

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR DISIPLIN KERJA
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PADA
PT. SEI BELAYAN RIMBA JAYA TIMBER
INDUSTRIES DI GRESIK**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN**



DIAJUKAN OLEH

ARIYAS TITI AGUSTIN

No. Pokok : 040114156

**KEPADA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2006**

SKRIPSI

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR DISIPLIN KERJA
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PT. SEI BELAYAN RIMBA JAYA
TIMBER INDUSTRIES DI GRESIK**

**DIAJUKAN OLEH:
ARIYAS TITI AGUSTIN
No. Pokok: 040114156**

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH:

DOSEN PEMBIMBING,


Dr. ANIS ELIYANA, SE., M.Si

TANGGAL: 8 MARET 2006
.....

KETUA PROGRAM STUDI,


Prof. Dr. H. AMIRUDDIN UMAR, SE

TANGGAL: 8 MARET 2006
.....

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur Alhamdulillah ke hadirat Allah SWT, karena dengan rahmat-Nya serta hidayah-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Banyak pihak yang memberikan dukungan, maka dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar – besarnya terutama kepada :

1. Drs. Ec. H. Karjadi Mintaroem, MS. sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga Surabaya.
2. Prof. Dr. H. Amiruddin Umar, SE. selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga Surabaya.
3. Dr. Anis Eliyana, SE, Msi. selaku dosen pembimbing yang telah mengarahkan, meluangkan waktu dan kesempatan sampai terselesainya skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga Surabaya yang memberikan ilmunya dengan sepenuh hati.
5. Pimpinan dan segenap staff PT. Sei Belayan Rimba Jaya Timber Industries Gresik yang telah memberikan ijin dan membantu selama penelitian ini dilakukan.

6. Kedua orang tuaku dan adik – adikku yang telah memberikan dorongan dan bimbingan selama menjalani syudi di Universitas Airlangga hingga menyelesaikan penulisan skripsi .
7. Rekan – rekan FE UNAIR angkatan 2001 yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Akhirnya sebagai manusia yang tak luput dari kekurangan maka penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penelitian ini, untuk kritik dan saran diharapkan guna sempurnanya skripsi ini

Surabaya. Februari 2006

Penulis

ABSTRAKSI

Karyawan sebagai sumber daya penting bagi perusahaan perlu dimanfaatkan dan dikelola secara lebih efektif untuk mencapai tujuannya. Pemeliharaan hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan antara lain melalui disiplin kerja karyawan. Oleh karena itu suatu perusahaan perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati para keryawannya. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong karyawan agar memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus dipenuhi dengan harapan diperoleh semangat kerja karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.

Demikian pula terjadi pada PT. Sei Belayan Rimba Jaya Timber Industries di Gresik. Perusahaan ini menyadari pentingnya kedisiplinan karyawannya. Oleh karena itu faktor kedisiplinan kerja karyawan senantiasa diperhatikan dengan harapan semangat kerja karyawan mampu dipelihara dengan baik. Untuk itulah penelitian ini dilakukan dengan judul "PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. SEI BELAYAN RIMBA JAYA TIMBER INDUSTRIES DI GRESIK".

Untuk menjawab permasalahan serta hipotesis penelitian, maka dilakukan uji regresi linier berganda dengan hasil sebagai berikut :

1. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 74,1 %, berarti bahwa faktor – faktor disiplin kerja karyawan yang meliputi : tata tertib kerja perusahaan (X_1), pengawasan manajerial (X_2), dan disiplin pribadi (X_3) secara bersama – sama mempengaruhi semangat kerja karyawan (Y) sebesar 74,1 %. Pembuktian hipotesis pertama dilakukan berdasarkan nilai F hitung. Nilai F hitung sebesar 29.505 disertai dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat kesalahan yang ditolerir yaitu $\alpha = 0,05$. Dengan demikian faktor – faktor yang menunjang disiplin kerja baik secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Sei Belayan Rimba Jaya Timber Industries di Gresik, sehingga hipotesis pertama diterima kebenarannya
2. Secara parsial faktor disiplin kerja karyawan meliputi : tata tertib kerja perusahaan (X_1), pengawasan manajerial (X_2), dan disiplin pribadi (X_3) berpengaruh secara signifikan pada semangat kerja karyawan (Y) seperti yang nampak pada persamaan berikut :

$$Y = 0,431 + 0,310 \cdot X_1 + 0,299 \cdot X_2 + 0,228 \cdot X_3$$

Pembuktian hipotesis kedua dilakukan berdasarkan nilai t hitung. Nilai t hitung tiap variabel bebas mempunyai tingkat kesalahan lebih kecil dari tingkat kesalahan yang ditolerir yaitu $\alpha = 0,05$. Dimana pengawasan manajerial (X_2) memiliki nilai koefisien determinasi parsial tertinggi dibandingkan dengan variabel bebas lainnya, maka pengawasan manajerial (X_2) merupakan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu semangat kerja (Y). Dengan demikian hipotesis kedua diterima kebenarannya.

4.1.4. Visi dan Misi.....	36
4.1.5. Bidang Usaha Perusahaan.....	37
4.1.6. Struktur Organisasi.....	37
4.1.6.1. Tugas dan Wewenang Jabatan.....	39
4.1.6.2. Jumlah Tenaga Kerja.....	44
4.1.6.3. Jam Kerja.....	44
4.1.7. Mesin dan Peralatan.....	45
4.2. Deskripsi Hasil Penelitian.....	49
4.2.1. Karakteristik Responden.....	49
4.2.2. Identifikasi Variabel.....	51
4.3. Analisis Model dan Pengujian Hipotesis.....	58
4.3.1. Uji Validitas.....	59
4.3.2. Uji Reliabilitas.....	60
4.3.3. Persamaan Regresi Linier Berganda.....	61
4.3.4. Pengujian Asumsi Klasik.....	64
4.3.5. Uji F.....	67
4.3.6. Uji t.....	69
4.3.7. Analisis Koefisien Korelasi.....	71
4.2. Pembahasan.....	72
Bab V . Simpulan dan Saran	
5.1. Simpulan.....	77
5.2. Saran.....	79

Daftar Pustaka

Lampiran - Lampiran



DAFTAR GAMBAR

2.1. Gambar Kerangka Konseptual.....	24
4.1. Struktur Organisasi.....	38

DAFTAR TABEL

Tabel 4 . 1 . Jumlah Tenaga Kerja.....	44
Tabel 4 . 2 . Identifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4 . 3 . Identifikasi Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4 . 4 . Identifikasi Berdasarkan Pendidikan.....	50
Tabel 4 . 5 . Identifikasi Berdasarkan Lama Kerja.....	51
Tabel 4 . 6 . Persepsi Responden Terhadap Indikator Tata Tertib Kerja Perusahaan ($X_{1.1}$)	52
Tabel 4 . 7 . Persepsi Responden Terhadap Indikator Tata Tertib Kerja Perusahaan ($X_{1.2}$).....	52
Tabel 4 . 8 . Persepsi Responden Terhadap Indikator Pengawasan Manajerial ($X_{2.1}$).....	53
Tabel 4 . 9 . Persepsi Responden Terhadap Indikator Pengawasan Manajerial ($X_{2.2}$).....	54
Tabel 4 . 10 . Persepsi Responden Terhadap Indikator Semangat Kerja ($Y_{1.1}$).....	54
Tabel 4 . 11 . Persepsi Responden Terhadap Indikator Semangat Kerja ($Y_{1.2}$).....	55
Tabel 4 . 12 . Persepsi Responden Terhadap Indikator Semangat Kerja ($Y_{1.3}$).....	56

Tabel 4 . 13 . Persepsi Responden Terhadap Indikator	
Semangat Kerja ($Y_{1,4}$).....	56
Tabel 4 . 14 . Persepsi Responden Terhadap Indikator	
Semangat Kerja ($Y_{1,5}$).....	57
Tabel 4 . 15 . Persepsi Responden Terhadap Indikator	
Semangat Kerja ($Y_{1,6}$).....	58
Tabel 4 . 16 . Uji Validitas.....	60
Tabel 4 . 17 . Uji Reliabilitas.....	61
Tabel 4 . 18 . Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	62
Tabel 4 . 19 . Hasil Penelitian Nilai <i>Tolerance</i> dan <i>VIF</i>.....	65
Tabel 4 . 20 . Hasil Perhitungan Korelasi <i>Rank Spearman</i>.....	66
Tabel 4 . 21 . Nilai Hitung dan Signifikan.....	70
Tabel 4 . 22 . Koefisien Korelasi.....	72

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner
- Lampiran 2 : Tabel Jawaban Responden
- Lampiran 3 : Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 4 : Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 5 : Uji Korelasi *Spearman*
- Lampiran 6 : *Frequency Table*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manusia di dalam suatu organisasi dipandang sebagai sumber daya, artinya : sumber daya penggerak dari suatu organisasi. Penggerak dari sumber daya yang lainnya, apakah itu sumber daya alam atau teknologi. Untuk itu sumber daya manusia dinilai penting oleh perusahaan. Apapun aktivitas dan tujuan yang ingin dicapai suatu perusahaan semua itu tidak bisa lepas dari SDM – nya. Apabila SDM – nya memiliki kemampuan tinggi, perilaku dan moral yang baik, maka dapat dikatakan bahwa satu syarat untuk keberhasilan perusahaan telah terpenuhi.

Hal ini menunjukkan bahwa sukses atau tidaknya sebuah organisasi sangat tergantung pada tenaga kerjanya yang dimilikinya, meskipun organisasi tersebut memiliki sumber daya lain yang baik tetapi jika tenaga kerjanya yang dimiliki tidak berkualitas dan tidak mendapatkan pengelolaan serius, maka organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya. SDM yang paling penting bagi perusahaan adalah SDM yang memiliki bakat, kreatifitas dan semangat kepada perusahaan. Semua potensi SDM tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya.

Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan team kerja yang kuat, dibutuhkan kerjasama yang harmonis dan terpadu diantara bagian – bagian kerja dalam perusahaan. Setiap karyawan harus mampu menjalankan tugas pekerjaannya

dengan baik yang dilandasi oleh kesadaran pribadi bukan karena keterpaksaan sebagai perwujudan prinsip saling menguntungkan antara karyawan dengan perusahaan. Perusahaan yang mampu bertahan ditunjang oleh karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Dengan disiplin yang tinggi, perusahaan akan mampu mencapai target yang diharapkan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Hasibuan (2002 : 193) kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Penerapan disiplin kerja yang baik diharapkan akan membuat semangat kerja karyawan tinggi. Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dan lebih baik. Nawawi (1990 : 154-155) menambahkan bahwa semangat kerja ini menyentuh semua aspek kemauan, kehendak, pikiran dan sikap dalam melaksanakan pekerjaan. Semangat kerja berkaitan dengan ketulusan hati karena adanya kepuasan kerja sebagai akibat terpenuhinya kebutuhan dasar dari pekerjaan yang dilakukan. Indikasi – indikasi dalam semangat kerja adalah tingkat produktivitas yaitu kemampuan menghasilkan sesuatu atau daya produksi, absensi yaitu kondisi yang terjadi karena seseorang tidak bisa hadir bekerja ketika jadwalnya untuk bekerja, kerjasama yaitu kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh beberapa orang atau pihak untuk mencapai tujuan bersama, dan tuntutan yaitu suatu perwujudan dari ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan.

Dalam rangka menegakkan disiplin kerja dalam kehidupan berorganisasi, perusahaan seringkali dihadapkan pada berbagai permasalahan yang terkait dengan disiplin kerja karyawan misalnya : tata tertib kerja perusahaan yang di

terapkan perusahaan yang harus dipatuhi oleh karyawan, Pengawasan manajerial merupakan pengawasan yang dilakukan oleh pihak manajemen atau pimpinan untuk membangun disiplin kerja karyawan dan disiplin pribadi yang merupakan kecenderungan yang wajar dari seseorang untuk melaksanakan kewajiban pribadinya dan untuk menegakkan aturan permainan untuk mengatasi berbagai permasalahan yang terkait dengan disiplin kerja karyawan perlu dukungan semua pihak dalam lingkungan organisasi, baik dari pihak manajemen, pimpinan maupun karyawan pelaksana. Tanpa dukungan semua pihak, maka kedisiplinan kerja tidak dapat ditegakkan dalam lingkungan organisasi.

Kedisiplinan dan semangat kerja mempunyai keterkaitan seperti pendapat Hasibuan (2002 : 193) bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektifitas kerja karyawan. Dengan demikian bagaimanapun tingginya kemampuan dan kecakapan yang dimiliki oleh tenaga kerja, tanpa ditunjang dengan adanya penegakan disiplin maka tugas dan pekerjaan yang dibebankan padanya tidak akan mencapai hasil yang maksimal sehingga pada akhirnya akan merugikan organisasi sendiri.

Penelitian ini dilakukan pada PT. SEI BELAYAN RIMBA JAYA TIMBER INDUSTRIES yang berlokasi di daerah Gresik. Perusahaan ini bergerak di bidang *Moulding* ekspor. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang seluruh aktivitasnya diawasi dan dikontrol oleh pemerintah mulai dari pengambilan bahan baku berupa kayu sampai dengan proses produksi yang membuat perusahaan harus meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja tetapi dalam penegakan

disiplin tersebut masih saja ada pelanggaran – pelanggaran yang terjadi seperti pelanggaran tata tertib perusahaan dan pelanggaran karena alasan pribadi. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka judul penelitian ini : **PENGARUH FAKTOR-FAKTOR DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI .**

1 . 2 . Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut :

- 1 . Apakah faktor – faktor disiplin kerja yang meliputi tata tertib kerja perusahaan, pengawasan manajerial dan disiplin pribadi secara bersama – sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Sei Belayan Rimba Jaya Timber Industries ?
2. Manakah diantara ketiga faktor – faktor disiplin kerja yang meliputi tata tertib kerja perusahaan, pengawasan manajerial dan disiplin pribadi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Sei Belayan Rimba Jaya Timber Industries?

1 . 3 . Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini sebagai berikut :

- 1 . Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh secara bersama – sama dari faktor disiplin kerja yang meliputi tata tertib, pengawasan manajerial dan disiplin pribadi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Sei Belayan Rim-

ba Jaya Timber Industries.

- 2 . Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh secara dominan dari faktor disiplin kerja yang meliputi tata tertib, pengawasan manajerial dan disiplin pribadi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Sei Belayan Rimba Jaya Timber Industries.

1 . 4 . Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini :

- 1 . Bagi perusahaan sebagai masukan yang nantinya diharapkan dapat dipakai sebagai alternatif dalam meningkatkan kedisiplinan dan semangat kerja karyawan.
- 2 . Bagi para pembaca yang berminat dalam penelitian ini. dapat digunakan sebagai masukan untuk penelitian lebih lanjut .

1 . 5 . Sistematika Skripsi

Secara garis besar dari penelitian ini disusun dalam lima bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah yaitu : apakah faktor – faktor disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Selain itu juga menjelaskan tujuan penelitian dan manfaat penelitian. Sistematika skripsi yang membahas kerangka skripsi secara menyeluruh.

