

**PENGARUH KEPUASAN PEMBERIAN UPAH TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI
PERUSAHAAN ROKOK AA BURING MALANG**

SKRIPSI

Oleh:

Muhammad Husni

Nim: 07410141



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2011**

**PENGARUH KEPUASAN PEMBERIAN UPAH TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI
PERUSAHAAN ROKOK AA BURING MALANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam
Memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh:

Muhammad Husni

Nim: 07410141



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2011**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH PEMBERIAN UPAH TERHADAP SEMANGAT
KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PERUSAHAAN
ROKOK AA BURING MALANG**

SKRIPSI

Oleh

Muhammad Husni

NIM. 07410141

Telah disetujui oleh:

Dosen pembimbing,

Retno Mangestuti, M.Si

NIP.19750220 200312 2 004

Pada tanggal, 20 Juli 2011

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maliki Malang

Dr. H. Mulyadi, M.Pd.I

NIP. 195507171 98203 1 005

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH PEMBERIAN UPAH TERHADAP SEMANGAT
KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PERUSAHAAN
ROKOK AA BURING MALANG**

SKRIPSI

Oleh

Muhammad Husni

NIM. 07410141

Telah dipertahankan di depan dewan penguji dan dinyatakan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Psikologi (S.Psi) pada tanggal, 20 Juli 2011

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

Penguji Utama	: Dra. Siti Mahmudah, M.Si	_____
	: NIP. 19671029 199403 2 001	
Ketua Penguji	: Andik Rony Irawan, M.Si	_____
	: NIP. 197311227 99903 1 003	
Sekretaris/Pembimbing	: Retno Mangestuti, M.Si	_____
	: NIP. 19750220 200312 2 004	

Mengetahui dan mengesahkan,
Dekan fakultas psikologi UIN Maliki Malang

Dr. H. Mulyadi, M.Pd.I
NIP. 195507171 98203 1 005

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Husni

NIM : 07410141

Alamat : JL. Ponpes Nurul Jadid Paiton Probolinggo

Menyatakan bahwa skripsi yang dibuat sebagai salah satu persyaratan kelulusan pada fakultas psikologi UIN Maliki Malang, yang berjudul:

“Pengaruh Kepuasan Pemberian Upah Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi di Perusahaan Rokok AA Buring Malang”

Adalah hasil murni penulis dan bukan duplikasi dari karya orang lain

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada klaim dari pihak lain, adalah bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing dan fakultas psikologi UIN Maliki Malang, melainkan sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Malang, 20 Juli 2011

Peneliti

Muhammad Husni

MOTTO

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اَرْكَعُوْا وَاَسْجُدُوْا وَاَعْبُدُوْا رَبَّكُمْ وَاَفْعَلُوْا الْخَيْرَ

لَعَلَّكُمْ تَفْلِحُوْنَ ﴿٧٧﴾

“Hai orang-orang yang beriman, ruku’lah kamu, sujudlah kamu, sembahlah tuhanmu dan perbuatlah kebajikan, supaya kamu mendapat kemenangan”.

(Al-Hajj: 77).

“MELANGKAHLAH DENGAN APA YANG ADA DI FIKIRAN DAN HATI KITA KARENA KESUKSESAN KITA BUKANLAH DICIPTAKAN OLEH ORANG LAIN, MELAINKAN OLEH KITA SENDIRI”

By: Huzny El Mubarak

HALAMAN PERSEMBAHAN

Allah SWT

Nabi Muhammad SAW

Orang Tuaku:

Kedua orang tuaku, bapak. Sastro dan ibu. Sholihah yang saya hormati dan cintai, terimakasih yang tak terhingga atas dukungan moral maupun materil, do'a serta kasih sayangnya selama ini.

Guru-guruku:

Guru-guru TK Masytoh, MI Paiton, MTSN Nurul Jadid, MA Nurul Jadid serta para dosen UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, terimakasih atas ketekunan, kesabaran, serta dedikasinya dalam memberikan bimbingan dan ilmunya. Semoga bermanfaat dunia dan akhirat. Amin ya robbal alamin.

Saudara-saudaraku:

Kakakku Qudsyiah, adekku Nur Syaidah, dan kakak iparku Abdus Sholeh, terimakasih atas semangat dan do'anya kalianlah inspirasiku untuk menjalani hidup ini dengan lebih baik. Kebahagiaan orang tua menjadi prioritas utama kita dalam menjalani hidup ini, buatlah mereka selalu tersenyum dengan kesuksesan kita!

Motivator-motivatorku:

Rofika Sari Mutmainah, Ayu Arisandy, Ana Masrurroh, Reza El Fata, Fathur Rahman, Agus Iqbal Hawabi, Didik Budianto, Abdul Basit, Faris Al Farizi, Firmansyah, Muhammad Arif, Babe, Nuril Ayink Bariroh, Ria, Rudy, Ima, Ihya', Zahroh, H. Rozy, Ainul Farihin, dan semua teman-teman Psikologi angkatan 2007 khususnya kelas D. Terimakasih atas kebersamaan serta kekompakannya, semoga tali silaturahmi diantara kita akan selalu terjalin dengan baik.

Akhir kata, hanya ucapan maaf atas segala khilaf dan salah yang pernah saya lakukan baik disengaja maupun tidak disengaja kepada Bapak dan Ibu Dosen serta teman-teman semuanya. Mudah-mudahan kita selalu dalam perlindunganya. Amin.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Tiada seindah kata yang patut diucapkan sekalian memanjatkan Puji syukur kehadiran Allah Subhanahuwata'ala yang telah memberikan nikmat, rahmat serta menjadi sebuah skripsi yang berjudul, “Pengaruh Kepuasan Pemberian Upah Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Perusahaan Rokok AA Buring Malang”.

Sholawat serta salam semoga tetap tucurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa kita menuju jalan *rahmatal lil' alamin*, yakni *addinul Islam*.

Dengan selesainya penulisan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan serta dukungan dari semua pihak baik moril maupun materil. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Imam Suprayogo, selaku rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Mulyadi, M. Pd. I, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Retno Mangestuti, M. Si, selaku dosen pembimbing. Terimakasih atas segala waktu, tenaga, perhatian, dan masukan yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi.
4. Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Psikologi, yang telah memberikan ilmu dan pelayanannya selama kuliah.

5. Ibu, kakak, adik, dan semua saudara dan keluarga atas dukungan moril melalui doa-doa yang tulus, terutama kepada kedua orang tua tercinta.
6. Bpk. Rudi Bintoro dan Bpk. Abdul Wahid, selaku pemilik dan personalia Perusahaan Rokok AA Buring Malang yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian ini.
7. Teman-teman Fakultas Psikologi angkatan 2007, terimakasih atas informasi dan dukungannya. Dan semua pihak yang telah membantu dalam mengerjakan skripsi ini, semoga amal ibadahnya diterima oleh Allah SWT.

