggi.

4.1.1.1.5 Kesempatan Mengembangkan Karier di Perusahaan

Ditinjau dari kriteria yang telah ditetapkan (tabel 4.7), diperoleh gambaran mengenai aspek kesempatan mengembangkan karier di perusahaan dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit, yaitu termasuk kategori sangat tinggi 0, kategori tinggi 18 orang (45,00%), kategori rendah 22 orang (55,00%) dan kategori sangat rendah 0.

Deskripsi aspek kesempatan mengembangkan karier di perusahaan dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit dapat dilihat pada tabel 4.7 dan lampiran 10.

Tabel 4.7 Deskripsi Hasil Penelitian Aspek Kesempatan Mengembangkan Karier di Perusahaan

ixarici di i ci usanaan			/ //
Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
		Responden	///
81,26 % < % ≤ 100 %	Sangat Tinggi	0	0
62,51% < % \le 81,25%	Tinggi	18	45,00
43,76% < % ≤ 62,50%	Rendah	22	55,00
25,00% < % ≤ 43,75%	Sangat Rendah	0	0
Jumlah		40	100

Sumber data: Penelitian Tahun 2011

Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa aspek kesempatan mengembangkan karier di perusahaan dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati termasuk kategori tinggi.

4.1.1.2 Faktor Pendidikan

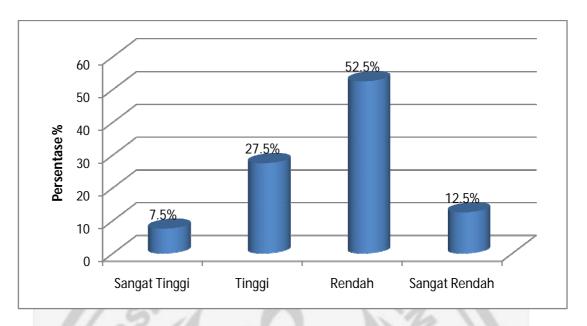
Faktor pendidikan merupakan syarat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam bekerja karena pada umumnya karyawan yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Gambaran tentang pengaruh faktor pendidikan terhadap produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8 Deskripsi Hasil Penelitian Faktor Pendidikan

Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
11 8 1	7	Responden	0 11
81,26 % < % ≤ 100 %	Sangat Tinggi	3	7,50
62,51% < % ≤ 81,25%	Tinggi	11	27,50
43,76% < % ≤ 62,50%	Rendah	21	52,50
25,00% < % ≤ 43,75%	Sangat Rendah	5	12,50
Jumlah		40	100

Sumber data: Penelitian Tahun 2011

Apabila digambarkan dalam bentuk grafik, diperoleh gambaran sebagai berikut:



Grafik 4.2 Faktor Pendidikan dalam Mempengaruhi Produktivitas karja Operator Jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati Semarang

Berdasarkan tabel dan grafik di atas, diketahui bahwa tingkat faktor pendidikan dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit mencapai 7,50% (3 orang) termasuk kategori sangat tinggi, sebesar 27,50% (11 orang) tingkat faktor pendidikan dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit termasuk kategori tinggi, 52,50% (21 orang) tingkat faktor pendidikan dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit termasuk kategori rendah dan 12,50% (5 orang) tingkat faktor pendidikan dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit termasuk kategori sangat rendah.

Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa faktor pendidikan dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati termasuk kategori rendah.

Untuk mendapatkan gambaran masing-masing indikator, berikut akan dipaparkan satu persatu.

4.1.1.2.1 Latar Belakang Pendidikan Formal

Ditinjau dari kriteria yang telah ditetapkan (tabel 4.9), diperoleh gambaran mengenai aspek latar belakang pendidikan formal dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit, yaitu termasuk kategori sangat tinggi 13 orang (32,50%), kategori tinggi 18 orang (45,00%), kategori rendah 5 orang (12,50%) dan kategori sangat rendah 4 orang (10,00%).

Deskripsi aspek latar belakang pendidikan formal dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit dapat dilihat pada tabel 4.9 dan lampiran 10.

Tabel 4.9 Deskripsi Hasil Penelitian Aspek Latar Belakang Pendidikan Formal

Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
		Responden	2 11
81,26 % < % ≤ 100 %	Sangat Tinggi	13	32,50
62,51% < % \le 81,25%	Tinggi	18	45,00
43,76% < % ≤ 62,50%	Rendah	5	12,50
25,00% < % ≤ 43,75%	Sangat Rendah	4	10,00
Jumlah	принет	40	100

Sumber data: Penelitian Tahun 2011

Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa aspek latar belakang pendidikan formal dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati termasuk kategori tinggi.

4.1.1.2.2 Latar Belakang Pendidikan Nonformal

Ditinjau dari kriteria yang telah ditetapkan (tabel 4.10), diperoleh gambaran mengenai aspek latar belakang pendidikan nonformal dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit, yaitu termasuk kategori sangat

tinggi 2 orang (5,00%), kategori tinggi 12 orang (30,00%), kategori rendah 24 orang (60,00%) dan kategori sangat rendah 2 orang (5,00%).

Deskripsi aspek latar belakang pendidikan nonformal dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit dapat dilihat pada tabel 4.10 dan lampiran 10.

Tabel 4.10 Deskripsi Hasil Penelitian Aspek Latar Belakang Pendidikan Nonformal

Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
		Responden	
81,26 % < % ≤ 100 %	Sangat Tinggi	2	5,00
62,51% < % \le 81,25%	Tinggi	12	30,00
43,76% < % ≤ 62,50%	Rendah	24	60,00
25,00% < % ≤ 43,75%	Sangat Rendah	2	5,00
Jumlah		40	100

Sumber data: Penelitian Tahun 2011

Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa aspek latar belakang pendidikan nonformal dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati termasuk kategori rendah.

4.1.1.2.3 Latar Belakang Pendidikan Informal

Ditinjau dari kriteria yang telah ditetapkan (tabel 4.11), diperoleh gambaran mengenai aspek latar belakang pendidikan informal dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit, yaitu termasuk kategori sangat tinggi 6 orang (15,00%), kategori tinggi 2 orang (5,00%), kategori rendah 14 orang (35,00%) dan kategori sangat rendah 18 orang (45,00%).

Deskripsi aspek latar belakang pendidikan informal dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit dapat dilihat pada tabel 4.11 dan lampiran 10.

Tabel 4.11 Deskripsi Hasil Penelitian Aspek Latar Belakang Pendidikan Informal

Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
	NEC	Responden	
81,26 % < % ≤ 100 %	Sangat Tinggi	6	15,00
62,51% < % \le 81,25%	Tinggi	2	5,00
43,76% < % ≤ 62,50%	Rendah	14	35,00
25,00% < % ≤ 43,75%	Sangat Rendah	18	45,00
Jumlah		40	100

Sumber data: Penelitian Tahun 2011

Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa aspek latar belakang pendidikan informal dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati termasuk kategori rendah.

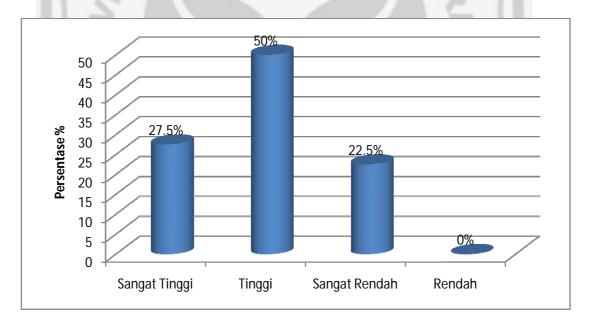
4.1.1.3 Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan dapat diartikan apabila karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma–norma sosial yang berlaku. Gambaran tentang pengaruh faktor disiplin kerja terhadap produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4.12 Deskripsi Hasil Penelitian Faktor Disiplin Kerja

Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
		Responden	
81,26 % < % ≤ 100 %	Sangat Tinggi	11	27,50
62,51% < % ≤ 81,25%	Tinggi	20	50,00
43,76% < % ≤ 62,50%	Rendah	9	22,50
25,00% < % ≤ 43,75%	Sangat Rendah	0	0
Jumlah	SNEG	40	100

Apabila digambarkan dalam bentuk grafik, diperoleh gambaran sebagai berikut:



Grafik 4.3 Faktor Disiplin Kerja dalam Mempengaruhi Produktivitas karja Operator Jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati Semarang

Berdasarkan tabel dan grafik di atas, diketahui bahwa tingkat faktor disiplin kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit mencapai 27,50% (11 orang) termasuk kategori sangat tinggi, sebesar 50,00% (20 orang)

tingkat faktor disiplin kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit termasuk kategori tinggi dan 22,50% (9 orang) tingkat faktor disiplin kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit termasuk kategori rendah.

Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa faktor disiplin kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati termasuk kategori tinggi.

Untuk mendapatkan gambaran masing-masing indikator, berikut akan dipaparkan satu persatu.

4.1.1.3.1 Kehadiran Karyawan

Ditinjau dari kriteria yang telah ditetapkan (tabel 4.13), diperoleh gambaran mengenai aspek kehadiran karyawan dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit, yaitu termasuk kategori sangat tinggi 8 orang (20,00%), kategori tinggi 23 orang (57,50%), kategori rendah 9 orang (22,50%) dan kategori sangat rendah 0.

Deskripsi aspek kehadiran karyawan dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit dapat dilihat pada tabel 4.13 dan lampiran 10.

Tabel 4.13 Deskripsi Hasil Penelitian Aspek Kehadiran Karyawan

Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
		Responden	
81,26 % < % ≤ 100 %	Sangat Tinggi	8	20,00
$\boxed{62,51\% < \% \le 81,25\%}$	Tinggi	23	57,50
$ 43,76\% < \% \le 62,50\%$	Rendah	9	22,50
$\boxed{25,00\% < \% \le 43,75\%}$	Sangat Rendah	0	0
Jumlah		40	100

Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa aspek kehadiran karyawan dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati termasuk kategori tinggi.

4.1.1.3.2 Ketaatan Pada Peraturan

Ditinjau dari kriteria yang telah ditetapkan (tabel 4.14), diperoleh gambaran mengenai aspek ketaatan pada peraturan dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit, yaitu termasuk kategori sangat tinggi 12 orang (30,00%), kategori tinggi 11 orang (27,50%), kategori rendah 10 orang (25,00%) dan kategori sangat rendah 7 orang (17,50%).

Deskripsi aspek ketaatan pada peraturan dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit dapat dilihat pada tabel 4.14 dan lampiran 10.

Tabel 4.14 Deskripsi Hasil Penelitian Aspek Ketaatan pada Peraturan

Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
		Responden	/ //
81,26 % < % ≤ 100 %	Sangat Tinggi	12	30,00
62,51% < % \le 81,25%	Tinggi	II KAAN	27,50
43,76% < % ≤ 62,50%	Rendah	10	25,00
25,00% < % ≤ 43,75%	Sangat Rendah	7	17,50
Jumlah		40	100

Sumber data: Penelitian Tahun 2011

Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa aspek ketaatan pada peraturan dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati termasuk kategori tinggi.

4.1.1.3.3 Bekerja Sesuai Prosedur

Ditinjau dari kriteria yang telah ditetapkan (tabel 4.15), diperoleh gambaran mengenai aspek bekerja sesuai prosedur dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit, yaitu termasuk kategori sangat tinggi 18 orang (45,00%), kategori tinggi 14 orang (35,00%), kategori rendah 8 orang (20,00%) dan kategori sangat rendah 0.

Deskripsi aspek bekerja sesuai prosedur dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit dapat dilihat pada tabel 4.15 dan lampiran 10.

Tabel 4.15 Deskripsi Hasil Penelitian Aspek Bekerja sesuai Prosedur

Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
		Responden	0 11
81,26 % < % ≤ 100 %	Sangat Tinggi	18	45,00
$62,51\% < \% \le 81,25\%$	Tinggi	14	35,00
$\boxed{43,76\% < \% \le 62,50\%}$	Rendah	8	20,00
$25,00\% < \% \le 43,75\%$	Sangat Rendah	0	0
Jumlah	PERPUST/	40	100

Sumber data: Penelitian Tahun 2011

Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa aspek bekerja sesuai prosedur dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati termasuk kategori tinggi.

4.1.1.4 Keterampilan

Keterampilan pada dasarnya menunjukkan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Dalam hal ini seorang karyawan atau tenaga kerja

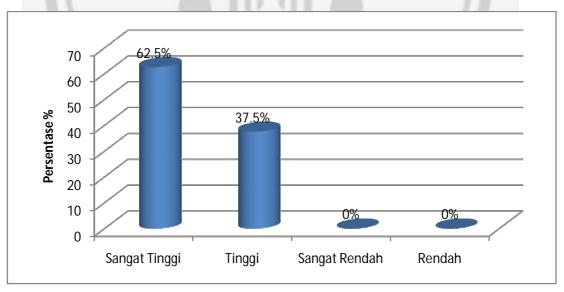
yang bekerja di suatu konfeksi harus memiliki keterampilan dalam bidang menjahit. Gambaran tentang pengaruh faktor keterampilan terhadap produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut ini:

Tabel 4.16 Deskripsi Hasil Penelitian Faktor Keterampilan

Interval	Kriteria	Jumlah Responden	Persentase (%)
81,26 % < % ≤ 100 %	Sangat Tinggi	25	62,50
62,51% < % ≤ 81,25%	Tinggi	15	37,50
43,76% < % ≤ 62,50%	Rendah	0	0
25,00% < % ≤ 43,75%	Sangat Rendah	0	0
Jumlah		40	100

Sumber data : Penelitian Tahun 2011

Apabila digambarkan dalam bentuk grafik, diperoleh gambaran sebagai berikut:



Grafik 4.4 Faktor Keterampilan dalam Mempengaruhi Produktivitas karja Operator Jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati Semarang

Berdasarkan tabel dan grafik di atas, diketahui bahwa tingkat faktor keterampilan dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit mencapai 62,50% (25 orang) termasuk kategori sangat tinggi, sebesar 37,50% (15 orang) tingkat faktor keterampilan dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit termasuk kategori tinggi.

Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa faktor keterampilan dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati termasuk kategori sangat tinggi.

Untuk mendapatkan gambaran masing-masing indikator, berikut akan dipaparkan satu persatu.

4.1.1.4.1 Kemampuan Menggunakan Alat Jahit

Ditinjau dari kriteria yang telah ditetapkan (tabel 4.17), diperoleh gambaran mengenai aspek kemampuan menggunakan alat jahit dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit, yaitu termasuk kategori sangat tinggi 18 orang (45,00%), kategori tinggi 15 orang (37,50%), kategori rendah 7 orang (17,50%) dan kategori sangat rendah 0.

Deskripsi aspek kemampuan menggunakan alat jahit dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit dapat dilihat pada tabel 4.17 dan lampiran 10.

Tabel 4.17 Deskripsi Hasil Penelitian Aspek Kemampuan Menggunakan Alat Jahit

Interval	Kriteria	Jumlah Responden	Persentase (%)
81,26 % < % ≤ 100 %	Sangat Tinggi	18	45,00
$\boxed{62,51\% < \% \le 81,25\%}$	Tinggi	15	37,50

$\boxed{43,76\% < \% \le 62,50\%}$	Rendah	7	17,50
$25,00\% < \% \le 43,75\%$	Sangat Rendah	0	0
Jumlah		40	100

Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa aspek kemampuan menggunakan alat jahit dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati termasuk kategori tinggi.

4.1.1.4.2 Kemampuan Menjahit

Ditinjau dari kriteria yang telah ditetapkan (tabel 4.18), diperoleh gambaran mengenai aspek kemampuan menjahit dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit, yaitu termasuk kategori sangat tinggi 14 orang (35,00%), kategori tinggi 15 orang (37,50%), kategori rendah 11 orang (27,50%) dan kategori sangat rendah 0.

Deskripsi aspek kemampuan menjahit dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit dapat dilihat pada tabel 4.18 dan lampiran 10.

Tabel 4.18 Deskripsi Hasil Penelitian Aspek Kemampuan Menjahit

Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
	UNN	Responden	
81,26 % < % ≤ 100 %	Sangat Tinggi	14	35,00
62,51% < % \le 81,25%	Tinggi	15	37,50
$\boxed{43,76\% < \% \le 62,50\%}$	Rendah	11	27,50
25,00% < % ≤ 43,75%	Sangat Rendah	0	0
Jumlah		40	100

Sumber data: Penelitian Tahun 2011

Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa aspek kemampuan menjahit dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati termasuk kategori tinggi.

4.1.1.4.3 Kemampuan Memperoleh Hasil yang Maksimal

Ditinjau dari kriteria yang telah ditetapkan (tabel 4.19), diperoleh gambaran mengenai aspek kemampuan memperoleh hasil yang maksimal dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit, yaitu termasuk kategori sangat tinggi 22 orang (55,00%), kategori tinggi 13 orang (32,50%), kategori rendah 5 orang (12,50%) dan kategori sangat rendah 0.

Deskripsi aspek kemampuan memperoleh hasil yang maksimal dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit dapat dilihat pada tabel 4.19 dan lampiran 10.

Tabel 4.19 Deskripsi Hasil Penelitian Aspek Kemampuan Memperoleh Hasil yang Maksimal

Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
		Responden	
81,26 % < % ≤ 100 %	Sangat Tinggi	14	35,00
$\boxed{62,51\% < \% \le 81,25\%}$	Tinggi	15	37,50
$\boxed{43,76\% < \% \le 62,50\%}$	Rendah	11	27,50
25,00% < % ≤ 43,75%	Sangat Rendah	0	0
Jumlah		40	100

Sumber data: Penelitian Tahun 2011

Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa aspek kemampuan kemampuan memperoleh hasil yang maksimal dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati termasuk kategori sangat tinggi.

4.1.1.5 Etos Kerja

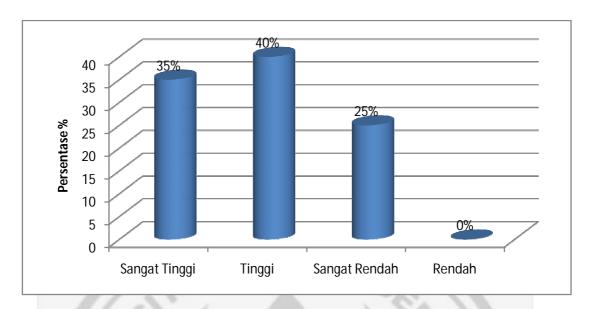
Etos kerja dapat diartikan sebagai sikap terhadap kerja, pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja yang dimiliki seseorang. Seseorang karyawan yang mempunyai etos kerja tinggi akan mengerjakan pekerjaannya lebih bersemangat dan menekuni pekerjaannya dengan tanggung jawab besar. Gambaran tentang pengaruh faktor etos kerja terhadap produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati dapat dilihat pada tabel 4.20 berikut ini:

Tabel 4.20 Deskripsi Hasil Penelitian Faktor Etos Kerja

Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
		Responden	///
81,26 % < % ≤ 100 %	Sangat Tinggi	14	35,00
62,51% < % \le 81,25%	Tinggi	16	40,00
$43,76\% < \% \le 62,50\%$	Rendah	10	25,00
$25,00\% < \% \le 43,75\%$	Sangat Rendah	0	0
Jumlah		40	100

Sumber data: Penelitian Tahun 2011

Apabila digambarkan dalam bentuk grafik, diperoleh gambaran sebagai berikut:



Grafik 4.5 Faktor Etos Kerja dalam Mempengaruhi Produktivitas karja Operator Jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati Semarang

Berdasarkan tabel dan grafik di atas, diketahui bahwa tingkat faktor etos kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit mencapai 35,00% (14 orang) termasuk kategori sangat tinggi, sebesar 40,00% (16 orang) tingkat faktor etos kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit termasuk kategori tinggi dan 25,00% (10 orang) tingkat faktor etos kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit termasuk kategori rendah.

Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa faktor etos kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati termasuk kategori tinggi.

Untuk mendapatkan gambaran masing-masing indikator, berikut akan dipaparkan satu persatu.

4.1.1.5.1 Kejujuran

Ditinjau dari kriteria yang telah ditetapkan (tabel 4.21), diperoleh gambaran mengenai aspek kejujuran dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit, yaitu termasuk kategori sangat tinggi 23 orang (57,50%), kategori tinggi 7 orang (17,50%), kategori rendah 10 orang (25,00%) dan kategori sangat rendah 0.

Deskripsi aspek kejujuran dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit dapat dilihat pada tabel 4.21 dan lampiran 10.

Tabel 4.21 Deskripsi Hasil Penelitian Aspek Kejujuran

Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
		Responden	011
81,26 % < % ≤ 100 %	Sangat Tinggi	23	57,50
62,51% < % \le 81,25%	Tinggi	7	17,50
$43,76\% < \% \le 62,50\%$	Rendah	10	25,00
25,00% < % \le 43,75%	Sangat Rendah	0	0
Jumlah	UNN	40	100

Sumber data: Penelitian Tahun 2011

Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa aspek kejujuran dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati termasuk kategori sangat tinggi.

4.1.1.5.2 Tanggung Jawab

Ditinjau dari kriteria yang telah ditetapkan (tabel 4.22), diperoleh gambaran mengenai aspek tanggung jawab dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit, yaitu termasuk kategori sangat tinggi 16 orang (40,00%), kategori tinggi 14 orang (35,00%), kategori rendah 8 orang (20,00%) dan kategori sangat rendah 2 orang (5,00%).

Deskripsi aspek tanggung jawab dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit dapat dilihat pada tabel 4.22 dan lampiran 10.

Tabel 4.22 Deskripsi Hasil Penelitian Aspek Tanggung Jawab

Interval	Kriteria	Jumlah Responden	Persentase (%)
81,26 % < % ≤ 100 %	Sangat Tinggi	16	40,00
62,51% < % ≤ 81,25%	Tinggi	14	35,00
43,76% < % ≤ 62,50%	Rendah	8	20,00
25,00% < % ≤ 43,75%	Sangat Rendah	2	5,00
Jumlah	C	40	100

Sumber data: Penelitian Tahun 2011

Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa aspek tanggung jawab dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati termasuk kategori tinggi.

4.1.1.5.3 Loyalitas kerja

Ditinjau dari kriteria yang telah ditetapkan (tabel 4.23), diperoleh gambaran mengenai aspek loyalitas kerja dalam mempengaruhi produktivitas

kerja operator jahit, yaitu termasuk kategori sangat tinggi 18 orang (45,00%), kategori tinggi 11 orang (27,50%), kategori rendah 10 orang (25,00%) dan kategori sangat rendah 1 orang (2,50%).

Deskripsi aspek loyalitas kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit dapat dilihat pada tabel 4.23 dan lampiran 10.

Tabel 4.23 Deskripsi Hasil Penelitian Aspek Loyalitas Kerja

Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
		Responden	
81,26 % < % ≤ 100 %	Sangat Tinggi	18	45,00
62,51% < % \le 81,25%	Tinggi	11	27,50
43,76% < % ≤ 62,50%	Rendah	10	25,00
25,00% < % ≤ 43,75%	Sangat Rendah		2,50
Jumlah		40	100

Sumber data: Penelitian Tahun 2011

Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa aspek loyalitas kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati termasuk kategori tinggi.

4.1.1.5.4 Dedikasi Kerja

Ditinjau dari kriteria yang telah ditetapkan (tabel 4.24), diperoleh gambaran mengenai aspek dedikasi kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit, yaitu termasuk kategori sangat tinggi 13 orang (32,50%), kategori tinggi 10 orang (25,00%), kategori rendah 15 orang (37,50%) dan kategori sangat rendah 2 orang (5,00%).

Deskripsi aspek dedikasi kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit dapat dilihat pada tabel 4.24 dan lampiran 10.

Tabel 4.24 Deskripsi Hasil Penelitian Aspek Dedikasi Kerja

Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
		Responden	
81,26 % < % ≤ 100 %	Sangat Tinggi	13	32,50
$62,51\% < \% \le 81,25\%$	Tinggi	10	25,00
$43,76\% < \% \le 62,50\%$	Rendah	15	37,50
$25,00\% < \% \le 43,75\%$	Sangat Rendah	2	5,00
Jumlah	./	40	100

Sumber data: Penelitian Tahun 2011

Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa aspek dedikasi kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati termasuk kategori tinggi.

4.1.1.5.5 Mandiri

Ditinjau dari kriteria yang telah ditetapkan (tabel 4.25), diperoleh gambaran mengenai aspek mandiri dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit, yaitu termasuk kategori sangat tinggi 15 orang (37,50%), kategori tinggi 15 orang (37,50%), kategori rendah 10 orang (25,00%) dan kategori sangat rendah 0.

Deskripsi aspek mandiri dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit dapat dilihat pada tabel 4.25 dan lampiran 10.

Tabel 4.25 Deskripsi Hasil Penelitian Aspek Mandiri

Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
		Responden	
81,26 % < % ≤ 100 %	Sangat Tinggi	15	37,50
	8 8		,

62,51% < % \le 81,25%	Tinggi	15	37,50
43,76% < % ≤ 62,50%	Rendah	10	25,00
25,00% < % ≤ 43,75%	Sangat Rendah	0	0
Jumlah		40	100

Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa aspek mandiri dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati termasuk kategori tinggi.