BAB 2 : Tinjauan Pustaka

Bab ini terdiri dari landasan teori, berisi tentang disiplin kerja karyawan, serta indikator yang melandasinya. Bagian akhir dari bab ini menggambarkan rumusan masalah yang ada dalam bentuk model analisis.

BAB 3 : Metodologi Penelitian

Bab ini berisi tentang penjelasan pendekatan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif yang dimulai dari hipotesa dan Teori - teori, membuat model analisis, mengidentifikasi variabel, membuat definisi operasional, mengumpulkan data (baik primer maupun sekunder berdasarkan populasi dan sampel) dan akhir dari bab ini menjelaskan teknik analisis.

BAB 4 : Hasil dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan, struktur organisasi, deskripsi pekerjaan, selanjutnya memaparkan tentang deskripsi penelitian dan analisis hasil penelitian serta pembahasan hasil analisis.

BAB 5 : Simpulan dan Saran

Bab ini dikemukakan tentang simpulan dan saran dari hasil penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Disiplin Kerja

Manusia di dalam suatu organisasi dipandang sebagai sumber daya. artinya : sumber daya penggerak dari suatu organisasi. Penggerak dari sumber daya yang lainnya, apakah itu sumber daya alam atau teknologi. Untuk itu apapun aktivitas dan tujuan yang ingin dicapai suatu perusahaan semua itu tidak bisa lepas dari SDM – nya. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan kerjasama yang serasi dalam tim kerja dan kesadaran yang tinggi bagi setiap anggota organisasi untuk bekerja secara bersungguh – sungguh serta patuh pada peraturan yang telah disepakati. Secara umum kedisiplinan seseorang dapat dilihat dari perilaku orang tersebut dalam menjalankan tugasnya. Secara lebih mendalam kedisiplinan memuat dimensi sikap melibatkan mental seseorang.

Hasibuan (2002 : 193) mendefinisikan kedisiplinan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Disiplin menghendaki ditaatinya sebagian besar peraturan oleh karyawannya, dimana peraturan tersebut

sasarannya bukan pada hukuman yang bersifat fisik tetapi pada perubahan tingkah laku. Disiplin kerja dibicarakan dalam kondisi yang sering kali timbul bersifat negatif. Disiplin lebih dikaitkan pada sanksi dan hukuman. Biasanya orang menerima disiplin itu dengan ikhlas dan rela walaupun terkadang terasa berat. Ini disebabkan karena orang tersebut secara tidak sadar telah memasukkan dirinya dalam kesatuan wadah organisasi dan, tidak karena paksaan orang lain ataupun terkadang kepentingan diri, dan juga berdasar keyakinan kan perlunya kesatuan yang utuh dan kokoh untuk mencapai tujuan bersama .

Menurut Gomes (2001 : 232) mendefinisikan tindakan disiplin sebagai pengurangan yang dipaksakan oleh majikan terhadap imbalan yang diberikan oleh organisasi karena adanya suatu kasus tertentu. Tindakan – tindakan disipliner disebabkan oleh kejadian – kejadian perilaku khusus pegawai yang menyebabkan rendahnya produktivitas atau pelanggaran – pelanggaran aturan perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku untuk mencapai kinerja dan standar yang telah ditetapkan perusahaan .

2 . 1 . 1 . 1 . Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan

Ada berbagai macam faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Menurut Saydam (2000 : 291) faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah : kompensasi, keteladan pemimpin, perhatian pemimpin, pengawasan pemimpin, dan keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan. Sedangkan

Menurut Torrington dan Huat (1994 : 157) ada 3 faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu : tata tertib kerja perusahaan, pengawasan manajerial, dan disiplin pribadi. Dari berbagai pendapat tersebut, maka faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yang digunakan dan sesuai dengan perusahaan adalah tata tertib kerja perusahaan, pengawasan manajerial, dan disiplin pribadi.

1. Tata Tertib Kerja Perusahaan

Agar semua kegiatan yang dilakukan perusahaan dapat berlangsung secara terus menerus dengan mendapatkan hasil sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu adanya suatu pengertian antara pihak pengusaha dengan karyawan yang terlibat dalam kegiatan usahanya, sehingga hubungan antara perusahaan dengan karyawan betul – betul didasari atas azas saling membutuhkan dan saling menguntungkan. Dalam hal ini masing – masing pihak dapat saling memahami sampai sejauh mana hak – hak yang dapat diterima dan kewajiban yang harus dilaksanakan.

Menyadari pentingnya hal – hal tersebut, maka perusahaan perlu membuat dasar tata tertib kerja perusahaan untuk menciptakan disiplin kerja bagi karyawan, dimana disiplin kerja tersebut sangat dibutuhkan dalam mencapai tujuan perusahaan, seperti yang dikemukakan oleh Nitisemito (1996 : 118) bahwa:

“ Kedisiplinan dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan bila sebagian besar peraturan / tata tertib ditaati oleh sebagian besar karyawan, dan dalam praktek sulit untuk mengusahakan seluruh peraturan ditaati oleh setiap karyawan, oleh karena itu bila suatu perusahaan telah dapat mengusahakan sebagian besar dari peraturan / tata tertib ditaati oleh sebagian besar karyawan sebenarnya kedisiplinan sudah dapat ditegakkan. “

2. Pengawasan Manajerial

Pelaksanaan tugas operasional dalam suatu organisasi dalam suatu perusahaan banyak melibatkan karyawan sebagai pelaksanaannya, sehingga tidak jarang terjadi penyimpangan dari rencana yang telah ditentukan. Bila terjadi penyimpangan dari rencana terus menerus akan mengakibatkan timbulnya kerugian bagi perusahaan. Oleh karena itu tindakan pengawasan atau penilaian diperlukan untuk pelaksanaan tugas dari karyawan yang bersangkutan. Menurut Nawawi dan Nawawi (1990 : 197) pengawasan atau kontrol berarti kegiatan mengukur tingkat daya guna dan hasil guna personal dalam menggunakan cara kerja dan alat yang serasi dalam usaha mencapai tujuan organisasi kerja.

Pengawasan manajerial merupakan pengawasan yang dilakukan oleh pihak manajemen atau pimpinan untuk membangun disiplin kerja karyawan. Seorang pimpinan harus mengetahui bahwa pengawasan membantu para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan menjadi lebih baik. Menurut Terry (1986 : 395) pengawasan manajerial adalah mengevaluasi hasil kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan – tindakan korektif apabila terjadi pelanggaran sehingga pekerjaan sesuai dengan rencana. Pimpinan dalam melakukan pengawasan sebaiknya dapat memberikan kesan yang baik terhadap para karyawan. Menurut Siswanto (1987 : 278) menanamkan disiplin kerja karyawan dapat dikembangkan dengan cara kepemimpinan yang dapat jadi panutan atau teladan bagi para karyawan. Keteladanan seorang manajer perusahaan biasanya dapat membangkitkan disiplin kerja yang kuat bagi karyawan. Manajer dalam melakukan disiplin yang konsisten dapat menolong menetapkan batas – batas

yang menerangkan kepada para karyawan tentang apa yang boleh mereka lakukan dan apa yang tidak boleh. Tindakan disiplin yang tidak konsisten menyebabkan kebingungan dan ketidakpastian. Para karyawan menjadi bingung mengenai apa yang sesungguhnya dituntut dari mereka .

3. Disiplin Pribadi

Disiplin pribadi menurut Sayless dan Strauss (1982 : 113) adalah kecenderungan yang wajar dari seseorang untuk melaksanakan kewajiban pribadinya dan untuk menegakkan aturan permainan. Karyawan akan mentaati instruksi kerja pimpinan, mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur kerja pimpinan dalam arti menyelesaikan langkah – langkah yang harus dilakukan dalam suatu pekerjaan untuk menghasilkan pekerjaan yang baik.

Agustian (2001 : 221) menyatakan pengendalian diri adalah syarat mutlak untuk mencapai puncak prestasi. Pengendalian diri disini adalah mengendalikan suasana hati, suasana hati dapat sangat mempengaruhi wawasan, pikiran dan tindakan seseorang. Pengendalian diri akan mampu mengekspresikan dorongan yang timbul dari perasaan sendiri bahkan ketika sedang bergolak, sehingga dapat memfokuskan diri sepenuhnya kepada orang atau masalah yang sedang dihadapi.

Kenyataan yang tidak dapat dipungkiri, sebelum masuk dalam organisasi, seorang karyawan tentu mempunyai aturan, nilai dan norma sendiri, yang merupakan proses sosialisasi dari keluarga atau masyarakatnya. Seringkali terjadi aturan, nilai dan norma diri tidak sesuai dengan aturan – aturan organisasi yang ada . Hal ini menimbulkan konflik sehingga orang mudah tegang, marah, atau tersinggung apabila orang terlalu tinggi menjunjung aturannya.

Menurut Torrington dkk (2002 : 530) disiplin pribadi dapat dikembangkan dengan memberikan para karyawan otonomi, tanggung jawab dan kapasitas untuk memaksimalkan kemampuan mereka sehingga mereka dapat menghasilkan kepuasan kerja . Otonomi adalah hak, wewenang, kewajiban untuk mengatur dan mengurus pekerjaan sendiri sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tanggung jawab merupakan keadaan wajib menanggung segala sesuatunya jika terjadi sesuatu yang bisa dipersalahkan. Kapasitas adalah kemampuan berproduksi secara maksimal. Dengan diberikannya otonomi, tanggung jawab, dan kapasitas dalam bekerja kepada karyawan akan meningkatkan disiplin diri yang tinggi dan kepuasan dalam bekerja

2 . 1 . 1 . 2 . Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (1987 : 280) pembinaan disiplin kerja bagi karyawan mempunyai tujuan :

- 1 . Agar para tenaga kerja menempati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis .
- 2 . Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik – baiknya serta mampu memberikan layanan yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya .
- 3 . Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik – baiknya.

- 4 . Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma – norma yang berlaku pada perusahaan.
- 5 . Akibat dari hal – hal tersebut diatas para tenaga mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Pentingnya disiplin kerja menurut Nitisemito (1996 : 118) adalah menegakkan kedisiplinan penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan, sebab dengan kedisiplinan itu dapat diharapkan sebagian besar dari peraturan ditaati oleh sebagian besar karyawan. Dengan adanya kedisiplinan dapat diharapkan pelaksanaan kerja menjadi efektif dan efisien, sehingga tujuan dari disiplin adalah agar karyawan mematuhi peraturan atau tata tertib perusahaan yang berlaku yang pada akhirnya dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi.

2 . 1 . 1 . 3 . Tipe Pendisiplinan

Terdapat dua tindakan disiplin kerja yaitu :

1 . Disiplin Preventif

Menurut Handoko (2000 : 208) disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan . sehingga penyelewengan – penyelewengan dapat dicegah .

2 . Disiplin Korektif

Menurut Handoko (2000 : 209) disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran – pelanggaran terhadap aturan – aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran – pelanggaran lebih lanjut .

2.1.1.4. Tingkat dan Jenis Sangsi Disiplin

Tujuan utama pengadaan sangsi disiplin kerja bagi karyawan yang melanggar norma – norma perusahaan adalah untuk memperbaiki dan mendidik para tenaga kerja yang melakukan pelanggaran disiplin tersebut. Oleh karena itu setiap manajemen wajib memberikan hukuman kepada karyawan yang melakukan pelanggaran tersebut. Sangsi dan pelanggaran disiplin yang dijatuhkan haruslah seimbang dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan, sehingga disiplin tersebut dapat diterima oleh rasa demokratis yang pasti. Menurut Siswanto (1987 : 281) tingkat dan jenis sangsi disiplin kerja terdiri dari :

1 . Sangsi disiplin ringan :

- a . Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan.
- b . Teguran tertulis.
- c . Pernyataan tidak puas secara tertulis.

2 . Sangsi disiplin sedang :

- a . Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah dicanangkan sebagaimana karyawan lainnya.
- b . Penurunan upah sebesar satu kali upah yang biasanya diberikan
- c . Penundaan program promosi bagi karyawan yang bersangkutan pada jabatan yang telah tinggi.

3 . Sangsi disiplin berat :

- a . Demosi jabatan yang setingkat lebih rendah dari jabatan atau pekerjaan yang dibebankan sebelumnya.
- b . Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri dari

karyawan yang bersangkutan.

- c . Pemutusan Hubungan Kerja dengan tidak hormat sebagai karyawan perusahaan .

Dalam menetapkan jenis sanksi disiplin yang akan dijatuhkan kepada tenaga kerja yang melanggar hendaknya diperhubungkan dengan cermat, teliti dan seksama bahwa sanksi yang akan dijatuhkan tersebut setimpal dengan tindakan dan perilaku yang diperbuat, sehingga sanksi disiplin tersebut dapat diterima oleh rasa keadilan.

2 . 1 . 1 . 5 . Pedoman Tindakan Disiplin yang Efektif

Sebuah ancaman untuk melaksanakan tindakan disiplin disebut aturan tungku panas (*Hot Stove*). Ketentuan ini menarik sebagai analogi antara menyentuh sebuah tungku panas dan menerima disiplin. Ketika seseorang menyentuh sebuah tungku panas , orang itu akan *langsung* terbakar. Ada *peringatan sebelumnya* dalam bentuk terpaan hawa panas yang berasal dari tungku, yang seharusnya akan menyadarkan orang itu akan bahaya terbakar. Setiap orang yang menyentuh tungku akan terbakar, dan *konsistensi* ini berlaku bagi setiap orang yang menjamahnya. Kebakaran *tidak pandang bulu* sehingga siapapun yang menyentuh tungku akan terbakar. Keempat karakteristik tersebut diterapkan dalam disiplin yaitu : disiplin harus segera, harus ada peringatan sebelumnya, disiplin harus konsisten, disiplin tidak pandang bulu.

Sekalipun memiliki kelebihan, pendekatan tungku panas juga memiliki kelemahan. Jikalau keadaan yang mengitari semua situasi disipliner sama, tidak

akan ada masalah dengan pendekatan ini. Meskipun demikian, situasi sering sungguh berbeda, dan banyak variabel yang mungkin saja ada dalam setiap kasus disipliner individu.

2.1.2. Pengertian Semangat Kerja

Menurut Siswanto (1987 : 264) bahwa moral kerja atau semangat kerja dan kegairahan kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah . atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok – kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Nitisemito (1996 : 96) juga berpendapat bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik .

Sedangkan menurut Leighten dalam Moekijat (1999 : 130) semangat kerja atau moril kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Dari beberapa pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah perilaku individu tenaga kerja yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk mau bekerja dengan giat dan konsekuen serta bekerja sama dengan orang lain sesuai dengan kemampuannya. Antara semangat kerja dan kegairahan kerja sulit untuk dipisah – pisahkan.

2.1.2.1. Indikator – Indikator yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Karyawan

Nitisemito (1996 : 97) menjelaskan indikator - indikator yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. antara lain :

1. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1996 : 109) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan lain- lain. Meskipun penting dan besar pengaruhnya, banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Berdasarkan penjelasan tersebut bahwa lingkungan kerja bukan hanya sekedar berpengaruh terhadap semangat kerja, melainkan seringkali pengaruhnya cukup besar. Karena lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap semangat, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukan.