Karena keterbatasan penulis, skripsi ini masih jauh dari sempurna, maka saran dan kritik sangat dibutuhkan demi penyempurnaannya. Akhirnya, semoga skripsi sederhana ini bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Malang, 20 Juli 2011
Penulis

Muhammad Husni

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
1. Manfaat Teoritis	11
2. Manfaat Praktis	11

BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
A. Kepuasan pemberian upah.....	12
1. Pengertian kepuasan	12
2. Pengertian pemberian upah.....	14
3. Pemberian upah dalam perspektif Islam.....	22
4. Kepuasan pemberian upah	26
B. Semangat kerja.....	36
1. Pengertian semangat kerja	36
2. Aspek semangat kerja	37
3. Indikasi turunnya semangat kerja.....	38
4. Indikator-indikator semangat kerja.....	40
5. Semangat kerja dalam perspektif Islam	49
C. Hubungan kepuasan pemberian upah dengan semangat kerja.....	51
D. Hipotesis penelitian.....	55
 BAB III METODE PENELITIAN.....	 57
A. Jenis Penelitian	57
B. Klasifikasi Variabel.....	57
C. Definisi Operasional.....	58
D. Populasi dan Sampel	58
E. Sumber Data	61
F. Teknik Pengumpulan Data	62

G. Instrument Penelitian.....	63
1. Angket kepuasan pemberian upah	65
2. Angket semangat kerja.....	67
3. Uji coba instrument	69
H. Pelaksanaan Penelitian	70
I. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	73
1. Uji validitas	73
2. Uji reliabilitas.....	75
J. Analisis Data.....	77
1. Mencari mean	77
2. Penentuan norma	77
3. Analisis prosentase	78
4. Analisis korelasi	78
5. Uji hipotesis	79
a. Regresi linier sederhana	79
b. Uji t	80

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 81

A. Deskripsi Objek Penelitian	81
1. Sejarah keberadaan	81
2. Visi.....	81
3. Misi	82
4. Motto.....	82

5. Tugas dan tujuan.....	82
6. Jenis produk	83
7. Sarana dan prasarana	83
B. Latar belakang Pendidikan Populasi	83
C. Analisis Data Hasil Penelitian	84
1. Prosentase kepuasan pemberian upah	84
2. Prosentase semangat kerja.....	85
3. Hasil analisis regresi	87
4. Hasil analisis korelasi.....	88
D. Analisis pengujian hipotesis	90
E. Pembahasan	91
BAB V PENUTUP	97
A. Kesimpulan.....	97
B. Sarana	99

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Hirarki Kebutuhan Maslow	32
2. Rumusan Teori Pengharapan	34
3. Pengaruh Keadilan Upah	54
4. Karyawan Bagian Produksi	61
5. Skor Skala Likert.....	64
6. Blue Print Angket Kepuasan Pemberian Upah.....	66
7. Blue Print Angket Semangat Kerja	68
8. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Kepuasan Pemberian Upah	74
9. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Semangat Kerja	75
10. Reliabilitas Kepuasan Pemberian Upah Dan Semangat Kerja	76
11. Kategori Penilaian	78
12. Latar Belakang Pendidikan Populasi.....	83
13. Mean Dan Standar Deviasi Kepuasan Pemberian Upah	84
14. Kategori Tingkat Kepuasan Pemberian Upah	85
15. Mean Dan Standar Deviasi Semangat Kerja	86
16. Kategori Tingkat Semangat Kerja.....	86
17. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi	87
18. Hasil Determinasi.....	88
19. Korelasi Kepuasan Pemberian Upah Dengan Semangat Kerja	89
20. Rincian Korelasi Kepuasan Pemberian Upah Dengan Semangat Kerja	89
21. Hasil Rangkuman Uji t	90

DAFTAR LAMPIRAN

1. Angket kepuasan pemberian upah
2. Angket semangat kerja karyawan
3. Skor kasar kepuasan pemberian upah
4. Skor kasar semangat kerja karyawan
5. Hasil validitas dan reliabilitas kepuasan pemberian upah
6. Hasil validitas dan reliabilitas semangat kerja karyawan
7. Hasil korelasi kepuasan pemberian upah dengan semangat kerja karyawan
8. Hasil analisis regresi
9. Surat ijin penelitian
10. Surat keterangan telah melakukan penelitian
11. Bukti konsultasi

ABSTRAK

Husni, Muhammad 2011. *Pengaruh kepuasan pemberian upah terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi di Perusahaan Rokok AA Buring Malang*. Skripsi. Fakultas: Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dosen pembimbing : Retno Mangestuti, M.Si

Kata-kata kunci : *Kepuasan Pemberian Upah, Semangat Kerja*

Kepuasan pemberian upah adalah sikap suka atau tidak suka terhadap besar kecilnya pemberian upah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Jika pemberian upah dikelola dengan baik maka kepuasan akan dirasakan oleh karyawan, sehingga hal tersebut membantu perusahaan untuk mencapai tujuan, memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Jadi, pemberian upah yang adil sangat dibutuhkan untuk menjaga kepuasan karyawan dan menciptakan kualitas kerja dengan semangat kerja yang tinggi.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan: (1) Untuk mengetahui bagaimana kepuasan pemberian upah karyawan bagian produksi di Perusahaan Rokok. AA Buring Malang, (2) Untuk mengetahui bagaimana semangat kerja karyawan bagian produksi di Perusahaan Rokok. AA Buring Malang, (3) untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan pemberian upah terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi di Perusahaan Rokok. AA Buring Malang.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui: (1) angket, (2) observasi, (3) wawancara, (4) dokumentasi. Penelitian menggunakan populasi seluruh karyawan tetap di perusahaan rokok AA buring malang, dengan mengambil sampel sebesar 15% dari total karyawan dan ditemukan angka 43 karyawan. Instrument dalam penelitian ini menggunakan angket yang mengacu pada aspek kepuasan pemberian upah dan semangat kerja, dengan alat analisis melalui uji validitas, uji reliabilitas, metode analisis dengan menggunakan *korelasi product moment dari karl person*, dan metode analisis regresi dengan dibantu menggunakan program SPSS 16 for windows.

Berdasarkan hasil penelitian kuantitatif ini didapatkan prosentase kepuasan pemberian upah karyawan yang dibagi menjadi 3 kategori yaitu kepuasan pemberian upah dengan kategori tinggi 7% sebanyak 3 karyawan, dengan kategori sedang 74% sebanyak 32 karyawan, dan untuk kategori rendah 19% sebanyak 8 karyawan. Sedangkan untuk semangat kerja juga dibagi menjadi 3 kategori yaitu semangat kerja dengan kategori tinggi 23% sebanyak 10 karyawan, dengan kategori sedang 63% sebanyak 27, dan dengan kategori rendah 14% sebanyak 6 karyawan.

Hasil analisis regresi dengan uji t menunjukkan pengaruh yang positif terhadap semangat kerja karyawan, menunjukkan t_{hitung} sebesar 4,095, sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan $db=41$ adalah = 1,683. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,095 > 1,683$).

ABSTRACT

Husni, Muhammad.2011. *Satisfaction Influence of Giving Wage to Production Employee Spirit Action in Perusahaan Rokok AA Buring Malang*. Thesis. Faculty of Psychology.Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang.

Adviser : Retno Mangestuti, M.Si.

Keywords : Satisfaction of Giving Wage, Spirit Action

Satisfaction of giving wage is position likes or doesn't like to high or lower wage given by company to employee as reward to service which has been given to company. If giving wage is managed carefully then satisfaction will be felt by employee, so that it assists company to reach purpose, obtains, looks after, and takes care of employee carefully. So, giving fair wage hardly required to take care of employee satisfaction and creates high spirit action quality.

This research done with purposes: (1) to know how satisfaction of giving wage to production employee in Perusahaan Rokok. AA Buring Malang, (2) to know how production employee spirit action in Perusahaan Rokok. AA Buring Malang, (3) to know how satisfaction influence of giving wage to production employee spirit action in Perusahaan Rokok. AA Buring Malang.

This research is quantitative research type with data collecting technique through: (1) questionnaire, (2) observation, (3) interview, (4) documentation. The research applies population of all permanent employees in Perusahaan Rokok AA Buring Malang, by taking sample equal to 15% from total employee and found 43 employees. Instrument in this research applies questionnaire referring to satisfaction aspect of giving wage and spirit action by using instrument analysis of validity test and reliability test. Research method of this research is using Correlation Product Moment from Karl Person, regression analysis method and assisted by SPSS 16 for windows program.