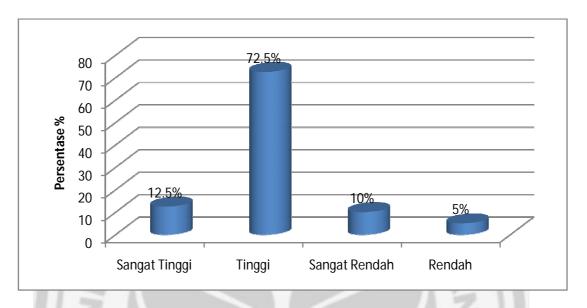
4.1.1.6 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas. Lingkungan kerja dari karyawan yang dimaksud disini termasuk hubungan kerja antar karyawan, hubungan karyawan dengan pimpinan, serta kesehatan dan keselamatan kerja. Gambaran tentang pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati dapat dilihat pada tabel 4.26 berikut ini:

Tabel 4.26 Deskripsi Hasil Penelitian Faktor Lingkungan Kerja

Interval	Kriteria	Jumlah Responden	Persentase (%)
81,26 % < % ≤ 100 %	Sangat Tinggi	5	12,50
62,51% < % ≤ 81,25%	Tinggi	29	72,50
$43,76\% < \% \le 62,50\%$	Rendah	4	10,00
25,00% < % ≤ 43,75%	Sangat Rendah	2	5,00
Jumlah		40	100

Apabila digambarkan dalam bentuk grafik, diperoleh gambaran sebagai berikut:



Grafik 4.6 Faktor Lingkungan Kerja dalam Mempengaruhi Produktivitas karja Operator Jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati Semarang

Berdasarkan tabel dan grafik di atas, diketahui bahwa tingkat faktor lingkungan kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit mencapai 12,50% (5 orang) termasuk kategori sangat tinggi, sebesar 72,50% (29 orang) tingkat faktor lingkungan kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit termasuk kategori tinggi, 10,00% (4 orang) tingkat faktor lingkungan kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit termasuk kategori rendah dan 5,00% (2 orang) tingkat faktor lingkungan kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit termasuk kategori sangat rendah.

Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa faktor lingkungan kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati termasuk kategori tinggi.

Untuk mendapatkan gambaran masing-masing indikator, berikut akan dipaparkan satu persatu.

4.1.1.6.1 Kondisi Perlengkapan Kerja

Ditinjau dari kriteria yang telah ditetapkan (tabel 4.27), diperoleh gambaran mengenai aspek kondisi perlengkapan kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit, yaitu termasuk kategori sangat tinggi 15 orang (37,50%), kategori tinggi 12 orang (30,00%), kategori rendah 11 orang (27,50%) dan kategori sangat rendah 2 orang (5,00%).

Deskripsi aspek kondisi perlengkapan kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit dapat dilihat pada tabel 4.27 dan lampiran 10.

Tabel 4.27 Deskripsi Hasil Penelitian Aspek Kondisi Perlengkapan Kerja

Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
		Responden	0 1
81,26 % < % ≤ 100 %	Sangat Tinggi	15	37,50
62,51% < % ≤ 81,25%	Tinggi	12	30,00
43,76% < % ≤ 62,50%	Rendah	11	27,50
25,00% < % ≤ 43,75%	Sangat Rendah	2 KAAN	5,00
Jumlah	UNN	40	100

Sumber data: Penelitian Tahun 2011

Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa aspek kondisi perlengkapan kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati termasuk kategori tinggi.

4.1.1.6.2 Kondisi Kerja di Tempat Kerja

Ditinjau dari kriteria yang telah ditetapkan (tabel 4.28), diperoleh gambaran mengenai aspek kondisi kerja di tempat kerja dalam mempengaruhi

produktivitas kerja operator jahit, yaitu termasuk kategori sangat tinggi 1 orang (2,50%), kategori tinggi 4 orang (10,00%), kategori rendah 33 orang (82,50%) dan kategori sangat rendah 2 orang (5,00%).

Deskripsi aspek kondisi kerja di tempat kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit dapat dilihat pada tabel 4.28 dan lampiran 10.

Tabel 4.28 Deskripsi Hasil Penelitian Aspek Kondisi Kerja di Tempat Kerja

Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
	SMEC	Responden	
81,26 % < % ≤ 100 %	Sangat Tinggi	1 3	2,50
62,51% < % \le 81,25%	Tinggi	4	10,00
43,76% < % ≤ 62,50%	Rendah	33	82,50
25,00% < % ≤ 43,75%	Sangat Rendah	2	5,00
Jumlah		40	100

Sumber data: Penelitian Tahun 2011

Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa aspek kondisi kerja di tempat kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati termasuk kategori rendah.

4.1.1.6.3 Perasaan Aman dalam Bekerja

Ditinjau dari kriteria yang telah ditetapkan (tabel 4.29), diperoleh gambaran mengenai aspek perasaan aman dalam bekerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit, yaitu termasuk kategori sangat tinggi 1 orang (2,50%), kategori tinggi 16 orang (40,00%), kategori rendah 21 orang (52,50%) dan kategori sangat rendah 2 orang (5,00%).

Deskripsi aspek perasaan aman dalam bekerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit dapat dilihat pada tabel 4.29 dan lampiran 10.

Tabel 4.29 Deskripsi Hasil Penelitian Aspek Perasaan Aman dalam Bekerja

Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
		Responden	
81,26 % < % ≤ 100 %	Sangat Tinggi	1	2,50
$\boxed{62,51\% < \% \le 81,25\%}$	Tinggi	16	40,00
43,76% < % ≤ 62,50%	Rendah	21	52,50
25,00% < % ≤ 43,75%	Sangat Rendah	2	5,00
Jumlah	C NEG	40	100

Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa aspek perasaan aman dalam bekerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati termasuk kategori tinggi.

4.1.1.6.4 Upaya Perusahaan dalam Memperhatikan Kesehatan Karyawan

Ditinjau dari kriteria yang telah ditetapkan (tabel 4.30), diperoleh gambaran mengenai aspek upaya perusahaan dalam memperhatikan kesehatan karyawan dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit, yaitu termasuk kategori sangat tinggi 11 orang (27,50%), kategori tinggi 16 orang (40,00%), kategori rendah 8 orang (20,00%) dan kategori sangat rendah 5 orang (12,50%).

Deskripsi aspek upaya perusahaan dalam memperhatikan kesehatan karyawan dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit dapat dilihat pada tabel 4.30 dan lampiran 10.

Tabel 4.30 Deskripsi Hasil Penelitian Aspek Upaya Perusahaan dalam Memperhatikan Kesehatan Karyawan

Interval	Kriteria	Jumlah Responden	Persentase (%)
81,26 % < % ≤ 100 %	Sangat Tinggi	11	27,50

62,51% < % \le 81,25%	Tinggi	16	40,00
43,76% < % ≤ 62,50%	Rendah	8	20,00
25,00% < % ≤ 43,75%	Sangat Rendah	5	12,50
Jumlah		40	100

Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa aspek upaya perusahaan dalam memperhatikan kesehatan karyawan dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati termasuk kategori tinggi.

4.1.1.6.5 Dukungan Rekan Kerja dalam Bekerja

Ditinjau dari kriteria yang telah ditetapkan (tabel 4.31), diperoleh gambaran mengenai aspek dukungan rekan kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit, yaitu termasuk kategori sangat tinggi 2 orang (5,00%), kategori tinggi 21 orang (52,50%), kategori rendah 15 orang (37,50%) dan kategori sangat rendah 2 orang (5,00%).

Deskripsi aspek dukungan rekan kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit dapat dilihat pada tabel 4.31 dan lampiran 10.

Tabel 4.31 Deskripsi Hasil Penelitian Aspek Dukungan Rekan Kerja dalam Bekerja

Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
		Responden	
81,26 % < % ≤ 100 %	Sangat Tinggi	2	5,00
62,51% < % ≤ 81,25%	Tinggi	21	52,50
43,76% < % ≤ 62,50%	Rendah	15	37,50

$25,00\% < \% \le 43,75\%$	Sangat Rendah	2	5,00
Jumlah		40	100

Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa aspek dukungan rekan kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati termasuk kategori tinggi.

4.1.1.6.6 Kerjasama

Ditinjau dari kriteria yang telah ditetapkan (tabel 4.32), diperoleh gambaran mengenai aspek kerjasama dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit, yaitu termasuk kategori sangat tinggi 28 orang (70,00%), kategori tinggi 12 orang (30,00%), kategori rendah 0 dan kategori sangat rendah 0.

Deskripsi aspek kerjasama dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit dapat dilihat pada tabel 4.32 dan lampiran 10.

Tabel 4.32 Deskripsi Hasil Penelitian Aspek Kerjasama

Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
		Responden	
81,26 % < % ≤ 100 %	Sangat Tinggi	28	70,00
62,51% < % \le 81,25%	Tinggi	12	30,00
43,76% < % ≤ 62,50%	Rendah	0	0
25,00% < % ≤ 43,75%	Sangat Rendah	0	0
Jumlah		40	100

Sumber data: Penelitian Tahun 2011

Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa aspek kerjasama dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati termasuk kategori sangat tinggi.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis deskriptif persentase, diketahui bahwa faktorfaktor yang mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit antara lain motivasi,
pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, etos kerja dan lingkungan kerja. Dalam
penelitian ini faktor keterampilan merupakan faktor yang paling berpengaruh
terhadap produktivitas kerja operator jahit. Hal ini sesuai dengan pendapat
Muchdarsyah Sinungan (2008: 55), bahwa keterampilan menjadi faktor penentu
suatu keberhasilan dalam produktivitas karena seorang tenaga kerja dinyatakan
terampil dan produktif apabila tenaga kerja tersebut mampu menghasilkan barang
dan jasa sesuai mutu yang ditetapkan dengan waktu yang lebih singkat. Sesuai
pula dengan pendapat Pandji Anoraga (2007: 240), bahwa faktor keterampilan
sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas kerja karena semakin tinggi
tingkat keterampilan seseorang maka semakin tinggi pula produktivitasnya.

Ditinjau dari persentase ketercapaian masing-masing indikator dan deskriptornya yang diketahui dari jawaban terhadap angket yang diberikan peneliti kepada responden, maka dapat dijelaskan bahwa variabel faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit secara umum termasuk dalam kategori tinggi.

4.2.1 Motivasi

Faktor motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati. Data hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi para operator jahit termasuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini faktor motivasi dapat dilihat dari aspek

penerimaan upah, dukungan atasan terhadap karyawan dalam bekerja, pengakuan perusahaan terhadap prestasi kerja, kebanggaan akan pekerjaan dan kesempatan mengembangkan karier di perusahaan. Buchari Alma (2004: 64) menyatakan bahwa agar karyawan lebih giat melakukan pekerjaan, maka karyawan perlu diberi motivasi dengan berbagai cara.

Berdasarkan data yang diperoleh aspek penerimaan upah termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang cukup puas dengan upah yang diterima yang rata-rata diatas upah minimum regional kabupaten Semarang. Upah tersebut dapat digunakan oleh karyawan untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari selain itu karyawan juga mengikuti kerja lembur apabila ada kerja lembur untuk menambah penghasilan yang diterimanya. Pada dasarnya setiap karyawan menginginkan upah yang sesuai dengan pekerjaannya, karena upah merupakan satu pemuas kebutuhan fisiologis dan dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Aspek lain yang termasuk faktor motivasi yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit adalah dukungan atasan terhadap karyawan dalam bekerja termasuk dalam kategori tinggi. Pemberian dukungan terhadap karyawan dalam bekerja dengan cara selalu menumbuhkan semangat kerja merupakan salah satu cara bagi pemimpin untuk meningkatkan kerja karyawan misalnya pemimpin memberikan pujian, menghargai hasil kerja karyawan dan tidak mencela hasil pekerjaannya apabila karyawan tersebut melakukan kesalahan, tetapi pemimpin memberi arahan agar karyawan tidak mengulangi kesalahannya.

Menurut penilaian dari karyawan, pimpinan juga bersikap baik terhadap karyawan, ini berarti pimpinan disukai oleh karyawan karena selalu bersikap ramah dan menyenangkan.

Aspek pengakuan perusahaan terhadap prestasi kerja karyawan juga termasuk dalam kategori tinggi. Ini dapat dilihat dari tanggapan perusahaan yang menyenangkan apabila karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih bagus dari sebelumnya. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan agar karyawan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Aspek selanjutnya yang termasuk faktor motivasi adalah kebanggaan akan pekerjaan. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek kebanggaan akan pekerjaan termasuk dalam kategori tinggi. Tingginya aspek tersebut dikarenakan karyawan merasa bangga terhadap pekerjaan yang telah ditekuni selama ini karena merasa senang bekerja di Konfeksi Amanah sehingga apabila ada tawaran pekerjaan lain yang lebih menguntungkan, banyak karyawan yang memilih untuk tetap bekerja di Konfeksi Amanah karena merasa sudah cocok dengan pekerjaan yang sekarang ditekuni namun ada pula sebagian kecil karyawan yang memilih untuk meninggalkannya karena merasa pekerjaan yang lain itu akan memberikan masa depan yang lebih baik.

Aspek kesempatan mengembangkan karier di perusahaan termasuk dalam kategori tinggi. Tingginya aspek tersebut dikarenakan karyawan di Konfeksi Amanah dalam mengembangkan karier di perusahaan selalu mendapat kesempatan. Kesempatan tersebut dapat diperoleh dengan cara berlatih dengan

sesama karyawan. Sehingga karyawan yang memiliki keterampilan yang lebih rendah dapat berlatih dengan karyawan yang memiliki keterampilan lebih tinggi ataupun dapat saling bertukar pengalaman. Dan hal tersebut dapat meningkatkan kualitas karyawan dan produktivitas kerja karyawan.

4.2.2 Pendidikan

Faktor tingkat pendidikan operator jahit pada Konfeksi Amanah dalam mempengaruhi produktivitas kerja termasuk dalam kategori rendah. Rata-rata operator jahit yang bekerja di Konfeksi Amanah hanya menempuh pendidikan formal sampai tingkat SLTP saja. Rendahnya faktor tingkat pendidikan yang dimiliki oleh operator jahit di Konfeksi Amanah dikarenakan syarat untuk bekerja di Konfeksi Amanah yang diutamakan adalah keterampilannya bukan tingkat pendidikannya.

Karyawan mempunyai keterampilan menjahit rata-rata diperoleh dari pendidikan non formal atau kursus. Banyak karyawan yang sudah pernah mengikuti kursus menjahit sampai tingkat mahir, terampil ataupun hanya sampai tingkat dasar. Ada juga sebagian kecil karyawan yang belum pernah mengikuti kursus. Walaupun pada awalnya karyawan yang bekerja di konfeksi Amanah belum mempunyai keterampilan menjahit, karyawan tersebut akan tetap diterima asal mempunyai semangat kerja yang tinggi karena karyawan yang belum mempunyai keterampilan menjahit akan dilatih menjahit oleh pemilik konfeksi. Pada saat awal bekerja karyawan akan diberikan bekal keterampilan menjahit atau training selama satu bulan.

Latar belakang pendidikan informal termasuk dalam kategori rendah. Ini disebabkan karena hanya sebagian kecil karyawan saja yang mempunyai keterampilan menjahit berdasarkan bimbingan dari keluarga, misalnya dari bapak, ibu atau kakek dan neneknya.

4.2.3 Disiplin Kerja

Faktor disiplin kerja yang dimiliki operator jahit termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari sikap para operator jahit dalam mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walaupun dalam situasi yang menekan, pribadi yang disiplin sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaan yang menghargai suatu kedisiplinan. Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini kedisiplinan dapat dilihat dari aspek kehadiran karyawan, ketaatan pada peraturan dan bekerja sesuai prosedur.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian aspek kehadiran karyawan termasuk dalam kategori tinggi. Operator jahit memiliki kedisiplinan untuk datang tepat waktu. Dilihat dari persentase kehadiran karyawan menunjukkan bahwa operator jahit memiliki tingkat absen yang rendah atau dapat diartikan operator jahit jarang untuk tidak masuk kerja. Apabila ada operator jahit yang tidak masuk kerja itu disebabkan karena sakit.

Aspek selanjutnya yang termasuk dalam faktor kedisiplinan kerja operator jahit yaitu ketaatan pada peraturan. Operator jahit memiliki ketaatan pada peraturan kerja yang ditetapkan perusahaan termasuk dalam kategori tinggi. Ini dapat dilihat dari operator jahit tidak pernah melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya peraturan tersebut dapat digunakan

oleh perusahaan untuk mencegah terjadinya pelanggaran yang dilakukan operator jahit yang dapat mengganggu produktivitas kerja operator jahit.

Aspek bekerja sesuai dengan petunjuk kerja termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari operator jahit yang menyelesaikan tugasnya sesuai dengan petunjuk kerja karena menganggap hal itu memang diharuskan dan apabila kurang memahami atau tidak tahu tentang petunjuk kerja maka bertanya pada rekan kerja atau dengan pimpinan, agar tidak terjadi kesalahan dalam bekerja.

4.2.4 Keterampilan

Keterampilan pada dasarnya menunjukkan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya keterampilan yang dimiliki oleh operator jahit, suatu usaha tidak akan berjalan dengan lancar dan berkembang. Faktor keterampilan yang dimiliki operator jahit di Konfeksi Amanah diketahui dalam kategori sangat tinggi. Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini faktor keterampilan dapat dilihat dari aspek kemampuan menggunakan alat jahit, kemampuan menjahit dan kemampuan memperoleh hasil yang maksimal.

Aspek kemampuan menggunakan alat jahit termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini dilihat dari kemampuan operator jahit dalam menggunakan alat jahit. Operator jahit dapat menggunakan semua alat dan mesin yang ada di tempat kerja. Untuk menjaga keawetan alat dan mesin serta agar dapat berfungsi dengan lancar pada saat bekerja, operator jahit setiap hari melakukan pengecekan terhadap mesin dan alat jahit agar mesin dan alat jahit tersebut.

Aspek kemampuan menjahit operator jahit juga termasuk dalam kategori tinggi. Tingginya aspek ini dikarenakan operator jahit di Konfeksi Amanah mempunyai kemampuan menjahit yang baik, ini dibuktikan dengan mampunya karyawan Konfeksi Amanah dalam menjahit berbagai macam produk pesanan dari pelanggan.

Aspek lainnya yang termasuk faktor keterampilan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit yaitu aspek kemampuan memperoleh hasil yang maksimal. Aspek ini termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat dari operator jahit diberikan kesempatan untuk menyelesaikan hasil kerjanya secara maksimal dan selalu mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan tingginya keterampilan yang dimiliki oleh operator jahit di Konfeksi Amanah dan selalu bekerja sesuai target yang telah ditetapkan tidak heran apabila konfeksi Amanah dipercaya untuk memproduksi produk-produk dari perusahaan-perusahaan besar.

4.2.5 Etos Kerja

Tingkat etos kerja operator jahit juga termasuk dalam kategori tinggi.

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini etos kerja dapat dinilai dari kejujuran, tanggung jawab, loyalitas kerja, dedikasi kerja dan kemandirian.

PERPUSTAKAAN

Aspek kejujuran termasuk dalam kategori sangat tinggi. Seseorang yang jujur memperlihatkan sikap yang berpihak kepada kebenaran dan sikap moral yang terpuji dalam bekerja, serta mampu untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan oleh pimpinan seperti tetap bekerja sesuai

prosedur dan tetap menjaga kualitas apabila dalam bekerja hasilnya tidak dicek dan tidak ada yang mengawasi.

Aspek selanjutnya adalah tanggung jawab. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian aspek tanggung jawab termasuk dalam kategori tinggi. Tingginya tanggung jawab terhadap pekerjaan ditunjukkan dari kerja keras yang dijalankan karena ada tuntutan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Hal ini dapat dilihat dari semangat serta ketekunan dalam bekerja seperti mengoreksi kembali pekerjaan yang telah diselesaikan, dan apabila melakukan kesalahan atau kekurangan dalam menjahit maka langsung diperbaiki.

Aspek yang lain yaitu loyalitas kerja. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian aspek loyalitas kerja termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini dapat ditunjukkan dengan karyawan selalu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab apabila diberi perintah oleh pimpinan. Tidak mudah putus asa atau pantang menyerah artinya adalah menghadapi kegagalan dengan sikap sabar dan rendah hati serta merasa semakin tertantang untuk menyelesaikan tugas yang gagal.

Aspek berikutnya adalah dedikasi kerja. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian aspek dedikasi kerja termasuk dalam kategori tinggi. Dibuktikan dengan keikutsertaan karyawan dalam menjaga nama baik perusahaan, selain itu karyawan juga ikut memajukan perusahaan dengan cara ikut serta dalam mempromosikan perusahaannya.

Aspek kemandirian juga termasuk dalam kategori tinggi. Kemandirian merupakan keinginan untuk memperoleh hasil dan usaha atas karsa dan karya yang dibuahkan dari dirinya sendiri, merasa bahagia apabila memperoleh sesuatu

dari prestasinya sendiri. Hal ini dibuktikan dengan kemandirian karyawan dalam menyelesaikan masalah yaitu berusaha semampunya untuk menyelesaikan kesulitan dalam bekerja, mencoba memperbaiki apabila pimpinan kurang puas dengan hasil jahitan, dan apabila rekan kerja ingin membantu pekerjaan maka akan diterima dengan senang hati dan mengerjakannya secara bersama-sama.

4.2.6 Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja juga termasuk kategori tinggi dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini lingkungan kerja dapat dinilai dari kondisi perlengkapan kerja, kondisi kerja di tempat kerja, perasaan aman dalam bekerja, upaya perusahaan dalam memperhatikan kesehatan karyawan, dukungan rekan kerja dalam bekerja dan kerjasama. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan akan senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

Aspek kondisi perlengkapan kerja yang termasuk dalam faktor lingkungan kerja termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa kondisi perlengkapan kerja di Konfeksi Amanah cukup lengkap, sehingga dengan kondisi perlengkapan yang memadai akan mendukung kelancaran proses produksi. Dan hal yang penting yang harus dilakukan karyawan sebelum mulai bekerja adalah karyawan perlu mengecek kondisi perlengkapan kerjanya.

Aspek selanjutnya adalah kondisi kerja di tempat kerja. Kondisi tempat kerja yang baik, bersih, nyaman serta penerangan yang memadai akan mendorong karyawan senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk

melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian aspek kondisi perlengkapan kerja termasuk dalam kategori rendah. Rendahnya aspek kondisi kerja di tempat kerja di karenakan kurangnya perhatian karyawan dalam menjaga kebersihan di lingkungan kerja. Hal ini penting untuk mendapat perhatian karena dapat menggangu kerja karyawan sehingga pimpinan harus menegur atau memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak bisa menjaga kebersihan.

Aspek lainnya adalah aspek perasaan aman dalam bekerja. Aspek ini termasuk dalam kategori tinggi. Perusahaan telah memberikan perasaan aman kepada karyawan dalam bekerja. Ini dibuktikan dengan adanya kenyamanan dalam bekerja dengan menciptakan rasa aman ditempat kerja dan terhindar dari bahaya kecelakaan kerja.

Aspek upaya perusahaan dalam memperhatikan kesehatan karyawan juga temasuk dalam kategori tinggi. Dampak negatif yang menimpa karyawan selalu ada dan tidak dapat dihindarkan. Tetapi di Konfeksi Amanah memberikan fasilitas-fasilitas yang bermanfaat untuk menghindari hal-hal negatif yang bisa saja terjadi dalam bekerja, misalnya memberi masker pelindung kepada karyawan. Kesehatan karyawan sangat penting untuk dijaga karena karyawan tidak dapat bekerja dengan maksimal apabila kesehatan karyawan terganggu.

Aspek berikutnya adalah dukungan rekan kerja dalam bekerja. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian aspek dukungan rekan kerja dalam bekerja termasuk dalam kategori tinggi. Secara langsung maupun tidak langsung, rekan kerja memiliki pengaruh besar dalam kelangsungan kerja, yaitu

saling memberikan semangat kerja dalam bekerja. Karyawan harus saling mendukung dalam bekerja sehingga akan tercipta suasana kerja yang kondusif yang dapat menumbuhkan semangat kerja antar karyawan.

Aspek kerjasama termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menggambarkan karyawan di Konfeksi Amanah memiliki kerjasama yang baik dalam bekerja. Ini membuktikan bahwa karyawan dapat bekerja sama tanpa ada masalah yang dapat mengganggu hubungan kerjasama dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Pandji Anoraga (2007: 241) bahwa lingkungan kerja sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan, hal ini akan mengganggu kerja karyawan.

Diketahui dari hasil analisis deskriptif persentase bahwa faktor motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, etos kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Konfeksi Amanah di Gunungpati Semarang.

4.3 Keterbatasan Penelitian

Kelemahan dalam penelitian ini antara lain:

4.3.1 Hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan terhadap karyawan di konfeksi yang lain, karena dalam penelitian ini hanya meneliti karyawan pada Konfeksi Amanah di Gunungpati Semarang.

4.3.2 Pengambilan data untuk mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menggunakan angket, sehingga peneliti tidak bisa memantau kejujuran karyawan dalam mengisi angket penelitian.



BAB 5

PENUTUP

5.1Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati dapat disimpulkan:

- 5.1.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit adalah motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, etos kerja dan lingkungan kerja.
- 5.1.2 Persentase masing-masing faktor dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit antara lain faktor motivasi 69,83%, faktor pendidikan 60,42%, faktor disiplin kerja 72,77%, faktor keterampilan 81,63%, faktor etos kerja 75,47%, dan faktor lingkungan kerja 71,65%. Besar rata-rata persentase faktor motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, etos kerja dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit sebesar 71,15% termasuk kategori tinggi dan 28,85% lainnya dipengaruhi faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

5.2Saran

5.2.1 Bagi pemilik usaha Konfeksi Amanah di Gunungpati, untuk dapat merekrut karyawan yang mempunyai pendidikan lebih tinggi ataupun menganjurkan karyawan yang berpendidikan rendah untuk ikut program pendidikan kesetaraan yaitu pendidikan umum yang setara SD, SMP dan SMA

yang mencakup program paket A, B dan C, sehingga dapat lebih meningkatkan produktivitas kerjanya. Karena berdasarkan penelitian faktor pendidikan mempunyai skor yang paling rendah dibandingkan dengan faktor yang lain, selain itu pemilik juga diharapkan untuk mengasuransikan seluruh karyawan pada jamsostek guna menjamin kesehatan karyawan.