2. Absensi

Menurut Simamora (2000 : 151) Ketidakhadiran atau absensi adalah kondisi yang terjadi karena seseorang tidak bisa hadir bekerja ketika jadwalnya untuk bekerja. Ketidakhadiran tentu saja akan mengurangi jumlah orang yang tersedia untuk melaksanakan pekerjaan. Ketidakhadiran karyawan yang berlebihan dapat menghancurkan produktivitas dan kinerja perusahaan. Ketidakhadiran karyawan yang berlebihan dapat menghancurkan produktivitas dan kinerja perusahaan. Apalagi bila kompensasi atau upah yang diterima tidak dipotong waktu mereka

tidak masuk. Untuk melihat bagaimana tingkat absensi berpengaruh terhadap semangat kerja, maka kita harus melihat tingkat absensi rata – rata bukan tingkat absensi perorangan. Dalam menganalisis ketidakhadiran kita dapat membedakan menjadi dua yaitu : ketidakhadiran sukarela yang terjadi apabila kalangan karyawan mempunyai pilihan bekerja atau tidak bekerja, dan mereka sengaja memilih berhenti dan ketidakhadiran terpaksa terjadi ketika para karyawan kehilangan pekerjaan atau diberhentikan karena alasan di luar kendali mereka seperti : masalah kesehatan, kematian, kesulitan transportasi, dan cuaca buruk .

3. Kerjasama

Kerjasama merupakan kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh beberapa orang atau pihak untuk mencapai tujuan bersama. Seringkali dalam perusahaan terjadi konflik – konflik antara perusahaan dengan karyawan atau antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain yang sebagai akibat dari sikap masing – masing kurang kooperatif. Bila kedua belah pihak saling bermusuhan maka kinerja organisasi akan terganggu. Bagaimaapun sikap kerjasama harus dikembangkan pada kedua belah pihak agar operasi organisasi dapat berjalan lancar dan tercapai pemenuhan kepentingan yang saling menguntungkan. Apabila karyawan telah berusaha saling meningkatkan kerjasamanya dalam bekerja, ini indikasi bahwa semangat kerja karyawan sedang meningkat.

2 . 1 . 3 . Hubungan Antara Disiplin Kerja dan Semangat Kerja

Hubungan antara disiplin kerja dan semangat kerja menurut Hasibuan (2002 : 193) bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab

seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya sehingga mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Karena itu setiap manajer selalu berusaha, agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik sehingga dapat meningkatkan semangat kerja. Sedangkan menurut Nitisemito (1996 : 199) kedisiplinan merupakan indikasi dalam semangat kerja, kedisiplinan bukan hanya sekedar indikasi adanya semangat kerja melainkan efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan perusahaan.

2.2. Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang pernah dilakukan mengenai disiplin kerja adalah penelitian yang dilakukan oleh SUSIYANTI tahun 1997 dengan judul “ Analisis Faktor – faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan pada bagian produksi PT. Persada Kalpataru Tama Sidoarjo dan ADI MINTO SUDARMO tahun 2004 dengan judul “ Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Terhadap Semangat Karyawan bagian produksi PT. Dok dan Perkapalan Surabaya. Persamaannya dengan Susiyanti adalah menggunakan disiplin kerja sebagai variabel X, menggunakan analisis regresi linier berganda sedangkan dengan Adi Minto Sudarmo menggunakan disiplin kerja sebagai variabel X dan semangat kerja sebagai variabel Y, teknik analisis juga menggunakan regresi linier berganda. Untuk perbedaannya dengan Susiyanti variabel Y menggunakan disiplin kerja, hasil yang dominan adalah pengawasan manajerial, dan obyek yang

diteliti sedangkan Adi Minto Sudarmo hasil yang dominan adalah pengawasan manajerial, indikator pengukuran dan obyek yang diteliti .

2 . 3 . Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan bahasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan adalah :

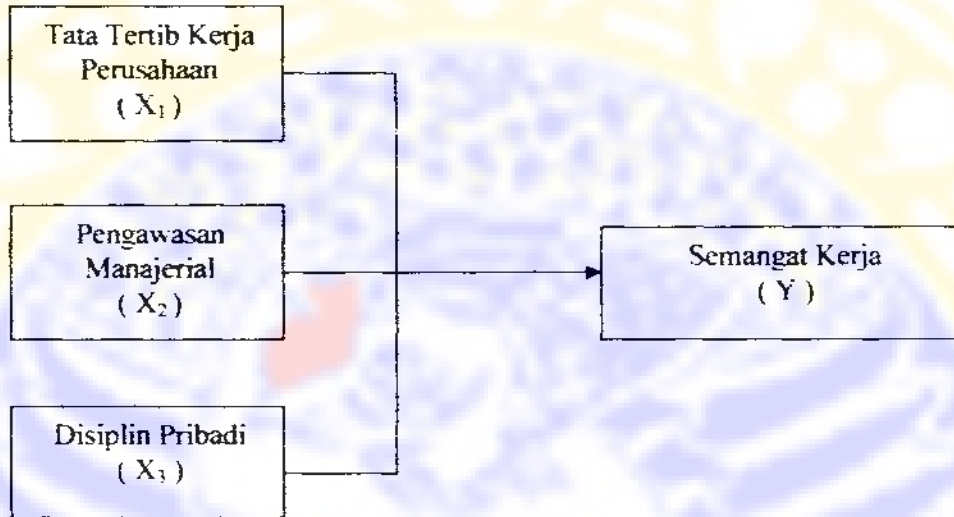
- 1 . Bahwa faktor – faktor tata tertib kerja perusahaan, pengawasan manajerial, dan disiplin pribadi secara bersama – sama memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi pada PT. Sei Belayan Rimba Jaya Timber Industries di Gresik .
- 2 . Bahwa faktor – faktor pengawasan manajerial secara dominan memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi pada PT. Sei Belayan Rimba Jaya Timber Industries di Gresik .

2 . 4 . Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir merupakan gambaran yang sistematis terhadap hubungan variabel yang akan diteliti khususnya mengenai pengaruh faktor – faktor disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. SEI BELAYAN RIMBA JAYA TIMBER INDUSTRIES di Gresik yang digambarkan dalam model analisis seperti pada Gambar 2 . 1 berikut :

Gambar 2.1

KERANGKA KONSEPTUAL



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan alat bantu regresi linier berganda. Penelitian ini untuk melihat keterkaitan hubungan antara faktor – faktor disiplin kerja dengan semangat kerja yang terjadi. Data berasal dari survey terhadap obyek atau pelaku yang dijadikan bahan penelitian, yaitu karyawan bagian produksi PT. SEI BELAYAN RIMBA JAYA TIMBER INDUSTRIES melalui metode kuisioner.

3.2. Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini terhadap 2 macam variabel yaitu variabel bebas (X) berupa faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan dan variabel tergantung (Y) berupa semangat kerja karyawan.

1 . Variabel X adalah faktor – faktor disiplin kerja yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu :

X_1 = Tata Tertib Kerja Perusahaan (X_1)

X_2 = Pengawasan Manajerial (X_2)

X_3 = Disiplin Pribadi (X_3)

2 . Variabel Y adalah semangat kerja. Dalam penelitian ini indikator semangat kerja karyawan terdiri dari :

- a. Lingkungan Kerja.
- b. Absensi.
- c. Kerjasama.

3.3. Definisi Operasional

Definisi operasional dari masing – masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja yaitu kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati semua peraturan dan norma – norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Variabel-variabelnya menurut Torrington dan Huat (1994 : 157) adalah :

a. Tata tertib kerja perusahaan (X_1) merupakan dasar tata cara dalam melaksanakan semua aktivitas dalam lingkungan kerja perusahaan yang harus diketahui dan dipatuhi oleh seluruh pekerja dalam perusahaan .

Indikator dari tata tertib kerja perusahaan :

1. Karyawan paham terhadap maksud dan tujuan dibuatnya peraturan perusahaan yang dibuat secara jelas dan tegas baik isi peraturan maupun sanksi yang dikenakan apabila melanggar.
2. Peraturan lama perusahaan diperbarui dan disesuaikan dengan kondisi perusahaan saat ini.

b. Pengawasan manajerial (X_2) adalah pengawasan manajemen terhadap pelaksanaan disiplin kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, dengan tujuan agar para pekerja patuh dan taat terhadap peraturan kerja perusahaan dan dapat menerapkan tindakan korektif apabila terjadi penyimpangan .

Indikator dari Pengawasan Manajerial :

1. Karyawan yang melakukan kesalahan secara tegas mendapatkan sanksi sesuai dengan tingkat kesalahannya.
2. Karyawan diberi pengarahan agar melakukan pekerjaan dengan baik.

c . Disiplin Pribadi (X_3) adalah kecenderungan yang wajar dari seseorang untuk melaksanakan kewajiban pribadinya dan untuk menegakkan peraturan yang berlaku .

Indikator – indikator disiplin pribadi :

Karyawan datang tepat waktu setiap hari untuk bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

2 . Semangat kerja yaitu perilaku individu tenaga kerja yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk mau bekerja dengan giat dan konsekuen serta bekerja sama dengan orang lain sesuai dengan kemampuan. Indikator – indikator yang mempengaruhi semangat kerja menurut Nitise-
semito (1996 : 97) adalah :

- a . Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan.

Indikator – indikator lingkungan kerja :

1. Pendapat karyawan tentang kebersihan dan kesehatan lingkungan kerja.
2. Pendapat karyawan tentang keamanan dan keselamatan kerja di

tempat kerja.

3. Pendapat karyawan tentang kesediaan dan kelengkapan fasilitas perusahaan.

b . Absensi merupakan kondisi yang terjadi karena seseorang tidak bisa hadir bekerja ketika jadwalnya untuk bekerja karena alasan sakit . ijin atau membolos.

Indikator – indikator absensi :

Ketidakhadiran atau absensi karyawan dalam bekerja karena alasan sakit, ijin, atau membolos.

c . Kerjasama merupakan kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh beberapa orang atau pihak untuk mencapai tujuan bersama.

Indikator – indikator dalam kerjasama adalah :

- 1 . Antara karyawan bersedia bekerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan dalam sehari – hari.
2. Antara karyawan bersedia saling membantu dan memberi dukungan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga tercipta suasana kekeluargaan dalam lingkungan kerja.

Penilaian terhadap indikator – indikator terikat dan variabel – variabel bebas yang telah dijelaskan sebelumnya untuk menentukan nilai jawaban setiap pertanyaan dengan menggunakan skala Likert yang disesuaikan. Setiap jawaban dari pertanyaan di dalam kuisisioner diberi skor tertentu. Menurut Sastrohadiwiryo (2003 : 76) skor tersebut menggunakan 4 tingkatan dengan penilaian nilai 1

merupakan nilai terendah sampai 4 merupakan nilai tertinggi. Sistem skor dengan empat skala tersebut adalah sebagai berikut :

- a . A menunjukkan skor 1 menunjukkan sangat tidak setuju.
- b . B menunjukkan skor 2 menunjukkan tidak setuju.
- c . C menunjukkan skor 3 menunjukkan setuju.
- d . D menunjukkan skor 4 menunjukkan sangat setuju.

3 . 4 . Jenis dan Sumber Data

a . Data Primer

Data ini meliputi data variabel bebas yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada karyawan perusahaan sebagai responden atau dengan wawancara .

b . Data Sekunder

Data ini diperoleh dari dokumen atau data – data intern perusahaan berhubungan dengan masalah penelitian.

3 . 5 . Prosedur Pengumpulan Data

3 . 5 . 1 . Teknik Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Sei Belayan Rimba Jaya di Gresik. Menurut Arikunto (1992 : 102) mengemukakan apabila subyeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10 % - 15 % atau 20 % - 25 % . Karena yang akan

diteliti adalah staff atau karyawan bagian produksi yang jumlahnya 35 orang. Untuk itu maka respondennya adalah semua staff atau karyawan bagian produksi sebanyak 35 orang. Jumlah populasi dapat dikatakan layak menurut Roscoe yang dikutip Sugiono (2001 : 12) ukuran sampel yang layak digunakan untuk penelitian antara 30– 500. Dengan demikian penentuan sampel yang digunakan adalah teknik sensus dimana setiap karyawan akan menjadi respondennya.

3 . 5 . 2 . Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan cara berikut :

1 . Teknik Kuisisioner

Teknik ini dilakukan untuk mendapatkan data variabel tidak tergantung (disiplin) serta variabel tergantung (semangat), yaitu dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden, dalam hal ini para karyawan yang menjadi obyek penelitian.

2 . Teknik wawancara langsung

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan wawancara langsung dengan semua pihak yang dirasa mendukung hasil perolehan data.

3 . Penelitian Kepustakaan

Membaca berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi agar dapat digunakan sebagai dasar teoritis dalam memecahkan masalah.

3.6. Teknik Analisis

Prosedur analisis data dalam penelitian ini akan dilakukan melalui langkah – langkah sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur sah atau *valid* tidaknya suatu kuisisioner. Pengukuran dikatakan *valid* jika pertanyaan pada kuisisioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor item dengan skor total (keseluruhan item) butir pertanyaan dalam satu variabel. Teknik korelasi yang digunakan dalam uji validitas tersebut adalah teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson .

2. Uji Reliabilitas

Digunakan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu alat pengukuran dikatakan *reliable* apabila mendapatkan hasil tetap sama dari gejala pengukuran yang tidak berubah atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik yang dipergunakan untuk melakukan uji reliabilitas adalah menggunakan uji statistik *alfa (Alpha Cronbach)*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai cronbach alpha > 0.6 (Nunnally , 1969).

3. Menentukan persamaan regresi linier berganda

Metode regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas faktor – faktor yang menunjang disiplin kerja terhadap variabel terikatnya yaitu semangat kerja. Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Semangat Kerja
- b_0 = Konstanta
- b_1 = Koefisien regresi X_1
- b_2 = Koefisien regresi X_2
- b_3 = Koefisien regresi X_3
- X_1 = Tata tertib kerja perusahaan
- X_2 = Pengawasan Manajerial
- X_3 = Disiplin pribadi
- e = Variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian

Model regresi linier berganda akan lebih tepat digunakan dan menghasilkan perhitungan yang lebih akurat, apabila beberapa asumsi berikut dapat terpenuhi :

a . Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi pada penelitian ini ditemukan adanya korelasi yang signifikan diantara variabel bebasnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Multikolinearitas juga dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diperolehnya. Kedua besaran ini menunjukkan besaran mana yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregres terhadap variabel lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel lainnya. Jika nilai VIF yang di peroleh kurang

dari 10 maka dapat dikatakan bahwa persamaan suatu model penelitian tidak menunjukkan gejala multikolinearitas.

b . Uji Heterokedaktisitas

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedaktisitas dan jika berbeda disebut heterokedaktisitas. Model yang baik adalah yang homokedaktisitas atau tidak terjadi heterokedaktisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedaktisitas pada suatu model persamaan regresi adalah dengan mengkorelasikan variabel bebas dengan residualnya. Dalam hal ini metode korelasi yang dipergunakan adalah korelasi *rank Spearman*.

c . Koefisien korelasi

Mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas yaitu faktor – faktor disiplin kerja secara simultan terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja. Kriterianya adalah :

- 1 . Jika $R = 1$ atau mendekati 1, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah erat dan arah hubungan kedua variabel tersebut adalah positif atau searah.
- 2 . Jika $R = 0$ atau mendekati 0, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat lemah bahkan tidak ada hubungan sama sekali.
- 3 . Jika $R = - 1$ atau mendekati -1 , maka hubungan antara variabel be-

bas dan variabel terikat adalah sangat erat dan tetapi arah hubungan kedua variabel tersebut adalah negatif atau berlawanan arah.