Based on this quantitative research result, it got percentage of satisfaction of giving wage which divided into 3 categories; those are satisfaction of giving wage with high category of 7% counted 3 employees, with medium category of 74% counted 32 employees, and low category of 19% counted 8 employees. While for spirit action also is divided into 3 categories, those are high spirit action category of 23% counted 10 employees, with medium category of 63% counted 27 employees, and with low category of 14% counted 6 employees.

Result of regression analysis with t test shows positive influence to employee spirit action, it shows t_{hitung} 4,095, while t_{tabel} at significance level of 5% with $db=41$ is = 1,683. It means that there is positive influence because of $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,095 > 1,683).

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam tahun-tahun akhir ini terdapat banyak perubahan-perubahan yang cepat dalam dunia usaha. Hal tersebut terbukti dengan tidak sedikitnya perusahaan-perusahaan yang mengalami perkembangan sangat pesat, mulai dari industri-industri berskala kecil sampai pada industri yang berskala besar sehingga terjadi persaingan yang ketat dan untuk mempertahankan eksistensinya, suatu perusahaan harus bisa mengungguli perusahaan yang lain. Jadi perlu tenaga kerja yang produktif, terampil dan berpengalaman di bidangnya karena sumber daya yang berperan paling penting ialah sumber daya manusia. Kelancaran dan keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kecakapan tenaga kerja yang ada dalam perusahaan. Oleh karena itu perlu sekali penanganan secara khusus dalam pengelolaannya agar tenaga kerja atau karyawan terpacu dalam meningkatkan efisiensi kerjanya.

Tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan-perusahaan atau usaha-usaha social lainnya. Tenaga kerja dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja, pegawai, yang pada hakekatnya mempunyai maksud yang sama. Sumber daya manusia memiliki peranan

yang sangat penting dalam perusahaan karena manusia mampu menciptakan berbagai macam inovasi dan merupakan komponen utama yang menjadi penggerak dalam setiap kegiatan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan karena sumber daya manusia merupakan factor produksi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap factor produksi yang lain. Oleh karena itu perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kemajuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki semangat dan disiplin kerja yang tinggi.

Mengingat peranan manusia dalam organisasi sangat penting maka perlu adanya kerjasama yang baik dalam melaksanakan suatu tujuan perusahaan. Berapapun baiknya rencana yang dibuat oleh manajer, tanpa didukung oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, maka tujuan yang hendak dicapai tidak akan tercapai. Seorang karyawan mungkin menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik mungkin pula tidak. Kalau bawahan telah menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik, ini adalah yang kita inginkan. Tetapi kalau tugas yang dibebankan tidak terlaksanakan dengan baik, maka kita perlu mengetahui sebab-sebabnya. Mungkin ia memang tidak mampu

menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, tetapi mungkin juga ia tidak mempunyai dorongan (motivasi) untuk bekerja dengan baik.

Motivasi dasar seseorang dalam bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan baik materi maupun non materi yang diperolehnya sebagai imbalan atau balas jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Bila kompensasi materi dan non materi yang diterimanya semakin memuaskan, maka semangat kerja seseorang, komitmen dan prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat (Cherington, 1995: 402).

Karyawan mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhi. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai salah satu pendorong atau motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan dan bekerja dengan penuh semangat. Motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila disatu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, di pihak lain ia mengharapkan menerima imbalan tertentu. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan upah adalah satu-satunya alasan untuk bekerja karena dengan upah mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Menurut Robert L dan Jakson (2002 : 32) “ Upah adalah merupakan faktor yang penting yang bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi lain”. Upah sebagai salah satu komponen kompensasi memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan semangat kerja

karyawan dan sebagai faktor perangsang dalam mendorong karyawan tercapainya tujuan, sehingga pemberian upah yang layak bagi karyawan harus diperhatikan.

Perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap keberadaan karyawan agar loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga tinggi. Perusahaan sebaiknya juga perlu mengetahui latar belakang penyebab menurunnya semangat kerja karyawan, salah satunya adalah masalah kepuasan pemberian upah karyawan. Dalam pemberian upah, perusahaan harus memperhatikan prinsip keadilan dan kelayakan. Dalam pemberian upah perlu diperhatikan apakah upah tersebut telah mencukupi kebutuhan minimal.

Karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari organisasi akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha untuk lebih semangat dalam bekerja. Sebaliknya karyawan yang kepuasan pemberian upahnya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Untuk itu merupakan keharusan bagi organisasi untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di organisasi. Pemahaman tentang jenis atau tingkat kebutuhan perorangan karyawan oleh organisasi menjadi hal mendasar untuk meningkatkan semangat kerja. Dengan tercapainya kepuasan pemberian upah karyawan, maka semangat kerja karyawan pun akan meningkat

Tingkat pemberian upah yang diterima oleh karyawan juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keputusan para pekerja untuk memilih tempat kerjanya. Dengan pemberian upah kerja yang setimpal akan mendorong pekerja untuk bekerja lebih semangat lagi karena mereka merasa partisipasinya dihargai oleh perusahaan.

Dengan kata lain, suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan karyawan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi (Hamalik, 1993).

Dalam penelitian sebelumnya memperjelas adanya pengaruh upah yang signifikan terhadap kinerja karyawan. (Sugiharto, 2008), yaitu pengaruh upah terhadap kinerja kru jalan, studi pada CV. PO Harapan Jaya Tulangagung. Dalam penelitiannya ditemukan bahwa upah mempunyai pengaruh sebesar 61% dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan sisanya 39% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain. Penelitian yang lain juga menjelaskan adanya pengaruh upah terhadap prestasi kerja karyawan. (Jahrah, 2006) Pengaruh beberapa faktor upah terhadap prestasi kerja dari para pekerja PT. Bintang Palapa di Surabaya. Dari hasil penelitiannya juga menjelaskan adanya pengaruh upah terhadap prestasi kerja. Ditemukan bahwa faktor upah memiliki pengaruh sebesar 52,1% . sedangkan 47,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Dari beberapa hasil penelitian terdahulu di atas tersebut, menunjukkan bahwa pemberian upah memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap segala faktor dalam bidang pekerjaan. Artinya hal tersebut tidak menutup kemungkinan adanya pengaruh kepuasan pemberian upah terhadap semangat kerja sehingga perlu dilakukan penelitian mengenai dua variable tersebut. Pemberian upah yang dirasa adil atau sesuai dengan hasil kerja karyawan akan memberikan kepuasan bagi karyawan sehingga semangat kerja mereka pun akan semakin tinggi dan perusahaan pun akan mendapatkan keuntungan. Begitu juga sebaliknya, jika pemberian upah dirasa tidak adil atau tidak sesuai dengan hasil kerja yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan, maka semangat kerja pun akan menurun karena tidak adanya kepuasan dalam pemberian upah yang dirasa oleh karyawan.

Menurut Hasibuan (2005), organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, namun yang lebih penting adalah mereka bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa semangat kerja karyawan sangat penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Menurunnya semangat kerja akan berdampak pada kerugian perusahaan karena dengan menurunnya semangat kerja tingkat absen karyawan akan semakin tinggi, karyawan tidak mampu untuk bekerja sama, dan tidak adanya kegairahan dalam bekerja sehingga angka produksi akan semakin menurun dan kerusakan hasil produksi akan bertambah.