5.2.2 Bagi karyawan, diharapkan untuk dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas kerjanya. Meskipun rata-rata karyawan mempunyai tingkat pendidikan yang rendah tetapi dengan meningkatkan keterampilannya maka karyawan mampu memberikan hasil produksi yang lebih baik agar dapat meningkatkan mutu perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, L. 1996. Keterampilan Tata Busana I. Bandung: Ganesa Exacta
- Anoraga, Pandji. 2005. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta
- Anoraga, Pandji. 2007. *Pengantar Bisnis Pengelolaan Bisnis Dalam Era Globalisasi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Asri, M dan Awig Dwi S.B. 1986. *Pengelolaan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE A. Maria Issana.1999. *Costumer Care*. Jakarta
- Dalyono, M. 2009. Psikologi Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta
- Depdikbud. 2003. Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Indonesia. Jakarta: Depdikbud
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hasibuan, S. P. Malayu. 2003. Organisasi dan Motivasi. Jakarta: Bumi Aksara
- http://konveksi.web.id/666299-awal-mula-bisnis-konveksi-di-Indonesia/ (online). diakses tanggal 9 Mei 2011
- Munib, Achmad. 2006. Pengantar Ilmu Pendidikan. Semarang: UPT UNNES
- Ndraha, Taliziduhu. 2002. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Riyanto, A. Arifah. 2003. Teori Busana. Bandung: Yopemdo-Bandung
- Satyodirgo, Rulanti. 1979. Pengelolaan Usaha. Jakarta: Depdikbud
- Siagian, Sondang P. 2004. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta: Rineka Cipta
- Siagian, Sondang P. 1996. *Etika Bisnis*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo
- Sinungan, Muchdarsyah. 2008. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sudjana. 2002. Metode Statistika. Bandung: Tarsito

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: Alfabeta

Sulistiyani, T. Ambar dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Tasmara, Toto. 2002. Membudidayakan Etos Kerja Islami. Jakarta: Gama Insani

Trisnawati, E. dan K. Saefullah. 2006. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media

Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia Wahjosumidjo. 1984. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia Wening, S dan S. Sawitri. 1994. *Dasar Pengelolaan Usaha Busana*. FPTK IKIP



Lampiran 1

Daftar Nama Peserta Uji Coba Angket Karyawan Konfeksi Cahaya Tembalang Semarang

Mc	Nama Varyayyan	
No	Nama Karyawan	Kode Responden
1.	Haryadi	R-1
2.	Yayuk	R-2
3.	Tini	R-3
4.	Jumiyati	R-4
5.	Triyanto	R-5
6.	Nurhayati	R-6
7.	Eni	R-7
8.	Yuni	R-8
9.	Naning	R – 9
10.	Sri murti	R – 10
11.	Anis	R – 11
12.	Panca	R-12
13.	Candra	R – 13
14.	Astuti	R – 14
15.	Rusmini	R – 15
16.	Wiwik	R – 16
17.	Kasminah	R – 17
18.	Fatma	R – 18
19.	Rohayati	R – 19
20.	Darwanti	R-20



TABEL PERHITUNGAN VALIDITAS DAN RELIABILITAS UJI COBA INSTRUMEN

	17	2	2	0	2	2	-	0	4	2	2	2	2	-	2	2	2	2	2	-	2	39	83	6091	0.626	0.444	Valid	0.3658
	16	8	4	6	6	4	m	6	4	2	က	8	က	6	6	8	က	8	4	2	4	63	205	9597	-	-	Valid	0.3447
	15	2	4	6	2	6	2	(n)	4	2	3	-	4	2	-	-	2	6	4	-	2	49	141	7490	0.539	0.444	Valid	1 1026
	14	2	4	ю	8	4	8	4	4	4	က	1	4	4	8	3	m	3	6	2	_	61	203	9463	0.445	0.444	Valid	0.8921
	13	က	3	2	2	က	2	က	3	m	က	-	-	2	-	-	7	m	2	2	2	44	108	6493	0.247	0.444	Tidak Valid	0.5895
	12	2	က	2	2	3	2	3	3	2	9	က	2	m	3	8	က	က	m	2	က	53	145	8240	0.610	0.444	Valid	0.2396
	11	2	3	2	2	က	2	က	ო	2	ო	ო	က	2	က	က	က	ო	2	2	က	52	140	8072	0.603	0.444	Valid	0.2526
4	10	3	3	2	1	4	2	က	4	က	က	2	က	ო	2	က	2	2	9	2	3	53	151	8158	0.639	0.444	Valid	0.5553
BUTIR SOAI	6	က	8	2	2	4	7	4	က	3	3	,	4	ဗ	3	3	က	က	4	2	3	58	180	9032	0.668	0.444	Valid	0.6211
8	80	2	က	ო	ო	7	က	က	3	က	က	-	-	-	1	2	2	2	2	-	3	44	110	6584	0.037	0.444	Tidak Valid	0.6947
	7	2	က	က	7	က	ო	4	4	က	က	4	2	က	4	4	4	4	က	2	3	63	508	9979	0.510	0.444	Valid	0.5553
	9	က	4	က	က	က	2	4	4	4	ო	က	ო	က	ဗ	4	က	ဗ	က	2	3	63	202	9632	0.694	0.444	Valid	0.3447
	2	က	က	က	2	4	က	4	က	က	2	4	4	3	4	4	4	4	က	2	က	65	221	10185	0.622	0.444	Valid	0.5132
	4	ო	ო	2	7	ო	2	က	က	က	က	2	2	-	-	-	2	2	4	-	3	46	120	6928	0.453	0.444	Valid	0.7474
	3	က	4	2	2	4	7	4	4	က	2	4	2	ဗ	4	4	4	4	4	က	4	98	232	10222	0.668	0.444	Valid	0.7474
	2	ო	က	2	2	ဇ	2	3	3	2	3	2	2	က	2	2	က	2	4	2	က	10	137	1121	0.445	0.444	Valid	0.3658
	-	ღ	4	2	2	4	2	4	4	က	က	က	2	7	ო	4	က	4	4	က	4	3	211	10964	0.651	0.444	Valid	0.6605
S		-	2	က	4	2	9	7	80	6	19	1	12	13	4	15	16	17	18	9	50	Y77	XX	247	x	rabel	Kriteria	α ^ρ ,

	[1																Π		П	T		T	T	T_	7	4	4		7
	Č	45	က	4	7	2		* (2	4	4	4	2	4	4	က	4	4	4	4	4	· ·		69	249	10737	0.774	0.444	Valid	
	5	3	9	4	က	က		2 0	2	2	4	4	က	4	က	က	4	4	4	4	~	0 0	6	89	236	10400	0.460	0.444	Valid	
	ç	35	eo	4	2	2	~	0 0	7	4 (3	က	2	4	4	7	4	4	4	4	3	6	3	63	211	6996	0.599	0.444	Valid	
	24	,	4	3	က	ო	4		0	2 0	20	3	2	က	က	2	က	က	3	က	က	2	2	58	174	8724	0.399	0.444	Tidak	
	55	3	4	4	ო	က	6	~	0	2	4 (3	m	4	4	4	4	4	4	4	4	က	4	72	264	10931	0.526	0.444	Valid	
	20	3 -	*	4	က	က	4	2		0 0	0 0	2	3	m	က	2	က	2	က	4	က	2	2	59	183	8756	0.498	0.444	Valid	,,,,,,
	28	,	2 (2	2	2	4	6	4	-	1 0	2 0	7	4	4	က	4	4	4	4	4	2	4	29	237	10614	0.782	0.444	Valid	2000
IA	27	"	>	+ 0	7	7	ო	7	4	7	•	,	4	4	4	က	4	4	4	4	က	က	2	98	230	101/5	0.596	0.444	Valid	70700
BUTIR SOA	26	,		,		2	က	-	3		,	1 0	7 (7	4	e0	4	4	2	4	4	3	2	25	462	8223	0.552	0.444	Valid	0 0570
	25	6		0	7	2	ო	7	4	3		0	7 0	7	4 0	η,	-	2	2	က	2	2	3	51	141	8	0.40	0.444	Valid	0.5763
	24	4	4	•	7	9	4	7	4	4	~	>	,	- -	4	4	- -	-	2	4	က	-	2	25	191	1700	0.473	0.444	Valid	1 5026
	23	3	3		7 (2	m	2	ო	က	6	0	-		1 0	2	4	4	4	4	4	2	4	8 6	10024	0 507	1870	0.444	Valid	0.5895
	22	၈	m	0	1 0	9	4	2	က	4	6	c.	0	1	t	2	4	7	7	4	2	2	4 5	8 8	2000	0.554	3	0.444	Valid	0.6211
	21	-	4			4	20	-	7	4	7	4	-	0	1		-	-	7		4	-	2	1 7 7	6288	0.465	2770	0.4	Valid	1.4184
	8	-	4	cr.		7	4	-	2	4	7	2	1	~	2	1 "	,	- 0	2	7	1 (7	787	136	7474	0.519	0 444		Valid	1.0947
	13	2	4	2	2	1 0	2	2	က	ო	ო	8	2	4	3	2	0	1 0	7 0	7	+ 0	7 0	23	151	8092	0.535	0 444		Valid	0.5553
	198	-	က	-	2	,	7		2	4	2	7	-	1	2	-	-		1 "	,	-	- 0	35	75	5410	0.519	0 444		-	0.7237
8		-	2	ო	4	ıc)	ا م	7	œ	6	9	11	12	13	14	15	16	17	2	9	2 6	X	ΣX2	ΣXΥ	Š	Fishel		Kriteria	Qp

i	_	1	T	_	_	_	_	T	T	1	1	,	_	1	!	,	1	1			, 	,					т	
	51	က	က	ო	2	3	က	က	က	က	2	က	က	2	ო	m	ო	က	က	1	2	54	152	8280	0.653	0.444	Valid	0.3263
	20	2	2	2	2	က	2	2	4	2	2	2	m	ო	2	2	2	2	3	2	2	46	112	7236	0.492	0.444	Valid	0.3263
	49	8	က	က	8	2	က	3	8	က	2	2	က	က	2	2	2	2	က	2	က	52	140	7779	0.059	0.444	Tidak Valid	0.2526
	48	4	6	2	7	4	2	4	4	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	258	10971	0.798	0.444	Valid	0.6842
	47	8	က	က	က	4	က	4	4	ო	2	-	2	2	4	2	ო	2	m	-	2	25	162	8300	0.450	0.444	Valid	0.8526
	46	3	က	2	2	8	2	3	8	က	2	4	က	က	က	က	က	က	ю	2	က	26	162	8619	0.708	0.444	Valid	0.2737
	45	4	4	2	2	က	2	က	4	က	2	က	4	ო	က	4	က	ო	4	က	4	63	509	9496	0.630	0.444	Valid	0.5553
 - -	44	3	ო	2	2	2	2	ო	က	က	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	29	189	9192	0.569	0.444	Valid	0.7868
BUTIR SOA	43	2	က	2	2	က	2	9	က	3	က	4	4	2	4	4	4	4	ဗ	-	2	28	184	9232	0.659	0.444	Valid	0.8316
B	42	2	က	2	2	က	2	က	က	က	2	4	4	က	4	4	4	4	3	2	2	59	187	9358	0.614	0.444	Valid	0.6816
	41	3	3	2	ဗ	4	2	4	4	4	2	4	2	က	4	4	4	4	က	2	3	64	218	10062	0.655	0.444	Valid	0.6947
	40	3	3	2	2	က	2	ဗ	က	က	2	က	4	က	က	2	က	က	4	-	က	55	161	8539	0.786	0.444	Valid	0.5132
	39	က	3	3	3	4	က	9	9	4	က	3	က	က	က	3	က	4	4	2	4	8	210	9933	0.517	0.444	Valid	0.2737
	38	2	က	2	2	က	2	က	က	2	2	4	4	4	4	4	4	4	က	2	3	8	194	9512	0.550	0.444	Valid	0.7368
	37	3	ဗ	2	2	က	2	8	3	က	2	4	က	4	4	4	ო	4	က	-	2	28	182	9043	0.645	0.444	Valid	0.7263
	98	3	4	2	2	4	2	4	4	4	2	4	4	က	4	4	4	4	4	2	3	67	239	10489	0.897	0.444	Valid	0.7658
	32	က	ო	က	ო	4	3	4	4	4	က	က	က	က	က	က	က	က	4	3	4	99	222	10257	0.502	0.444	Valid	0.2211
No		-	2	8	4	2	9	7	80	თ	10	=	12	13	4	15	9	17	9	19	20	X	X	247	λx	Label	Kriteria	ο ² ς

	γ²	27225	38025	19321	18496	37636	17956	36864	43681	31329	22801	27889	34596	26569	30976	30976	31684	36481	36481	12996	28224	590206			09	35.24	606.62	0.958
	\	165	195	139	136	194	134	192	209	177	151	167	186	163	176	176	178	191	191	114	168	3402			"	$\Sigma \sigma_b^2 =$	σ _t =	1
	90	3	က	က	က	4	က	4	4	4	က	4	4	က	4	4	4	4	က	က	4	7.1	257	11140	0.598	0.444	Valid	0.2605
	59	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	ဗ	4	74	278	11303	0.707	0.444	Valid	0.2211
	58	2	ന	2	2	ო	2	2	4	ო	2	4	4	7	4	4	4	က	2	-	2	55	169	8716	609.0	0.444	Valid	0.9342
۱۲.	25	က	ო	2	က	4	2	4	က	က	2	2	2	4	2	7	2	ო	ო	-	ဗ	53	153	8140	0.538	0.444	Valid	0.6605
BUTIR SOA	99	Į.	1	1	1	-	1	1	1	1	1		-	-	-	-	-	-	1	-	1	20	20	3042	0.000	0.444	Tidak Valid	0.0000
18	55	3	ť	4	1	ιņ	Ċ	6	4	Ö	2	4	4	2	4	4	2	4	2	-	1	57	185	8851	0.462	0.444	Valid	1.1868
	25	3	3	2	2	3	2	ဗ	3	8	2	2	2	3	7	7	7	2	3	-	3	48	122	7264	0.640	0.444	Valid	0.3579
	53	3	3	ო	2	2	က	က	4	က	3	2	က	က	3	က	2	က	က	-	3	55	159	8432	0.524	0.444	Valid	0.4079
	52	3	က	က	7	2	က	2	က	က	2	2	2	က	2	2	2	7	က	2	2	48	120	7097	0.052	0.444	Tidak Valid	0.2526
Z	2	1	2	က	4	5	9	7	80	6	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	ΣX	ΣX^2	ΣΧΥ	r _{xy}	Ftabel	Kriteria	σ _b ²

PERHITUNGAN VALIDITAS UJI COBA INSTRUMEN

Rumus:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\left\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\right\}\left\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\right\}}}$$

Kriteria

Butir angket Valid jika $r_{xy} > r_{tabel}$

Perhitungan:

berikut ini contoh perhitungan validitas angket pada butir nomor 1.

No.	х	Y	X ²	Y ²	XY
1	3	165	9	27225	495
2	4	195	16	38025	780
3	2	139	4	19321	278
4	2	136	4	18496	272
5	4	194	16	37636	776
6	2	134	4	17956	268
7	4	192	16	36864	768
8	4	209	16	43681	836
9	3	177	9	31329	531
10	3	151	9	22801	453
11	3 2 2	167	9	27889	501
12	2	186	4	34596	372
13	2	163	4	26569	326
14	3	176	9	30976	528
15	4	176	16	30976	704
16	3	178	9	31684	534
17	4	191	16	36481	764
18	4	191	16	36481	764
19	3	114	9	12996	342
20	4	168	16	28224	672
Σ	63	3402	211	590206	211

Dengan menggunakan rumus tersebut diperoleh:

$$r_{xy} = \frac{\left[20 \times 211\right] - \left[63 \times 3402\right]}{\left\{\left[20 \times 211\right] - \left[63\right]^{2}\right\} \cdot \left\{\left[20 \times 590206\right] - \left[3402\right]^{2}\right\}}$$

$$r_{xy} = 0.651$$

Pada $\alpha = 5\%$ dengan N= 20 diperoleh $r_{tabel} = 0.444$ karena rxy > r tabel, maka angket No. 1 tersebut Valid

PERHITUNGAN RELIABILITAS UJI COBA INSTRUMEN

Rumus:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\Sigma \sigma_b^2}{\sigma_t^2}\right)$$

Kriteria

Apabila $r_{11} > r_{tabel}$, maka angket tersebut reliabel

Perhitungan

1. Varians Total

$$\sigma_t^2 = \frac{\Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{N}}{N}$$

$$\sigma_{t}^{2} = \frac{590206 - \left(\frac{3402}{30}\right)^{2}}{30}$$

$$= 606.621$$

2. Varians Butir

$$\sigma_{b1}^2 = \frac{211 - \left(\frac{63}{20}\right)^2}{20} = 0.66$$

$$\sigma_{b2}^2 = \frac{137 - \left[\frac{51}{20} \right]_{=}^2}{20} = 0.37$$

$$\dot{\sigma_{b60}}^2 = \frac{257}{20} \left[\frac{71}{20} \right]^2 = 0.26$$

$$\Sigma \sigma_h^2 = 35.24$$

3. Koefisien reliabilitas

$$\mathbf{r}_{11} = \frac{60}{60 - 1} \left[1 - \frac{35.24}{606.621} \right]$$

$$\mathbf{r}_{11} = 0.958$$

Pada $\alpha = 5\%$ dengan N = 20 diperoleh r _{tabel} = 0.444. Karena $r_{11} > r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa angket tersebut reliabel

DAFTAR NAMA RESPONDEN PENELITIAN KARYAWAN KONFEKSI AMANAH GUNUNGPATI SEMARANG

No	Nama Karyawan	Bagian
1	Yati	Operator Jahit
2	Ana	Operator Jahit
3	Puji R	Operator Jahit
4	Puspita	Operator Jahit
5	Yossi	Operator Jahit
6	Mumun	Operator Jahit
6 7 8	Vita Ayu K	Operator Jahit
8	Saroh	Operator Jahit
9	Emma	Operator Jahit
10	Yeni	Operator Jahit
11	Sundanah	Operator Jahit
12	Salam	Operator Jahit
13	Nur Khojin	Operator Jahit
14	Hery	Operator Jahit
15	Paijo	Operator Jahit
16	Rumiyati	Operator Jahit
17	Jumadi	Operator Jahit
18	Sumariyah	Operator Jahit
19	Budiman	Operator Jahit
20	Ngaryamah	Operator Jahit
21	Hidayah	Operator Jahit
22	Isti	Operator Jahit
23	Nurul	Operator Jahit
24	Tini	Operator Jahit
25	Sri Resmi	Operator Jahit
26	Sutik	Operator Jahit
27	Siam	Operator Jahit
28	Citra	Operator Jahit
29	Darwati	Operator Jahit
30	Maryati	Operator Jahit
31	Dwi	Operator Jahit
32	Marjiah	Operator Jahit
33	Alfi	Operator Jahit
34	Suryani	Operator Jahit
35	Nisa	Operator Jahit
36	Karmi	Operator Jahit
37	Purwa	Operator Jahit
38	Nafi	Operator Jahit
39	Siti S	Operator Jahit
40	Yesi	Operator Jahit

KISI-KISI ANGKET PENELITIAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA OPERATOR JAHIT KONFEKSI AMANAH DI GUNUNGPATI

VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	NO ITEM	SOAL	SKOR
Faktor-faktor	1. Motivasi	a. Penerimaan	1,2,3,4	1. Berapakah upah atau gaji yang Anda	
yang		upah atau gaji		terima setiap bulan?	
mempengaruhi		1/6	1 0	a. Lebih dari Rp 880.000,00	a.4
produktivitas		11/12/1		b. Rp 600.000,00 – Rp 799.000,00	b.3
kerja		11 5 11	V /	c. Rp 500.000,00 – Rp 599.000,00	c.2
				d. Kurang dari Rp 500.000,00	d.1
				2. Apakah Anda puas dengan upah	
				yang Anda terima?	
				a. Sangat puas	a.4
				b. Cukup puas	b.3
				c. Kurang puas	c.2
				d. Tidak puas	d.1
		111			
		1/1		3. Apabila perusahaan ada kerja	
		1/1	1	lembur apakah Anda selalu	
				mengikutinya?	
			PERPUS	a. Saya selalu mengikutinya	a.4
			TIBLE	b. Saya sering mengikutinya	b.3
			UNI	c. Saya kadang-kadang	c.2
				mengikutinya	d.1
				d. Saya tidak pernah mengikutinya	
				4. Apakah uang lembur atau bonus	

	AS NE	yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang Anda kerjakan? a. Sangat sesuai b. Cukup sesuai c. Kurang sesuai d. Tidak sesuai	a.4 b.3 c.2 d.1
b. Dukungan atasan terhadap karyawan dalan bekerja		 5. Apakah atasan Anda memberikan dukungan dalam menumbuhkan semangat kerja? a. Atasan sangat mendukung b. Atasan cukup mendukung c. Atasan kurang mendukung d. Atasan tidak mendukung 	a.4 b.3 c.2 d.1
	PERPUS	 6. Menurut pendapat Anda, bagaimana sikap atasan terhadap karyawan perusahaan dalam bekerja? a. Selalu baik b. Cukup baik c. Kurang baik d. Tidak baik 	a.4 b.3 c.2 d.1
c. Pengakuan perusahaan terhadap presta kerja	7,8	7. Apabila Anda dapat menyelesaikan pekerjaan lebih bagus dari sebelumnya, bagaimana tanggapan atasan?	

		a	. Selalu memberi tanggapan yang	
			menyenangkan	a.4
		b	. Sering memberi tanggapan yang	b.3
	- NE	GF	menyenangkan	c.2
	5 1-	c	. Kadang memberi tanggapan	d.1
			yang menyenangkan	
	/ 0	d	. Tidak pernah memberi	
		1_	tanggapan yang menyenangkan	
11 55 41	V /			
			pakah perusahaan memberikan	
			onus terhadap karyawan yang	
			apat bekerja melebihi batas	
		k	etentuan?	a.4
		a	. Selalu memberi bonus	b.3
		b	. Sering memberi bonus	c.2
		C	. Kadang-kadang memberi bonus	d.1
		d	. Tidak pernah memberi bonus	
1 V-1	0.10		66	
d. Kebanggaan	9,10		pakah Anda merasa bangga	
akan pekerjaan			erhadap pekerjaan yang telah Anda	
		_	ilih atau tekuni?	a.4
	PERPUS'	LAULA	. Sangat bangga	b.3
	LININ		. Cukup bangga	c.2
	Oldi		. Kurang bangga	d.1
		a	. Tidak bangga	u.1
		4.0		
			pabila ada tawaran pekerjaan yang	
		le	ebih menguntungkan, Anda akan	

	SNE	meninggalkan pekerjaan yang sekarang ini? a. Tidak setuju b. Ragu-ragu c. Setuju d. Sangat setuju	a.4 b.3 c.2 d.1
e. Kesempatan mengembangka n karier di perusahaan	PERPUS	 11. Apakah selama bekerja di perusahaan ini, Anda mendapat kesempatan yang luas untuk mengembangkan karier? a. Selalu mendapat kesempatan b. Sering mendapat kesempatan c. Kadang- kadang mendapat kesempatan d. Tidak pernah mendapat kesempatan 12. Bagaimana perusahaan memberikan kesempatan kepada Anda untuk mengembangkan karier? a. Memberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan b. Memberi kesempatan untuk 	a.4 b.3 c.2 d.1
		berlatih dengan sesama pekerja c. Memberi kesempatan untuk berlatih sendiri d. Tidak pernah memberi	b.3 c.2 d.1

	a. Latar belakang pendidikan formal	13,14	kesempatan 13. Apakah pendidikan formal terakhir yang Anda tempuh? a. Perguruan Tinggi b. SLTA/sederakat c. SLTP/sederajat d. SD/sederajat	a.4 b.3 c.2 d.1
	UNIVE		 14. Pendidikan tentang menjahit Anda peroleh dari mana? a. Pendidikan formal b. Kursus menjahit c. Pengalaman kerja pada usaha bidang busana d. Belajar sendiri 	a.4 b.3 c.2 d.1
2. Pendidikan	b. Latar belakang pendidikan non formal	15,16,17,18, 19	 15. Anda pernah mengikuti kursus menjahit? a. Sudah, sampai tingkat mahir b. Sudah, sampai tingkat terampil c. Sudah, sampai tingkat dasar d. Tidak pernah 	a.4 b.3 c.2 d.1
			16. Apakah pendidikan luar sekolah (kursus) yang pernah Anda tempuh dapat membantu pekerjaan Anda? a. Sangat membantu	a.4

b. Cukup membantu c. Kurang membantu d. Tidak membantu	b.3 c.2 d.1
17. Apakah di tempat Anda bekerja saat ini pernah memberikan bekal keterampilan menjahit? a. Training 3 bulan b. Training 2 bulan c. Training 1 bulan d. Training 1 minggu	a.4 b.3 c.2 d.1
18. Pernahkah Anda mengikuti pelatihan tentang keterampilan menjahit? a. Pernah 3 kali b. Pernah 2 kali c. Pernah 1 kali d. Tidak pernah	a.4 b.3 c.2 d.1
19. Setelah mengikuti pelatihan tentang keterampilan menjahit, apakah produktivitas kerja Anda meningkat? a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Tidak pernah	a.4 b.3 c.2 d.1

c. Latar belakang pendidikan informal	20,21	 20. Apakah Anda sudah mempunyai bakat menjahit dari keluarga? a. Ya, ibu/bapak b. Ya, kakek/nenek c. Ya, saudara d. Tidak 21. Apakah keterampilan menjahit yang Anda miliki berdasarkan bimbingan keluarga? a. Ya, ibu/bapak 	a.4 b.3 c.2 d.1
D D		b. Ya, kakek/nenek c. Ya, saudara d. Tidak	c.2 d.1
a. Kehadiran karyawan	22,23 PERPUS	22. Apakah Anda datang ke perusahaan tepat waktu? a. Selalu tepat waktu b. Sering tepat waktu c. Kadang-kadang tepat waktu d. Tidak pernah tepat waktu	a.4 b.3 c.2 d.1
	UNI	23. Berapa kali dalam satu bulan Anda tidak masuk kerja? a. Tidak pernah b. 1 – 3 kali c. 4 – 6 kali	a.4 b.3 c.2

			d. Lebih dari 6 kali	d.1
3. Disiplin kerja	b. Ketaatan pada peraturan	24,25,26	 24. Alasan apa yang sering menyebabkan Anda tidak masuk kerja? a. Sakit b. Urusan keluarga c. Terlambat d. Malas 	a.4 b.3 c.2 d.1
	MINIO		25. Dengan adanya peraturan kerja yang ditetapkan perusahaan apakah Anda dapat menepatinya?a. Selalu menepatib. Sering menepatic. Kadang menepatid. Tidak pernah menepati	a.4 b.3 c.2 d.1
		PERPUST	 26. Berapa kali dalam sebulan Anda melanggar peraturan kerja yang ditetapkan perusahaan? a. 1 kali b. 2 kali c. 3 kali d. Lebih dari 3 kali 	a.4 b.3 c.2 d.1
	c. Bekerja sesuai prosedur	27,28	27. Apakah Anda bekerja sesuai petunjuk kerja?	