Koefisien determinasi simultan yang merupakan hasil pengkuadratan koefisien korelasi menunjukkan prosentase pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi simultan ($R_{squared}$) / R^2 .

e. Uji F

Untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Dengan langkah – langkah sebagai berikut :

a. Menentukan rumus hipotesis :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, berarti secara bersama – sama variabel bebas yang terdiri dari tata tertib kerja perusahaan (X_1), pengawasan manajerial (X_2), dan disiplin pribadi (X_3) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu semangat kerja (Y).

$H_0 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, berarti secara bersama – sama variabel bebas yang terdiri dari tata tertib kerja perusahaan (X_1), pengawasan manajerial (X_2), dan disiplin pribadi (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu semangat kerja (Y). Mencari besarnya F tabel pada derajat kebebasan, menentukan tingkat signifikansi 95 % atau $\alpha = 5$ % dengan derajat kebebasan :

$$df_1 = k$$

$$df_2 = (n - k - 1)$$

dimana :

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

b . Membandingkan F hitung dengan F tabel :

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti variabel bebas secara bersama – sama memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel terikatnya.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti variabel bebas secara bersama – sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

f . Uji t

Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Dengan langkah – langkah sebagai berikut :

a . Menentukan rumus hipotesis :

$H_0 : \beta_i = 0$ berarti variabel bebas yang meliputi tata tertib kerja perusahaan (X_1), pengawasan manajerial (X_2), dan disiplin pribadi (X_3) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja (Y).

$H_0 : \beta_i \neq 0$, berarti variabel bebas yang meliputi tata tertib kerja perusahaan (X_1), pengawasan manajerial (X_2), dan disiplin pribadi (X_3) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terha-

dap variabel terikat yaitu semangat kerja (Y).

dimana $l = 1, 2, 3$.

- b . Menentukan tingkat signifikan 95 % atau $\alpha = 5 \%$ dengan derajat kebebasan :

$$\alpha \rightarrow \text{uji 2 sisi} \rightarrow \alpha / 2$$

$$df_l = n - k - 1$$

dimana : k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

- c . Membandingkan t hitung dengan t tabel

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti variabel bebas yang meliputi tata tertib kerja perusahaan (X_1), pengawasan manajerial (X_2), dan disiplin pribadi (X_3) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja (Y).

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti variabel bebas yang meliputi tata tertib kerja perusahaan (X_1), pengawasan manajerial (X_2), dan disiplin pribadi (X_3) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja (Y).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Subyek Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Perseroan Terbatas (PT) Sei Belayan Timber Industries, untuk pertama kalinya didirikan di Jakarta pada tanggal 26 September 1979 dihadapan notaris dengan akte No. 150 yang kedudukan kantor pusatnya di Samarinda, Kalimantan Timur. Para pendirinya adalah Andi Pareurengi Tauri, Agus Imantara, dan Oerip Moersodo. Pada tahun 1981 dengan izin BPKM Pusat, PT. Sei Belayan Timber Industries mulai operational dibidang usaha perkayuan dengan mendirikan sawmill di desa Limburan, Jembayan, Kabupaten Kutai, Kalimantan Timur.

Bahan baku kayu bulat diperoleh dari pembelian dari HPH. Tetapi sejak tanggal 10 Juni 1982 nama perusahaan PT. Sei Belayan Timber Industries berubah menjadi PT. Sei Belayan Rimba Jaya Timber Industries. Pada tahun 1995 PT. Sei Bealayan Rimba Jaya Timber Industries mengajukan izin perluasan menjadi Industri Kayu Terpadu yang meliputi kegiatan – kegiatan produksi sawn timber (*sawmill*), pengeringan kayu (*Kiln Drying*) dan Wood Working (pengolahan kayu lanjutan) serta mengajukan relokasi industrinya dari Limburan, Jimbaran, Kabupaten Kutai, Kalimantan Timur ke Gresik, Propinsi Jawa Timur.

Badan Koordinasi Penanaman Modal (BPKM) menyetujui relokasi tersebut dan menerbitkan Izin Usaha Industri No . 382 / T / Industri / 2000 tanggal 23

Juni 2000 bagi PT. Sei Belayan Rimba Jaya Timber Industries. Pada bulan September 2000 kantor pusat dan tempat kedudukan perusahaan PT. Sei Belayan Rimba Jaya Timber Industries dipindahkan dari Samarinda Kalimantan Timur ke Gresik, Jawa Timur sebagaimana tersebut dalam akte notaris No. 1 tanggal 29 September 2000.

4.1.2. Lokasi Perusahaan

Lokasi perusahaan berada di Jl. Mayjen Sungkono No. 14, desa Sukorejo, kecamatan Kebomas, Kabupaten Daerah Tingkat II Gresik. Dengan batas wilayah:

Batas utara : Jalan Raya Mayjen Sungkono

Batas Selatan : Kali Lamong

Batas Barat : PT. KING FURN

Batas Timur : PT. Garindo

4.1.3. Maksud dan Tujuan Perusahaan

Maksud dan tujuan dari didirikannya perseroan ini adalah mengadakan usaha di bidang industri perkayuan, usaha perkayuan. Keberadaan Perusahaan ini sekaligus merespon dan seiring dengan adanya peluang dan kebijakan Pemerintah Republik Indonesia yang bermaksud untuk mengeksploitasi kekayaan hutan alam untuk kemakmuran masyarakat Indonesia. Berdasarkan pengalaman dan pengamatan para pendiri perusahaan ini, banyak sekali limbah – limbah perusahaan yang terbuang percuma di tengah hutan sana, bahkan banyak tebang-an-tebang-an kayu yang tergeletak di hutan rimba dalam kategori afkir grade

(*reject*) yang tidak jelas pemanfaatannya hingga menjadi rusak. Melihat kenyataan demikian itulah timbul dorongan untuk memanfaatkan kayu – kayu tersebut agar lebih berhasil guna, bisa memberikan manfaat bagi negara dan masyarakat. Timbul pikiran bahwa apabila perusahaan – perusahaan lain menggunakan kayu bulat kualitas prima maka PT. Sei Belayan Rimba Jaya Timber Industries mencoba untuk memanfaatkan limbah pembalakan kayu bulat yang berkualitas rendah untuk bisa diekspor dan memberikan nilai lebih.

4 . 1 . 4 . Visi dan Misi

Kayu bulat sebagai bahan baku industri yang bergerak dibidangh perkayuan adalah barang yang tidak dapat diganti dengan apapun. Karena berasal dari alam yang selalu berkembang , maka sejak dari pembibitan, penanaman, pemeliharaan, penebangan sampai kepada pemanfaatannya harus benar – benar terencana secara lengkap dan menyeluruh. Kayu bulat yang berasal dari hutan alam hutan tanaman tidak hanya bermanfaat bagi mereka yang membutuhkannya sebagai bahan baku industrinya tetapi lebih dari itu hutannya sendiri adalah merupakan salah satu sub system yang penting dalam keseluruhan system ekologi global. penting bagi keselamatan hidup orang banyak di seluruh dunia, baik sebagai paru – paru dunia maupun sumber tersedianya air di bumi ini. Oleh karena itu hutan sebagai salah satu sumber didapatnya bahan baku industri perkayuan secara bersama – sama harus dikelola dengan baik demi untuk kelanjutan dunia usaha bidang perkayuan itu sendiri.

Misi perusahaan PT. Sei Belayan Rimba Jata Timber Industries jelas, bah-

wa dalam menjalankan usahanya senantiasa memanfaatkan bahan baku kayu secara optimal sebagaimana telah diuraikan diatas hal – hal yang melatar – belakangi didirikannya industri ini, memanfaatkan limbah pembalakan. kayu – kayu *reject* yang perusahaan lain tidak mau memanfaatkan kita olah dengan sedikit investasi untuk dijadikan product ekspor. diberi arti sehingga dapat dimanfaatkan dan sekaligus memberi nilai tambah serta dapat menghasilkan devisa. Dengan teknologi pengolahan kayu yang semakin maju dan pemanfaatan kayu yang seoptimal mungkin walaupun kayu *reject* yang kami pergunakan. maka kami mengharapkan kebutuhan akan banyaknya hutan yang harus ditebang semakin sedikit dan memberi kesempatan hutan tanaman baru lebih berkembang dengan baik dan cukup.

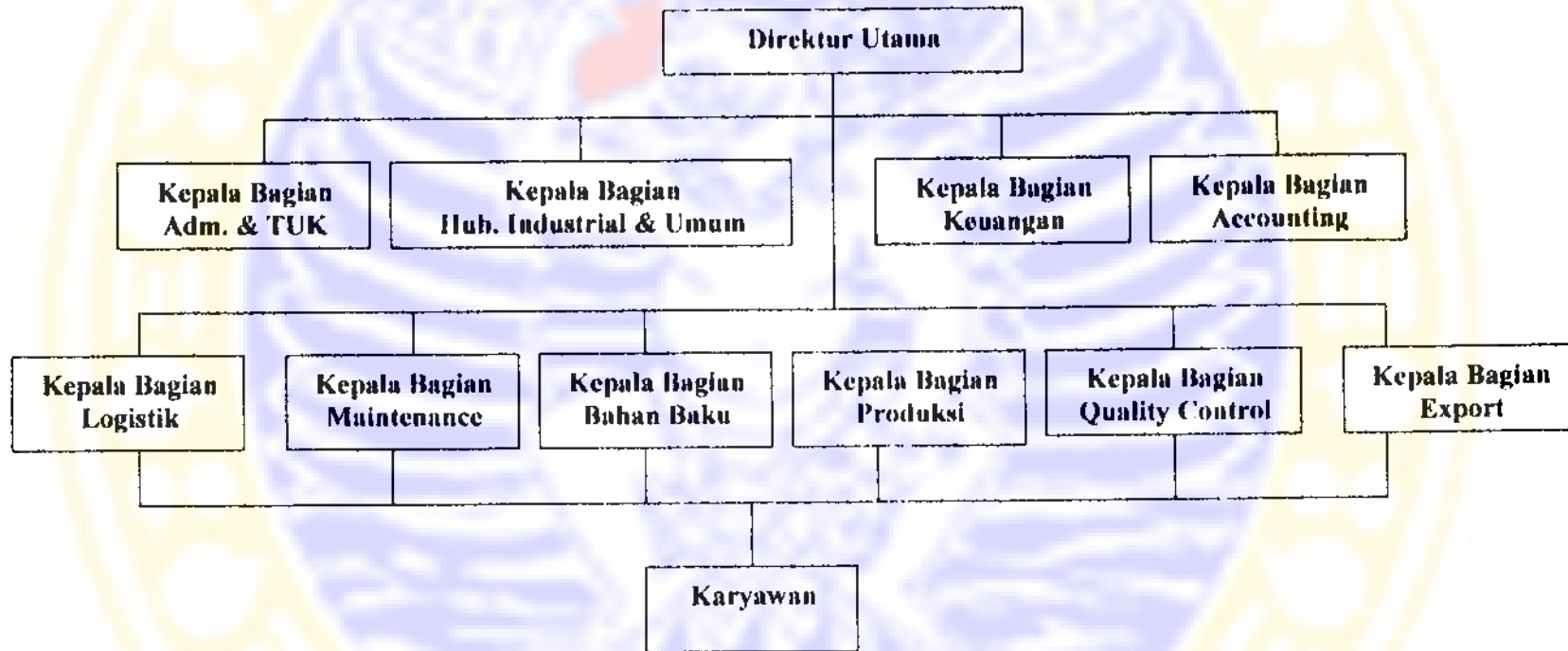
4 . 1 . 5 . Bidang Usaha Perusahaan

Bidang usaha dari PT . Sei Belayan Rimba Jaya Timber Industries adalah industri penggergajian dan pengeringan serta pengolahan kayu lainnya (*sawmill & dry kil . wood working*).

4 . 1 . 6 . Struktur Organisasi

Struktur organisasi suatu perusahaan menggambarkan hubungan bagian satu dengan bagian yang lain dalam rangka tanggung jawab pelaksanaan tugas. Bagan dan struktur organisasi terlihat pada Gambar 4. 1.

GAMBAR 4.1
STRUKTUR ORGANISASI PT. SEI BELAYAN RIMBA JAYA TIMBER INDUSTRIES



Sumber : Data Perusahaan PT . Sei Belayan Rimba Jaya Timber Industries

4.1.6.1. Tugas dan Wewenang Jabatan

1. Direktur Utama :

- a. Penanggung jawab utama dan pertama atas semua kegiatan yang dilaksanakan oleh perusahaan .
- b. Melaksanakan tugas dan kegiatan yang diamanatkan oleh Rapat Pemegang Saham kepadanya melalui Komisaris Utama selama masa tertentu serta mempertanggung jawabkan kan hasil kerjanya .
- c. Menjabarkan kebijakan Rapat Pemegang Saham yang telah diamanatkan kepadanya menjadi kegiatan nyata untuk mencapai tujuan yang dimaksudkan oleh Rapat Pemegang Saham serta memimpin, mengarahkan dan mengendalikan semua kegiatan perusahaan dengan segala wewenang yang ada padanya .
- d. Mencari dan memanfaatkan peluang usaha bagi pengembangan perusahaan.
- e. Mengadakan dan memutuskan transaksi yang berkaitan dengan pembelian bahan baku, penjualan product perusahaan, urusan perbankan dan instansi pemerintah terkait yang tidak dapat di-delegasikan dan atau diselesaikan oleh bawahannya.
- f. Mengkoordinir dan mensahkan semua rencana dan kegiatan bawahannya dalam mencapai tujuan perusahaan agar tercapai lebih efektif dan efisien .

2 . Kepala Bagian Accounting

- a . Menyediakan data yang berhubungan dengan kegiatan perusahaan secara periodik terutama yang menyangkut posisi perusahaan dari segi ekonomi dan finansial untuk mengambil keputusan dan langkah ke depan yang lebih tepat dan maju.
- b . Menyediakan data yang diperlukan untuk memenuhi kewajiban sebagai wajib pajak yang baik maupun untuk keperluan – keperluan lain yang berhubungan dengan dan membutuhkan laporan keuangan perusahaan.
- c . Melaksanakan kegiatan pencatatan dan analisis ekonomi dan finansial secara baik dan benar atas segala kegiatan perusahaan secara periodik .