Begitu juga dengan apa yang terjadi pada karyawan bagian produksi di Perusahaan Rokok. AA Buring Malang. Dari hasil wawancara dan observasi pada tanggal 28 April dan tanggal 12 Mei 2011, dengan pihak personalia dan pengawas di bagian produksi, diperoleh keterangan bahwa dalam pemberian upah tidak pernah mengalami kendala. Artinya, pemberian upah kepada karyawan tidak pernah mengalami keterlambatan, dalam pemberian upah selalu tepat waktu dimana upah selalu diberikan satu kali dalam satu minggu yaitu setiap hari sabtu. Begitu juga dengan hubungan antara karyawan dengan atasan terjalin dengan baik karena perusahaan menerapkan sistem kekeluargaan, hal itu terlihat dari pola kerja karyawan yang merasa tidak terganggu meski selalu dipantau, dan adanya kemampuan untuk memberi dan menerima saran atau kritik. Hanya saja, meski pemberian upah tidak pernah terlambat dan hubungan karyawan terjalin dengan baik namun masih terdapat beberapa permasalahan terkait dengan semangat kerja karyawan seperti disiplin kerja dan kurangnya kegairahan terhadap pekerjaan (Sumber, wawancara dan observasi).

Dari hasil observasi dan wawancara awal pada tanggal 28 April dengan pihak personalia, terlihat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan

bagian produksi dirasa masih kurang dimana masih banyak karyawan bagian produksi yang datang tidak tepat waktu dan istirahat sebelum waktunya. Terlihat juga dimana setiap harinya tidak sedikit dari karyawan yang absen tanpa keterangan, jika dipersentasekan sekitar 10% atau 29 karyawan yang absen setiap harinya (Sumber, Absensi karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok. AA bulan April 2011). Selain itu, tidak jarang pula barang perusahaan seperti alat-alat produksi yang rusak akibat kekurang telitian dan kecerobohan kerja karyawan.

Sedangkan hasil observasi dan wawancara kedua pada tanggal 12 Mei dengan pihak personalia terlihat dimana tanggung jawab karyawan yang terbilang masih rendah. Menurut pihak personalia, tidak sedikit barang-barang hasil produksi yang rusak sebanyak 0,03% dalam seharinya sehingga mengurangi tingkat hasil produksi dan menghambat tercapainya target. Target produksi yang seharusnya 270-300 bal dalam perharinya, hanya bisa dikerjakan sebanyak 265-295 bal dalam sehari (Sumber, wawancara dan observasi).

Menurunnya semangat kerja diatas bukan karena tidak ada faktor penyebabnya. Dari hasil observasi dan wawancara lanjutan pada tanggal 15 Mei dengan karyawan bagian produksi sebanyak 15 orang, terlihat dimana upah yang diterima masih dirasa kurang memuaskan oleh mereka, meskipun tidak pernah mengalami keterlambatan dalam pemberiannya (Sumber, wawancara dan observasi). Upah yang diterima oleh karyawan bagian produksi masih berada di bawah upah minimum yang sudah ditetapkan oleh

pemerintah pada tahun 2011, dimana upah minimum untuk kota malang sendiri adalah Rp1079887 dan untuk kabupaten malang adalah Rp1077600 (Pramudjito, 2011).

Selain pemberian upah yang dirasa masih kurang sesuai oleh karyawan, kesejahteraan karyawan pun juga kurang mendapat perhatian, hal itu terlihat sekali dimana belum tersedianya jaminan kesehatan atau asuransi kesehatan (askes) bagi karyawan di bagian produksi. Hal tersebut juga ditegaskan oleh pihak personalia, bahwa untuk saat ini askes dibagian produksi belum ada, akan tetapi untuk bagian yang lain selain bagian produksi untuk askes sudah tersedia. Rendahnya pemberian upah dan belum tersedianya asuransi kesehatan (askes) hanya akan menurunkan semangat kerja karyawan sehingga akan memicu terjadinya perpindahan buruh atau keluar masuk karyawan seperti yang terjadi di Perusahaan Rokok AA Buring Malang, dimana perpindahan buruh atau keluar masuk karyawan mencapai 21 orang di bagian produksi (Sumber, wawancara dan observasi).

Pada prinsipnya turunnya semangat kerja merupakan akibat dari ketidak puasan karyawan. Sumber ketidak puasan sendiri adalah hal-hal yang bersifat material, seperti rendahnya pemberian upah, fasilitas yang sangat minim, dan belum tersedianya jaminan kesehatan karyawan.

Dari hasil wawancara serta data yang diperoleh dari perusahaan dan hasil pengamatan selama beberapa hari di Perusahaan Rokok AA Buring Malang, maka peneliti menduga bahwa kepuasan pemberian upah inilah yang berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan latar

belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengetahui hal tersebut dan mengulasnya secara mendalam. Oleh karena itu peneliti melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh kepuasan pemberian upah terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi di Perusahaan Rokok. AA Buring Malang”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana kepuasan pemberian upah karyawan bagian produksi di Perusahaan Rokok. AA Buring Malang?
2. Bagaimana semangat kerja karyawan bagian produksi di Perusahaan Rokok. AA Buring Malang?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan pemberian upah terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi di Perusahaan Rokok. AA Buring Malang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana kepuasan pemberian upah karyawan bagian produksi di Perusahaan Rokok. AA Buring Malang.
2. Untuk mengetahui bagaimana semangat kerja karyawan bagian produksi di Perusahaan Rokok. AA Buring Malang.

3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan pemberian upah terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi di Perusahaan Rokok. AA Buring Malang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis:

Hasil akhir dari penelitian ini dapat dipakai sebagai dokumen ilmiah yang akan berguna untuk tambahan informasi baik bagi peneliti sendiri maupun orang lain dalam perkembangan penelitian yang masih berkaitan dengan masalah pengaruh kepuasan pemberian upah terhadap semangat kerja.

2. Manfaat Praktis:

Sebagai salah satu sumbang saran bagi pimpinan Perusahaan Rokok. AA Buring Malang dalam upaya meningkatkan dan menjaga disiplin dan semangat kerja karyawan khususnya bagian produksi agar nantinya produktifitas yang dihasilkan memuaskan, serta dijadikan masukan dalam menciptakan kondisi dan iklim kerja yang baik.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kepuasan Pemberian Upah

1. Pengertian Kepuasan

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, kepuasan diartikan sebagai perasaan senang, lega, dan tidak ada yang harus disalahkan (Daryanto, 1997: 432). Kepuasan (*satisfaction*) diartikan sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai terhadap sesuatu. Seseorang yang merasa puas akan menunjukkan sikap yang positif, begitu juga sebaliknya, jika seseorang tersebut tidak merasa puas akan menunjukkan sikap yang negatif. Sikap yang seperti ini dalam dunia perusahaan dicerminkan oleh moral kerja, disiplin dan prestasi kerja (Hasibuan, 2005: 202).

Edward Lawer (dalam Simamora, 2006: 445), menjelaskan kepuasan berdasarkan teori equitas (*equity theory*) yang menjelaskan sebab-sebab dimana kepuasan dan ketidak puasan karyawan terhadap upah. Menurut Edward, perbedaan antara jumlah yang diterima karyawan dengan jumlah yang mereka duga diterima oleh orang lain merupakan penyebab terjadinya kepuasan atau ketidak puasan. Pendapat tersebut juga diperjelas oleh Adam. Menurut dia, jika karyawan menyimpulkan bahwasanya upah yang diterima terlalu sedikit, maka kemungkinan besar mereka akan absent atau mengundurkan diri (dalam Wexley, 2005: 131).