		 Selalu sesuai petunjuk kerja 	a.4
	Service of the servic	b. Sering sesuai petunjuk kerja	b.3
		c. Kadang-kadang sesuai petunjuk	c.2
	- NE	kerja	d.1
	2 10-	d. Tidak pernah sesuai petunjuk	
1/18		kerja	
	/ /		
11 20 1		28. Apakah Anda bertanya pada atasan	
11 8 11	7	tentang petunjuk kerja yang belum	
(/ Uj A		Anda mengerti?	
		a. Selalu	a.4
		b. Sering	b.3
		c. Kadang-kadang	c.2
		d. Tidak pernah	d.1
		d. Haak perhan	
a. Kemampuan	29,30	29. Alat jahit merupakan alat utama	
menggunakan	,	yang diperlukan dalam sebuah	
alat jahit	- 111		
3		industri konfeksi, apakah semua alat dan mesin yang ada di tempat Anda	
1//	7 1		
		bekerja dapat Anda kuasai?	a.4
		a. Sangat menguasai	b.3
	PERPUS	b. Cukup menguasai	c.2
	LIND	c. Kurang menguasai	d.1
	0141	d. Tidak menguasai	<u>.</u>
		30. Berapa kali Anda melakukan	
		pengecekan terhadap mesin dan alat	
		jahit agar mesin dan alat jahit dapat	

4. Keterampilan		SNE	berfungsi dengan baik? a. Setiap hari b. Satu minggu sekali c. Dua minggu sekali d. Satu bulan sekali	a.4 b.3 c.2 d.1
	b. Kemampuan menjahit	31,32	31. Apakah saat mulai masuk bekerja di tempat Anda saat ini, Anda sudah menguasai teknik menjahit? a. Sangat menguasai b. Cukup menguasai c. Kurang menguasai d. Tidak menguasai	a.4 b.3 c.2 d.1
		PERPUS UNI	 32. Apabila Anda diberikan pekerjaan menjahit dengan model yang belum pernah Anda buat sebelumnya, apa yang akan Anda lakukan? a. Berusaha menyelesaikan, bila tidak bisa, bertanya pada atasan b. Meminta bantuan teman untuk menyelesaikan c. Melaksanakan semampu saya d. Meminta pekerjaan yang lain 	a.4 b.3 c.2 d.1
	c. Kemampuan memperoleh hasil yang	33,34	33. Apakah Anda merasa memperoleh kesempatan untuk menyelesaikan hasil kerja yang maksimal?	

		4
maksima	1 1	ı.4
		5.3
	\mathcal{C} 1 1	2.2
	d. Tidak pernah mendapat	1.1
	kesempatan	
	7 7 7 7	
	34. Dengan target kerja yang telah	
	ditetapkan perusahaan apakah	
/// 4	jumlah hasil kerja Anda sesuai	
// 41	dengan target?	
		a.4
100	a. Sangar sesaar	o.3
112	51 1101 ung 500 un	5.3 5.2
112	or mading mading session	i.1
	d. Tidak sesuai	1.1
	25.26	
	35,36 35. Apabila dalam bekerja tidak ada	
	yang mengawasi, apakah Anda akan	
a. Kejujura	an bekerja dengan malas?	
	a. Sangat tidak setuju	a.4
	b. Tidak setuju	5.3
	c. Setuju	2.2
	d. Sangat setuju	1.1
	d. Sungat sotaju	
	26 A 17 11 11 1 1 7	
	36. Apabila dalam bekerja hasilnya	
	tidak dicek, apakah Anda akan	
	bekerja sesuai prosedur dan tetap	a.4
	menjaga kualitas?	0.3
	a. Selalu	

			b. Seringc. Kadang-kadangd. Tidak pernah	c.2 d.1
5. Etos kerja	b. Tanggung jawab	37,38,39	37. Apa yang mendorong Anda bekerja keras? a. Karena tuntutan pekerjaan b. Agar mendapatkan hasil yang maksimal c. Agar dipuji pimpinan d. Memudahkan kenaikan status pekerjaan	a.4 b.3 c.2 d.1
	A D		38. Apabila pekerjaan Anda sudah selesai apakah Anda akan mengoreksinya kembali? a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Tidak pernah	a.4 b.3 c.2 d.1
		PERPUS'	39. Apabila Anda melakukan kesalahan dalam menjahit, Anda akan membiarkan kesalahan tersebut? a. Sangat tidak setuju b. Tidak setuju c. Setuju d. Sangat setuju	a.4 b.3 c.2 d.1

c. Loyalitas kerja	40,41	40. Pimpinan Anda memberi perintah dan menurut Anda perintah itu terlalu berat, apakah Anda tetap berusaha menyelesaikannya? a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Tidak pernah	a.4 b.3 c.2 d.1
UNIL		41. Apabila pimpinan Anda memberi perintah, apakah Anda selalu melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab? a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Tidak pernah	a.4 b.3 c.2 d.1
d. Dedikasi kerja	42,43,44	42. Apa yang Anda lakukan untuk menjaga nama baik perusahaan? a. Bekerja dengan sangat baik b. Bekerja dengan baik c. Bekerja dengan cukup baik d. Tidak melakukan apa-apa 43. Apa yang Anda lakukan untuk ikut memajukan perusahaan tempat	a.4 b.3 c.2 d.1

		Anda bekerja?	
		a. Bekerja dengan sangat produktif	a.4
		b. Bekerja dengan produktif	b.3
	- NE	c. Bekerja dengan cukup produktif	c.2
// 0	5 14-	d. Tidak melakukan apa-apa	d.1
MIVERS		 44. Apa yang Anda lakukan bila diminta untuk mempromosikan produk perusahaan? a. Ikut berpartisipasi dan berperan aktif b. Ikut berpartisipasi c. Ikut karena kewajiban d. Tidak ikut 	a.4 b.3 c.2 d.1
e. Mandiri	45,46 PERPUS	45. Apabila pekerjaan Anda menumpuk,apakah Anda akan berusaha menyelesaikannya sendiri? a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Tidak pernah	a.4 b.3 c.2 d.1
		46. Apakah Anda meminta bantuan teman Anda apabila Anda mengalami kesulitan dalam	
		melakukan pekerjaan? a. Tidak pernah	a.4

			b. Kadang-kadang	b.3
			c. Sering	c.2
		-11	d. Selalu	d.1
	a. Kondisi perlengkapan kerja	47,48	47. Menurut pendapat Anda bagaimana kondisi kerja (perlengkapan yang menunjang pekerjaan) yang disediakan perusahaan? a. Tersedia sangat memadai b. Tersedia memadai c. Tersedia kurang memadai d. Tidak tersedia	a.4 b.3 c.2 d.1
	(5)		48. Menurut pendapat Anda apakah sebelum memulai bekerja perlu mengecek kondisi perlengkapan kerja? a. Sangat perlu	a.4
	1//		b. Kurang perlu	b.3 c.2
		0	c. Kadang-kadang perlu d. Tidak perlu	d.1
6. Lingkungan kerja	b. Kondisi kerja di tempat kerja	49,50,51	49. Bagaimana kondisi kebersihan di tempat kerja Anda?	
			a. Sangat bersih	a.4
			b. Cukup bersih	b.3
			c. Kurang bersih	c.2
			d. Tidak bersih	d.1

QSIT!	SNE	50. Apabila lingkungan disekitar Anda bekerja kotor, apakah Anda dan teman-teman Anda membersihkannya bersama-sama? a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Tidak pernah	a.4 b.3 c.2 d.1
NINI		51. Apakah kondisi penerangan di tempat kerja Anda memadai?a. Sangat memadaib. Cukup memadaic. Kurang memadaid. Tidak memadai	a.4 b.3 c.2 d.1
c. Perasaan aman dalam bekerja	52,53,54 PERPUS	 52. Apakah perusahaan berupaya untuk menciptakan kondisi kerja yang memuaskan Anda (karyawan)? a. Selalu berupaya b. Sering berupaya c. Kadang berupaya d. Tidak ada upaya sama sekali 53. Apakah Anda merasa aman karena terhindar dari bahaya kecelakaan kerja selama Anda bekerja pada 	a.4 b.3 c.2 d.1

	SNE	perusahaan ini? a. Sangat aman b. Cukup aman c. Kurang aman d. Tidak aman 54. Apakah perusahaan berusaha untuk	a.4 b.3 c.2 d.1
MIVER		menciptakan suasana aman pada tempat Anda bekerja? a. Selalu berusaha b. Sering berusaha c. Kadang berusaha d. Tidak pernah berusaha	a.4 b.3 c.2 d.1
d. Upaya perusahaan untuk mengatasi dampak negatif pekerjaan terhadap diri karyawan	55,56 PERPUS	55. Menurut pendapat Anda apakah perusahaan memperhatikan upaya mengatasi dampak negatif pekerjaan bagi kesehatan karyawannya (misal dengan memberikan masker pelindung)? a. Sangat memperhatikan b. Cukup memperhatikan c. Kurang memperhatikan d. Tidak memperhatikan	a.4 b.3 c.2 d.1
		56. Upaya apakah yang dilakukan perusahaan untuk mengatasi dampak negatif perusahaan terhadap	

	Siti	karyawan? a. Mengasuransikan semua karyawan b. Mengasuransikan karyawan tetap c. Mengasuransikan karyawan unsur pimpinan(mandor dll) d. Tidak mengasuransikan	a.4 b.3 c.2 d.1
e	. Dukungan rekan kerja terhadap pekerjaan	57,58 57. Menurut pendapat Anda apakah rekan kerja Anda memberikan dukungan dalam menumbuhkan semangat kerja? a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Tidak pernah	a.4 b.3 c.2 d.1
		58. Apakah bentuk dukungan rekan kerja Anda untuk menyelesaikan masalah Anda dengan pengusaha a. Melalui serikat pekerja denga musyawarah b. Melalui serikat pekerja denga unjuk rasa c. Secara perorangan dengan kekeluargaan d. Secara perorangan dengan	n a.4 b.3

		paksaan	
f. Kerjasa	ama 59,60	59. Apakah antara Anda dan teman Anda dapat bekerja sama dengan	
	ARS III	baik dalam bekerja? a. Selalu	a.4
	5	b. Seringc. Kadang-kadang	b.3 c.2
		d. Tidak pernah	d.1
11 3		60. Dalam bekerja sama dengan teman Anda apakah ada masalah yang	
		mengganggu hubungan kerja sama tersebut?	
1/2		a. Tidak pernah	a.4 b.3
		b. Kadang-kadangc. Sering	c.2
		d. Selalu	d.1



Lampiran 7

ANGKET PENELITIAN

Yth. Bpk/ Ibu/ Sdr Karyawan Bagian Produksi

Usaha Konfeksi Amanah

Di Gunungpati

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul Faktor-Faktor yang

Mempengaruhi Produktivitas Kerja Operator Jahit pada Konfeksi Amanah

di Gunungpati, saya sebagai peneliti mohon bantuan Bpk/ Ibu/ Sdr untuk

mengisi angket penelitian ini.

Perlu saya sampaikan bahwa jawaban yang Bpk/ Ibu/ Sdr berikan hanya

semata-mata untuk tujuan studi dan tidak mempengaruhi kedudukan Bpk/ Ibu/ Sdr

di perusahaan. Untuk itu kami mohon Bpk/ Ibu/ Sdr berkenan memberikan

jawaban yang sesuai dengan keadaan dan kebiasaan Anda. Karena jawaban

diharapkan sesuai dengan keadaan dan kebiasaan Anda maka tidak ada jawaban

yang dianggap salah. Jawaban yang paling benar adalah sesuai dengan yang

sesungguhnya atau yang biasa Anda lakukan.

Atas bantuan Anda dalam mengisi angket ini, Kami sampaikan terima

kasih.

Semarang, Juli 2011

Hormat Kami

Peneliti

T .	•	∕▼	•	$\overline{}$
Lan	jutan (Lam	pıran	1/)

No. Responden	:	
Nama Responden	:	
Jenis kelamin	:	
Umur	:	
Masa kerja	•	

PETUNJUK PENGISIAN

- 1. Tulislah identitas Anda
- 2. Berilah tanda (x) pada huruf dari jawaban yang sesuai dengan diri Anda
- 3. Anda hanya diperkenankan memilih salah satu jawaban dari setiap pertanyaan
- 4. Rahasia jawaban Anda, kami jamin sepenuhnya.

PERTANYAAN

- 1. Berapakah upah atau gaji yang Anda terima setiap bulan?
 - a. Lebih dari Rp 880.000,00
 - b. Rp 600.000,00 Rp 799.000,00
 - c. Rp 500.000,00 Rp 599.000,00
 - d. Kurang dari Rp 500.000,00
- 2. Apakah Anda puas dengan upah yang Anda terima?
 - a. Sangat puas
 - b. Cukup puas
 - c. Kurang puas
 - d. Tidak puas
- 3. Apabila perusahaan ada kerja lembur apakah Anda selalu mengikutinya?
 - a. Saya selalu mengikutinya
 - b. Saya sering mengikutinya
 - c. Saya kadang-kadang mengikutinya
 - d. Saya tidak pernah mengikutinya

Lanjutan (Lampiran 7)

- 4. Apakah uang lembur atau bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang Anda kerjakan?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Cukup sesuai
 - c. Kurang sesuai
 - d. Tidak sesuai
- 5. Apakah atasan Anda memberikan dukungan dalam menumbuhkan semangat kerja?
 - a. Atasan sangat mendukung
 - b. Atasan cukup mendukung
 - c. Atasan kurang mendukung
 - d. Atasan tidak mendukung
- 6. Menurut pendapat Anda, bagaimana sikap atasan terhadap karyawan perusahaan dalam bekerja?
 - a. Selalu baik
 - b. Cukup baik
 - c. Kurang baik
 - d. Tidak baik
- 7. Apabila Anda dapat menyelesaikan pekerjaan lebih bagus dari sebelumnya, bagaimana tanggapan atasan?
 - a. Selalu memberi tanggapan yang menyenangkan
 - b. Sering memberi tanggapan yang menyenangkan
 - c. Kadang memberi tanggapan yang menyenangkan
 - d. Tidak pernah memberi tanggapan yang menyenangkan
- 8. Apakah Anda merasa bangga terhadap pekerjaan yang telah Anda pilih atau tekuni?
 - a. Sangat bangga
 - b. Cukup bangga
 - c. Kurang bangga
 - d. Tidak bangga

- 9. Apabila ada tawaran pekerjaan yang lebih menguntungkan, Anda akan meninggalkan pekerjaan yang sekarang ini?
 - a. Tidak setuju
 - b. Ragu-ragu
 - c. Setuju
 - d. Sangat setuju
- 10. Apakah selama bekerja di perusahaan ini, Anda mendapat kesempatan yang luas untuk mengembangkan karier?
 - a. Selalu mendapat kesempatan
 - b. Sering mendapat kesempatan
 - c. Kadang-kadang mendapat kesempatan
 - d. Tidak pernah mendapat kesempatan
- 11. Bagaimana perusahaan memberikan kesempatan kepada Anda untuk mengembangkan karier?
 - a. Memberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan
 - b. Memberi kesempatan untuk berlatih dengan sesama pekerja
 - c. Memberi kesempatan untuk berlatih sendiri
 - d. Tidak pernah memberi kesempatan
- 12. Pendidikan tentang menjahit Anda peroleh dari mana?
 - a. Pendidikan formal
 - b. Kursus menjahit
 - c. Pengalaman kerja pada usaha bidang busana
 - d. Belajar sendiri
- 13. Anda pernah mengikuti kursus menjahit?
 - a. Sudah, sampai tingkat mahir
 - b. Sudah, sampai tingkat terampil
 - c. Sudah, sampai tingkat dasar
 - d. Tidak pernah
- 14. Apakah pendidikan luar sekolah (kursus) yang pernah Anda tempuh dapat membantu pekerjaan Anda?

PERPUSTAKAAN

a. Sangat membantu

- b. Cukup membantu
- c. Kurang membantu
- d. Tidak membantu
- 15. Apakah di tempat Anda bekerja saat ini pernah memberikan bekal keterampilan menjahit?
 - a. Training 3 bulan
 - b. Training 2 bulan
 - c. Training 1 bulan
 - d. Training 1 minggu
- 16. Pernahkah Anda mengikuti pelatihan tentang keterampilan menjahit?
 - a. Pernah 3 kali
 - b. Pernah 2 kali
 - c. Pernah 1 kali
 - d. Tidak pernah
- 17. Setelah mengikuti pelatihan tentang keterampilan menjahit, apakah produktivitas kerja Anda meningkat?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak pernah
- 18. Apakah Anda sudah mempunyai bakat menjahit dari keluarga?
 - a. Ya, ibu/bapak
 - b. Ya, kakek/nenek
 - c. Ya, saudara
 - d. Tidak
- 19. Apakah keterampilan menjahit yang Anda miliki berdasarkan bimbingan keluarga?
 - a. Ya, ibu/bapak
 - b. Ya, kakek/nenek
 - c. Ya, saudara
 - d. Tidak

- 20. Apakah Anda datang ke perusahaan tepat waktu?
 - a. Selalu tepat waktu
 - b. Sering tepat waktu
 - c. Kadang-kadang tepat waktu
 - d. Tidak pernah tepat waktu
- 21. Berapa kali dalam satu bulan Anda tidak masuk kerja?
 - a. Tidak pernah
 - b. 1-3 kali
 - c. 4 6 kali
 - d. Lebih dari 6 kali
- 22. Alasan apa yang sering menyebabkan Anda tidak masuk kerja?
 - a. Sakit
 - b. Urusan keluarga
 - c. Terlambat
 - d. Malas
- 23. Dengan adanya peraturan kerja yang ditetapkan perusahaan apakah Anda dapat menepatinya?
 - a. Selalu menepati
 - b. Sering menepati
 - c. Kadang menepati
 - d. Tidak pernah menepati
- 24. Berapa kali dalam sebulan Anda melanggar peraturan kerja yang ditetapkan perusahaan?
 - a. 1 kali
 - b. 2 kali
 - c. 3 kali
 - d. Lebih dari 3 kali
- 25. Apakah Anda bekerja sesuai petunjuk kerja?
 - a. Selalu sesuai petunjuk kerja
 - b. Sering sesuai petunjuk kerja
 - c. Kadang-kadang sesuai petunjuk kerja

- d. Tidak pernah sesuai petunjuk kerja
- 26. Apakah Anda bertanya pada atasan tentang petunjuk kerja yang belum Anda mengerti?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak pernah
- 27. Alat jahit merupakan alat utama yang diperlukan dalam sebuah industri konfeksi, apakah semua alat dan mesin yang ada di tempat Anda bekerja dapat Anda kuasai?
 - a. Sangat menguasai
 - b. Cukup menguasai
 - c. Kurang menguasai
 - d. Tidak menguasai
- 28. Berapa kali Anda melakukan pengecekan terhadap mesin dan alat jahit agar mesin dan alat jahit dapat berfungsi dengan baik?
 - a. Setiap hari
 - b. Satu minggu sekali
 - c. Dua minggu sekali
 - d. Satu bulan sekali
- 29. Apabila Anda diberikan pekerjaan menjahit dengan model yang belum pernah Anda buat sebelumnya, apa yang akan Anda lakukan?
 - a. Berusaha menyelesaikan, bila tidak bisa, bertanya pada atasan
 - b. Meminta bantuan teman untuk menyelesaikan
 - c. Melaksanakan semampu saya
 - d. Meminta pekerjaan yang lain
- 30. Apakah Anda merasa memperoleh kesempatan untuk menyelesaikan hasil kerja yang maksimal?
 - a. Selalu mendapat kesempatan
 - b. Sering mendapat kesempatan
 - c. Kurang mendapat kesempatan

- d. Tidak pernah mendapat kesempatan
- 31. Dengan target kerja yang telah ditetapkan perusahaan apakah jumlah hasil kerja Anda sesuai dengan target?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Kadang-kadang sesuai
 - d. Tidak sesuai
- 32. Apabila dalam bekerja tidak ada yang mengawasi, apakah Anda akan bekerja dengan malas?
 - a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Setuju
 - d. Sangat setuju
- 33. Apabila dalam bekerja hasilnya tidak dicek, apakah Anda akan bekerja sesuai prosedur dan tetap menjaga kualitas?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak pernah
- 34. Apa yang mendorong Anda bekerja keras?
 - a. Karena tuntutan pekerjaan
 - b. Agar mendapatkan hasil yang maksimal
 - c. Agar dipuji pimpinan
 - d. Memudahkan kenaikan status pekerjaan
- 35. Apabila pekerjaan Anda sudah selesai apakah Anda akan mengoreksinya kembali?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak pernah

- 36. Apabila Anda melakukan kesalahan dalam menjahit, Anda akan membiarkan kesalahan tersebut?
 - a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Setuju
 - d. Sangat setuju
- 37. Pimpinan Anda memberi perintah dan menurut Anda perintah itu terlalu berat, apakah Anda tetap berusaha menyelesaikannya?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak pernah
- 38. Apabila pimpinan Anda memberi perintah, apakah Anda selalu melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak pernah
- 39. Apa yang Anda lakukan untuk menjaga nama baik perusahaan?
 - a. Bekerja dengan sangat baik
 - b. Bekerja dengan baik
 - c. Bekerja dengan cukup baik
 - d. Tidak melakukan apa-apa
- 40. Apa yang Anda lakukan untuk ikut memajukan perusahaan tempat Anda

bekerja?

- a. Bekerja dengan sangat produktif
- b. Bekerja dengan produktif
- c. Bekerja dengan cukup produktif
- d. Tidak melakukan apa-apa
- 41. Apa yang Anda lakukan bila diminta untuk mempromosikan produk perusahaan?