3 . Kepala Bagian Keuangan

- a . Menyediaan data tentang kebijakan ekonomi finansial yang dikeluarkan dan diberlakukan pemerintah.
- b . Mengelola dana dengan sebaik – baiknya sehingga cash flow perusahaan lancar dan tidak menemui kesulitan dalam pemenuhan kewajiban – kewajiban perusahaan secara tepat waktu. sehingga kegiatan perusahaan lancar dan tidak menemui hambatan apapun .
- c . Mengatur pembiayaan, pendanaan serta penerimaan dana baik dari sumber intern maupun ekstern sumber penerimaan.

4 . Kepala Bagian Hubungan Industrial dan Umum

- a . Membantu Direktur Utama didalam bidang penjangingan tenaga kerja yang berkualitas sesuai kebutuhan industri .
- b . Membantu Direktur Utama dalam bidang Hubungan Industrial dengan karyawan .
- c . Merencanakan jumlah tenaga kerja yang tepat dalam arti kualitas dan jumlahnya dari waktu ke waktu sesuai dengan Perencanaan Tenaga Kerja .
- d . Menetapkan sistem pengupahan, karir, pembinaan, kesejahteraan bangsa purna tugas.
- e . Membantu Direktur Utama dalam berurusan dengan instansi Ketenagakerjaan, Perindustrian, Pemerintah Daerah serta perizinan – perizinan yang diperlukan .
- f . Mengadakan pembinaan khususnya kepada petugas Security agar perusahaan dapat terhindar dari kerugian – kerugian yang tidak diinginkan.

5 . Kepala Bagian Administrasi dan Tata Usaha Kayu

- a . Mendata semua kegiatan produksi dalam format – format yang telah ditetapkan .
- b . Melaksanakan Tata Usaha Kayu sebagaimana dimaksudkan oleh Instansi Kehutanan baik Pusat maupun Daerah.
- c . Menginformasikan data produksi kepada para Kepala Bagian yang berkaitan dengan produksi dan persediaan yang dikelola-

nya .

- d . Mengkoordinir semua data administrasi dan laporan – laporan dari semua bagian yang berkaitan dengan dan diperlukan oleh Bagian Accounting .

6 . Kepala Bagian Logistik

- a . Pengadaan dan persediaan bahan bakar, pelumas, suku cadang mesin utama maupun mesin penunjang yang dioperasikan dalam industri dalam jumlah, kualitas dan waktu yang tepat.
- b . Pengadaan dan penyediaan pisau profile, gergajian badan dan macam – macam mesin produksi *sawmill* dan *wood working*.
- c . Persediaan dan penyediaan air, bahan kimia dll untuk keperluan *Kiln Dry*, *Vacuum Pressure* dan Ketel Uap.
- d . Persediaan dan penyediaan material packing / pembungkus untuk product ekspor.

7 . Kepala Bagian Maintenance

Pemasangan, perbaikan dan perawatan secara teratur dan berkelanjutan terhadap semua kendaraan perusahaan, alat angkat dan angkut, mesin pembangkit listrik, instalasi listrik dalam industri – industri *sawmill* dan *wood working* utama dan penunjang maupun sistem *dust collector*, *sylo* dll.

8 . Kepala Bagian Bahan Baku

- a . Pemeriksaan kayu bulat maupun kayu gergajian yang tiba dilokasi industri.

- b . Melaksanakan trimming kayu bulat sesuai dengan rencana produksi.
- c . Menyediakan kayu bulat yang sudah di trimming sesuai rencana produksi di meja mesin pembelah utama.
- d . Memperbaiki kondisi tanah log yard yang tidak layak lagi dan mengatur posisi penumpukkan kayu bulat berdasarkan ketentuan yang memudahkan penggunaan kayu bulat apabila diperlukan .

9 . Kepala Bagian Produksi

- a . Koordinasi dengan Dirut tentang rencana Pembelian Kayu Bulat sesuai dengan order yang diterima dari Buyer.
- b . Perencanaan produksi kayu gergajian, kayu olahan dan proses lanjutan dalam arti volume, kualitas dan waktu.
- c . Memimpin dan mengarahkan kegiatan produksi dengan segala aspek agar dapat terlaksana dengan baik sesuai yang direncanakan.
- d . Perencanaan kegiatan maintenance mesin produksi dan peralatan penunjang produksi untuk dapat dilaksanakan dengan baik oleh bagian maintenance.

10 . Kepala Bagian Quality Control

- a . Pengujian kayu bulat, kayu gergajian dan kayu olahan sesuai dengan kualitas kayu yang akan diekspor sesuai rencana produksi dan sesuai dengan standart kualitas kayu olahan yang diper-

syaratkan oleh setiap buyer dalam kontraknya .

- b . Memimpin dan mengarahkan bawahannya dalam pengujian kualitas product.
- c . Mengadakan koordinasi dengan kepala Bagian Produksi agar tercapai hasil produksi yang berkualitas serta terbebas dari kemungkinan klaim dari buyer.

11 . Kepala Bagian Export

- a . Pengurusan dokumen – dokumen yang berkaitan dengan export kayu olahan.
- b . Komunikasi dan koordinasi dengan Kepala Bagian Produksi, Kepala Bagian Adm. TUK dan Kepala Gudang Product Export dan buyer dalam rangka kegiatan ekspor yang akan dilaksanakan.

4 . 1 . 6 . 2 . Jumlah Tenaga Kerja

TABEL 4. 1
JUMLAH TENAGA KERJA

Jabatan	Jumlah
Karyawan Kantor	107 orang
Karyawan Pabrik / Karyawan tidak tetap	514 orang
Total	621 orang

Sumber : Data Perusahaan PT . Sei Belayan Rimba Jaya Timber Industries

4 . 1 . 6 . 3 . Jam Kerja

Jam kerja pada PT. Sei Belayan Rimba Jaya Timber Industries untuk kantor hari senin – jum'at dimulai pukul 08.00 – 16.00 dan hari Sabtu dimulai

pukul 08.00 – 13.00 sedangkan untuk kegiatan produksi hari kerja senin - sabtu di bagi menjadi dua shift yaitu shift pertama dimulai pukul 07.00 – 15.00 dan shift kedua dimulai pukul 15.00 – 11.00.

4.1.7. Mesin dan Peralatan

1. Mesin Utama Produksi Wood Working Departement

- a . Double Planer :
Mesin ketam 2 sisi untuk menghaluskan 2 sisi permukaan kayu .
- b . Cross Cut :
Mesin untuk memotong kayu .
- c . Multi Rip Saw :
Mesin untuk membelah sepanjang kayu dari sebatang kayu menjadi 2 s / d 5 keping dengan menggesek kayu dengan lebih dari 2 gergaji bulan.
- d . Moulder :
Mesin yang membentuk kayu menjadi profile tertentu sebagaimana diinginkan.
- e . Single Ripsaw :
Mesin untuk membentuk lebar kayu sebagaimana dikehendaki dengan menggesek satu sisi kayu dengan gergaji bulan (circular saw).
- f . Jointer :
Semacam mesin ketam / planer untuk meluruskan kayu yang lengkung dengan mengetam bagian yang lengkung .

g . Boring Machine :

Mesin untuk membuat lubang pada kayu dengan bor .

h . Mesin Finger Jointer :

Untuk membuat gerigi pada kedua ujung kayu pendek yang nantinya kayu tersebut disambung – sambung sehingga menjadi panjang lagi.

Disamping membuat gerigi penyambungan kayu – kayu pendek tersebut juga menggunakan lem dan tekanan tertentu .

i . Clamping :

Untuk menyambung kayu pada sisi samping / tebal dengan menggunakan lem dan tekanan tertentu . sehingga dihasilkan papan- papan lebar dengan ukuran lebar maksimum 1 meter dan panjang 4 meter (papan laminating) .

j . Glue Spreader :

Mesin yang mengoleskan lem pada permukaan kayu yang akan disambung – sambung untuk dijadikan papan maupun balok laminating .

k . Sanding Machine :

Mesin untuk menghaluskan permukaan papan pada dua sisinya .

l . Mesin Laminating Bkode :

Mesin untuk membuat balok kayu dari beberapa keping papan yang ditumpuk , dilem pada muka lebarnya dengan menggunakan tekanan .

m . Bejana Tekan :

Bejana berisi udara bertekanan untuk disalurkan ke mesin – mesin produksi dengan sistem pneumatic .

n . Compressor :

Untuk mengisi udara bertekanan ke dalam bejana tekan .

2 . Mesin – mesin produksi utama Sawmill Departement

a . Mesin Breakdown :

Untuk membelah kayu bulat menjadi dua atau tiga bagian sesuai kebutuhan dan teknik pemotongan untuk mendapatkan arah serat kayu yang diinginkan .

b . Mesin Pong Rig :

Untuk membuat tebal atau lebar kayu yang dibelah dari mesin Breakdown, sesuai dengan rencana produksi, sesuai teknik produksi / pemotongan untuk mendapatkan arah serat yang diinginkan.

c . Mesin Autotable :

Untuk membuat tebal atau lebar dari kayu hasil belahan mesin Pong Rig.

d . Mesin Cross Cut :

Untuk memotong kayu menjadi panjang tertentu sesuai rencana produksi.

e . Mesin Double Multi Rip :

Untuk membentuk tebal kayu dari kayu yang dihasilkan oleh mesin Pong Rig maupun mesin Autotable.

f . Mesin Blower :

Mesin penghisap serbuk gergaji.

3 . Mesin Pembantu Produksi

- a . Kiln Dry :
Proses pengeringan kayu dengan cara mengurangi kadar air dalam kayu.
- b . Ketel Uap / Boiler :
Mesin untuk memanaskan air , untuk menghasilkan air panas atau uap panas untuk dialirkan kedalam tiap – tiap kamar melalui pipa – pipa.

4 . Alat Angkut dan Angkat

- a . Wheel Loader :
Untuk bongkar log dari trailer , menyusun log , menghampar log yang akan dipotong di logyard , mengangkat log yang sudah dipotong ke log deck mesin pembelah utama .
- b . Forklift :
Untuk material handling dari bagian yang satu ke bagian lain dalam areal produksi .
- c . Hand Pallet :
Sama dengan Forklift
- d . Truck Tangki air :
Untuk mengangkut air dari sumber air / PDAM ke pabrik untuk keperluan Boiler .
- e . Generator :
Mesin pembangkit tenaga listrik untuk memenuhi kebutuhan sebagian besar tenaga listrik pabrik .

4.2. Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini responden diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja karyawan PT. Sei Belayan Rimba Jaya Timber Industries Gresik. Hasil identifikasi disajikan pada beberapa tabel berikut :

1. Identifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin

TABEL 4.2
IDENTIFIKASI BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Laki – laki	16	45,7
Perempuan	19	54,3
Jumlah	35	100

Sumber : Kuisioner Diolah

Dari tabel 4.2 menunjukkan bahwa karakteristik jenis kelamin dibagi menjadi dua, yaitu laki – laki dan perempuan. Dari sampel penelitian sebesar 35 orang terlihat 45,7 % adalah laki – laki dan 54,3 % adalah perempuan. Dari tabel tersebut dapat dilihat jenis kelamin yang paling banyak adalah perempuan.

2. Identifikasi Berdasarkan Usia

Dari tabel 4.3 menunjukkan bahwa usia responden dari 35 orang terlihat bahwa, usia 18 – 24 tahun sebanyak 28,6 %, usia 25 – 30 tahun sebanyak 22,9 %, usia 31 – 35 tahun sebanyak 25,7 %, usia 36 – 40 tahun sebanyak 5,71 %, usia 41–45 sebanyak 11,4 %, usia > 45 tahun sebanyak 5,71 %. Dari tabel tersebut dapat dilihat usia yang paling banyak adalah 18 – 24 tahun

TABEL 4.3
IDENTIFIKASI BERDASARKAN USIA

Usia	Frekuensi	Prosentase
18 – 24 tahun	10	28,6
25 – 30 tahun	8	22,9
31 – 35 tahun	9	25,7
36 – 40 tahun	2	5,71
41 – 45 tahun	4	11,4
> 45 tahun	2	5,71
Jumlah	35	100

Sumber : Kuisisioner Diolah

3. Identifikasi Berdasarkan Pendidikan

TABEL 4.4
IDENTIFIKASI BERDASARKAN PENDIDIKAN

Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
SMU	10	28,6
Diploma	11	31,4
S1	10	28,6
S2	4	11,4
Jumlah	35	100

Sumber : Kuisisioner Diolah

Dari tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa karakteristik pendidikan responden dari 35 orang terlihat bahwa, pendidikan SMU sebanyak 28,6 %, diploma sebanyak 31,4 %, S1 sebanyak 28,6 %, S2 sebanyak 11,4 %. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa kategori pendidikan yang paling banyak diploma.

4. Identifikasi Berdasarkan Lama Bekerja

TABEL 4.5
IDENTIFIKASI BERDASARKAN LAMA KERJA

Lama Kerja	Frekuensi	Prosentase
< 1 tahun	6	17,1
1 – 3 tahun	12	34,2
3 – 5 tahun	4	11,4
5 – 7 tahun	4	11,4
> 7 tahun	9	25,8
Jumlah	35	100

Sumber : Kuisisioner Diolah

Dari tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa karakteristik lama kerja responden dari 35 orang terlihat bahwa, < 1 tahun sebanyak 17,1 %, 1 – 3 tahun sebanyak 34,2 %, 3 – 5 tahun sebanyak 11,4 %, 5 – 7 tahun sebanyak 11,4 %, >7 tahun sebanyak 25,8 %. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa kategori lama kerja yang paling banyak adalah 1 – 3 tahun.

4.2.2. Identifikasi Variabel

1. Persepsi Responden Terhadap Indikator Karyawan Paham Terhadap Maksud dan Tujuan Dibuatnya Peraturan Perusahaan yang Dibuat Secara Jelas dan Tegas Baik Isi Peraturan Maupun Sanksi yang Dikenakan Apabila Melanggar ($X_{1,1}$).

Dari tabel terlihat penilaian responden terhadap indikator karyawan paham terhadap maksud dan tujuan dibuatnya peraturan perusahaan yang dibuat secara jelas dan tegas baik isi peraturan maupun sanksi yang dikenakan apabila melanggar adalah sebanyak 2 responden (5,7 %) menilai tidak setuju, 18

responden (51.4 %) menilai setuju, dan 15 responden (42.9 %) menilai sangat setuju.

TABEL 4. 6
TABEL PERSEPSI RESPONDEN

Skala	Frekuensi	Prosentase
2	2	5.7
3	18	51.4
4	15	42.9
Total	35	100

Sumber : Lampiran 6

2. Persepsi Responden Terhadap Indikator Peraturan Lama Perusahaan

Diperbarui dan Disesuaikan Dengan Kondisi Perusahaan Saat Ini ($X_{2.2}$).

TABEL 4. 7
TABEL PERSEPSI RESPONDEN

Skala	Frekuensi	Prosentase
2	1	2.9
3	20	57.1
4	14	40.0
Total	35	100

Sumber : Lampiran 6

Dari tabel diatas terlihat bahwa penilaian responden terhadap indikator peraturan lama perusahaan diperbarui dan disesuaikan dengan kondisi perusahaan saat ini adalah sebanyak 1 responden (2,9 %) menilai tidak setuju, 20 responden

(57.1 %) menilai setuju. dan 14 responden (40,0 %) menilai sangat setuju.