Menurut Locke, kepuasan atau ketidak puasan tergantung pada selisih (*discrepancy*) antara apa yang telah dianggap telah didapatkan dengan apa yang diinginkan. Jumlah yang diinginkan dari karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai jumlah minimum yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan yang ada. Semakin besar kekurangan dan semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan, semakin besar ketidak puasannya. Kemudian Porter, mendefinisikan kepuasan sebagai selisih dari banyaknya sesuatu yang seharusnya ada dengan banyaknya apa yang ada (dalam Wexley, 2005: 130).

Tiffin, menjelaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama pimpinan dengan karyawan. Kemudian Blum, juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, menyesuaikan diri dan hubungan social individu di luar kerja (dalam As'ad, 2004: 104).

Jadi dari beberapa definisi kepuasan di atas, bisa ditarik kesimpulan bahwasanya kepuasan merupakan perasaan atau sikap suka dan tidak suka dalam diri seseorang terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari interaksi dengan lingkungan kerjanya sesuai dengan apa yang dialami dan dirasakannya.

2. Pengertian Pemberian Upah

Upah merupakan salah satu fungsi pokok yang memiliki peranan penting dalam manajemen sumber daya manusia. Tujuan utama karyawan bekerja adalah untuk memperoleh upah. Akan tetapi perlu diketahui bahwa upah dan gaji memiliki perbedaan diantara keduanya, upah memiliki beberapa sistem dalam pemberiannya. Misalnya saja sistem menurut produksi, maka pemberian upah juga menurut jumlah prestasi yang dicapai melalui satuan-satuan produksi tertentu. Apabila sistem upah menurut lamanya kerja, maka upah yang diberikan diperhitungkan dari jumlah waktu yang dipergunakan untuk menyelesaikan suatu tugas, diantaranya disebut upah harian, upah mingguan, dan upah bulanan. Sistem upah menurut lamanya dinas, menghargai karyawan berdasarkan pada lamanya dinas, dan sistem upah menurut kebutuhan, pemberian upah sesuai dengan biaya kebutuhan pokok. Sedangkan gaji merupakan suatu bayaran yang bersifat mingguan, bulanan, dan bahkan tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja). Purwodarminto, merumuskan gaji adalah upah kerja yang dibayarkan dalam waktu yang tetap. Sebenarnya bukan hanya waktunya yang tetap, tetapi secara relatif banyaknya upah itupun sudah pasti jumlahnya (As'ad, 2004: 93).

F.X. Soedjadi (dalam Saksono, 1998: 38), memberikan pengertian yang berbeda mengenai upah dan gaji, sekalipun pada dasarnya keduanya mempunyai esensi yang sama. Upah adalah jumlah seluruh uang yang

ditetapkan dan diterima seseorang sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja selama jangka waktu tertentu dan dengan syarat tertentu. Sedangkan yang dimaksud dengan gaji adalah suatu jumlah uang yang ditetapkan dan diterima sebagai pengganti jasa bagi pemanfaatan tenaga kerja dengan tugas yang sifat-sifatnya lebih konstan.

Jadi dari penjelasan diatas jelaslah disini bahwa perbedaan antara upah dengan gaji adalah terletak pada jaminan ketepatan waktu dan kepastian banyaknya upah. Jika dalam pemberian gaji waktu dan jumlah upah relatif tetap, namun tidak demikian halnya dengan pemberian upah. Konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi pekerja produksi dan pemeliharaan.

a. Pengertian upah menurut ahli

Berikut akan dijelaskan berbagai pengertian atau definisi upah menurut beberapa ahli, yaitu :

1) Sihotang (2007: 235) upah adalah suatu imbalan yang diterima tenaga kerja dari pengusaha atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas suatu perjanjian kerja antara pengusaha (pemberi) dan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri atau untuk keluarganya.

2) Menurut Edwin B. Flippo “ *a wage a price for the service human being* ” yang mana artinya adalah upah merupakan harga yang

diberikan oleh pemilik perusahaan kepada para karyawan atas dasar jasa yang telah diberikan oleh karyawan (dalam As'ad, 2004: 92).

Meskipun para ahli memberikan definisi-definisi yang berbeda-beda tapi jelas memiliki maksud yang sama yaitu bahwa upah merupakan pengganti jasa yang diberikan kepada seseorang atas jasa yang telah dilakukannya.

Di dalam peraturan perundang-undangan Indonesia UU 33/1947 jo, UU 2/1951 tentang kecelakaan pengertian upah dalam pasal 7 ayat 1, yang dimaksud upah adalah tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh pekerja sebagai ganti pekerjaan dan atau perumahan, makan, bahan makanan dengan pakaian Cuma-cuma yang dilainya ditaksir menurut harga umum di tempat itu (Saksono, 1998: 37).

Sedangkan pengertian upah menurut ketentuan umum pasal 1 ayat 30 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dari pengertian tersebut, jelaslah bahwa upah menurut undang-undang merupakan hak pekerja atau buruh dan bukan pemberian sebagai hadiah dari pengusaha. Karena pekerja atau buruh telah atau akan bekerja untuk pengusaha sesuai dengan apa yang sudah diperjanjikan. Apabila ternyata pekerja atau buruh tidak bekerja sesuai dengan apa yang sudah diperjanjikan, pekerja atau buruh yang bersangkutan tidak berhak atas upah dari pengusaha.

b. Macam-macam upah

Upah dibedakan menjadi tiga macam, yaitu:

1) Upah menurut waktu.

yaitu upah yang diberikan kepada para pekerja menurut waktu kapasitas kerjanya, pembayaran upah tersebut bisa dilakukan secara harian, mingguan, dan bulanan. Besarnya upah yang dibayarkan didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.

Kebaikan upah menurut waktu adalah:

- a) Tata usaha yang mengurus soal pembayaran upah dapat menyelenggarakan dengan mudah.
- b) Perhitungan tidak menyukarkan.

Keburukan upah menurut waktu adalah:

- a) Upah pekerja yang rajin dan yang malas disamakan.
- b) Pimpinan perusahaan tidak mempunyai kepastian tentang kecakapan dan kemauan bekerja dari pekerja.

c) Buruh tidak mempunyai dorongan untuk bekerja keras demi perusahaan.

Keburukan sistem upah menurut waktu dirasakan terutama oleh pekerja. Sistem upah menurut waktu ini lebih sering digunakan para pekerja yang pekerjaannya sukar diukur hasilnya, misalnya tata usaha.

2) Upah menurut satuan hasil.

yaitu upah yang diberikan kepada para pekerja menurut prestasi yang dihasilkan oleh para pekerja tersebut. Artinya, besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Besarnya upah yang diberikan selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya.

Kebaikan upah menurut satuan hasil adalah:

- a) Pekerja yang rajin akan mendapatkan upah yang tinggi dari pada pekerja yang malas.
- b) Pekerja berusaha mendapatkan prestasi kerja, sehingga menguntungkan perusahaan karena hasil produksi meningkat.

Keburukan dari upah menurut satuan hasil adalah:

- a) Kualitas barang yang dihasilkan turun karena pegawai bekerja dengan tergesa-gesa.

b) Keinginan pegawai untuk mendapatkan upah yang besar menyebabkan ia bekerja terus-menerus yang pada akhirnya mempengaruhi kesehatan bagi pekerja.

3) Upah menurut borongan

yaitu suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan system borongan cukup rumit, lama mengerjakannya serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya (Rivai, 2004: 376).

c. Bentuk-bentuk dan komponen upah

Bentuk upah yang dijumpai dalam system pengupahan di berbagai perusahaan adalah:

1) Upah dalam bentuk uang

Upah dalam bentuk uang merupakan sesuatu yang sangat menggembirakan bagi karyawan karena bukan saja mudah dibawa pulang tetapi juga sangat luwes penggunaannya untuk keperluan hidup pekerja atau pegawai beserta keluarga. Struktur upah dalam bentuk uang terdiri dari beberapa komponen, antara lain: upah pokok, tunjangan keluarga, tunjangan anak, tunjangan kemahalan, uang makan, uang transport, uang servis, tunjangan kerajinan, tunjangan pisah keluarga, tunjangan bahaya, dan tunjangan jabatan.