- a. Ikut berpartisipasi dan berperan aktif
- b. Ikut berpartisipasi
- c. Ikut karena kewajiban
- d. Tidak ikut
- 42. Apabila pekerjaan Anda menumpuk,apakah Anda akan berusaha menyelesaikannya sendiri?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak pernah
- 43. Apakah Anda meminta bantuan teman Anda apabila Anda mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan?
 - a. Tidak pernah
 - b. Kadang-kadang
 - c. Sering
 - d. Selalu
- 44. Menurut pendapat Anda bagaimana kondisi kerja (perlengkapan yang menunjang pekerjaan) yang disediakan perusahaan?
 - a. Tersedia sangat memadai
 - b. Tersedia memadai
 - c. Tersedia kurang memadai
 - d. Tidak tersedia
- 45. Menurut pendapat Anda apakah sebelum memulai bekerja perlu mengecek kondisi perlengkapan kerja?
 - a. Sangat perlu
 - b. Kurang perlu
 - c. Kadang-kadang perlu
 - d. Tidak perlu
- 46. Apabila lingkungan disekitar Anda bekerja kotor, apakah Anda dan temanteman Anda membersihkannya bersama-sama?
 - a. Selalu

- a. Sering
- b. Kadang-kadang
- c. Tidak pernah
- 47. Apakah kondisi penerangan di tempat kerja Anda memadai?
 - a. Sangat memadai
 - b. Cukup memadai
 - c. Kurang memadai
 - d. Tidak memadai
- 48. Apakah Anda merasa aman karena terhindar dari bahaya kecelakaan kerja selama Anda bekerja pada perusahaan ini?
 - a. Sangat aman
 - b. Cukup aman
 - c. Kurang aman
 - d. Tidak aman
- 49. Apakah perusahaan berusaha untuk menciptakan suasana aman pada tempat Anda bekerja?
 - a. Selalu berusaha
 - b. Sering berusaha
 - c. Kadang berusaha
 - d. Tidak pernah berusaha
- 50. Menurut pendapat Anda apakah perusahaan memperhatikan upaya mengatasi dampak negatif pekerjaan bagi kesehatan karyawannya (misal dengan memberikan masker pelindung)?
 - a. Sangat memperhatikan
 - b. Cukup memperhatikan
 - c. Kurang memperhatikan
 - d. Tidak memperhatikan
- 51. Menurut pendapat Anda apakah rekan kerja Anda memberikan dukungan dalam menumbuhkan semangat kerja?
 - a. Selalu
 - b. Sering

- c. Kadang-kadang
- d. Tidak pernah
- 52. Apakah bentuk dukungan rekan kerja Anda untuk menyelesaikan masalah Anda dengan pengusaha?
 - a. Melalui serikat pekerja dengan musyawarah
 - b. Melalui serikat pekerja dengan unjuk rasa
 - c. Secara perorangan dengan kekeluargaan
 - d. Secara perorangan dengan paksaan
- 53. Apakah antara Anda dan teman Anda dapat bekerja sama dengan baik dalam bekerja?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak pernah
- 54. Dalam bekerja sama dengan teman Anda apakah ada masalah yang mengganggu hubungan kerja sama tersebut?
 - a. Tidak pernah
 - b. Kadang-kadang
 - c. Sering
 - d. Selalu



TABULASI DATA HASIL PENELITIAN

J	J						Motivasi		
No Resp	Pe	enerima	aan Upa	ah	Terhadap	n Atasan Karyawan Bekerja	Pengakuan Perusahaan Terhadap Prestasi Kerja		gan akan rjaan
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	3	3	3	3	3	3	2	3	3
2	4	3	4	3	3	4	3	3	3
3	2	2	2	2	3	3	3	2	2
4	2	2	2	2	2	3	2	2	1
5	4	3	4	3	4	3	3	4	4
6	2	2	2	2	3	2	3	2	2
7	4	3	4	3	4	4	4	4	3
8	4	3	4	3	3	3	4	3	4
9	3	2	3	3	3 ·	4	3	3	3
10	3	3	2	3	2	3	3	3	3
11	3	2	4	2	4	3	4	1	2
12	2	2	2	2	4	3	2	4	3
13	2	3	3	1	3	3	3	3	3
14	3	2	4	1	4	3	4	3	2
15	4	2	4	1	4	4	4	3	3
16	3	3	4	2	4	3	4	3	2
17	4	2	4	2	4	3	4	3	2
18	4	4	4	4	3	3	3	4	3
19	3	2	3	1	2	2	2	2	2
20	4	3	4	3	3	3	3	3	3
21	2	3	2	2	3	2	3	2	2
22	4	3	4	3	3	4	3	3	3
23	3	2	3	3	3	4	3	3	3
24	3	2	4	2	4	3	4	1	2
25	4	3	4	3	4	3	4	4	, 3
26	3	3	3	2	3	3	2	3	3
27	2	3	2	3	2	3	3	3	3
28	4	2	4	3	4	3	4	3	2
29	2	3	3	1	3	3	2	3	3
30	3	2	3	1	2	2	2	2	2
31	4	4	3	4	3	3	4	4	3
32	3	2	3	1	4	3	3	3	2
33	3	2	3	1	3	3	3	3	3
34	3	2	3	3	3	4	3	3	3
35	3	2	3	1	3 4	3	2	1	3 2
36 37	2	2	3	2	3	2	3	2	2
38	3	3	3	3	3	3	2	3	3
			3	3	3	4	3	3	3
39 40	3	3		2	2				
40	2	2	2			2	2	2	1

	Ι					Pendidi	kan			
No Resp	mengemba	npatan ngkan karier usahaan	Latar Belakang Pendidikan Formal	Lata		ng Pend Formal	idikan	Non	1	elakang n Informal
	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	2	2	2	2	3	2	1	2	1	1
2	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4
3	2	2	3	3	3	2	1	2	3	1
4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
5	3	3	4	3	4	2	2	3	4	3
6	2	2	3	2	3	1	1	2	1	1
7	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2
8	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
9	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2
10	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4
11	3	3	1	1	3	2	1	2	1	1
12	3	2	4	4	3	2	1	4	3	2
13	2	3	4	2	3	1	2	3	2	1
14	3	3	3	1	3	2	1	2	3	1
15	3	3	3	1	3	2	1	2	1	1
16	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2
17	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1
18	2	3	3	4	4	2	1	4	4	4
19	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1
20	3	3	1	2	4	2	2	3	2	3
21	2	2	3	2	3	1	1	2	1	1
22	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4
23	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2
24	3	3	1	1	3	2	1	2	1	1
25	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2
26	2	2	2	2	3	2	1	2	1	1
27	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4
28	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1
29	2	2	4	3	3	1	2	3	3	1
30	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1
31	3	2	3	3	4	2	1	4	4	3
32	3	2	3	2	3	2	1	2	2	1
33	3	3	3	1	3	2	1	2	1	1
34	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2
35	2	2	3	3	3	1	2	3	2	1
36	3	3	1	1	3	2	1	2	1	1
37	2	2	3	2	3	1	1	2	1	1
38	2	2	2	3	3	2	1	2	1	1
39	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2
40	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2

	<u> </u>		Dis	iplin Ke	rja	•				Keterampilar	1	······································
No		diran		aatan Pa			erja uai	Kemar Menggi		Kemampuan	ł	mpuan oleh Hasil
Resp	Karya	awan	P	eratura	n	Pros		Alat		Menjahit		1aksimal
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3
2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4
3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2
4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2
5	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4
6	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	3
7	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4
8	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4
9	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4
10	3	2	4	2	2	4	2	3	3	.2	3	2
11	2	4	1	2	2	4	4	3	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
13	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3
14	2	4	1	1	4	4	4	3	4	4	4	4
15	2	4	1	2	4	4	4	2	4	4	4	4
16	2	4	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4
17	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
18	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4
19	2	2	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3
20	4	4	2	2		2	4	2	3	3 2	3	3
21	2	2	2 4		1	2 4	3	4	4	4	3 4	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
24	2	4	1	2	2	4	4	3	4	4	4	4
25	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4
26	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3
27	3	2	4	2	2	4	2	3	3	2	3	2
28	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
29	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3
30	2	2	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3
31	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4
32	2	4	1	1	4	4	4	3	4	4	3	4
33	2	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3
34	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4
35	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3
36	2	4	1	2	2	4	4	3	4	4	4	4
37	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	3
38	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3
39	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4
40	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2

						Etos	Kerja							
No Resp	Kejuju	ıran	Tang	gung Ja	wab	Loyalita	as Kerja	Dec	likasi K	erja	Mai	ndiri	,	rlengkapan rja
	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
1	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4
2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2
4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2
5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4
6	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2
7	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4
8	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4
9	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4
10	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3
11	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	1	4
12	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	3	2	4
13	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4
14	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
15	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	2	4
16	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4
17	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4
18	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4
19	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	3	2	1	2
20	4	3	2	3	4	3	3	2	2	2	4	3	2	4
21	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2
22	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
23	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4
24	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	1	4
25	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4
26	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4
27	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3
28	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4
29	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4
30	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2
31	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3
32	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4
33	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	2	4
34	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4
35	3	3	4	4	3	2	3	3	2	2	3	3	2	4
36	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	1	4
37	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2
38	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4
39	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4
40	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2

-				Lingku	ngan Kerja				
No Resp	10,000,000,000	Kerja Di at Kerja	10, 100,000,000,000	an Aman Bekerja	upaya perusahaan dalam memperhatikan kesehatan karyawan		an Rekan am Bekerja	Kerjas	sama
	46	47	48	49	50	51	52	53	54
1	2	3	3	3	3	3	2	4	3
2	2	3	3	3	3	3	3	4	3
3	2	3	3	2	4	2	2	3	3
4	2	2	2	2	1	3	2	3	3
5	3	. 3	2	3	3	4	3	4	4
6	2	3	3	2	3	2	2	3	3
7	2	3	3	3	3	4	2	4	4
8	4	3	4	3	4	3	4	4	4
9	2	3	3	3	3	3	3	4	4
10	2	2	3	2	2	2	2	3	3
11	2	3	2	2	4	2	4	4	4
12	3	3	3	2	4	2	4	4	4
13	3	2	3	3	2	4	2	4	3
14	2	3	3	2	4	2	4	4	4
15	2	3	3	2	4	2	4	4	4
16	2	3	2	2	2	2	4	4	4
17	2	3	3	2	4	3	3	4	4
18	3	3	3	3	2	3	2	3	3
19	2	1	1	1	1	1	1	3	3
20	2	2	3	3	1	3	2	4	4
21	2	3	3	2	3	2	2	3	3
22	2	3	3	3	3	3	3	4	3
23	2	3	3	3	3	3	3	4	4
24	2	3	2	2	4	2	4	4	4
25	2	3	3	3	3	4	2	4	4
26	2	3	3	3	3	3	2	4	3
27	2	2	3	2	2	2	2	3	3
28	2	3	3	2	4	3	3	4	4
29	3	2	3	3	2	4	2	4	3
30	2	1	1	2	1	1	1	3	3
31	3	3	3	3	2	3	2	3	3
32	2	3	3	2	4	2	4	3	4
33	2	3	3	2	3	2	3	4	4
34	2	3	3	3	3	3	3	4	4
35	3	2	2	3	. 2	4	2	4	3
36	2	3	2	2	4	2	4	4	4
37	2	3	3	2	3	2	2	3	3
38	2	3	3	3	3	3	2	4	3
39	2	3	3	3	3	3	3	4	4
40	2	2	2	2	1	3	2	3	3

ANALISIS DESKRIPTIF PERSENTASE PER SUB INDIKATOR

No	Kode	.]	Motivasi	,	Т	Pendidika		7		
INC	Resp	Skor		Krit	Skor	1 Cildidika	-	<u> </u>	Disiplin K	erja
1	R-1	30	68.18%	T	12		Krit	Skor	%	Krit
2		36	81.82%	ST	21	50.00% 87.50%	R	21	75.00%	T
3		25	56.82%	R	14		ST	23	82.14%	ST
4	R-4	22	50.00%	R	14	58.33%	R	13	46.43%	R
5	R-5	38	86.36%	ST	18	58.33%	R	17	60.71%	R
6	R-6	24	54.55%	R	12	75.00%	T	24	85.71%	ST
7	R-7	39	88.64%	ST	17	50.00%	R	14	50.00%	R
8	R-8	37	84.09%	ST	23	70.83%	T	25	89.29%	ST
9	R-9	31	70.45%	T	15	95.83%	ST	25	89.29%	ST
10	R-10	31	70.45%	T	16	62.50%	R	20	71.43%	T
11	R-11	31	70.45%	T	10	66.67%	T	19	67.86%	T
12	R-12	29	65.91%	T		41.67%	SR	19	67.86%	T
13	R-13	29	65.91%	T	18	75.00%	T	28	100.00%	ST
14	R-14	32	72.73%	T	12	62.50%	R	22	78.57%	T
15	R-15	35	79.55%	T	12	50.00%	R	20	71.43%	T
16	R-16	34	77.27%	T	14	50.00%	R	21	75.00%	Т
17	R-17	34	77.27%	T	16	58.33%	R	20	71.43%	T
18	R-18	37	84.09%	ST	18	66.67%	T	27	96.43%	ST
19	R-19	23	52.27%	R	9	75.00%	T	23	82.14%	ST
20	R-20	35	79.55%	T	14	37.50%	SR	15	53.57%	R
21	R-21	25	56.82%	R	12	58.33%	R	21	75.00%	T
22	R-22	36	81.82%	ST	20	50.00%	R	14	50.00%	R
23	R-23	31	70.45%	T	15	83.33%	ST	23	82.14%	ST
24	R-24	31	70.45%	T	10	62.50% 41.67%	R	20	71.43%	T
25	R-25	38	86.36%	ST	17	70.83%	SR T	19	67.86%	T
26	R-26	29	65.91%	T	12	50.00%	R	25	89.29%	ST
27	R-27	30	68.18%	Т	16	66.67%	T	21 19	75.00%	<u>T</u>
28	R-28	35	79.55%	Т	16	66.67%	T		67.86%	T
29	R-29	27	61.36%	R	16	66.67%	T	27	96.43%	ST
30	R-30	23	52.27%	R	10	41.67%	SR	22	78.57%	<u>T</u>
31	R-31	37	84.09%	ST	17	70.83%	T	15 23	53.57%	R
32	R-32	29	65.91%	T	13	54.17%	R	20	82.14%	ST
33	R-33	30	68.18%	Т	12	50.00%	R	17	71.43%	T
34	R-34	31	70.45%	Т	15	62.50%	R	20	60.71% 71.43%	R
35	R-35	27	61.36%	R	15	62.50%	R	22		T
36	R-36	30	68.18%	T	10	41.67%	SR	19	78.57% 67.86%	T
37	R-37	25	56.82%	R	12	50.00%	R	14	50.00%	T
38	R-38	30	68.18%	Т	13	54.17%	R	21	75.00%	R T
39	R-39	32	72.73%	T	15	62.50%	R	20	71.43%	
40	R-40	21	47.73%	R	14	58.33%	R	17	60.71%	$\frac{T}{p}$
	Rata-rata	31	69.83%	T	15	60.42%	R	20	72.77%	R T
		F	%		F	%		F		
Sanga	t Tinggi	8	20.00		ā	7.50		ii	27.5	<u> </u>
Ti	nggi	22	55.00		11	27.50		20	27.5	
Rei	ndah	10	25.00		21	52.50		9	50.0	
Sangat	Rendah	0	0.00		5	12.50		0	22.5	
			×			12.50		<u> </u>	0.00	

N	o Kod		Keteramp	lan		Etos Kerj	a	Li	ngkungan K	eria	T	TOTAL	
_	Res	J.N.	or %	Krit	Skor	%	Kri			Krit	Skor	%	Kri
<u> </u>		_			34	70.83%	Т	33	75.00%		149	68.98%	T
2				6 ST	38	79.17%	Т	33	75.00%	Т	179	82.87%	ST
3	R-3	13			26	54.17%	R	29	65.91%	T	124	57.41%	R
4	R-4	13		T	27	56.25%	R	25	56.82%	R	122	56.48%	R
5	R-5	17			39	81.25%	Т	37	84.09%	ST	180	83.33%	ST
6	R-6	13		T	26	54.17%	R	28	63.64%	T	119	55.09%	R
7	R-7	17	85.00%	ST	39	81.25%	T	36	81.82%	ST	177	81.94%	ST
8	R-8	18	90.00%	ST	40	83.33%	ST	41	93.18%	ST	192	88.89%	ST
9	R-9	17	85.00%	ST	39	81.25%	T	35	79.55%	Т	161	74.54%	T
10	R-10	_	65.00%	T	27	56.25%	R	26	59.09%	R	138	63.89%	T
11	R-11	19	95.00%	ST	44	91.67%	ST	32	72.73%	T	157	72.69%	T
12	R-12	18	90.00%	ST	42	87.50%	ST	35	79.55%	T	175	81.02%	T
13	R-13	14	70.00%	T	36	75.00%	Т	32	72.73%	T	151	69.91%	T
14	R-14	19	95.00%	ST	43	89.58%	ST	36	81.82%	ST	166	76.85%	T
15	R-15	18	90.00%	ST	43	89.58%	ST	34	77.27%	T	165	76.39%	T
16	R-16	19	95.00%	ST	42	87.50%	ST	32	72.73%	T	166	76.85%	T
17	R-17	20	100.00%	ST	44	91.67%	ST	34	77.27%	Т	178	82.41%	ST
18	R-18	17	85.00%	ST	42	87.50%	ST	32	72.73%	T	177	81.94%	ST
19	R-19	14	70.00%	T	23	47.92%	R	17	38.64%	SR	104	48.15%	R
20	R-20	15	75.00%	Т	35	72.92%	T	30	68.18%	T	155	71.76%	T
21	R-21	13	65.00%	Т	26	54.17%	R	28	63.64%	T	120	55.56%	R
22	R-22	20	100.00%	ST	38	79.17%	Т	33	75.00%	T	178	82.41%	ST
23	R-23	17	85.00%	ST	39	81.25%	T	35	79.55%	T	161	74.54%	T
24	R-24	19	95.00%	ST	44	91.67%	ST	32	72.73%	Ť	157	72.69%	
25	R-25	17	85.00%	ST	39	81.25%	T	36	81.82%	ST	176	81.48%	ST
26	R-26	17	85.00%	ST	34	70.83%	Т	33	75.00%	T	148	68.52%	T
27	R-27	13	65.00%	Ť	27	56.25%	R	26	59.09%	R	137	63.43%	_
28	R-28	20	100.00%	ST	44	91.67%	ST	34	77.27%	T	179	82.87%	ST
29	R-29	14	70.00%	T	36	75.00%	T	32	72.73%	T	151	69.91%	T
30	R-30	14	70.00%	T	24	50.00%	R	18	40.91%	SR	107	49.54%	R
31	R-31	17	85.00%	ST	43	89.58%	ST	31	70.45%	T	175	81.02%	T
32	R-32	18	90.00%	ST	42	87.50%	ST	35	79.55%	T	160	74.07%	T
33	R-33	14	70.00%	T	40	83.33%	ST	32	72.73%	Т	147	68.06%	T
34	R-34	17	85.00%	ST	39	81.25%	T	35	79.55%	T	161	74.54%	T
35	R-35	13	65.00%	T	35	72.92%	T	31	70.45%	T	146	67.59%	T
36	R-36	19	95.00%	ST	44	91.67%	ST	32	72.73%	T	156	72.22%	
37	R-37	13	65.00%	T	26	54.17%	R	28	63.64%	T	120	55.56%	R
38	R-38	17	85.00%	ST	34	70.83%	T	33	75.00%	Ť	150	69.44%	T
39	R-39	17	85.00%	ST	39	81.25%	T	35	79.55%	T	162	75.00%	T
40	R-40	13	65.00%	Т	27	56.25%	R	25	56.82%	R	121	56.02%	R
	Rata-rata	_16	81.63%	ST	36	75.47%	T	32	71.65%	T		71.15%	T
8		F	%		F	%		F	%		F	71.13% %	1
Sanga	t Tinggi	25	62.50		14	35.00		5	12.50	_	9	22.50	
Ti	nggi	15	37.50		16	40.00		29	72.50	\dashv	23	57.50	
Re	ndah	0	0.00		10	25.00		4	10.00		8		
	Rendah	0	0.00		0				10.00		0	20.00	

ANALISIS DESKRIPTIF PERSENTASE PER INDIKATOR

No	Kode Resp	1	Penerimaan	Upah	Duki Kar	ıngan Atasa yawan Dalar	n Terhadap m Bekerja	Penga	kuan Perusaha Prestasi Ke	an Terhadap
		Sko	- %	Krit	Skor	%	Krit	Skor	T 0/	T
1	R-1	12	75.00%	T	6	75.00%		2	50,000/	Krit
2	R-2	14	87.50%	ST	7	87.50%			50.00%	R
3	R-3	8	50.00%	R	6	75.00%		3	75.00%	T
4	R-4	8	50.00%	R	5	62.50%			75.00%	T
5	R-5	14	87.50%	ST	7	87.50%		2	50.00%	R
_ 6	R-6	8	50.00%	R	5	62.50%		3	75.00%	T
7	R-7	14	87.50%	ST	8	100.00%		3	75.00%	T
8	R-8	14	87.50%	ST	6	75.00%	T	4	100.00%	ST
9	R-9	11	68.75%	T	7	87.50%		4	100.00%	ST
10	R-10	11	68.75%	T	5	62.50%	ST	3	75.00%	T
11	R-11	11	68.75%	T	7	87.50%	R	3	75.00%	T
12	Ř-12	8	50.00%	R	7	87.50%	ST ST	4	100.00%	ST
13	R-13	9	56.25%	R	6	75.00%		2	50.00%	R
14	R-14	10	62.50%	R	7		T	3	75.00%	T
15	R-15	11	68.75%	T	8	87.50%	ST	4	100.00%	ST
16	R-16	12	75.00%	T	7	100.00%	ST	4	100.00%	ST
17	R-17	12	75.00%	T	7	87.50%	ST	4	100.00%	ST
18	R-18	16	100.00%	ST	6	87.50%	ST	4	100.00%	ST
19	R-19	9	56.25%	R	4	75.00%	<u>T</u>	3	75.00%	T
20	R-20	14	87.50%	ST	6	50.00%	R	2	50.00%	R
21	R-21	9	56.25%	R	5	75.00%	T	3	75.00%	T
22	R-22	14	87.50%	ST	7	62.50%	R	3	75.00%	T
23	R-23	11	68.75%	T	7	87.50%	ST	3	75.00%	T
24	R-24	11	68.75%	T	7	87.50%	ST	3	75.00%	T
25	R-25	14	87.50%	ST	7	87.50%	ST	4	100.00%	ST
26	R-26	11	68.75%	T	6	87.50%	ST	4	100.00%	ST
27	R-27	10	62.50%	R	5	75.00%	<u>T</u>	2	50.00%	R
28	R-28	13	81.25%	T	7	62.50%	R	3	75.00%	T
29	R-29	9	56.25%	R	6	87.50%	ST	4	100.00%	ST
30	R-30	9	56.25%	R	4	75.00% 50.00%	<u>T</u>	2	50.00%	R
31	R-31	15	93.75%	ST	6	75.00%	R	2	50.00%	R
32	R-32	9	56.25%	R	7		T	4	100.00%	ST
33	R-33	9	56.25%	R	6	87.50%	ST	3	75.00%	T
34	R-34	11	68.75%	$\frac{R}{T}$	7	75.00%	T	3	75.00%	T
35	R-35	9	56.25%	R	6	87.50% 75.00%	ST	3	75.00%	T
36	R-36	10	62.50%	R	7		T	2	50.00%	R
37	R-37	9	56.25%	R	5	87.50%	ST	4	100.00%	ST
38	R-38	12	75.00%	T	6	62.50%	R	3	75.00%	T
39	R-39	12	75.00%	T	7	75.00% 87.50%	T	2	50.00%	R
40	R-40	8	50.00%	R	4	50.00%	ST	3	75.00%	T
Rata	-rata	11	68.91%	T	6	77.81%	R	2	50.00%	R
		F	%	- 1	F		T	3	76.25%	T
Sangat	Tinggi	9	22.50		19	47.6		F	<u>%</u>	
Tin		14	35.00			47.5		12	30.00	
Ren		17	42.50		9	30.0		18	45.00	
	Rendah	0	0.00	-+	0	22.5		10	25.00	
			0.00		U	0.00	<u>, </u>	0	0.00	

No	Kod Res _l		oanggan akan p	oekerjaan	Kesem	oatan mengem di perusah		Latar B	elakang Pend	lidikan Form
<u> </u>		Sko	г %	Krit	Skor	%	Krit	Skor	%	Krit
1	R-1	6	75.00%	T	4	50.00%	R	2	50.00%	R
2	R-2	6	75.00%	T	6	75.00%	Т	4	100.00%	
3	R-3	4	50.00%	R	4	50.00%	R	3	75.00%	
4	R-4	3	37.50%	SR	4	50.00%	R	3	75.00%	$\frac{T}{T}$
5	R-5	8	100.00%	ST	6	75.00%	T	4	100.00%	
6	R-6	4	50.00%	R	4	50.00%	R	3	75.00%	T T
7	R-7	7	87.50%	ST	6	75.00%	Т	4	100.00%	ST
8	R-8	7	87.50%	ST	6	75.00%	T	4	100.00%	ST
9	R-9	6	75.00%	T	4	50.00%	R	4	100.00%	ST
10	R-10	6	75.00%	Т	6	75.00%	Т	3	75.00%	T
11	R-11	3	37.50%	SR	6	75.00%	T	1	25.00%	
12	R-12	7	87.50%	ST	5	62.50%	R	4	100.00%	SR ST
13	R-13	6	75.00%	Т	5	62.50%	R	4	100.00%	ST
14	R-14	5	62.50%	R	6	75.00%	T	3	75.00%	
15	R-15	6	75.00%	T	6	75.00%	T	3	75.00%	T
16	R-16	5	62.50%	R	6	75.00%	T	3	75.00%	T
17	R-17	5	62.50%	R	6	75.00%	T	3	75.00%	T
18	R-18	7	87.50%	ST	5	62.50%	R	3	75.00%	T
19	R-19	4	50.00%	R	4	50.00%	R	2	50.00%	R
20	R-20	6	75.00%	T	6	75.00%	T	1	25.00%	SR
21	R-21	4	50.00%	R	4	50.00%	R	3	75.00%	T
22	R-22	6	75.00%	T	6	75.00%	T	4	100.00%	ST
23	R-23	6	75.00%	T	4	50.00%	R	4	100.00%	ST
24	R-24	3	37.50%	SR	6	75.00%	Т	1	25.00%	SR
25	R-25	7	87.50%	ST	6	75.00%	T	4	100.00%	ST
26	R-26	6	75.00%	T	4	50.00%	R	2	50.00%	R
27	R-27	6	75.00%	T	6	75.00%	T	3	75.00%	T
28	R-28	5	62.50%	R	6	75.00%	T	3	75.00%	T
29	R-29	6	75.00%	T	4	50.00%	R	4	100.00%	ST
30	R-30	4	50.00%	R	4	50.00%	R	2	50.00%	R
31	R-31	7	87.50%	ST	5	62.50%	R	3	75.00%	T
32	R-32	5	62.50%	R	5	62.50%	R	3	75.00%	T
33	R-33	6	75.00%	T	6	75.00%	T	3	75.00%	Т
34	R-34	6	75.00%	T	4	50.00%	R	4	100.00%	ST
35	R-35	6	75.00%	T	4	50.00%	R	3	75.00%	T
36	R-36	3	37.50%	SR	6	75.00%	Т	1	25.00%	SR
37	R-37	4	50.00%	R	4 .	50.00%	R	3	75.00%	T
38	R-38	6	75.00%	T	4	50.00%	R	2	50.00%	R
40	R-39	6	75.00%	T	4	50.00%	R	4	100.00%	ST
	R-40	3	37.50%	SR	4	50.00%	R	3	75.00%	T
Rata	-rata	5	67.50%	_T	5	62.81%	T	3	75.00%	T
Ö		F	%		F	%		F	%	
Sangat Tine		7	17.50		0	0.00		13	32.5	0
Ting		17	42.50		18	45.00	0	18	45.0	
Reno Sangat I		11	27.50	+	22	55.00)	5	12.50)
angat I	Cenuali	5	12.50		0	0.00		4	10.00	