3. Persepsi Responden Terhadap Indikator Karyawan yang Melakukan Kesalahan Secara Tegas Mendapatkan Sanksi Sesuai Dengan Tingkat Kesalahannya (X_{2.1})

TABEL 4 . 8
TABEL PERSEPSI RESPONDEN

Skala	Frekuensi	Prosentase
1	1	2.9
2	1	2.9
3	24	68.6
4	9	25.7
Total	35	100

Sumber : Lampiran 6

Dari tabel diatas terlihat bahwa penilaian responden terhadap indikator karyawan yang melakukan kesalahan secara tegas mendapatkan sanksi sesuai dengan tingkat kesalahannya adalah sebanyak 1 responden (2,9 %) menilai sangat tidak setuju. 1 responden (2,9 %) menilai tidak setuju. 24 responden (68.6%) menilai setuju. dan 9 responden (25.7 %) menilai sangat setuju.

4. Persepsi Responden Terhadap Indikator Karyawan Diberi Pengarahan Agar Melakukan Pekerjaan Dengan Baik (X_{2.2}).

Dari tabel terlihat bahwa penilaian responden terhadap karyawan diberi pengarahan agar melakukan pekerjaan dengan baik adalah sebanyak 2 responden (5,7 %) menilai sangat tidak setuju, 4 responden (11,4 %) menilai tidak setuju,

19 responden (54,3 %) menilai setuju, dan 10 responden (28,6 %) menilai sangat setuju.

TABEL 4 . 9
TABEL PERSEPSI RESPONDEN

Skala	Frekuensi	Prosentase
1	2	5,7
2	4	11,4
3	19	54,3
4	10	28,6
Total	35	100

Sumber : Lampiran 6

5. Persepsi Responden Terhadap Indikator Pendapat Karyawan Tentang Kebersihan dan Kesehatan Lingkungan Kerja (Y_{1.1}).

TABEL 4 . 10
TABEL PERSEPSI RESPONDEN

Skala	Frekuensi	Prosentase
2	4	11,4
3	17	48,6
4	14	40,0
Total	35	100

Sumber : Lampiran 6

Dari tabel diatas terlihat bahwa penilaian responden terhadap pendapat karyawan tentang kebersihan dan kesehatan lingkungan kerja adalah 4 responden (11,4 %) menilai tidak setuju, 17 responden (48,6 %) menilai setuju, dan 14 responden (40,0 %) menilai sangat setuju.

**6. Persepsi Responden Terhadap Indikator Pendapat Karyawan Tentang
Keamanan dan Keselamatan Kerja di Tempat Kerja (Y_{1.2}).**

**TABEL 4 . 11
TABEL PERSEPSI RESPONDEN**

Skala	Frekuensi	Prosentase
2	5	14,3
3	18	51,4
4	12	34,3
Total	35	100

Sumber : Lampiran 6

Dari tabel di atas terlihat bahwa penilaian responden terhadap pendapat karyawan tentang keamanan dan keselamatan kerja di tempat kerja adalah sebanyak 5 responden (14,3 %) menilai tidak setuju, 18 responden (51,4 %) menilai setuju, dan 12 responden (34,3) menilai sangat setuju.

**7. Persepsi Responden Terhadap Indikator Pendapat Karyawan Tentang
Kesediaan dan Kelengkapan Fasilitas Perusahaan (Y_{1.3}).**

Dari tabel terlihat bahwa penilaian responden terhadap pendapat karyawan tentang kesediaan dan kelengkapan fasilitas perusahaan adalah sebanyak 1 responden (2,9 %) menilai sangat tidak setuju, 6 responden (17,1 %) menilai tidak setuju, 16 responden (45,7 %) menilai setuju, dan 12 responden (34,2 %) menilai sangat setuju.

TABEL 4. 12
TABEL PERSEPSI RESPONDEN

Skala	Frekuensi	Prosentase
1	1	2,9
2	6	17,1
3	16	45,7
4	12	34,3
Total	35	100

Sumber : Lampiran 6

8. Persepsi Responden Terhadap Indikator Ketidakhadiran atau Absensi

Karyawan Dalam Bekerja Karena Alasan Sakit, Ijin, atau Membolos

(Y₁₄).

TABEL 4. 13
TABEL PERSEPSI RESPONDEN

Skala	Frekuensi	Prosentase
1	1	2,9
2	10	28,6
3	17	48,6
4	7	20,0
Total	35	100

Sumber : Lampiran 6

Dari tabel diatas terlihat bahwa penilaian responden terhadap ketidakhadiran atau absensi karyawan dalam bekerja karena alasan sakit, ijin, atau membolos adalah sebanyak 1 responden (2,9 %) menilai sangat tidak setuju, 10 responden

(28,6 %) menilai tidak setuju, 17 responden (48,6 %) menilai setuju, dan 7 responden (20,0 %) menilai sangat setuju.

9. Persepsi Responden Terhadap Indikator Antara Karyawan Bersedia

Bekerjasama Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Dalam Sehari – hari (Y_{1.5}).

TABEL 4. 14
TABEL PERSEPSI RESPONDEN

Skala	Frekuensi	Prosentase
2	6	17,1
3	15	42,9
4	14	40,0
Total	35	100

Sumber : Lampiran 6

Dari tabel diatas terlihat bahwa penilaian responden terhadap indikator antara karyawan bersedia bekerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan dalam sehari – hari adalah sebanyak 2 responden (17.1 %) menilai tidak setuju, 15 responden (42,9 %) menilai setuju, dan 14 responden (40.0 %) menilai sangat setuju.

10. Persepsi Responden Terhadap Indikator Antara Karyawan Bersedia Saling Membantu dan Memberi Dukungan Dalam Melaksanakan Pekerjaannya Sehingga Tercipta Suasana Kekeluargaan Dalam Lingkungan Kerja (Y_{1.6}).

**TABEL 4.15
TABEL PERSEPSI RESPONDEN**

Skala	Frekuensi	Prosentase
1	1	2,9
2	2	5,7
3	19	54,3
4	13	37,1
Total	35	100

Sumber : Lampiran 6

Dari tabel diatas terlihat bahwa penilaian responden terhadap indikator antara karyawan bersedia saling membantu dan memberi dukungan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga tercipta suasana kekeluargaan dalam lingkungan kerja adalah sebanyak 1 responden (2,9 %) menilai sangat tidak setuju. 2 responden (5,7 %) menilai tidak setuju, 19 responden (54,3 %) menilai setuju, dan 13 responden (37,1 %) menilai sangat setuju.

4.3. Analisis Model dan Pengujian Hipotesis

Pada uraian selanjutnya akan menyajikan analisis data secara kuantitatif yaitu analisis data dengan menggunakan alata uji statistik untuk mengetahui hubungan atau keterkaitan antara variabel bebas dan variabel terikat. Terdiri dari

uji validitas dan reliabilitas, persamaan regresi linier berganda dengan asumsi klasiknya, analisis koefisien korelasi dan determinasi baik secara bersama – sama maupun parsial serta pembuktian hipotesis yang meliputi uji F yaitu uji signifikansi secara serempak dan uji t yaitu uji signifikansi secara parsial atau sendiri – sendiri.

Seluruh pengujian secara statistik ini menggunakan bantuan program komputer SPSS (*Statistic Program for Social Solution*) versi 11. Hal ini dilakukan semata – mata untuk menjaga keakuratan hasil perhitungan dan pengolahan data. Selain itu perhitungan menggunakan program SPSS bisa menghemat waktu perhitungan dan pengolahan data.

4.3.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuisioner tersebut. Pada penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi skor masing – masing butir pertanyaan dengan skor total seluruh butir pertanyaan dalam satu variabel. Perhitungan yang digunakan adalah korelasi produk moment dari Pearson.

Menurut Solimun (2000 : 81) item yang dapat dikatakan konsisten secara internal bila item memiliki korelasi dengan skor total 0,3. Nilai dari masing – masing item kemudian dibandingkan dengan nilai standar 0,3. Bila lebih besar dari 0,3, maka suatu pernyataan dianggap valid sebaliknya jika bernilai lebih

kecil, maka suatu pernyataan dianggap tidak valid dan tidak dapat dilanjutkan untuk proses berikutnya. Hasil uji validitas disajikan secara ringkas pada tabel berikut ini.

TABEL 4. 16
TABEL UJI VALIDITAS

Variabel	Item	Correlation (r)	r tabel	Ket
Tata tertib kerja perusahaan (X ₁)	X ₁₁	0.6445	0.3	Valid
	X ₁₂	0.6445		
Pengawasan Manajerial (X ₂)	X ₂₁	0.6325	0.3	Valid
	X ₂₂	0.6325		
Disiplin Pribadi (X ₃)	-	-	-	-
Semangat Kerja	Y ₁₁	0.5761	0.3	Valid
	Y ₁₂	0.6134		
	Y ₁₃	0.4614		
	Y ₁₄	0.3120		
	Y ₁₅	0.6542		
	Y ₁₆	0.7510		

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0.3 sehingga dikatakan valid. Hanya pada X₃ tidak terdapat validitas karena hanya ada satu item pertanyaan sehingga tidak dapat dibandingkan.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji tingkat keandalan kuisioner. Kuisioner yang reliabel adalah kuisioner yang apabila dicobakan secara berulang – ulang akan menghasilkan data yang sama atau relatif konsisten. Untuk

mengukur reliabilitas internal menggunakan *Cronbach's Alpha* (α). Dalam penelitian ini item pengukuran dikatakan reliabel jika mempunyai koefisien $\alpha > 0,6$ (Nunally, 1969).

TABEL 4.17
TABEL UJI RELIABILITAS

Variabel	Nilai Alpha	Batas	Ket
Tata tertib kerja perusahaan (X_1)	0.7819	0.6	Reliable
Pengawasan Manajerial (X_2)	0.7589	0.6	Reliable
Disiplin Pribadi (X_3)	-	-	-
Semangat Kerja	0.7970	0.6	Reliable

Sumber : Lampiran 3

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa komponen variabel bebas untuk tata tertib kerja perusahaan dan pengawasan manajerial serta variabel terikat nilai r *alpha* > 0.6 . Sehingga variabel tersebut reliable. Untuk disiplin pribadi tidak ada reliabilitasnya karena validitasnya tidak ada.

4.3.3. Persamaan Regresi Linier Berganda

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka data yang diperoleh selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif yaitu metode statistik dengan model regresi linier berganda. Dari hasil analisis tersebut diperoleh nilai – nilai seperti tabel berikut ini :

TABEL 4. 18
TABEL HASIL REGRESI LINIER BERGANDA

Variabel	Koef. Regresi	t . Hitung	Sig.
Tata tertib kerja perusahaan (X ₁)	0.310	2.609	0.014
Pengawasan Manajerial (X ₂)	0.299	2,703	0.011
Disiplin Pribadi (X ₃)	0,228	2,065	0.047
Konstanta	0.431		
Multiple R = 0,861	F hitung = 29.505	N = 35	
R square = 0,741	Sign = 0,000		

Sumber : Lampiran 4

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini selanjutnya dianalisis dengan menilai besarnya korelasi. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS yang disajikan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0.861 atau mendekati 1. Artinya hubungan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel semangat kerja adalah sangat erat dan positif. Dimana perubahan yang terjadi pada variabel disiplin kerja akan diikuti oleh perubahan pada variabel semangat kerja. Maksudnya jika terjadi peningkatan nilai secara serempak pada variabel disiplin kerja akan menyebabkan peningkatan nilai variabel semangat kerja. Begitu pula sebaliknya jika terjadi penurunan nilai secara serempak pada variabel bebas juga akan menyebabkan penurunan nilai variabel terikat.

Sementara untuk menilai pengaruh variabel bebas yaitu tata tertib kerja perusahaan, pengawasan manajerial, dan disiplin pribadi secara bersama – sama terhadap semangat kerja pada karyawan bagian produksi PT. Sei Belayan Rimba Jaya Timber Industries Gresik dapat dilihat pada besarnya koefisien determinasi

yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,741. Maksudnya adalah disiplin kerja yang terdiri dari tata tertib kerja perusahaan (X_1), pengawasan manajerial (X_2), dan disiplin pribadi (X_3) secara bersama – sama berpengaruh signifikan sebesar 74,1 % terhadap semangat kerja, sedangkan sisanya sebesar 0,259 atau 25,9 % dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Analisis persamaan regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan hasil tersebut, maka dapat diprediksi atau diperkirakan nilai variabel terikat dari nilai variabel bebas yang sudah diketahui. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS yang disajikan pada lampiran 4 skripsi ini yaitu pada sub bagian *coefficient*, kolom *unstandardized coefficient* B diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,431 + 0,310. X_1 + 0,299. X_2 + 0,228. X_3$$

Dimana makna dari persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 0,431 mengandung arti bahwa tanpa adanya variabel bebas yang terdiri dari tata tertib kerja perusahaan (X_1), pengawasan manajerial (X_2), dan disiplin pribadi (X_3), maka nilai semangat kerja adalah sebesar 0,431. Tanda positif menunjukkan bahwa apabila nilai dari variabel bebas yang terdiri dari tata tertib kerja perusahaan, pengawasan manajerial, dan disiplin pribadi tidak ada atau sebesar 0, maka nilai semangat kerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,431.

2. Koefisien regresi dari variabel tata tertib kerja perusahaan (X_1) adalah sebesar 0,310 mengandung arti bahwa jika nilai variabel tata tertib kerja perusahaan (X_1) tersebut dinaikkan sebesar 1 satuan menyebabkan peningkatan nilai variabel semangat kerja 0,310 satuan. Dengan asumsi bahwa nilai variabel bebas yang lain konstan.
3. Koefisien regresi dari variabel pengawasan manajerial (X_2) adalah sebesar 0,299 mengandung arti bahwa jika nilai variabel pengawasan manajerial (X_2) tersebut dinaikkan sebesar 1 satuan menyebabkan peningkatan nilai variabel semangat kerja 0,299 satuan. Dengan asumsi bahwa nilai variabel bebas yang lain konstan.
4. Koefisien regresi dari variabel disiplin pribadi (X_3) adalah sebesar 0,228 mengandung arti bahwa jika nilai disiplin pribadi (X_3) tersebut dinaikkan sebesar 1 satuan menyebabkan peningkatan nilai variabel semangat kerja 0,228 satuan. Dengan asumsi bahwa nilai variabel bebas yang lain konstan.