2) Upah dalam bentuk barang

Umumnya upah dalam bentuk ini merupakan barang kebutuhan pokok atau kebutuhan sehari-hari, biasanya dalam bentuk bahan makanan. Upah dalam bentuk ini terkesan kurang praktis sehingga cenderung tidak dipergunakan lagi.

3) Upah dalam bentuk uang dan barang

Pengupahan dalam bentuk ini biasa digunakan pada perusahaan perkebunan. Adapun komponen upah ini antara lain: beras, garam, gula, tekstil, ikan asin dan lain sebagainya. Karena melihat para pekerja tidak lagi kesulitan untuk mendapatkan barang-barang tersebut, maka di beberapa tempat komponen upah dalam bentuk barang ini mulai tidak diberikan.

4) Upah dalam bentuk kesempatan untuk menikmati suatu factor produksi.

Pengupahan dalam bentuk ini biasa dijumpai pada pedesaan. Biasanya pamong desa mendapat upah seperti ini, yaitu berupa tanah garapan. Namundemi pembangunan nasional bentuk upah ini ditiadakan (Saksono, 1998: 40-41).

d. Proses pemberian upah

Agar pemberian upah berjalan dengan baik maka ada baiknya jika mengikuti proses-proses dalam pemberian upah yang baik, menurut Moekijat (1999), proses pemberian upah antara lain :

- 1) Upah yang diberikan harus cukup, cukup dalam artian dapat memenuhi kebutuhan hidupnya bahkan untuk keluarganya
- 2) Upah yang diberikan harus adil, artinya upah yang diberikan tergantung pada berat dan ringannya suatu pekerjaan atau tugas dan tanggung jawab yang diberbankan kepada tenaga kerja.
- 3) Upah yang diberikan harus tepat waktu, dengan terlambatnya pemberian upah akan menyebabkan pekerja tersebut merasa tidak puas dan rasa tidak puas tersebut dapat mengakibatkan semangat dan gairah kerja menurun sehingga mempengaruhi produktifitasnya.
- 4) Sistem pembayaran upah harus mudah dipahami dan dilaksanakan, tujuannya yaitu agar pembayaran upah dapat dilakukan dalam waktu yang relatif singkat.

Didalam memberikan upah perlu juga memperhatikan prinsip keadilan. Keadilan bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi sama rata. Keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan dengan penghasilan. Semakin tinggi pengorbanan semakin tinggi penghasilan yang diharapkan. Karena itu pertama yang harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan oleh suatu jabatan, pengorbanan dari suatu jabatan dipertunjukan dari persyaratan-persyaratan (*spesifikasi*) yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Semakin tinggi persyaratan yang diperlukan, semakin tinggi pula penghasilan yang diharapkan. Penghasilan ini ditunjukan dari upah yang diterima.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan pemberian upah adalah imbalan sebagai pengganti jasa yang diberikan kepada seseorang atas jasa yang telah dilakukan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut perundang-undangan dan dibayarkan atas suatu perjanjian kerja. Dalam pemberian upah juga harus melihat kebutuhan hidup karyawan sehingga kebutuhan tersebut bisa terpenuhi, upah yang diberikan harus sesuai dengan hasil kerja mereka, upah yang diberikan harus tepat waktu, dan pemberiannya tidak berbelit-belit. Jadi jika beberapa hal tersebut sudah dirasakan oleh karyawan, maka bukan tidak mungkin semangat kerja mereka akan menjadi lebih tinggi.

3. Pemberian Upah Dalam Perspektif Islam

Menurut Baqir Sharief Qorashi, pengupahan bermakna membayar kompensasi atas apa yang memberi manfaat, entah itu karena suatu pekerjaan atau selainnya”. Allah SWT berfirman dalam QS. At-Taubah: 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Dan katakanlah, ‘bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Depag RI, 2005 : 204).

Surat At-Taubah ayat 105 ini menjelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan kita untuk bekerja dan Allah pasti membalas semua yang telah kita kerjakan. Hal yang paling unik dalam ayat ini adalah penegasan Allah SWT bahwa motivasi atau niat bekerja itu mestilah benar. Sebab kalau motivasi bekerja tidak benar, Allah akan membalas dengan cara memberi azab. Sebaliknya, kalau motivasi itu benar maka Allah akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang kita kerjakan.

Pada masanya, Rosulullah SAW adalah pribadi yang menetapkan upah bagi para karyawannya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab, dan jenis pekerjaan. Proses penetapan gaji pertama kali dalam Islam bisa dilihat dari kebijakan Rasulullah untuk memberikan gaji satu dirham setiap hari kepada Itab Usaid yang diangkat sebagai gubernur Mekkah (Meldona, 2009: 322).

Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah SWT dalam firman-Nya QS. Al-ahqaf : 19.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا^ط وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajad menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan” (Depag RI, 2005 : 505)

Oleh karena itu, upah yang dibayarkan kepada masing-masing pegawai bisa berbeda sesuai dengan jenis pekerjaan serta tanggung jawab yang dipikulnya. Bagi yang sudah berkeluarga, gajinya dua kali lebih

besar dari pegawai yang belum berkeluarga. Hal ini disesuaikan dengan tanggung jawab mereka, karena orang yang sudah berkeluarga harus menanggung nafkah orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya. Lebih lanjut kalau kita lihat hadis Rasulullah SAW tentang upah yang diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa Rasulullah SAW bersabda:

“Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan member pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya)” (HR Muslim). (Didin, 2008: 27)

Dari hadis ini dapat didefinisikan bahwa upah yang sifatnya materi (kompensasi di dunia) mestilah terkait dengan keterjaminan dan kecukupan pangan dan sandang. Perkataan, “harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri)” bermakna bahwa upah yang diterima harus menjamin makan dan pakaian pekerja yang menerima upah.

Dalam hadis yang lain, diriwayatkan dari Mustawrid Bin Syadad Rasulullah SAW bersabda:

“Siapa yang menjadi pekerja bagi kita, hendaklah ia mencarikan istri (untuknya); seorang pembantu bila tidak memilikinya, hendaklah ia mencarikannya untuk pembantunya. Bila ia tidak mempunyai tempat tinggal, hendaklah ia mencarikan tempat tinggal. Abu Bakar mengatakan: Diberitakan kepadaku bahwa Nabi Muhammad SAW bersabda, ‘Siapa yang mengambil sikap selain itu, anak ia adalah seorang yang keterlaluan atau pencuri’” (HR. Abu Daud).

Dalam proses pemberian upah juga harus sesegera mungkin, sebagaimana dalam hadist riwayat Al Baihaqi Rasulullah SAW bersabda, seperti berikut:

“Berikan upah pekerja sebelum keringatnya kering, dan beritahukan upahnya sewaktu ia sedang bekerja” (Al Hasyimi, 1995: 68).

Jadi dari kutipan sabda Rasulullah SAW tersebut bisa ditarik kesimpulan, bahwasanya dalam memberikan upah atau gaji harus menyesuaikan dengan pekerjaan dan tanggung jawab karyawan, selain itu dalam pemberiannya juga harus disegerakan. Karena hal tersebut sangat mempengaruhi sekali terhadap semangat kerja karyawan. Jika perusahaan memperhatikan dan peduli terhadap kelangsungan dan kesejahteraan hidup karyawannya, maka bukan tidak mungkin lagi hal itu akan berdampak positif terhadap perusahaan sendiri.