No	Kode Resp	Latar Bel	akang Pendid Formal	likan Non	Latar	Belakang Pene Informal	didikan	Keh	adiran Karya	wan
		Skor	%	Krit	Skor	%	Krit	Skor	%	Krit
1	R-1	10	50.00%	R	2	25.00%	SR	6	75.00%	T
2	R-2	17	85.00%	ST	8	100.00%	ST	6	75.00%	Т
3	R-3	11	55.00%	R	4	50.00%	R	4	50.00%	R
4	R-4	11	55.00%	R	4	50.00%	R	6	75.00%	Т
5	R-5	14	70.00%	T	7	87.50%	ST	7	87.50%	ST
6	R-6	9	45.00%	R	2	25.00%	SR	4	50.00%	R
7	R-7	13	65.00%	Т	4	50.00%	R	6	75.00%	T
8	R-8	19	95.00%	ST	8	100.00%	ST	7	87.50%	ST
9	R-9	11	55.00%	R	4	50.00%	R	6	75.00%	Т
10	R-10	13	65.00%	T	6	75.00%	T	5	62.50%	R
11	R-11	9	45.00%	R	2	25.00%	SR	6	75.00%	T
12	R-12	14	70.00%	T	5	62.50%	R	8	100.00%	ST
13	R-13	11	55.00%	R	3	37.50%	SR	6	75.00%	T
14	R-14	9	45.00%	R	4	50.00%	R	6	75.00%	T
15	R-15	9	45.00%	R	2	25.00%	SR	6	75.00%	T
_16	R-16	11	55.00%	R	5	62.50%	R	6	75.00%	T
17	R-17	13	65.00%	T	3	37.50%	SR	8	100.00%	ST
18	R-18	15	75.00%	T	8	100.00%	ST	7	87.50%	ST
19	R-19	7	35.00%	SR	3	37.50%	SR	4	50.00%	R
20	R-20	13	65.00%	T	5	62.50%	R	8	100.00%	ST
21	R-21	9	45.00%	R	2	25.00%	SR	4	50.00%	R
22	R-22	16	80.00%	T	8	100.00%	ST	6	75.00%	T
23	R-23	11	55.00%	R	4	50.00%	R	6	75.00%	T
24	R-24	9	45.00%	R	2	25.00%	SR	6	75.00%	T
25	R-25	13	65.00%	T	4	50.00%	R	6	75.00%	Ŧ
26	R-26	10	50.00%	R	2	25.00%	SR	6	75.00%	T
27	R-27	13	65.00%	T	6	75.00%	Ť	5	62.50%	R
28	R-28	13	65.00%	T	3	37.50%	SR	8	100.00%	ST
29	R-29	12	60.00%	R	4	50.00%	R	6	75.00%	T
30	R-30	8	40.00%	SR	3	37.50%	SR	4	50.00%	R
31	R-31	14	70.00%	T	7	87.50%	ST	7	87.50%	ST
32	R-32	10	50.00%	R	3	37.50%	SR	6	75.00%	Т
33	R-33	9	45.00%	R	2	25.00%	SR	5	62.50%	R
34	R-34	11	55.00%	R	4	50.00%	R	6	75.00%	Т
35	R-35	12	60.00%	R	3	37.50%	SR	6	75.00%	Т
36	R-36	9	45.00%	R	2	25.00%	SR	6	75.00%	T
37	R-37	9	45.00%	R	2	25.00%	SR	4	50.00%	R
38	R-38	11	55.00%	R	2	25.00%	SR	6	75.00%	Т
39	R-39	11	55.00%	R	4	50.00%	R	6	75.00%	Т
40	R-40	11	55.00%	R	4	50.00%	R	6	75.00%	T
Rat	a-rata	12	57.50%	R	4	50.00%	R	6	74.06%	T
		F	%		F	%		F	%	
Sanga	t Tinggi	Ž	5.0	o l	6	15.0	00	8	20.0	0
Ti	nggi	12	30.0	90	2	5.00		23	57.5	
Re	ndah	24	60.0	00	14	35.0	-	9	22.5	
Sangat	Rendah	2	5.0	0	18	45.0		0	0.00	

No	Kode Resp	Ket	aatan Pada Per	aturan	Ве	kerja Sesuai	Prosedur	Kemar	npuan Mengg Jahit	unakan Alat
		Skor	%	Krit	Skor	%	Krit	Skor	%	Krit
1	R-1	9	75.00%	T	6	75.00%	T	8	100.00%	ST
2	R-2	10	83.33%	ST	7	87.50%	ST	8	100.00%	ST
3	R-3	5	41.67%	SR	4	50.00%	R	6	75.00%	T
4	R-4	7	58.33%	R	4	50.00%	R	6	75.00%	T
5	R-5	10	83.33%	ST	7	87.50%	ST	7	87.50%	ST
6	R-6	5	41.67%	SR	5	62.50%	R	5	62.50%	R
7	R-7	11	91.67%	ST	8	100.00%	ST	6	75.00%	Т
8	R-8	10	83.33%	ST	8	100.00%	ST	7	87.50%	ST
9	R-9	8	66.67%	T	6	75.00%	Т	6	75.00%	T
10	R-10	8	66.67%	T	6	75.00%	Т	6	75.00%	T
11	R-11	5	41.67%	SR	8	100.00%	ST	7	87.50%	ST
12	R-12	12	100.00%	ST	8	100.00%	ST	7	87.50%	ST
13	R-13	10	83.33%	ST	6	75.00%	T	6	75.00%	T
14	R-14	6	50.00%	R	8	100.00%	ST	7	87.50%	ST
15	R-15	7	58.33%	R	8	100.00%	ST	6	75.00%	T
16	R-16	6	50.00%	R	8	100.00%	ST	7	87.50%	ST
17	R-17	11	91.67%	ST	8	100.00%	ST	8	100.00%	ST
18	R-18	9	75.00%	Т	7	87.50%	ST	7	87.50%	ST
19	R-19	6	50.00%	R	5	62.50%	R	5	62.50%	R
20	R-20	7	58.33%	R	6	75.00%	Т	6	75.00%	T
21	R-21	5	41.67%	SR	5	62.50%	R	5	62.50%	R
22	R-22	10	83.33%	ST	7	87.50%	ST	8	100.00%	ST
23	R-23	8	66.67%	T	6	75.00%	T	6	75.00%	T
24	R-24	5	41.67%	SR	8	100.00%	ST	7	87.50%	ST
25	R-25	11	91.67%	ST	8	100.00%	ST	6	75.00%	T
26	R-26	9	75.00%	T	6	75.00%	T	8	100.00%	ST
27	R-27	8	66.67%	Т	6	75.00%	T	6	75.00%	T
28	R-28	11	91.67%	ST	8	100.00%	ST	8	100.00%	ST
29	R-29	10	83.33%	ST	6	75.00%	Т	6	75.00%	T
30	R-30	6	50.00%	R	5	62.50%	R	5	62.50%	R
31	R-31	9	75.00%	T	7	87.50%	ST	7	87.50%	ST
32	R-32	6	50.00%	R	8	100.00%	ST	7	87.50%	ST
33	R-33	6	50.00%	R	6	75.00%	T	5	62.50%	R
34	R-34	8	66.67%	T	6	75.00%	T	6	75.00%	T
35	R-35	10	83.33%	ST	6	75.00%	Т	5	62.50%	R
36	R-36	5	41.67%	SR	8	100.00%	ST	7	87.50%	ST
37	R-37	5	41.67%	SR	5	62.50%	R	5	62.50%	R
38	R-38	9	75.00%	T	6	75.00%	Т	8	100.00%	ST
39	R-39	8	66.67%	T	6	75.00%	T	6	75.00%	Т
40	R-40	7	58.33%	R	4	50.00%	R	6	75.00%	T
Rata	a-rata	8	66.25%	T	7	81.25%	T	6	80.63%	T
		F	%		F	9/	ó	F	9/	
Sangat	Tinggi	12	30.00		18	45.	00	18	45.	
Tit	nggi	11	27.50		14	35.		15	37.	
Rer	ndah	10	25.00		8	20.	00	7	17.	
Sangat	Rendah	7	17.50		0	0.0	00	0	0.0	

No.	No	Kode Resp	·	emampuan M	enjahit	Keman	npuan Memperol Maksimal		3	Kejujurar	1
1			Skor	- %	Krit	Skor	%	Krit	Skor	9/2	Veit
2	1	R-1	3	75.00%	Т	6				 	
3	2	R-2	4	100.00%	ST	8					
A	3	R-3	2	50.00%	R						
5 R-5 3 75.00% T 7 87.50% ST 8 100.00% ST 6 R-6 2 50.00% R 6 75.00% T 5 62.50% R 7 R-7 4 100.00% ST 7 87.50% ST 8 100.00% ST 8 R-8 3 75.00% T 8 100.00% ST 8 100.00% ST 9 R-9 3 75.00% T 8 100.00% ST 8 100.00% ST 11 R-10 2 50.00% R 5 62.50% R 5 62.50% R 11 R-11 4 100.00% ST 7 87.50% ST 7 87.50% ST 12 R-12 4 100.00% ST 7 87.50% ST 7 87.50% ST 15 8.100.00% ST <td>4</td> <td>R-4</td> <td>2</td> <td>50.00%</td> <td>R</td> <td>5</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td></td>	4	R-4	2	50.00%	R	5				1	
6 R-6 2 50,00% R 6 75,00% T 5 62,50% R 7 R.7 4 100,00% ST 7 87,50% ST 8 100,00% ST 7 87,50% ST 11 R.1 14 100,00% ST 8 100,00% ST 7 87,50% ST 13 8.1 100,00% ST 7 87,50% ST 13 18 18.1 4 100,00% ST 8 100,00% ST 7 8	5	R-5	3	75.00%							
R-7	6	R-6	2	50.00%	R	6			-		
R	7	R-7	4	100.00%	ST	7					
9 R-9 3 75.00% T 8 100.00% ST 8 100.00% ST	8	R-8	3	75.00%	T	8					
10	9	R-9	3	75.00%	T						
11	10	R-10	2	50.00%	R						
12	11	R-11	4	100.00%	ST						
13	12	R-12	4	100.00%	ST						
14 R-14 4 100.00% ST 8 100.00% ST 7 87.50% ST 15 R-15 4 100.00% ST 8 100.00% ST 7 87.50% ST 16 R-16 4 100.00% ST 8 100.00% ST 7 87.50% ST 17 R-17 4 100.00% ST 8 100.00% ST 7 87.50% ST 18 R-18 3 75.00% T 6 75.00% ST 8 100.00% ST 20 R-20 3 75.00% T 6 75.00% T 7 87.50% ST 21 R-21 2 50.00% R 6 75.00% T 5 62.50% R 21 R-21 2 50.00% R 6 75.00% T 7 87.50% ST 21 R-	13	R-13	2	50.00%	R						
15	14	R-14	4	100.00%	ST		1				
16	15	R-15	4								
17	16	R-16	4								
18	17	R-17	4								
19 R-19 3 75.00% T 6 75.00% T 5 62.50% R 20 R-20 3 75.00% T 6 75.00% T 7 87.50% ST 21 R-21 2 50.00% R 6 75.00% T 5 62.50% R 22 R-22 4 100.00% ST 8 100.00% ST 7 87.50% ST 23 R-23 3 75.00% T 8 100.00% ST 8 100.00% ST 7 87.50% ST 24 R-24 4 100.00% ST 8 100.00% ST 7 87.50% ST 25 R-25 4 100.00% ST 8 100.00% ST 7 87.50% ST 26 R-26 3 75.00% T 6 75.00% T 6 75.00% T 6 75.00% T 27 R-27 2 50.00% R 5 62.50% R 5 62.50% R 28 R-28 4 100.00% ST 8 100.00% ST 7 87.50% ST 29 R-29 2 50.00% R 6 75.00% T 6 75.00% T 6 75.00% T 30 R-30 3 75.00% T 6 75.00% T 5 62.50% R 31 R-31 3 75.00% T 6 75.00% T 5 62.50% R 32 R-32 4 100.00% ST 7 87.50% ST 8 100.00% ST 33 R-33 3 75.00% T 6 75.00% T 5 62.50% R 34 R-34 3 75.00% T 6 75.00% T 6 75.00% T 6 75.00% T 6 75.00% T 7 87.50% ST 35 R-35 2 50.00% R 6 75.00% T 6 75.00% T 6 75.00% T 6 75.00% T 7 87.50% ST 36 R-36 4 100.00% ST 8 100.00% ST 7 87.50% ST 7 87.50% ST 37 R-37 2 50.00% R 6 75.00% T 7 87.50% ST 7	18	R-18	3								
20 R-20 3 75.00% T 6 75.00% T 7 87.50% ST 21 R-21 2 50.00% R 6 75.00% T 5 62.50% R 22 R-22 4 100.00% ST 8 100.00% ST 7 87.50% ST 23 R-23 3 75.00% T 8 100.00% ST 7 87.50% ST 24 R-24 4 100.00% ST 8 100.00% ST 7 87.50% ST 25 R-25 4 100.00% ST 7 87.50% ST 8 100.00% ST 26 R-26 3 75.00% T 6 75.00% T 7 87.50% ST 7 87.50% ST	19	R-19	3				T				
21 R-21 2 50.00% R 6 75.00% T 7 87.50% ST 22 R-22 4 100.00% ST 8 100.00% ST 7 87.50% ST 23 R-23 3 75.00% T 8 100.00% ST 8 100.00% ST 7 87.50% ST 24 R-24 4 100.00% ST 7 87.50% ST 7 87.50% ST 25 R-25 4 100.00% ST 7 87.50% ST 8 100.00% T 6 75.00% T 6 75.00% T 6 75.00% T 7 87.50% ST 7 87.50% ST 7 87.50% ST 7 87.50%	20	R-20	3								
22 R-22 4 100.00% ST 8 100.00% ST 7 87.50% ST 23 R-23 3 75.00% T 8 100.00% ST 7 87.50% ST 24 R-24 4 100.00% ST 8 100.00% ST 7 87.50% ST 25 R-25 4 100.00% ST 7 87.50% ST 8 100.00% ST 26 R-26 3 75.00% T 6 75.00% T 6 75.00% T 27 R-27 2 50.00% R 5 62.50% R 5 62.50% R 28 R-28 4 100.00% ST 8 100.00% ST 7 87.50%	21	R-21	2								
23 R-23 3 75.00% T 8 100.00% ST 8 100.00% ST 24 R-24 4 100.00% ST 8 100.00% ST 7 87.50% ST 7 87.50% ST 7 87.50% ST 8 100.00% ST 7 87.50% ST 8 100.00% ST 7 87.50% ST 8 100.00% ST 8 100.00% ST 8 100.00% ST 7 87.50% T 6 75.00% T 6 75.00% T 6 75.00% T 6 75.00% T 7 87.50% ST 7 87.50% </td <td>22</td> <td>R-22</td> <td>4</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td>	22	R-22	4								
24 R-24 4 100.00% ST 8 100.00% ST 7 87.50% ST 25 R-25 4 100.00% ST 7 87.50% ST 8 100.00% ST 26 R-26 3 75.00% T 6 75.00% T 7 87.50% ST 8 100.00% ST 7 87.50% ST 8 100.00% ST 7 87.50% ST 7 87.50% ST 7 87.50%	23	R-23	3								
25 R-25 4 100.00% ST 7 87.50% ST 8 100.00% ST 27 R-26 3 75.00% T 6 75.00% T 6 75.00% T 6 75.00% T 6 75.00% T 7 87.50% ST 8 100.00% ST 8 100.00% ST 7 87.50% ST 8 100.00% ST 7 87.50% ST 8 100.00% ST 7 87.50% ST 7 87.50% ST 7 87.50% ST 8 100.00% ST 7 87.50% ST 7 87.50% ST 8 100.00% ST 7 87.50% ST 7 87.50% ST 8 100.00% ST	24	R-24	4								
26 R-26 3 75.00% T 6 75.00% T 6 75.00% T 27 R-27 2 50.00% R 5 62.50% R 5 62.50% R 28 R-28 4 100.00% ST 8 100.00% ST 7 87.50% ST 29 R-29 2 50.00% R 6 75.00% T 6 75.00% T 30 R-30 3 75.00% T 6 75.00% T 5 62.50% R 31 R-31 3 75.00% T 7 87.50% ST 8 100.00% ST 32 R-32 4 100.00% ST 7 87.50% ST <td>25</td> <td>R-25</td> <td>4</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td>	25	R-25	4								
27 R-27 2 50.00% R 5 62.50% R 5 62.50% R 28 R-28 4 100.00% ST 8 100.00% ST 7 87.50% ST 29 R-29 2 50.00% R 6 75.00% T 5 62.50% R 31 R-30 3 75.00% T 7 87.50% ST 8 100.00% ST 31 R-31 3 75.00% T 7 87.50% ST 8 100.00% ST 32 R-32 4 100.00% ST 7 87.50% ST 3 87.50% ST 8 100.00% S	26	R-26	3								
28 R-28 4 100.00% ST 8 100.00% ST 7 87.50% ST 29 R-29 2 50.00% R 6 75.00% T 6 75.00% T 6 75.00% T 6 75.00% T 5 62.50% R 31 R-31 3 75.00% T 7 87.50% ST 8 100.00% ST 32 R-32 4 100.00% ST 7 87.50% ST 7 87.50% ST 33 R-33 3 75.00% T 6 75.00% T 6 75.00% T 6 75.00% T 6 75.00% T 7 87.50% ST 8 100.00% ST 8 100.00% ST 8 100.00% ST 7 87.50% ST 7 87.50% ST 7 87.50% ST 7 87.50% <t< td=""><td>27</td><td>R-27</td><td>2</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></t<>	27	R-27	2								
29 R-29 2 50.00% R 6 75.00% T 6 75.00% T 30 R-30 3 75.00% T 6 75.00% T 5 62.50% R 31 R-31 3 75.00% T 7 87.50% ST 8 100.00% ST 32 R-32 4 100.00% ST 7 87.50% ST 7 87.50% ST 33 R-33 3 75.00% T 6 75.00% T 6 75.00% T 7 87.50% ST 34 R-34 3 75.00% T 8 100.00% ST 7 87.50% ST 7 87.50% ST 7 87.50% ST 7 87.50% ST 7 87.50% <td< td=""><td>28</td><td>R-28</td><td>4</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></td<>	28	R-28	4								
30 R-30 3 75.00% T 6 75.00% T 5 62.50% R 31 R-31 3 75.00% T 7 87.50% ST 8 100.00% ST 32 R-32 4 100.00% ST 7 87.50% ST 7 87.50% ST 33 R-33 3 75.00% T 6 75.00% T 6 75.00% T 34 R-34 3 75.00% T 8 100.00% ST 8 100.00% ST 35 R-35 2 50.00% R 6 75.00% T 6 75.00% T 36 R-36 4 100.00% ST 8 100.00% ST 7 87.50% ST 37 R-37 2 50.00% R 6 75.00% T 5 62.50% R 38 R-38 3 75.00% T 6 75.00% T 5 62.50% R 39 R-39 3 75.00% T 8 100.00% ST 8 100.00% ST 8 100.00% ST 40 R-40 2 50.00% R 5 62.50% R Rata-rata 3 76.88% T 7 85.00% ST F % F % F % F % Sangat Tinggi 14 35.00 22 55.00 23 57.50 Tinggi 15 37.50 13 32.50 7 17.50 Sangat Rendah 11 27.50 5 12.50 10 25.00	29	R-29	2	1				1			
31 R-31 3 75.00% T 7 87.50% ST 8 100.00% ST 32 R-32 4 100.00% ST 7 87.50% ST 37 87.50% T 6 75.00% T 6 75.00% T 6 75.00% T 7 87.50% ST 8 100.00% ST 8 100.00% ST 8 100.00% ST 7 87.50% ST 7 87.50% ST 37 87.50% ST 7 87.50% ST 37 87.50% ST 7 87.50% </td <td>30</td> <td>R-30</td> <td>3</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td>	30	R-30	3								
32 R-32 4 100.00% ST 7 87.50% T 6 75.00% T 6 75.00% T 6 75.00% T 7 87.50% ST 8 100.00% ST 8 100.00% ST 7 87.50% T 36 R-36 4 100.00% ST 8 100.00% ST 7 87.50% ST 37 87.50% ST 7 87.50% ST 37 87.50% ST 7 87.50% ST 37 87.50% R 6 75.00% T 5 62.50% R 8 100.00% ST 7 87.50% ST 7 87.50% R 7 80.00% ST <td>31</td> <td>R-31</td> <td>3</td> <td>-</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td>	31	R-31	3	-							
33 R-33 3 75.00% T 6 75.00% T 6 75.00% T 34 R-34 3 75.00% T 8 100.00% ST 8 100.00% ST 35 R-35 2 50.00% R 6 75.00% T 6 75.00% T 36 R-36 4 100.00% ST 8 100.00% ST 7 87.50% ST 37 R-37 2 50.00% R 6 75.00% T 5 62.50% R 38 R-38 3 75.00% T 6 75.00% T 5 62.50% R 39 R-39 3 75.00% T 8 100.00% ST 8 100.00% ST 8 100.00% ST 40 R-40 2 50.00% R 5 62.50% R Rata-rata 3 76.88% T 7 85.00% ST 7 82.19% ST F % F % F % F % Sangat Tinggi 14 35.00 22 55.00 23 57.50 Tinggi 15 37.50 13 32.50 7 17.50 Rendah 11 27.50 5 12.50 10 25.00	32	R-32	4								
34 R-34 3 75.00% T 8 100.00% ST 8 100.00% ST 8 100.00% ST 35 R-35 2 50.00% R 6 75.00% T 6 75.00% T 6 75.00% T 7 87.50% ST 36 R-36 4 100.00% ST 8 100.00% ST 7 87.50% ST 37 R-37 2 50.00% R 6 75.00% T 5 62.50% R 38 R-38 3 75.00% T 6 75.00% T 6 75.00% T 7 87.00% T 7 80.00% ST 8 100.00% ST	33	R-33	3								
35 R-35 2 50.00% R 6 75.00% T 6 75.00% T 36 R-36 4 100.00% ST 8 100.00% ST 7 87.50% ST 37 R-37 2 50.00% R 6 75.00% T 5 62.50% R 38 R-38 3 75.00% T 6 75.00% T 6 75.00% T 6 75.00% T 7 80.00% ST 8 100.00% ST 7 82.19% ST 7 82.19% ST 7 85.00%	34		3								
36 R-36 4 100.00% ST 8 100.00% ST 7 87.50% ST 37 R-37 2 50.00% R 6 75.00% T 5 62.50% R 38 R-38 3 75.00% T 6 75.00% T 6 75.00% T 6 75.00% T 7 8.00% ST 8 100.00% ST 7 82.19% ST 7 82.19% ST 7 82.19% ST 7 82.19% ST 7 85.00% ST 7 75.50 7 75.50 7 75.50 7 75.50 <td>35</td> <td>R-35</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td>	35	R-35									
37 R-37 2 50.00% R 6 75.00% T 5 62.50% R 38 R-38 3 75.00% T 6 75.00% T 6 75.00% T 39 R-39 3 75.00% T 8 100.00% ST 8 100.00% ST 40 R-40 2 50.00% R 5 62.50% R 5 62.50% R Rata-rata 3 76.88% T 7 85.00% ST 7 82.19% ST F % F % F % F % Sangat Tinggi 14 35.00 22 55.00 23 57.50 Tinggi 15 37.50 13 32.50 7 17.50 Rendah 11 27.50 5 12.50 10 25.00	36	R-36									
38 R-38 3 75,00% T 6 75,00% T 6 75,00% T 6 75,00% T 8 100,00% ST R 5 62,50% R S 62,50% R R 5 62,50% R R 5 62,50% R R 82,19% ST F % ST 7 82,19% ST F % ST 7 82,19% ST ST 7 82,19% ST ST 7 82,19% ST ST 7 82,19% ST ST 9 ST 9 80,19% ST	37		2				0000 WW-00-0				
39 R-39 3 75.00% T 8 100.00% ST 8 100.00% ST 40 R-40 2 50.00% R 5 62.50% R 5 62.50% R Rata-rata 3 76.88% T 7 85.00% ST 7 82.19% ST F % F % F % Sangat Tinggi 14 35.00 22 55.00 23 57.50 Tinggi 15 37.50 13 32.50 7 17.50 Rendah 11 27.50 5 12.50 10 25.00	38										
40 R-40 2 50.00% R 5 62.50% R 5 62.50% R Rata-rata 3 76.88% T 7 85.00% ST 7 82.19% ST F % F % F % Sangat Tinggi 14 35.00 22 55.00 23 57.50 Tinggi 15 37.50 13 32.50 7 17.50 Rendah 11 27.50 5 12.50 10 25.00	39										
Rata-rata 3 76.88% T 7 85.00% ST 7 82.19% ST F % F % F % ST 7 82.19% ST Sangat Tinggi 14 35.00 22 55.00 23 57.50 Tinggi 15 37.50 13 32.50 7 17.50 Rendah 11 27.50 5 12.50 10 25.00 Sangat Rendah 0 0.00 0 0.00 0 0.00 0 0 0.00	40	R-40									
F % F % F % Sangat Tinggi 14 35.00 22 55.00 23 57.50 Tinggi 15 37.50 13 32.50 7 17.50 Rendah 11 27.50 5 12.50 10 25.00 Sangat Rendah 0 0.00 0 0.00 0 0.00	Rata	a-rata									
Sangat Tinggi 14 35.00 22 55.00 23 57.50 Tinggi 15 37.50 13 32.50 7 17.50 Rendah 11 27.50 5 12.50 10 25.00 Sangat Rendah 0 0.00 0 0.00 0.00 0.00								31			ST
Tinggi 15 37.50 13 32.50 7 17.50 Rendah 11 27.50 5 12.50 10 25.00 Sangat Rendah 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	Sangai	Tinggi	+								
Rendah 11 27.50 5 12.50 10 25.00	Tir	nggi	15								
Sangat Rendah 0 000 0 000 25.00		-									
	angat	Rendah									