4.3.4. Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi pada penelitian ini ditemukan adanya korelasi yang signifikan diantara variabel bebasnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Multikolinieritas juga dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *VIF* yang diperolehnya. Kedua besaran ini menunjukkan besaran mana

yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregres terhadap variabel lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel lainnya. Jika nilai *VIF* yang diperoleh kurang dari 10, maka dapat dikatakan bahwa persamaan suatu model penelitian tidak menunjukkan gejala multikolinearitas. Nilai *tolerance* dan *VIF* yang diperoleh untuk model penelitian ini adalah sebagai berikut :

TABEL 4 . 19
HASIL PENELITIAN NILAI *TOLERANCE* DAN *VIF*

Variabel	Tolerance	VIF
Tata tertib kerja perusahaan (X_1)	0,574	1,742
Pengawasan manajerial (X_2)	0,434	2,306
Disiplin pribadi (X_3)	0,417	2,399

Sumber : Lampiran 4

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *VIF* yang diperoleh untuk masing-masing variabel bebas kurang dari 10, sehingga masing – masing variabel bebas menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas.

2. Pengujian gejala heterokedaktisitas

Uji heterokedaktisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedaktisitas dan jika berbeda disebut

heterokedaktisitas. Model yang baik adalah yang homokedaktisitas atau tidak terjadi heterokedaktisitas.

Salah satu cara mendeteksi ada tidaknya heterokedaktisitas pada suatu model persamaan regresi adalah dengan mengkorelasikan variabel bebas dengan residualnya. Dalam hal ini metode korelasi yang dipergunakan adalah korelasi *rank spearman*. Hasil perhitungan korelasi *rank spearman* SPSS untuk model persamaan regresi pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

TABEL 4 . 20
HASIL PERHITUNGAN KORELASI RANK SPEARMAN

Variabel	Nilai korelasi	Sig.
Tata tertib kerja perusahaan (X_1)	0,234	0,175
Pengawasan manajerial (X_2)	0,300	0,080
Disiplin pribadi (X_3)	0,224	0,196

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas dapat diketahui hal – hal sebagai berikut :

- a. Variabel tata tertib kerja perusahaan nilai korelasi *rank spearman* sebesar 0,234 dengan nilai signifikansi 0,175, sehingga variabel tata tertib kerja perusahaan dinyatakan bebas dari heterokedaktisitas.
- b. Variabel pengawasan manajerial nilai korelasi *rank spearman* sebesar 0,300 dengan nilai signifikansi 0,080, sehingga variabel pengawasan manajerial dinyatakan bebas dari heterokedaktisitas.

- c. Variabel disiplin pribadi nilai korelasi *rank spearman* sebesar 0,224 dengan nilai signifikansi 0,196, sehingga variabel disiplin pribadi dinyatakan bebas dari heterokedaktisitas.

4.3.5. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan hubungan antara variabel bebas yang terdiri dari tata tertib kerja perusahaan (X_1), pengawasan manajerial (X_2), dan disiplin pribadi (X_3) secara bersama – sama terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja (Y). Langkah – langkah untuk pengujian uji F adalah sebagai berikut :

a. Menentukan hipotesis

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, berarti secara bersama – sama variabel bebas yang terdiri dari tata tertib kerja perusahaan (X_1), pengawasan manajerial (X_2), dan disiplin pribadi (X_3) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu semangat kerja (Y).

$H_0 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, berarti secara bersama – sama variabel bebas yang terdiri dari tata tertib kerja perusahaan (X_1), pengawasan manajerial (X_2), dan disiplin pribadi (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu semangat kerja (Y).

b. Menentukan nilai F tabel

$$\alpha = 5\% = 0,05$$

$$df_1 = 3$$

$$df_2 = n - k - 1 = 35 - 3 - 1 = 31$$

$$F_{\text{tabel}}(0,05;3;31) = 2,9113$$

c. Menentukan nilai F hitung

Kriteria penolakan dan penerimaan H_0 :

1. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti variabel bebas secara bersama – sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti variabel bebas secara bersama – sama memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel terikat.

d. Interpretasi Hasil

Sesuai dengan hasil perhitungan uji F yang dilakukan dengan bantuan program SPSS diperoleh nilai F hitung sebesar 29,505. Nilai F hitung ini > nilai F tabel yaitu 2,9113. Nilai signifikan 0,000, nilai signifikan ini < α yaitu 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel bebas yang terdiri dari tata tertib kerja perusahaan (X_1), pengawasan manajerial (X_2), dan disiplin pribadi (X_3) secara bersama – sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y atau hipotesa pertama diterima kebenarannya.

4.3.6. Uji t

Uji t digunakan untuk mengukur tingkat signifikansi hubungan antara variabel bebas yang meliputi tata tertib kerja perusahaan (X_1), pengawasan manajerial (X_2), dan disiplin pribadi (X_3) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja (Y). Langkah – langkah pengujian uji t adalah sebagai berikut :

a. Menentukan hipotesis

$H_0 : \beta_i = 0$ berarti variabel bebas yang meliputi tata tertib kerja perusahaan (X_1), pengawasan manajerial (X_2), dan disiplin pribadi secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja (Y).

$H_0 : \beta_i \neq 0$. berarti variabel bebas yang meliputi tata tertib kerja perusahaan (X_1), pengawasan manajerial (X_2), dan disiplin pribadi (X_3) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja (Y).

dimana $i = 1, 2, 3$.

b. Menentukan nilai t tabel

$$\alpha = 5 \% = 0,05 \rightarrow \text{uji 2 sisi} \rightarrow \alpha / 2 = 0,05 / 2 = 0,025$$

$$df_1 = n - k - 1 = 35 - 3 - 1 = 31$$

$$t_{\text{tabel}(0,025;31)} = 2,0395$$

c. Menentukan nilai t_{hitung}

Nilai t hitung yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS disajikan pada tabel berikut ini :

TABEL 4 . 21
NILAI HITUNG DAN SIGNIFIKAN

Variabel	t_{hitung}	Sig.
Tata tertib kerja perusahaan (X_1)	2,609	0,014
Pengawasan manajerial (X_2)	2,703	0,011
Disiplin pribadi (X_3)	2,065	0,047

Sumber : Lampiran 4

d. Kriteria penolakan dan penerimaan H_0

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

e. Kesimpulan

1. Variabel tata tertib kerja perusahaan (X_1) memiliki t hitung sebesar 2,609. Nilai t hitung ini lebih besar dari t tabel = 2,0395 dan nilai signifikansinya sebesar 0,014 nilai ini lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$, jadi H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya tata tertib kerja perusahaan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja.

2. Variabel pengawasan manajerial (X_2) memiliki t hitung sebesar 2,703. Nilai t hitung ini lebih besar dari t tabel = 2,0395 dan nilai signifikansinya sebesar 0,011 nilai ini lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$, jadi H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya pengawasan manajerial secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja.
3. Variabel disiplin pribadi (X_3) memiliki t hitung sebesar 2,065. Nilai t hitung ini lebih besar dari t tabel = 2,0395 dan nilai signifikansinya sebesar 0,047 nilai ini lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$, jadi H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya disiplin pribadi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja.

4.3.7. Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi parsial menunjukkan tingkat keeratatan hubungan antara variabel bebas yang terdiri dari tata tertib kerja perusahaan, pengawasan manajerial, dan disiplin pribadi secara parsial terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja. Hasil perhitungan koefisien korelasi oleh SPSS disajikan pada tabel berikut ini :

TABEL 4 . 22
TABEL KOEFISIEN KORELASI

Variabel	Korelasi parsial	r^2
Tata tertib kerja perusahaan (X_1)	0,424	0,179
Pengawasan manajerial (X_2)	0,437	0,190
Disiplin pribadi (X_3)	0,348	0,121

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui sebagai berikut :

1. Variabel tata tertib kerja perusahaan (X_1) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y) sebesar 17,9 %.
2. Variabel pengawasan manajerial (X_2) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y) sebesar 19,0 %.
2. Variabel disiplin kerja (X_3) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y) sebesar 12,1 %.

Karena variabel pengawasan manajerial (X_2) mempunyai pengaruh secara parsial tertinggi dibandingkan variabel bebas yang lain maka variabel pengawasan manajerial (X_2) merupakan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat semangat kerja (Y).

4 . 4 . Pembahasan

Setelah melakukan pengolahan data dengan menggunakan beberapa alat statistik seperti nilai rata – rata serta regresi linier berganda, maka bagian ini akan

membahas hasil yang diperoleh untuk penilaian variabel – variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikatnya akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh tata tertib kerja perusahaan (X_1) terhadap semangat kerja karyawan (Y).

Besarnya koefisien regresi tata tertib kerja perusahaan (X_1) sebesar 0,310. Angka koefisien regresi yang dihasilkan bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa tata tertib kerja perusahaan (X_1) mempunyai hubungan searah dengan semangat kerja karyawan (Y). Adanya peningkatan tata tertib kerja perusahaan (X_1) akan menimbulkan peningkatan semangat kerja karyawan (Y). Sebaliknya penurunan tata tertib kerja perusahaan (X_1) akan menimbulkan penurunan semangat kerja karyawan (Y). Tata tertib harus dapat dipahami oleh semua karyawan baik maksud dan tujuannya serta sanksi apabila melanggar. Juga perusahaan perlu membuat peraturan lama yang diperbarui yang sesuai dengan kondisi perusahaan saat ini. Ini dikarenakan penilaian terhadap variabel tata tertib kerja perusahaan adalah sangat tinggi. Hal ini karena perusahaan telah mensosialisasikan dengan baik tata tertib berikut sanksinya dan mudah dipahami serta tingkat pendidikan yang tinggi yang dimiliki karyawan. Dengan demikian diharapkan dapat menimbulkan semangat kerja karyawan bagian produksi PT. Sei Belayan Rimba Jaya Timber Industries Gresik.

2. Pengaruh pengawasan manajerial (X_2) terhadap semangat kerja karyawan (Y).

Besarnya koefisien regresi variabel pengawasan manajerial (X_2)

sebesar 0,299. Angka yang dihasilkan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa pengawasan manajerial (X_2) mempunyai hubungan yang searah dengan semangat kerja (Y). Dengan demikian kenaikan pengawasan manajerial (X_2) akan meningkatkan semangat kerja karyawan (Y). Begitu pula apabila terjadi penurunan pengawasan manajerial (X_2), maka semangat kerja karyawan (Y) menurun. Menurut penilaian diketahui bahwa variabel pengawasan manajerial (X_2) adalah tinggi. Dalam hal ini pengawasan manajerial merupakan variabel yang dominan terhadap semangat kerja dibandingkan dengan variabel lainnya. Hal ini karena perusahaan dengan tegas memberikan sanksi sesuai dengan kesalahan apabila karyawan melakukan kesalahan dan perusahaan memberikan pengarahan sehingga karyawan melakukan pekerjaan dengan baik juga dipengaruhi oleh usia yang masih muda, pendidikan serta lamanya kerja karyawan yang masih baru. Usaha ini diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan bagian produksi pada PT. Sei Belayan Rimba Jaya Timber Industries Gresik.

3. Pengaruh disiplin pribadi (X_3) terhadap semangat kerja karyawan (Y).

Koefisien regresi variabel disiplin pribadi (X_3) sebesar 0,228 dan angka koefisien regresinya bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa disiplin pribadi (X_3) mempunyai hubungan yang searah dengan semangat kerja karyawan (Y). Atas dasar hubungan tersebut berarti bahwa peningkatan disiplin pribadi (X_3) akan meningkatkan semangat kerja karyawan (Y). Begitu pula penurunan disiplin pribadi (X_3), maka akan menurunkan semangat kerja karyawan (Y). Berdasarkan penilaian terhadap variabel disiplin pribadi bahwa tingkat disiplin pribadi karyawan adalah sangat tinggi. Karyawan merasa sangat setuju apabila

mereka datang tepat waktu setiap hari untuk bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan, hal ini juga karena ditunjang oleh masa kerja dan usia karyawan. Upaya tersebut berdampak pada peningkatan semangat kerja karyawan bagian produksi PT. Sei Belayan Rimba Jaya Timber Industries Gresik.

Hasil pembuktian hipotesis pertama menunjukkan nilai F hitung yang diperoleh yaitu sebesar 29,505. Nilai F hitung ini lebih besar dibandingkan dengan F tabel yaitu sebesar 2,9113. Sedangkan nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 berada di bawah tingkat kesalahan yang diperkenankan sebesar 0.05 (5 %). Dengan demikian hipotesis pertama yang dikemukakan menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara bersama – sama antara variabel disiplin kerja yang terdiri dari tata tertib kerja perusahaan, pengawasan manajerial, dan disiplin pribadi terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi PT. Sei Belayan Rimba Jaya Timber Industries Gresik, diterima kebenarannya. Hasil uji F ini juga didukung oleh hasil analisis koefisien korelasi, dimana diperoleh nilai R sebesar 0.861. Hal ini mengandung arti bahwa hubungan antara variabel disiplin kerja yang terdiri dari tata tertib kerja perusahaan, pengawasan manajerial, dan disiplin pribadi memiliki hubungan yang sangat erat dan positif. Maksudnya adalah jika nilai dari variabel disiplin kerja tersebut meningkat maka akan berpengaruh atau menyebabkan peningkatan nilai dari variabel semangat kerja. Dimana proporsi pengaruhnya dinyatakan oleh R square adalah sebesar 74,1 %. Sedangkan sisanya sebesar 25,9 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Hasil pembuktian hipotesis kedua yang ditunjukkan melalui uji t diketahui dengan membandingkan t hitung dengan t tabel yang diketahui sebesar 2,0395 sedangkan t hitung variabel tata tertib kerja perusahaan sebesar 2,609, t hitung variabel pengawasan manajerial sebesar 2,703, t hitung variabel disiplin pribadi sebesar 2,065 dan bahwa seluruh nilai t hitung variabel bebas yang terdiri dari tata tertib kerja perusahaan (X_1), pengawasan manajerial (X_2), dan disiplin pribadi (X_3) mempunyai nilai signifikansi atau tingkat kesalahan yang lebih kecil dari 0,05 (5 %) sehingga dikatakan seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya. Dengan variabel pengawasan manajerial (X_2) memiliki nilai koefisien korelasi parsial sebesar 0,437 memiliki koefisien determinasi parsial tertinggi dibandingkan dengan variabel bebas yang lain, maka pengawasan manajerial (X_2) merupakan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu semangat kerja (Y). Dengan demikian hipotesis yang kedua yang menyatakan bahwa variabel pengawasan manajerial mempunyai pengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi pada PT. Sei Belayan Rimba Jaya Timber Industries Gresik, dapat diterima kebenarannya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan pada hasil dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab IV, maka pada bagian ini disajikan beberapa simpulan sebagai berikut :