Prinsip dasar yang digunakan Rasulullah SAW adalah pertengahan, moderat dalam penentuan upah karyawan, tidak berlebih-lebihan atau terlalu sedikit (*proporsional*). Tujuan utama pemberian upah adalah agar para pegawai mampu memenuhi segala kebutuhan pokok hidup mereka. Sehingga, mereka tidak terdorong untuk melakukan tindakan yang tidak dibenarkan untuk sekedar memenuhi nafkah diri dan keluarganya (tindak korupsi).

Dari ayat-ayat Al-Qur'an dan hadis-hadis di atas, maka dapat didefinisikan bahwa upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akhirat (imbalan yang lebih baik).

4. Kepuasan Pemberian Upah

Pada dasarnya karakter dan sifat manusia adalah berbeda-beda, begitu juga dengan masalah kepuasan pemberian upah. Upah yang dirasa kurang adil akan membuat karyawan menunjukkan sikap penolakan yang akan berujung pada tindakan demonstrasi untuk menuntut perusahaan memenuhi tuntutan mereka. Namun ada pula karyawan yang diupah sesuai dengan hasil kerjanya dan kebutuhannya tapi tidak menjamin akan menjadikannya lebih produktif dan menguntungkan bagi perusahaan.

Melihat kompleksitas permasalahan tersebut membuat pihak HRD atau personalia harus lebih konsentrasi menangani permasalahan tersebut, karena bagaimanapun juga yang menentukan besar kecilnya upah pada masing-masing karyawan dan yang lebih dekat dengan karyawan adalah pihak HRD atau personalia. Orang akan merasakan puas atau tidak puas itu tergantung pada apakah ia merasakan adanya keadilan atas situasi dan kondisi tertentu pada dirinya (Heresy, 1996: 79).

Mengukur kepuasan pemberian upah karyawan memang sangat sulit, namun hal itu bisa dilakukan dengan melihat situasi dan kondisi dari sikap suka atau tidak suka terhadap keadaan. Artinya, puas atau tidak puasnya karyawan akan terlihat dari perilaku dan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan, jika menurun maka pihak HRD seharusnya cepat melakukan identifikasi sebelum terjadi permasalahan yang nantinya akan menjadi tambah rumit.

a. Factor-faktor penentu kepuasan pemberian upah

Terdapat beberapa penentu kepuasan pemberian upah, antara lain:

- 1) Keadilan upah, mengacu pada berapa upah yang diyakini seseorang pantas ia dapatkan dalam hubungannya dengan berapa upah yang orang lain pantas dapatkan. Orang cenderung menentukan beberapa besar upah yang pantas mereka dan orang lain peroleh dengan membandingkan apa yang mereka berikan kepada organisasi dengan apa yang mereka dapatkan dari organisasi.
- 2) Tingkat upah, orang membandingkan tingkat upah dengan apa yang mereka yakini semestinya terima. Mereka akan merasa puas jika tingkat upah yang semestinya sebanding dengan tingkat upah aktual, atau sebaliknya tidak puas jika tingkat upah aktual lebih kecil dari tingkat semestinya.
- 3) Praktek administrasi upah, karyawan harus merasakan bahwa organisasi memperhatikan kepentingan mereka dan juga kepentingannya sendiri. Jadi perusahaan harus bisa menjaga kepercayaan dan konsistensi. Tanpa kepercayaan dan konsistensi, kepuasan terhadap bayaran akan menurun dan bayaran akan menjadi keluhan tanpa memandang persoalan sesungguhnya (Jackson dan susan, 1996: 125-126).

Jadi jelas dimana untuk menjaga kepuasan itu sendiri harus memperhatikan keadilan dalam pemberian upah, tingkat upah harus sesuai dengan jasa yang sudah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan, dan menumbuhkan rasa kepercayaan dalam diri karyawan. Jika karyawan merasa telah diperlakukan tidak adil, maka mereka akan bereaksi dengan berbagai macam cara, seperti: memundurkan diri, memunculkan tindakan negatif, mengadu pada orang lain atau rekan kerja (Jackson dan Susan, 1996: 83).

Menurut Handoko, (2001: 26) umumnya karyawan akan merasa puas jika upah dapat dirasakan adanya empat hal, antara lain: 1) kedudukan (posisi) 2) Kesesuaian upah, 3) Banyaknya hasil produksi, dan 4) Presensi.

1) Kedudukan (posisi): merupakan suatu jabatan yang selalu dimiliki oleh sekumpulan orang yang berada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dalam suatu perusahaan posisi akan menentukan pihak personalia dalam menentukan besar kecilnya upah yang harus diberikan pada karyawan sesuai dengan posisinya masing-masing. Kedudukan akan selalu dikaitkan dengan permasalahan dan memperhitungkan pada tingkat pendidikan, skill, dan masa kerja karyawan dalam perusahaan.

2) Kesesuaian upah (Equity): merupakan sesuatu yang selalu dipermasalahkan pada setiap perusahaan, pada dasarnya setiap karyawan menginginkan bayaran yang tinggi tanpa harus melihat

kemampuan dari pada perusahaan tersebut. Namun karyawan akan melakukan demo jika upah yang diterima dirasa tidak sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan. Karyawan cenderung membandingkan pada tingkat bayaran karyawan pada perusahaan lain, jika ia merasa bayarannya lebih rendah atau sedikit maka secara otomatis dia akan berontak dan melakukan sebuah perlawanan. Umumnya karyawan ingin dibayar sesuai dengan tingkat kesulitan kerja dan produktivitas kerjanya.

- 3) Banyaknya hasil produksi: semakin meningkatnya pendapatan perusahaan sudah barang tentu harus diimbangi dengan manajemen yang baik dan dibarengi pula oleh tingginya hasil produksi. Banyaknya hasil produksi akan memicu perusahaan dalam mencapai target. Hal ini dapat dicapai dengan cara meningkatkan hasil produksi dengan mengurangi kerusakan pada hasil produksi atau yang biasa disebut dengan cacat kerja.
- 4) Presensi: Kehadiran kerja karyawan merupakan salah satu sikap yang menjadi penentu setiap perusahaan ataupun organisasi dalam memberikan dan menentukan masalah upah kepada karyawan. Sehingga presensi kerja karyawan memiliki ketentuan terhadap karyawan diantaranya yaitu harus datang tepat waktu, teliti dalam bekerja dan tanggung jawab. Jika hal tersebut dapat terealisasi maka dapat dipastikan hal tersebut dapat memicu pada minimnya cacat kerja atau terjadinya kerusakan pada hasil produksi yang akhirnya membuat

pihak perusahaan rugi. Semakin tinggi kerusakan yang dilakukan karyawan, maka semakin tinggi pula angka kerugian yang dialami perusahaan.

Jadi dari penjelasan di atas bisa diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan kepuasan pemberian upah adalah suatu sikap suka atau tidak suka terhadap besar kecilnya upah yang diterima sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan yang dinilai dari kedudukan (posisi), kesesuaian upah, banyaknya hasil produksi dan presensi.

b. Teori-teori kepuasan

Teori kepuasan ini mendasarkan pendekatannya atas factor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu. Ada factor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan seseorang dan apa yang mendorong semangat bekerja seseorang.