No	Kode Resp				Loyalitas Ker	ja	Dedikasi Kerja				
	(·	Skor	%	Krit	Skor	%	Krit	Skor	%	Krit	
1	R-1	8	66.67%	Т	6	75.00%	T	7	58.33%	R	
2	R-2	9	75.00%	Т	6	75.00%	T	9	75.00%	T	
3	R-3	7	58.33%	R	4	50.00%	R	6	50.00%	R	
4	R-4	7	58.33%	R	5	62.50%	R	6	50.00%	R	
5	R-5	10	83.33%	ST	7	87.50%	ST	8	66.67%	T	
6	R-6	7	58.33%	R	4	50.00%	R	6	50.00%	R	
7	R-7	9	75.00%	Т	7	87.50%	ST	9	75.00%	T	
8	R-8	9	75.00%	T	7	87.50%	ST	9	75.00%	T	
9	R-9	9	75.00%	T	7	87.50%	ST	9	75.00%	T	
10	R-10	7	58.33%	R	4	50.00%	R	7	58.33%	R	
11	R-11	11	91.67%	ST	7	87.50%	ST	12	100.00%	ST	
12	R-12	10	83.33%	ST	6	75.00%	T	12	100.00%	ST	
13	R-13	11	91.67%	ST	6	75.00%	T	7	58.33%	R	
14	R-14	11	91.67%	ST	7	87.50%	ST	12	100.00%	ST	
15	R-15	11	91.67%	ST	6	75.00%	T	12	100.00%	ST	
16	R-16	10	83.33%	ST	7	87.50%	ST	12	100.00%	ST	
17	R-17	12	100.00%	ST	7	87.50%	ST	12	100.00%	ST	
18	R-18	10	83.33%	ST	7	87.50%	ST	10	83.33%	ST	
19	R-19	5	41.67%	SR	3	37.50%	SR	5	41.67%	SR	
20	R-20	9	75.00%	T	6	75.00%	T	6	50.00%	R	
21	R-21	7	58.33%	R	4	50.00%	R	6	50.00%	R	
22	R-22	9	75.00%	Т	6	75.00%	T	9	75.00%	T	
23	R-23	9	75.00%	Т	7	87.50%	ST	9	75.00%	T	
24	R-24	11	91.67%	ST	7	87.50%	ST	12	100.00%	ST	
25	R-25	9	75.00%	T	7	87.50%	ST	9	75.00%	T	
26	R-26	8	66.67%	T	6	75.00%	Т	7	58.33%	R	
27	R-27	7	58.33%	R	4	50.00%	R	7	58.33%	R	
28	R-28	12	100.00%	ST	7	87.50%	ST	12	100.00%	ST	
29	R-29	11	91.67%	ST	6	75.00%	Т	7	58.33%	R	
30	R-30	5	41.67%	SR	4	50.00%	R	5	41.67%	SR	
31	R-31	10	83.33%	ST	7	87.50%	ST	11	91.67%	ST	
32	R-32	11	91.67%	ST	7	87.50%	ST	11	91.67%	ST	
33	R-33	9	75.00%	Т	6	75.00%	Т	12	100.00%	ST	
34	R-34	9	75.00%	T	7	87.50%	ST	9	75.00%	T	
35	R-35	11	91.67%	ST	5	62.50%	R	7	58.33%	R	
36	R-36	11	91.67%	ST	7	87.50%	ST	12	100.00%	ST	
37	R-37	7	58.33%	R	4	50.00%	R	6	50.00%	R	
38	R-38	8	66.67%	T	6	75.00%	T	7	58.33%	R	
39	R-39	9	75.00%	T	7	87.50%	ST	9	75.00%	T	
40	R-40	7	58.33%	R	5	62.50%	R	6	50.00%	R	
Rata-rata		9	75.42%	T	6	74.38%	T	9	72.71%	T	
		F	9/		F	/4.38% 1 %		F			
Sanga	t Tinggi	16	40.		18	45.0		13 32.50			
	nggi	14	35.		11	27.5		10	25.00		
	ndah	8	20.		10	25.0	2 2 2 200	15	37.50		
	Rendah	2	5.0		1	2.50		2	5.00		

No. Skor % Krit Skor % Krit Skor % Krit Skor 1	No	Kode		Mandiri		Kor	ndisi Perleng	kapan Kerja	Kono	lisi Kerja Di Te	empat Kerja
R-1		Resp	Skor	T 9/	Vait	Class	1 0/	1	 		T
2	—	R-1									
3 R-3								1			R
4		-								62.50%	R
S R.5 6 75,00% T 8 100,00% ST 6 75,00% T 6 R.6 4 50,00% R 5 62,50% R 7 8,750% ST 5 62,50% R 7 8,750% ST 5 62,50% R 7 8,750% ST 5 62,50% R 4 50,00% R 7 8,750% ST 5 62,50% R 4 50,00% R 6 75,00% R 5 62,50% R 4 50,00% R 10 R 11 R-11 7 87,50% ST 6 75,00% T 6 75,00% T 6 75,00% T 6 75,00%										62.50%	R
6 R-6 4 50.00% R 5 62.50% R 5 62.50% R 7 R-7 6 75.00% T 8 8 100.00% ST 5 62.50% R 8 R-8 7 87.50% ST 8 100.00% ST 7 87.50% ST 9 R-9 6 75.00% T 7 87.50% ST 5 62.50% R 10 R-10 4 50.00% R 5 62.50% R 4 50.00% R 11 R-11 7 87.50% ST 5 62.50% R 4 50.00% R 11 R-11 7 87.50% ST 5 62.50% R 5 62.50% R 12 R-12 7 87.50% ST 6 75.00% T 6 6 75.00% T 5 62.50% R 14 R-14 6 75.00% T 8 100.00% ST 5 62.50% R 14 R-14 6 75.00% T 6 75.00% T 5 62.50% R 15 R-15 7 87.50% ST 5 62.50% R 16 R-16 6 75.00% T 7 87.50% ST 5 62.50% R 17 R-17 6 75.00% T 7 87.50% ST 5 62.50% R 18 R-18 7 87.50% ST 6 775.00% T 5 62.50% R 19 R-19 5 62.50% R 3 37.50% ST 5 62.50% R 20 R-20 7 87.50% ST 7 87.50% ST 5 62.50% R 21 R-21 4 50.00% R 5 6 75.00% T 4 5 62.50% R 22 R-22 7 87.50% ST 7 87.50% ST 5 62.50% R 23 R-23 6 75.00% T 7 87.50% ST 5 62.50% R 24 R-24 7 87.50% ST 6 75.00% T 5 62.50% R 25 R-25 6 75.00% T 7 87.50% ST 5 62.50% R 26 R-26 7 87.50% ST 7 87.50% ST 5 62.50% R 27 R-27 87.50% ST 7 87.50% ST 5 62.50% R 28 R-28 6 75.00% T 7 87.50% ST 5 62.50% R 29 R-29 6 75.00% T 6 75.00% T 5 62.50% R 30 R-30 5 62.50% R 5 6 75.00% T 5 62.50% R 31 R-31 7 87.50% ST 5 62.50% R 32 R-22 7 87.50% ST 7 87.50% ST 5 62.50% R 31 R-31 7 87.50% ST 5 62.50% R 31 R-31 7 87.50% ST 5 62.50% R 32 R-23 6 75.00% T 7 88.500% ST 5 62.50% R 33 R-30 7 87.50% ST 5 62.50% R 34 R-34 6 75.00% T 7 88.500% ST 5 62.50% R 35 R-35 6 75.00% T 7 88.500% ST 5 62.50% R 36 R-36 7 87.50% ST 7 87.50% ST 5 62.50% R 37 R-37 7 87.50% ST 5 62.50% R 38 R-38 7 87.50% ST 7 87.50% ST 5 62.50% R 39 R-39 6 75.00% T 7 87.50% ST 5 62.50% R 30 R-30 5 62.50% R 31 R-31 7 87.50% ST 5 62.50% R 31 R-31 7 8											
7 R-7 6 75.00% T 8 100.00% ST 5 62.50% R 8 R-8 7 87.50% ST 8 100.00% ST 7 7 87.50% ST 9 R-9 6 75.00% T 7 7 87.50% ST 5 62.50% R 10 R-10 4 50.00% R 5 62.50% R 4 50.00% R 5 62.50% R 4 50.00% R 5 62.50% R 4 50.00% R 11 R-11 7 87.50% ST 5 62.50% R 4 50.00% R 12 R-12 7 87.50% ST 5 62.50% R 5 62.50% R 13 R-13 6 75.00% T 6 75.00% T 5 62.50% R 14 R-14 6 75.00% T 6 75.00% T 5 62.50% R 14 R-14 6 75.00% T 6 75.00% T 5 62.50% R 15 R-15 7 87.50% ST 6 75.00% T 5 62.50% R 17 R-17 6 75.00% T 7 87.50% ST 5 62.50% R 18 R-18 7 87.50% ST 6 75.00% T 5 62.50% R 18 R-18 7 87.50% ST 7 87.50% ST 5 62.50% R 18 R-18 7 87.50% ST 7 87.50% ST 5 62.50% R 18 R-18 7 87.50% ST 7 87.50% ST 5 62.50% R 19 R-19 5 62.50% R 3 37.50% ST 6 75.00% T 4 5 62.50% R 19 R-19 5 62.50% R 5 62.50% R 19 R-19 5 62.50% R 15 62.50% R 16 R-20 7 87.50% ST 6 75.00% T 5 62.50% R 19 R-20 7 87.50% ST 6 675.00% T 5 62.50% R 19 R-20 7 87.50% ST 6 675.00% T 5 62.50% R 19 R-20 7 87.50% ST 6 675.00% T 5 62.50% R 19 R-20 7 87.50% ST 6 675.00% T 5 62.50% R 19 R-20 7 87.50% ST 6 675.00% T 5 62.50% R 19 R-20 7 87.50% ST 6 675.00% T 5 62.50% R 19 R-20 7 87.50% ST 6 675.00% T 5 62.50% R 19 R-20 7 87.50% ST 6 75.00% T 5 62.50% R 19 R-20 7 87.50% ST 6 75.00% T 5 62.50% R 19 R-20 7 87.50% ST 6 75.00% T 5 62.50% R 19 R-20 7 87.50% ST 6 75.00% T 5 62.50% R 19 R-20 7 87.50% ST 6 75.00% T 5 62.50% R 19 R-20 7 87.50% ST 6 75.00% T 5 62.50% R 19 R-20 7 87.50% ST 5 62.50% R 19 R-20 8.20 R-20 R-20 8.20 R-20							T				-
8 R-8 7 87.50% ST 8 100.00% ST 7 7 87.50% ST 9 R-9 6 75.00% T 7 87.50% ST 5 62.50% R 10 R-10 4 50.00% R 5 62.50% R 4 50.00% R 11 R-11 7 87.50% ST 5 62.50% R 5 62.50% R 12 R-12 7 87.50% ST 6 75.00% T 6 75.00% T 5 62.50% R 13 R-13 6 75.00% T 8 100.00% ST 5 62.50% R 14 R-14 6 75.00% T 8 100.00% ST 5 62.50% R 15 R-15 7 87.50% ST 6 75.00% T 5 62.50% R 16 R-16 6 75.00% T 8 100.00% ST 5 62.50% R 17 R-17 6 75.00% T 7 8 75.00% ST 5 62.50% R 18 R-18 7 87.50% ST 6 75.00% T 5 62.50% R 19 R-19 5 62.50% R 3 37.50% ST 6 75.00% T 5 62.50% R 20 R-20 7 87.50% ST 6 75.00% T 4 50.00% R 21 R-21 4 50.00% R 5 62.50% R 5 62.50% R 22 R-22 7 87.50% ST 6 75.00% T 4 50.00% R 23 R-23 6 75.00% ST 6 75.00% T 5 62.50% R 24 R-24 7 87.50% ST 6 75.00% T 5 62.50% R 25 R-25 6 75.00% T 8 100.00% ST 5 62.50% R 26 R-26 7 87.50% ST 7 87.50% ST 5 62.50% R 27 R-27 4 50.00% R 5 62.50% R 5 62.50% R 30 R-30 5 62.50% R 3 37.50% ST 5 62.50% R 31 R-31 R-31 R 5 60.00% R 5 62.50% R 31 R-31 R 7 87.50% ST 6 75.00% T 5 62.50% R 31 R-31 R 7 87.50% ST 6 75.00% T 5 62.50% R 31 R-31 R 7 87.50% ST 6 75.00% T 5 62.50% R 32 R-23 6 75.00% T 7 87.50% ST 5 62.50% R 33 R-23 6 75.00% T 7 87.50% ST 5 62.50% R 34 R-28 6 75.00% T 8 100.00% ST 5 62.50% R 35 R-26 7 87.50% ST 7 87.50% ST 5 62.50% R 36 R-28 6 75.00% T 8 100.00% ST 5 62.50% R 37 R-27 A 50.00% R 5 5 62.50% R 5 5 62.50% R 38 R-28 6 75.00% T 6 75.00% T 5 62.50% R 39 R-30 5 62.50% R 3 37.50% ST 5 62.50% R 30 R-30 7 87.50% ST 7 87.50% ST 5 62.50% R 31 R-31 7 87.50% ST 7 87.50% ST 5 62.50% R 31 R-31 7 87.50% ST 7 87.50% ST 5 62.50% R 32 R-29 6 75.00% T 6 75.00% T 5 62.50% R 31 R-31 7 87.50% ST 7 87.50% ST 5 62.50% R 31 R-31 7 87.50% ST 7 87.50% ST 5 62.50% R 31 R-31 7 87.50% ST 7 87.50% ST 5 62.50% R 31 R-31 7 87.50% ST 7 87.50% ST 5 62.50% R 32 R-29 6 75.00% T 6 75.00% T 5 62.50% R 33 R-33 7 87.50% ST 7 87.50% ST 5 62.50% R 34 R-34 6 75.00% T 6 75.00% T 5 62.50% R 35 R-35 6 75.00% T 6 75.00% T 5 62.50% R 36 R-36 7 7 87.50% ST 5 62.50% R 37 R-37 4 50.00% ST 5 62.50% R 38 R-38 7 87.50% ST 5 6 75.00% ST 5 62.50% R 39 R-39 6										62.50%	R
9 R-9 6 75.00% T 7 87.50% ST 5 62.50% R 10 R-10 4 50.00% R 5 62.50% R 4 50.00% R 11 R-11 7 87.50% ST 5 62.50% R 12 R-12 7 87.50% ST 5 62.50% T 6 75.00% T 5 62.50% R 14 R-14 6 75.00% T 8 100.00% ST 5 62.50% R 15 R-15 7 87.50% ST 6 75.00% T 5 62.50% R 16 R-16 6 75.00% T 7 87.50% ST 6 75.00% T 5 62.50% R 17 R-17 6 75.00% T 7 87.50% ST 5 62.50% R 18 R-18 7 87.50% ST 6 75.00% T 5 62.50% R 19 R-19 5 62.50% R 3 37.50% ST 6 75.00% T 5 62.50% R 20 R-20 7 87.50% ST 6 75.00% T 4 50.00% R 21 R-21 4 50.00% R 5 62.50% R 5 62.50% R 22 R-22 7 87.50% ST 6 75.00% T 5 62.50% R 23 R-23 6 75.00% ST 6 75.00% T 5 62.50% R 24 R-24 7 87.50% ST 6 75.00% T 5 62.50% R 25 R-25 6 75.00% T 7 87.50% ST 5 62.50% R 26 R-26 7 87.50% ST 6 75.00% T 5 62.50% R 27 R-27 4 50.00% R 5 62.50% R 4 50.00% R 28 R-28 6 75.00% T 8 100.00% ST 5 62.50% R 30 R-30 5 62.50% R 5 62.50% R 31 R-31 7 87.50% ST 5 62.50% R 31 R-31 7 87.50% ST 5 62.50% R 32 R-23 6 75.00% T 7 87.50% ST 5 62.50% R 33 R-30 75.00% T 5 62.50% R 34 R-34 7 87.50% ST 5 62.50% R 35 R-35 6 75.00% T 5 62.50% R 36 R-35 6 75.00% T 5 62.50% R 37 R-37 4 50.00% R 5 62.50% R 38 R-38 7 87.50% ST 7 87.50% ST 5 62.50% R 39 R-39 6 75.00% T 7 7 87.50% ST 5 62.50% R 31 R-31 7 87.50% ST 7 87.50% ST 5 62.50% R 32 R-32 6 75.00% T 8 100.00% ST 5 62.50% R 31 R-31 7 87.50% ST 7 87.50% ST 5 62.50% R 32 R-29 6 75.00% T 8 100.00% ST 5 62.50% R 31 R-31 7 87.50% ST 7 87.50% ST 5 62.50% R 32 R-29 6 75.00% T 8 100.00% ST 5 62.50% R 31 R-31 7 87.50% ST 7 87.50% ST 5 62.50% R 32 R-32 6 75.00% T 8 100.00% ST 5 62.50% R 33 R-33 7 87.50% ST 6 75.00% T 5 62.50% R 34 R-34 6 75.00% T 6 75.00% T 5 62.50% R 35 R-35 6 75.00% T 7 8 75.00% ST 5 62.50% R 36 R-36 7 75.00% T 7 8 75.00% ST 5 62.50% R 37 R-37 4 50.00% T 7 7 87.50% ST 5 62.50% R 38 R-38 7 87.50% ST 5 62.50% R 39 R-39 6 75.00% T 7 7 87.50% ST 5 62.50% R 30 R-30 5 62.50% R 5 5 62.50% R 31 R-31 7 87.50% ST 5 62.50% R 31 R-31 7 87.50% ST 5 62.50% R 32 R-32 6 75.00% T 6 75.00% T 5 62.50% R 33 R-33 7 87.50% ST 5 62.50% R 34 R-34 6 75.00% T 6 75.00% T 5 62.50% R 35 R-35 6 75.00% T	_									62.50%	R
10										87.50%	ST
11								 		62.50%	R
12							62.50%	R	4	50.00%	R
13						_	62.50%	R	5	62.50%	R
14					ST	6	75.00%	T	6	75.00%	T
15							75.00%	T	5	62.50%	R
16				<u> </u>		8	100.00%	ST	5	62.50%	R
17				87.50%	ST	6		T	5	62.50%	R
18		R-16	6	75.00%	T	7	87.50%	ST	5	62.50%	R
19		R-17	6	75.00%	T	6	75.00%	T	5	62.50%	R
19	18	R-18	7	87.50%	ST	7	87.50%	ST	6	75.00%	
20 R-20 7 87.50% ST 6 75.00% T 4 50.00% R 21 R-21 4 50.00% R 5 62.50% R 5 62.50% R 22 R-22 7 87.50% ST 6 75.00% T 5 62.50% R 23 R-23 6 75.00% T 7 87.50% ST 5 62.50% R 24 R-24 7 87.50% ST 5 62.50% R 5 62.50% R 25 R-25 6 75.00% T 8 100.00% ST 5 62.50% R 8 62.50% R 8 5 62.50% R 4 50.00% R 8 62.50% R 4 50.00% R 8 62.50% R 8 4 50.00% R 8 62.50% R 8 3	19	R-19	5	62.50%	R	3	37.50%	SR	3	37.50%	SR
21 R-21 4 50.00% R 5 62.50% R 5 62.50% R 22 R-22 7 87.50% ST 6 75.00% T 5 62.50% R 24 R-24 7 87.50% ST 5 62.50% R 5 62.50% R 25 R-25 6 75.00% T 7 81.00.00% ST 5 62.50% R 26 R-26 7 87.50% ST 7 87.50% ST 5 62.50% R 27 R-27 4 50.00% R 5 62.50% R 4 50.00% R 29 R-29 6 75.00% T 6 75.00% T 5 62.50% R 30 R-30 5 62.50% R 3 37.50% SR 3 37.50% SR 31 R-31	20	R-20	7	87.50%	ST	6	75.00%	T	4	1	
22 R-22 7 87.50% ST 6 75.00% T 5 62.50% R 23 R-23 6 75.00% T 7 87.50% ST 5 62.50% R 24 R-24 7 87.50% ST 5 62.50% R 5 62.50% R 25 R-25 6 75.00% T 8 100.00% ST 5 62.50% R 26 R-26 7 87.50% ST 7 87.50% ST 5 62.50% R 27 R-27 4 50.00% R 5 62.50% R 4 50.00% R 28 R-28 6 75.00% T 6 75.00% T 5 62.50% R 30 R-30 5 62.50% R 3 37.50% SR 3 37.50% SR 3 37.50% SR	21	R-21	4	50.00%	R	5	62.50%	R	5		
23 R-23 6 75.00% T 7 87.50% ST 5 62.50% R 24 R-24 7 87.50% ST 5 62.50% R 5 62.50% R 25 R-25 6 75.00% T 8 100.00% ST 5 62.50% R 26 R-26 7 87.50% ST 7 87.50% ST 5 62.50% R 27 R-27 4 50.00% R 5 62.50% R 4 50.00% R 28 R-28 6 75.00% T 6 75.00% T 5 62.50% R 29 R-29 6 75.00% T 6 75.00% T 5 62.50% R 30 R-30 5 62.50% R 3 37.50% SR 3 37.50% SR 31 R-31 <	22	R-22	7	87.50%	ST	6	75.00%	T	5		
24 R-24 7 87.50% ST 5 62.50% R 5 62.50% R 25 R-25 6 75.00% T 8 100.00% ST 5 62.50% R 26 R-26 7 87.50% ST 7 87.50% ST 5 62.50% R 27 R-27 4 50.00% R 5 62.50% R 4 50.00% R 28 R-28 6 75.00% T 6 75.00% T 5 62.50% R 29 R-29 6 75.00% T 6 75.00% T 5 62.50% R 30 R-30 5 62.50% R 3 37.50% SR 3 37.50% SR 31 R-31 7 87.50% ST 6 75.00% T 6 75.00% T 5 62.50% R <td>23</td> <td>R-23</td> <td>6</td> <td>75.00%</td> <td>T</td> <td>7</td> <td>87.50%</td> <td>ST</td> <td>5</td> <td></td> <td></td>	23	R-23	6	75.00%	T	7	87.50%	ST	5		
25 R-25 6 75.00% T 8 100.00% ST 5 62.50% R 26 R-26 7 87.50% ST 7 87.50% ST 5 62.50% R 27 R-27 4 50.00% R 5 62.50% R 4 50.00% R 28 R-28 6 75.00% T 6 75.00% T 5 62.50% R 29 R-29 6 75.00% T 6 75.00% T 5 62.50% R 30 R-30 5 62.50% R 3 37.50% SR 3 37.50% SR 31 R-31 7 87.50% ST 6 75.00% T 6 75.00% T 6 75.00% T 6 75.00% T 5 62.50% R 31 R-31 7 87.50% ST	24	R-24	7	87.50%	ST	5	62.50%	R	5		
26 R-26 7 87.50% ST 7 87.50% ST 5 62.50% R 27 R-27 4 50.00% R 5 62.50% R 4 50.00% R 28 R-28 6 75.00% T 6 75.00% T 5 62.50% R 29 R-29 6 75.00% T 6 75.00% T 5 62.50% R 30 R-30 5 62.50% R 3 37.50% SR 3 37.50% SR 31 R-31 7 87.50% ST 6 75.00% T 6 75.00% T 6 75.00% T 6 75.00% T 7 87.50% ST 5 62.50% R 3 37.50% ST 5 62.50% R 8 3 37.50% ST 5 62.50% R 8 5 <td< td=""><td>25</td><td>R-25</td><td>6</td><td>75.00%</td><td>Ŧ</td><td>8</td><td>100.00%</td><td>ST</td><td>5</td><td></td><td></td></td<>	25	R-25	6	75.00%	Ŧ	8	100.00%	ST	5		
27 R-27 4 50.00% R 5 62.50% R 4 50.00% R 28 R-28 6 75.00% T 6 75.00% T 5 62.50% R 29 R-29 6 75.00% T 6 75.00% T 5 62.50% R 30 R-30 5 62.50% R 3 37.50% SR 3 37.50% SR 31 R-31 7 87.50% ST 6 75.00% T 7 87.50% ST 5 62.50% R 33 R-32 6 75.00% T 7 87.50% ST 5 62.50% R 34 R-34 6 75.00% T 7 87.50% ST 5 62.50% R	26	R-26	7 .	87.50%	ST	7		ST	5		
28 R-28 6 75.00% T 6 75.00% T 5 62.50% R 29 R-29 6 75.00% T 6 75.00% T 5 62.50% R 30 R-30 5 62.50% R 3 37.50% SR 3 37.50% SR 31 R-31 7 87.50% ST 6 75.00% T 6 75.00% T 6 75.00% T 7 6 75.00% T 7 6 75.00% T 5 62.50% R 33 R-33 7 87.50% ST 6 75.00% T 5 62.50% R 8 34 R-34 6 75.00% T 7 87.50% ST 5 62.50% R 8 35 R-35 6 75.00% T 7 87.50% ST 5 62.50% R 8 5 62	27	R-27	4	50.00%	R	5	62.50%	R			
29 R-29 6 75.00% T 6 75.00% T 5 62.50% R 30 R-30 5 62.50% R 3 37.50% SR 3 37.50% SR 31 R-31 7 87.50% ST 6 75.00% T 6 75.00% T 32 R-32 6 75.00% T 8 100.00% ST 5 62.50% R 33 R-33 7 87.50% ST 6 75.00% T 5 62.50% R 34 R-34 6 75.00% T 7 87.50% ST 5 62.50% R 35 R-35 6 75.00% T 6 75.00% T 5 62.50% R 36 R-36 7 87.50% ST 5 62.50% R 5 62.50% R 37 R-37 <	28	R-28	6	75.00%	T	6	75.00%				
30 R-30 5 62.50% R 3 37.50% SR 3 37.50% SR 31 R-31 7 87.50% ST 6 75.00% T 6 75.00% T 6 75.00% T 7 87.50% ST 5 62.50% R 33 R-33 7 87.50% ST 6 75.00% T 5 62.50% R 34 R-34 6 75.00% T 7 87.50% ST 5 62.50% R 35 R-35 6 75.00% T 6 75.00% T 5 62.50% R 36 R-36 7 87.50% ST 5 62.50% R 5 62.50% R 37 R-37 4 50.00% R 5 62.50% R 5 62.50% R 38 R-38 7 87.50% ST	29	R-29	6	75.00%	T	6	75.00%	T			
31 R-31 7 87.50% ST 6 75.00% T 6 75.00% T 32 R-32 6 75.00% T 8 100.00% ST 5 62.50% R 33 R-33 7 87.50% ST 6 75.00% T 5 62.50% R 34 R-34 6 75.00% T 7 87.50% ST 5 62.50% R 35 R-35 6 75.00% T 6 75.00% T 5 62.50% R 36 R-36 7 87.50% ST 5 62.50% R 5 62.50% R 37 R-37 4 50.00% R 5 62.50% R 5 62.50% R 38 R-38 7 87.50% ST 7 87.50% ST 5 62.50% R 40 R-40 <	30	R-30	5	62.50%	R	3					
32 R-32 6 75.00% T 8 100.00% ST 5 62.50% R 33 R-33 7 87.50% ST 6 75.00% T 5 62.50% R 34 R-34 6 75.00% T 7 87.50% ST 5 62.50% R 35 R-35 6 75.00% T 6 75.00% T 5 62.50% R 36 R-36 7 87.50% ST 5 62.50% R 5 62.50% R 37 R-37 4 50.00% R 5 62.50% R 5 62.50% R 38 R-38 7 87.50% ST 7 87.50% ST 5 62.50% R 39 R-39 6 75.00% T 7 87.50% ST 5 62.50% R 40 R-40 <	31	R-31	7	87.50%	ST	6					
33 R-33 7 87.50% ST 6 75.00% T 5 62.50% R 34 R-34 6 75.00% T 7 87.50% ST 5 62.50% R 35 R-35 6 75.00% T 6 75.00% T 5 62.50% R 36 R-36 7 87.50% ST 5 62.50% R 5 62.50% R 37 R-37 4 50.00% R 5 62.50% R 5 62.50% R 38 R-38 7 87.50% ST 7 87.50% ST 5 62.50% R 39 R-39 6 75.00% T 7 87.50% ST 5 62.50% R 40 R-40 4 50.00% R 5 62.50% R 4 50.00% R Rata-rata 6	32	R-32	6	75.00%	Т	8	100.00%				
34 R-34 6 75.00% T 7 87.50% ST 5 62.50% R 35 R-35 6 75.00% T 6 75.00% T 5 62.50% R 36 R-36 7 87.50% ST 5 62.50% R 5 62.50% R 37 R-37 4 50.00% R 5 62.50% R 5 62.50% R 38 R-38 7 87.50% ST 7 87.50% ST 5 62.50% R 39 R-39 6 75.00% T 7 87.50% ST 5 62.50% R 40 R-40 4 50.00% R 5 62.50% R 4 50.00% R Rata-rata 6 74.06% T 6 76.25% T 5 61.56% R Sangat Tinggi 15 37.50<	33	R-33	7	87.50%	ST	6	75.00%				
35 R-35 6 75.00% T 6 75.00% T 5 62.50% R 36 R-36 7 87.50% ST 5 62.50% R 5 62.50% R 37 R-37 4 50.00% R 5 62.50% R 5 62.50% R 38 R-38 7 87.50% ST 7 87.50% ST 5 62.50% R 39 R-39 6 75.00% T 7 87.50% ST 5 62.50% R 40 R-40 4 50.00% R 5 62.50% R 4 50.00% R Rata-rata 6 74.06% T 6 76.25% T 5 61.56% R F % F % F % F % Sangat Tinggi 15 37.50 12 30.00 4 <t< td=""><td>34</td><td>R-34</td><td>6</td><td>75.00%</td><td>T</td><td>7</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></t<>	34	R-34	6	75.00%	T	7					
36 R-36 7 87.50% ST 5 62.50% R 5 62.50% R 37 R-37 4 50.00% R 5 62.50% R 5 62.50% R 38 R-38 7 87.50% ST 7 87.50% ST 5 62.50% R 39 R-39 6 75.00% T 7 87.50% ST 5 62.50% R 40 R-40 4 50.00% R 5 62.50% R 4 50.00% R Rata-rata 6 74.06% T 6 76.25% T 5 61.56% R F % F % F % F % Sangat Tinggi 15 37.50 15 37.50 1 2.50 Tinggi 15 37.50 12 30.00 4 10.00 Rendah 10	35	R-35	6		Т	6					-
37 R-37 4 50.00% R 5 62.50% R 5 62.50% R 38 R-38 7 87.50% ST 7 87.50% ST 5 62.50% R 39 R-39 6 75.00% T 7 87.50% ST 5 62.50% R 40 R-40 4 50.00% R 5 62.50% R 4 50.00% R Rata-rata 6 74.06% T 6 76.25% T 5 61.56% R F % F % F % F % Sangat Tinggi 15 37.50 15 37.50 1 2.50 Tinggi 15 37.50 12 30.00 4 10.00 Rendah 10 25.00 11 27.50 33 82.50	36	R-36	7	87.50%	ST	5					
38 R-38 7 87.50% ST 7 87.50% ST 5 62.50% R 39 R-39 6 75.00% T 7 87.50% ST 5 62.50% R 40 R-40 4 50.00% R 5 62.50% R 4 50.00% R Rata-rata 6 74.06% T 6 76.25% T 5 61.56% R F % F % F % S 5 62.50% R 4 50.00% R Sangat Tinggi 15 37.50 15 37.50 1 2.50 1 2.50 Tinggi 15 37.50 12 30.00 4 10.00 8 Rendah 10 25.00 11 27.50 33 82.50	37	R-37	4	50.00%	R	5					
39 R-39 6 75.00% T 7 87.50% ST 5 62.50% R 40 R-40 4 50.00% R 5 62.50% R 4 50.00% R Rata-rata 6 74.06% T 6 76.25% T 5 61.56% R F % F % F % S 6 76.25% T 5 61.56% R Sangat Tinggi 15 37.50 15 37.50 1 2.50 1 2.50 Tinggi 15 37.50 12 30.00 4 10.00 8 82.50 8 Sangat Rendah 10 25.00 11 27.50 33 82.50 8	38	R-38	7	87.50%	ST	7					
40 R-40 4 50.00% R 5 62.50% R 4 50.00% R Rata-rata 6 74.06% T 6 76.25% T 5 61.56% R F % F % F % S F % F % S <td>39</td> <td>R-39</td> <td>6</td> <td>75.00%</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td>	39	R-39	6	75.00%							
Rata-rata 6 74.06% T 6 76.25% T 5 61.56% R F % F % F % Sangat Tinggi 15 37.50 15 37.50 1 2.50 Tinggi 15 37.50 12 30.00 4 10.00 Rendah 10 25.00 11 27.50 33 82.50	40	R-40	4	50.00%	R						
F % F % F % F % F % Sangat Tinggi 15 37.50 15 37.50 1 2.50 Tinggi 15 37.50 12 30.00 4 10.00 Rendah 10 25.00 11 27.50 33 82.50	Rat	a-rata	6	74.06%	Т	6					
Sangat Tinggi 15 37.50 15 37.50 1 2.50 Tinggi 15 37.50 12 30.00 4 10.00 Rendah 10 25.00 11 27.50 33 82.50			F	%							
Tinggi 15 37.50 12 30.00 4 10.00 Rendah 10 25.00 11 27.50 33 82.50	Sanga	Tinggi	15		0						
Rendah 10 25.00 11 27.50 33 82.50	Ti	nggi	15								
Sangat Pendah 0 000 0	Rei	ndah	10								
	Sangat	Rendah	0	0.00		2			2	5.0	