1. Pembuktian hipotesis pertama dilakukan berdasarkan nilai F hitung. Nilai F hitung sebesar 29,505 disertai tingkat signifikansi sebesar 0,000, dimana nilai ini lebih kecil dari tingkat kesalahan yaitu $\alpha = 0.05$. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 74,1 %, berarti bahwa faktor – faktor disiplin kerja karyawan yang meliputi : tata tertib kerja perusahaan (X_1), pengawasan manajerial (X_2), dan disiplin pribadi (X_3) secara bersama – sama mampu memberikan pengaruh pada semangat kerja karyawan sebesar 74,1 % sedangkan sisanya sebesar 25,9 % dipengaruhi oleh faktor–faktor lain yang tidak diikutkan dalam model penelitian ini. Dengan demikian faktor – faktor yang menunjang disiplin kerja baik secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi PT. Sei Belayan Rimba Jaya Timber Industries di Gresik, sehingga hipotesis pertama diterima kebenarannya.
2. Berdasarkan perhitungan koefisien regresi, maka secara parsial faktor – faktor disiplin kerja karyawan yang meliputi : tata tertib kerja perusahaan (X_1), pengawasan manajerial (X_2), dan disiplin pribadi (X_3) berpengaruh secara

signifikan pada semangat kerja karyawan seperti yang nampak pada persamaan regresi berikut :

$$Y = 0,431 + 0,310. X_1 + 0,299. X_2 + 0,228. X_3$$

Pembuktian hipotesis kedua yang ditunjukkan melalui uji t diketahui dengan membandingkan t hitung dengan t tabel yang diketahui sebesar 2,0395 sedangkan t hitung variabel tata tertib kerja perusahaan sebesar 2,609, t hitung variabel pengawasan manajerial sebesar 2,703, t hitung variabel disiplin pribadi sebesar 2,065 dan bahwa seluruh nilai t hitung variabel bebas yang terdiri dari tata tertib kerja perusahaan (X_1), pengawasan manajerial (X_2), dan disiplin pribadi (X_3) mempunyai nilai signifikansi atau tingkat kesalahan yang lebih kecil dari 0,05 (5 %) sehingga dikatakan seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya. Dengan variabel pengawasan manajerial (X_2) memiliki nilai koefisien korelasi parsial sebesar 0,437 memiliki koefisien determinasi parsial tertinggi dibandingkan dengan variabel bebas yang lain, maka pengawasan manajerial (X_2) merupakan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu semangat kerja (Y). Dengan demikian hipotesis yang kedua yang menyatakan bahwa variabel pengawasan manajerial mempunyai pengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi pada PT. Sei Belayan Rimba Jaya Timber Industries Gresik, dapat diterima kebenarannya.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian ini, maka saran – saran yang akan diberikan adalah :

1. Perusahaan meningkatkan dan memperbaiki peraturan sehingga karyawan dapat memahami dan mematuhi peraturan yang ada.
2. Pengawasan manajerial terhadap karyawan ditingkatkan, hal ini karena pengawasan manajerial adalah faktor dominan yang mempengaruhi semangat kerja.
3. Disiplin pribadi juga perlu ditingkatkan sehingga akan membentuk karyawan untuk lebih bertanggungjawab dalam bekerja.
4. Kepada pihak lain yang akan mengadakan penelitian dimasa yang akan datang sekiranya masih ada kemungkinan untuk menambahkan faktor – faktor yang sudah ada ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary Ginanjar. 2001. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spritual ESQ*.
- Arikunto, S. Prof. Dr. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Cetakan 12. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Gomes, Faustino. C . 2001. *MSDM*. Yogyakarta.
- Hadi, Sutrisno. 1989. *Metodologi Research*. Jilid 1.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2002. *MSDM*. Edisi Revisi.
- Moekijat, Drs. 1999. *MSDM (Manajemen Personalia)*. Cetakan 8.
- Nawawi, Hadari , dan Martin. 1990. *Administrasi Personel*. C. V. Haji Masaging.
- Nitisemito, Alex. S. 1996. *Manajemen Personalia*. Edisi 3. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Santoso, singgih, dan Fandy Tjiptono. 2002. *Riset Pemasaran*. Cetakan 2. Jakarta : Elex Media Computindo.
- Simamora, Henry. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Siswanto, Bedjo. 1987. *Manajemen Tenaga Kerja*. Cetakan 1. Sinar Baru.
- Solimun. 2000. *Structural Equation Modelling dengan Lisrel dan Amos*.
- Strauss, George, dan Sayless Leonard. 1982. *Management Personalia segi manusia*

dalam organisasi. Buku kedua.

Terry, George. R. 1986. *Azas – azas Manajemen. Cetakan 4. Terjemahan.*

Torrington, Derek, dan Tan Cwee Huat. 1994. *Human Resources Management For Southeast Asia. Prentice Hall.*

Torrington, dkk. 2002. *Human Resources Management. Edisi 5. Pearson Education.*

KUISIONER

- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Umur : 18-24 25-30 31-35
 36-40 41-45 Lebih dari 45
- Pendidikan Tetinggi : SMU Diploma S₁ S₂
- Lama Bekerja : Kurang dari 1 tahun 1-3 thn
 3-5 thn 5-7 thn Lebih dari 7 thn

Daftar Pertanyaan

Berilah tanda silang (X) untuk jawaban yang anda rasa sesuai dengan jawaban anda untuk masing – masing pertanyaan berikut ini :

I . Disiplin Kerja

a . Tata tertib Kerja Perusahaan :

1. Saudara paham terhadap maksud dan tujuan dibuatnya peraturan perusahaan yang dibuat secara jelas dan tegas baik isi peraturan maupun sanksi yang dikenakan apabila melanggar.
A. Sangat Tidak Setuju C. Setuju
B. Tidak Setuju D. Sangat Setuju
2. Perusahaan perlu membuat peraturan lama yang diperbarui yang sesuai dengan kondisi perusahaan saat ini.
A. Sangat Tidak Setuju C. Setuju
B. Tidak Setuju D. Sangat Setuju

b . Pengawasan Manajerial :

- 1 . Perusahaan dengan tegas memberikan sanksi sesuai dengan kesalahan yang saudara lakukan apabila saudara melakukan kesalahan
A. Sangat Tidak Setuju C. Setuju
B. Tidak Setuju D. Sangat Setuju
2. Perusahaan sering memberikan pengarahan kepada saudara agar melakukan pekerjaan dengan baik.
A. Sangat Tidak Setuju C. Setuju

B. Tidak Setuju

D. Sangat Setuju

c . Disiplin Pribadi

Saudara selalu datang tepat waktu setiap hari untuk bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

A. Sangat Tidak Setuju

C. Setuju

B. Tidak Setuju

D. Sangat Setuju

II. Semangat Kerja

a . Lingkungan Kerja

1. Lingkungan tempat kerja saudara bersih dan sehat sehingga nyaman untuk bekerja

A. Sangat Tidak Setuju

C. Setuju

B. Tidak Setuju

D. Sangat Setuju

2. Perusahaan menjamin keamanan dan keselamatan kerja tempat kerja saudara.

A. Sangat Tidak Setuju

C. Setuju

B. Tidak Setuju

D. Sangat Setuju

3. Perusahaan memberikan kesediaan dan kelengkapan fasilitas kerja di tempat saudara.

A. Sangat Tidak Setuju

C. Setuju

B. Tidak Setuju

D. Sangat Setuju

b . Absensi

Saudara sering absen atau tidak hadir dalam bekerja karena alasan sakit, ijin, atau membolos.

A. Sangat Tidak Setuju

C. Setuju

B. Tidak Setuju

D. Sangat Setuju

c. Kerjasama

1. Saudara sering bekerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan sehari - hari dengan rekan saudara.

A. Sangat Tidak Setuju

C. Setuju

B. Tidak Setuju

D. Sangat Setuju

2. Dalam bekerja saudara bersedia saling membantu dan memberi duku-

ngan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga tercipta suasana kekeluargaan dalam lingkungan kerja.

A. Sangat Tidak Setuju

C. Setuju

B. Tidak Setuju

D. Sangat Setuju

DATA MENTAH

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

	x1.1	x1.2	x2.1	x2.2	y1.1	y1.2	y1.3
1	3	3	3	4	3	3	2
2	4	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	2	1
4	4	4	3	3	4	4	3
5	3	3	3	3	4	3	4
6	4	3	4	4	4	4	3
7	4	4	3	3	3	4	3
8	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4
10	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	2
12	4	4	3	3	3	3	4
13	3	3	3	4	2	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3
15	3	4	3	4	3	4	3
16	3	4	3	3	3	3	4
17	4	4	3	3	4	3	4
18	4	4	3	3	4	3	4
19	4	4	4	4	4	4	3
20	3	3	4	4	3	4	3
21	2	3	2	2	2	2	2
22	4	3	4	4	4	4	3
23	4	3	3	3	3	3	4
24	4	4	4	3	4	3	4
25	3	3	3	2	3	3	3
26	3	3	3	3	3	3	4
27	3	3	3	2	4	2	2
28	3	3	3	1	3	3	3
29	3	3	3	2	3	4	4
30	3	3	3	3	3	3	2
31	3	3	3	3	4	3	3
32	3	4	4	3	4	4	3
33	4	3	4	3	4	4	4
34	2	2	1	1	2	2	2
35	4	4	3	4	3	2	3

DATA MENTAH

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

	y1.4	y1.5	y1.6	x1rata	x2rata	x3	y
1	2	3	3	3.00	3.50	3	2.67
2	3	3	3	4.00	3.00	4	3.00
3	3	2	2	3.00	3.00	3	2.00
4	3	3	3	4.00	3.00	3	3.33
5	2	4	3	3.00	3.00	3	3.00
6	2	3	4	3.50	4.00	3	3.33
7	2	4	4	4.00	3.00	3	3.33
8	4	4	4	4.00	4.00	4	4.00
9	3	4	3	4.00	4.00	3	3.67
10	3	3	3	3.00	3.00	3	3.00
11	3	4	3	3.00	3.00	3	3.00
12	4	4	4	4.00	3.00	4	3.67
13	4	4	3	3.00	3.50	3	3.17
14	3	3	3	3.00	3.00	3	3.00
15	4	4	4	3.50	3.50	4	3.67
16	3	3	3	3.50	3.00	3	3.17
17	3	3	3	4.00	3.00	3	3.33
18	3	3	3	4.00	3.00	3	3.33
19	2	4	4	4.00	4.00	4	3.50
20	4	4	4	3.00	4.00	4	3.67
21	2	2	2	2.50	2.00	2	2.00
22	4	4	4	3.50	4.00	4	3.83
23	3	3	3	3.50	3.00	3	3.17
24	4	4	4	4.00	3.50	4	3.83
25	3	2	3	3.00	2.50	3	2.83
26	2	3	3	3.00	3.00	3	3.00
27	3	3	3	3.00	2.50	3	2.83
28	2	2	3	3.00	2.00	3	2.67
29	1	2	3	3.00	2.50	3	2.83
30	3	4	3	3.00	3.00	3	3.00
31	2	3	4	3.00	3.00	4	3.17
32	3	4	4	3.50	3.50	4	3.67
33	3	3	4	3.50	3.50	4	3.67
34	2	2	1	2.00	1.00	1	1.83
35	3	3	4	4.00	3.50	4	3.00

TABEL JAWABAN RESPONDEN

No Resp	Tata Tertib	Pengawasan Manajerial			Disiplin Pribadi	Semangat kerja					
	X _{1,1}	X _{1,2}	X _{2,1}	X _{2,2}	X ₃	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆
1	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3
2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	2
4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3
6	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4
7	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3
12	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
13	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
16	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
17	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3
18	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3
19	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4
20	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4
21	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
22	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
23	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
24	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
25	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
26	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3
27	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3
28	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3
29	3	3	3	2	3	4	4	1	2	3	3
30	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3
31	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4
32	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4
33	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4
34	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1
35	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	4

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	35	2	4	3.37	.60
X1.2	35	2	4	3.37	.55
X2.1	35	1	4	3.17	.62
X2.2	35	1	4	3.06	.80
Y1.1	35	2	4	3.29	.67
Y1.2	35	2	4	3.20	.68
Y1.3	35	1	4	3.11	.80
Y1.4	35	1	4	2.86	.77
Y1.5	35	2	4	3.23	.73
Y1.6	35	1	4	3.26	.70
Valid N (listwise)	35				

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)**Item-total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X1.1	3.3714	.2992	.6445	.
X1.2	3.3714	.3580	.6445	.

Reliability Coefficients

N of Cases = 35.0 N of Items = 2

Alpha = .7819

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha If Item Deleted
X2.1	3.0571	.6437	.6325	.
X2.2	3.1714	.3815	.6325	.

Reliability Coefficients

N of Cases = 35.0 N of Items = 2

Alpha = .7589

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)**Item-total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y1.1	15.6571	6.9378	.5761	.7610
Y1.2	15.7429	6.7849	.6134	.7524
Y1.3	15.8286	6.8521	.4614	.7892
Y1.4	16.0857	7.4924	.3120	.8224
Y1.5	15.7143	6.4454	.6542	.7409
Y1.6	15.6857	6.2807	.7510	.7188

Reliability Coefficients

N of Cases = 35.0

N of Items = 6

Alpha = .7970

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin pribadi, Tata tertib, Pengawasan manajerial		Enter

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

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.741	.716	.2727

- a. Predictors: (Constant), Disiplin pribadi, Tata tertib, Pengawasan manajerial
 b. Dependent Variable: Semangat kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.583	3	2.194	29.505	.000 ^a
	Residual	2.305	31	7.437E-02		
	Total	8.888	34			

- a. Predictors: (Constant), Disiplin pribadi, Tata tertib, Pengawasan manajerial
 b. Dependent Variable: Semangat kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.431	.314		1.373	.180					
	Tata tertib	.310	.119	.315	2.609	.014	.719	.424	.239	.574	1.742
	Pengawasan manajerial	.299	.110	.375	2.703	.011	.777	.437	.247	.434	2.306
	Disiplin pribadi	.228	.110	.293	2.065	.047	.761	.348	.189	.417	2.399

- a. Dependent Variable: Semangat kerja

Nonparametric Correlations

Correlations

Spearman's rho	Tata tertib	Tata tertib	Pengawasan manajerial	Disiplin pribadi	Unstandardized Residual
Correlation Coefficient	1,000				
Sig. (2-tailed)					
N	35				
Pengawasan manajerial					
Correlation Coefficient	.490**				
Sig. (2-tailed)	.003				
N	35				
Disiplin pribadi					
Correlation Coefficient	.519**	.625**			
Sig. (2-tailed)	.001	.000			
N	35	35			
Unstandardized Residual					
Correlation Coefficient	.234	.175	.300		
Sig. (2-tailed)	.175	.196	.080		
N	35	35	35		

** Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

Frequencies

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.7	5.7	5.7
	3	18	51.4	51.4	57.1
	4	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	20	57.1	57.1	60.0
	4	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	2	1	2.9	2.9	5.7
	3	24	68.6	68.6	74.3
	4	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5.7	5.7	5.7
	2	4	11.4	11.4	17.1
	3	19	54.3	54.3	71.4
	4	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	11.4	11.4	11.4
3	17	48.6	48.6	60.0
4	14	40.0	40.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	14.3	14.3	14.3
3	18	51.4	51.4	65.7
4	12	34.3	34.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.9	2.9	2.9
2	6	17.1	17.1	20.0
3	16	45.7	45.7	65.7
4	12	34.3	34.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.9	2.9	2.9
2	10	28.6	28.6	31.4
3	17	48.6	48.6	80.0
4	7	20.0	20.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Y1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	17.1	17.1	17.1
3	15	42.9	42.9	60.0
4	14	40.0	40.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Y1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.9	2.9	2.9
2	2	5.7	5.7	8.6
3	19	54.3	54.3	62.9
4	13	37.1	37.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	