N	No Kode Perasaan Aman Dalam Bekerja		Dalam	upaya perusahaan dalam memperhatikan kesehatan			Dukungan Rekan Kerja Dalam Bekerja			Kerjasama			
No	Resp		,	,		karyawan				rja		,	
	L	Skor	%	Krit	Skor	%	Krit	Skor	%	Krit	Skor	%	Krit
1	R-1	6	75.00%	T	3	75.00%	T	5	62.50%	R	7	87.50%	ST
2	R-2	6	75.00%	T	3	75.00%	T	6	75.00%	T	7	87.50%	ST
3	R-3	5	62.50%	R	4	100.00%	ST	4	50.00%	R	6	75.00%	T
4	R-4	4	50.00%	R	1	25.00%	SR	5	62.50%	R	6	75.00%	T
5	R-5	5	62.50%	R	3	75.00%	T	7	87.50%	ST	8	100.00%	ST
6	R-6	5	62.50%	R	3	75.00%	T	4	50.00%	R	6	75.00%	T
7	R-7	6	75.00%	T	3	75.00%	T	6	75.00%	T	8	100.00%	ST
8	R-8	7	87.50%	ST	4	100.00%	ST	7	87.50%	ST	8	100.00%	ST
9	R-9	6	75.00%	T	3	75.00%	T	6	75.00%	T	8	100.00%	ST
10	R-10	5	62.50%	R	2	50.00%	R	4	50.00%	R	6	75.00%	T
11	R-11	4	50.00%	R	4	100.00%	ST	6	75.00%	Т	8	100.00%	ST
12	R-12	5	62.50%	R	4	100.00%	ST	6	75.00%	T	8	100.00%	ST
13	R-13	6	75.00%	T	2	50.00%	R	6	75.00%	T	7	87.50%	ST
14	R-14	5	62.50%	R	4	100.00%	ST	6	75.00%	Т	8	100.00%	ST
15	R-15	5	62.50%	R	4	100.00%	ST	6	75.00%	Т	8	100.00%	ST
16	R-16	4	50.00%	R	2	50.00%	R	6	75.00%	Т	8	100.00%	ST
17	R-17	5	62.50%	R	4	100.00%	ST	6	75.00%	Т	8	100.00%	ST
18	R-18	6	75.00%	T	2	50.00%	R	5	62.50%	R	6	75.00%	T
19	R-19	2	25.00%	SR	1	25.00%	SR	2	25.00%	SR	6	75.00%	T
20	R-20	6	75.00%	T	1	25.00%	SR	5	62.50%	R	8	100.00%	ST
21	R-21	5	62.50%	R	3	75.00%	T	4	50.00%	R	6	75.00%	T
22	R-22	6	75.00%	T	3	75.00%	T	6	75.00%	T	7	87.50%	ST
23	R-23	6	75.00%	T	3	75.00%	T	6	75.00%	T	8	100.00%	ST
24	R-24	4	50.00%	R	4	100.00%	ST	6	75.00%	T	8	100.00%	ST
25	R-25	6	75.00%	T	3	75.00%	T	6	75.00%	T	8		ST
26	R-26	6	75.00%	T	3	75.00%	T	5		R	7	100.00%	
27	R-27	5		R	2			4	62.50%			87.50%	ST
_		_	62.50%			50.00%	R		50.00%	R	6	75.00%	T
28	R-28	5	62.50%	R	4	100.00%	ST	6	75.00%	T	8	100.00%	ST
29	R-29	6	75.00%	T	2	50.00%	R	6	75.00%	T	7	87.50%	ST
30	R-30	3	37.50%	SR	1	25.00%	SR	2	25.00%	SR	6	75.00%	T
31	R-31	6	75.00%	T	2	50.00%	R	5	62.50%	R	6	75.00%	T
32	R-32	5	62.50%	R	4	100.00%	ST	6	75.00%	T	7	87.50%	ST
33	R-33	5	62.50%	R	3	75.00%	T	5	62.50%	R	8	100.00%	ST
34	R-34	6	75.00%	T	3	75.00%	T	6	75.00%	T	8	100.00%	ST
35	R-35	5	62.50%	R	2	50.00%	R	6	75.00%	T	7	87.50%	ST
36	R-36	4	50.00%	R	4	100.00%	ST	6	75.00%	T	8	100.00%	ST
37	R-37	5	62.50%	R	3	75.00%	T	4	50.00%	R	6	75.00%	T
38	R-38	6	75.00%	T	3	75.00%	T	5	62.50%	R	7	87.50%	ST
39	R-39	6	75.00%	T	3	75.00%	T	6	75.00%	T	8	100.00%	ST
40	R-40	4	50.00%	R	1	25.00%	SR	5	62.50%	R	6	75.00%	T
Rat	a-rata	5	64.69%	T	3	70.63%	T	5	66.56%	T	7	89.69%	ST
		F	%		F	%		F	%		F	%	
Sanga	ıt Tinggi	1	2.50		11	27.50		2	5.00	j ,	28	70.0)0
Ti	inggi	16	40.00]	16	40.00		21	52.5	0	12	30.0	00
Re	endah	21	52.50		8	20.00		15	37.5	0	0	0.0	0
Sangat	Rendah	2	5.00		5	12.50		2	5.00)	0	0.0	0



Gambar 1. Kegiatan karyawan Konfeksi Amanah di Gunungpati



Gambar 2. Kegiatan karyawan Konfeksi Amanah di Gunungpati



Gambar 3. Kegiatan Karyawan Mengisi Angket Penelitian



Gambar 4. Kegiatan Karyawan Mengisi Angket Penelitian

Lampiran 13



FORMULIR	No.Dokumen	FM-03-AKD-24
SK PEMBIMBING SKRIPSI	No. Revisi	00
ACT EMBINIDING ORIGING	Tanggal Berlaku	01 Maret 2010
	Halaman	1 dari 2

KEPUTUSAN **DEKAN FAKULTAS TEKNIK** UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

28 /FT - UNNES/2011

Tentang

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI SEMESTER GENAP TAHUN AKADEMIK 2010/2011

Menimbang

Bahwa untuk memperlancar mahasiswa Jurusan Teknologi Jasa dan Produksi/Prodi S1 PKK Konsentrasi Tata Busana Fakultas Teknik Universitas Negeri Semarang membuat Skripsi, maka perlu menetapkan Dosen-dosen Jurusan Teknologi Jasa dan Produksi/Prodi S1 PKK Konsentrasi Tata Busana Fakultas Teknik UNNES untuk menjadi pembimbing.

Mengingat

- Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Tambahan Lembaran Negara RI No.4301, penjelasan atas Lembaran Negara RI Tahun 2003, Nomor
- Rektor UNNES No. 164/O/2004 tentang Pedoman penyusunan Skripsi/Tugas Akhir

Mahasiswa Strata Satu (S1) UNNES;
SK Rektor UNNES No. 162/0/2004 tentang Pedoman penyusunan Skripsi/Tugas Akhir Mahasiswa Strata Satu (S1) UNNES;
SK Rektor UNNES No. 162/0/2004 tenteng penyelenggaraan Pendidikan UNNES;
SK Rektor Universitas Negeri Semarang Nomor. 123/P/2007, tanggal 24 Oktober 2007 tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Teknik Universitas Negeri Semarang.

Memperhatikan

Usul Ketua Jurusan Jurusan Teknologi Jasa dan Produksi/Prodi S1 PKK Konsentrasi Tata Busana Tanggal 14 Februari 2011.

MEMUTUSKAN

Menetapkan PERTAMA

: Menunjuk dan menugaskan kepada :

1. Nama Dra. Hj. Marwiyah, M.Pd. NIP 195702201984032001

Pangkat/Golongan Pembina Tk. I, IV/b Jabatan Akademik Lektor Kepala

Sebagai Pembimbing I

2. Nama Dra. Sri Endah Wahyuningsih, M.Pd. NIP 196805281993032001

Pangkat/Golongan Pembina, IV/a Lektor Kepala

Jabatan Sebagai Pembimbing II

Untuk membimbing mahasiswa penyusun Skripsi :

Nama Ludviana Dwi Budiastuti NIM

5401406007 Prodi S1 PKK Konsestrasi Tata Busana

Judul Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Karyawan Pada Konveksi Amanah Di Gunungpati

: SEMARANG : 28 Februari 2011

man, M.Pd.

031985031002

KEDUA

: Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan

Tembusan:

- Pembantu Dekan Bidang Akademik
- Ketua Jurusan TJP
- Dosen Pembimbing
- Pertinggal

157

Lampiran 14



KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

FAKULTAS TEKNIK

Gedung E1 Kampus Sekaran Gunungpati Telp. Fax (024) 8508101 – 8508009 http://ft.unnes.ac.id Email: ft@unnes.ac.id - 50229

Nomor :22384/ H37.1.5/PP/2010 : Permohonan Ijin Observasi

Yth

Pimpinan

Konfeksi Amanah

Jl. Jagalan Rt.02/1 Gunungpati

Semarang

Dengan hormat kami mohonkan ijin untuk mahasiswa berikut :

Nama	NIM	Smt	Jurusan
Ludviana Dwi Budiastuti	5401406007	IX	Teknologi Jasa dan Produksi

diperkenankan mengadakan Observasi tentang "Faktor-faktor Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada Konfeksi Amanah di Gunungpati" di Konfeksi Amanah yang bertujuan untuk mengumpulkan data dalam rangka penyelesaian studi yang diwajibkan.

Demikian atas dikabulkan permohonan ini, kami ucapkan terima kasih.

Semarang, 8 Desember 2010

A.n. Dekan

bantu Dekan Bidang Akademik

Drs Supraptono, M.Pd NIP. 19550809 198203 1 002

Tembusan:

Ketua Jurusan Teknologi Jasa dan Produksi, FT

Universitas Negeri Semarang

FM-01-AKD-21C

158



KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

FAKULTAS TEKNIK

Gedung E1 Kampus Sekaran Gunungpati Telp. Fax (024) 8508101 – 8508009 http://ft.unnes.ac.id Email: ft@unnes.ac.id - 50229

Nomor

: 1539 / UN37.1.5/PP/2011

Lampiran

Hal

Ijin Penelitian

Kepada

Yth: Pimpinan

Konveksi Amanah

Jl. Jagalan Rt.02/01, Gunungpati

Semarang

Dengan hormat

Bersama ini, kami mohon ijin penelitian untuk penyusunan skripsi/tugas akhir oleh mahasiswa sebagai berikut

Nama

Ludviana Dwi Budiastuti

NIM

5401406007

Program Studi

S1 PKK Tata Busana

Jurusan

Teknologi Jasa dan Produksi

Judul Skripsi

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Pada Konveksi Amanalı di Gunungpati

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Semarang, 4 Juli 2017

A.n. Dekan

Pembantu Dekan Bidang Akademik

Drs. Supraptono, M.Pd. UNNES NIP 19550809 198203 1 002

Tembusan ·

1. Rektor Universitas Negeri Semarang

2. Ketua Jurusan TJP.

FM-05-AKD-24



PEMBIMBINGAN PENULISAN SKRIPSI

FORMULIR

No.Dokumen	FM-04-AKD-24	
No. Revisi	00	-
Tanggal Berlaku	01 Maret 2010	
Halaman	1 dari 2	

Nama

: Ludviana Dwi Budiastuti

NIM

: 5401406007

Jurusan/Program Studi

: TJP Tata Busana S1

Judul Skripsi/Tugas Akhir

: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Karyawan Pada Konfeksi Amanah di Gunungpati

Pembimbing I (P1)

: Dra. Marwiyah, M.Pd

Pembimbing II (P2)

: Dra. Sri Endah W, M.Pd

NO.	TANGGAL	TOPIK/BAB	SARAN	PARAF		
110.	TANGGAL	TOPINIBAB	SARAN	P1	P2	
1.	3-3-2011	Bab 1	Perbaiki	7		
2.	14-3-2011	Bab 1 dan 2	Perbaiki	72	,	
3.	28 - 3 - 2011	Bab 1	ACC			
J.	20-3-2011	Bab 2	Tambah materi upah	792		
4.	29 - 3 - 2011	Bab 1	Perbaiki latar belakang		7	
5.	6-4-2011	Bab 1 dan 2	Perbaiki latar belakang dan landasan		0,	
J.	0-4-2011	Bab i dali 2	teori		1	
6.	11 – 4 – 2011	Bab 2	Perbaiki	92		
7.	14 – 4 – 2011	Bab 1	Perbaiki latar belakang		*	
8.	27 - 4 - 2011	Bab 1 dan 2	Perbaiki		4	
			Perbaiki tata tulis			
9.	5 – 5 – 2011	Bab 2	Tambah materi keterampilan dan	,		
			manajemen usaha busana	7		
10.	10 - 5 - 2011	Bab 2 dan 3	Perbaiki materi produktivitas		+	
11.	12 - 5 - 2011	Bab 2	Tambah materi struktur organisasi	/	7	
	72 0 2011		dan materi keterampilan	9/h		
12.	19 – 5 – 2011	Bab 3	Perbaiki tata tulis dan membuat kisi-		4	
	.5 0 2011	545 0	kisi instrumen		1	
13.	26 - 5 - 2011	Kisi-kisi dan	Perbaiki		1	
.0.	20-0-2011	instrumen	r Gibana		7	



PEMBIMBINGAN PENULISAN SKRIPSI

FORMULIR

No.Dokumen	FM-04-AKD-24
No. Revisi	00
Tanggal Berlaku	01 Maret 2010
Halaman	1 dari 2

Nama

: Ludviana Dwi Budiastuti

NIM

: 5401406007

Jurusan/Program Studi

: TJP Tata Busana S1

Judul Skripsi/Tugas Akhir

: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Karyawan Pada Konfeksi Amanah di Gunungpati

Pembimbing I (P1)

: Dra. Marwiyah, M.Pd

Pembimbing II (P2)

: Dra. Sri Endah W, M.Pd

NO.	TANGGAL	TODIV/DAD	CADAN	PARAF		
NO.	IANGGAL	TOPIK/BAB	SARAN	P1	P2	
14.	8-6-2011	Bab 2	Struktur organisasi cari sumber lain	1	,	
	0-0-2011	Bab 3	Lengkapi bab 3	9¢		
15.	13 - 6 - 2011	Bab 2	ACC		1	
	13-0-2011	Bab 3	Kisi-kisi	St.	7	
16.	22 - 6 - 2011	Kisi-kisi instrumen	Perbaiki		•	
17.	24 - 6 - 2011	Kisi-kisi instrumen	Perbaiki instrument	00%		
18.	28 - 6 - 2011	Instrumen	ACC	200		
19.	30 - 6 - 2011	Angket	Uji coba	24	*	
20.	30 - 6 - 2011	Instrumen	ACC, lanjutkan uji coba		/	
21.	13 – 7 – 2011	Uji coba	ACC, lanjutkan penelitian	at		
22.	20 - 7 - 2011	Uji coba	ACC, lanjutkan penelitian		1	
23.	5-8-2011	Bab 4 dan 5	Perbaiki	Q.		
24.	40 0 0044	D-L C	Perbaiki kesimpulan			
	10 – 8 – 2011	Bab 5	Koreksi total	94		
25.	11 - 8 - 2011	Bab 4	Perbaiki		X	
26.	46 0 0044	Dat 6	Perbaiki kesimpulan		0,	
	16 – 8 – 2011	Bab 5	Koreksi total		4	
27.	12 - 9 - 2011	Koreksi total	Perbaiki abstrak		7	
28.	40 0 0044	171	Perbaiki abstrak, lengkapi halmn pd		1	
	16 – 9 – 2011	Koreksi total	lampiran		8	
29.	21 - 9 - 2011	Koreksi total	Kata "penulis" diganti "peneliti"	aff		
30.	22 - 9 - 2011	Koreksi total	ACC	got		
31.	26 - 9 - 2011	Koreksi total	ACC	1	L	