Hal yang memotivasi semangat kerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan baik materi ataupun non materi yang diperolehnya sebagai imbalan atau balas jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Bila kompensasi materi atau non materi yang diterimanya semakin memuaskan, maka bukan tidak mungkin

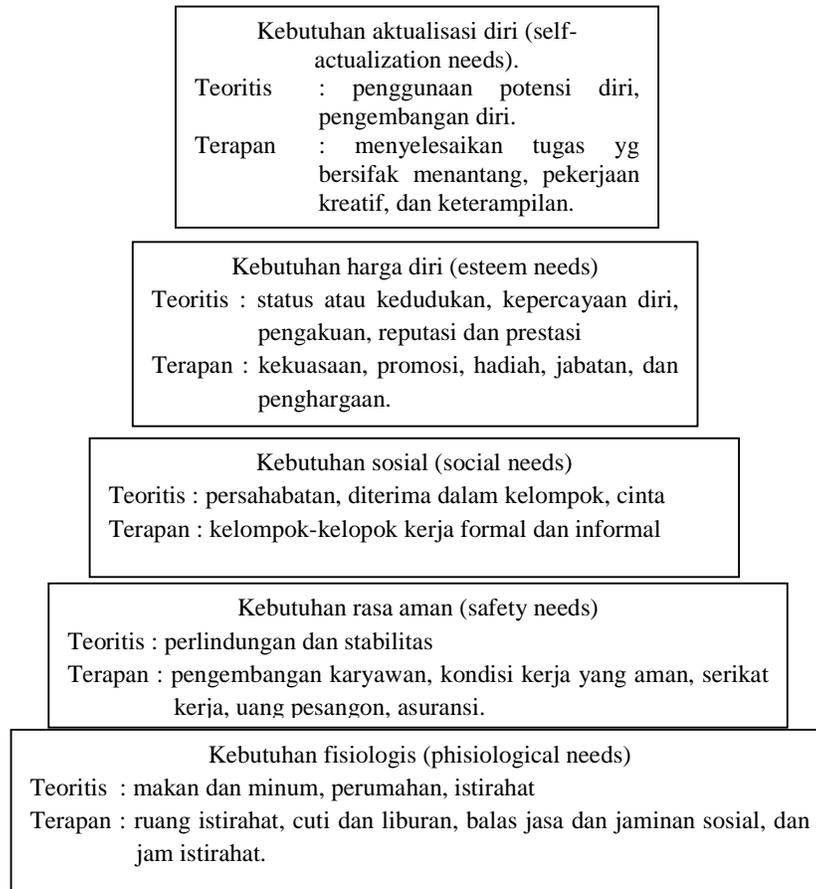
semangat kerja, komitmen, dan prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat (Cherington. 1995: 402).

1) Hirarki kebutuhan maslow

Setiap manusia mempunyai needs (kebutuhan, dorongan, instrinsik dan ekstrinsik faktor), yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Dengan kenyataan ini, kemudian Maslow (1954), membuat *Need Hierarchy Theory* untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut. Menurut Maslow (dalam As'ad, 2004: 48), kebutuhan-kebutuhan manusia itu dapat digolongkan dalam lima tingkatan. Adapun kelima tingkatan tersebut adalah *Physiological Needs*, *Safety Needs*, *Esteem Needs* dan *Need For Self Actualization*.

Menurut Maslow (dalam As'ad, 2003: 67), mengatakan seseorang berperilaku atau bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi maka kebutuhan tingkat kedua muncul menjadi yang utama dan begitu juga seterusnya sampai pada tingkat kelima. Hal tersebut akan ditunjukkan dalam gambar dibawah ini:

tabel 2.1
Hirarki kebutuhan maslow



Proses diatas menunjukkan bahwa kebutuhan-kebutuhan saling tergantung dan saling menopang. Kebutuhan yang telah terpenuhi akan berhenti menjadi motivasi utama dari perilaku dan diganti ke kebutuhan-kebutuhan selanjutnya yang mendominasi. Teori Maslow ini banyak berguna bagi manajer dalam usaha memotivasi karyawan paling tidak untuk dua hal. Pertama, teori ini dapat dipergunakan untuk memperjelas dan memperkirakan tidak hanya perilaku individu tetapi juga perilaku kelompok dengan

melihat rata-rata kebutuhan yang menjadi motivasi mereka. Kedua, teori ini menunjukkan bahwa bila tingkat kebutuhan terendah relatif terpenuhi, faktor tersebut akan berhenti menjadi motivator penting dari perilaku tetapi dapat menjadi sangat penting bila mereka menghadapi situasi khusus, seperti disingkirkan, diancam, dan dibuang (Handoko, 2003: 257).

2) Teori pengharapan

Teori pengharapan menyatakan bahwa perilaku kerja karyawan dapat dijelaskan dengan kenyataan para karyawan menentukan terlebih dahulu apa perilaku mereka yang dapat dijalankan dan nilai yang diperkirakan sebagai hasil alternatif dari perilakunya. Contoh, bila seorang karyawan mengharapkan bahwa menyelesaikan pekerjaan pada waktunya akan memperoleh penghargaan, maka dia akan dimotivasi untuk memenuhi sasaran tersebut.

Menurut Viktor Vroom (dalam Handoko, 2003: 263), orang termotivasi untuk bekerja bila mereka : a) mengharap usaha-usaha yang ditingkatkan akan mengarah ke balas jasa tertentu, b) menilai balas jasa sebagai hasil dari usaha-usaha mereka. Jadi dari sudut pandang manajer, menghasilkan rumusan sebagaimana berikut :

tabel 2.2
Rumusan teori pengharapan

Motivasi =	Pengharapan bahwa peningkatan usaha akan mengarah ke peningkatan balas jasa (upah).	X	Penilaian individu terhadap balas jasa sebagai hasil dari usaha-usahanya.
------------	---	---	---

Teori ini mengandung kesulitan dalam penerapannya. Tetapi penemuan-penemuan sejenis lainnya menunjukkan konsistensi dalam hal adanya pengaruh sebab akibat antara pengharapan, prestasi dan penghargaan (balas jasa) seperti pengupahan dan kenaikan pangkat.

3) Teori keadilan

Teori ini dikembangkan oleh Adams. Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah mereka merasakan adanya keadilan atau tidak atas situasinya. Teori ini mengemukakan bahwa orang akan selalu cenderung membandingkan antara:

- a) Masukan-masukan yang mereka berikan pada pekerjaannya dalam bentuk pendidikan, pengalaman, usaha yang dilakukan (*input*), dengan
- b) Hasil-hasil yang mereka terima, seperti juga mereka membandingkan balas jasa yang diterima karyawan lain dengan yang diterima dirinya untuk pekerjaan yang sama (Handoko, 2003: 267).

Inti dari teori ini adalah terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dan imbalan yang diterima. Artinya apabila seorang karyawan mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi, yaitu, seseorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar, atau Mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Siagian, 2007: 291).

Jadi, dari uraian di atas bisa diambil kesimpulan bahwasanya karyawan akan selalu membandingkan apa yang telah diperoleh dengan apa yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Notabene karyawan akan merasa puas jika upah yang diterimanya sesuai dengan apa yang telah mereka berikan kepada perusahaan, begitu juga sebaliknya, karyawan akan merasakan ketidakpuasan jika upah yang diterimanya tidak sesuai dengan hasil kerjanya. Pada umumnya ketidakpuasan terhadap apa yang diterimanya akan menyebabkan penurunan terhadap semangat kerjanya sehingga karyawan cenderung mengurangi intensitas kerjanya.

B. Semanga Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja dalam organisasi sering dianggap sebagai suatu yang sudah lazim atau wajar, sehingga terkesan kurang diperhatikan. Semangat kerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan karena berhubungan langsung dengan seluruh rangkaian kegiatan manajemen dan operasional perusahaan. Dalam hal ini, kompensasi yang diberikan kepada karyawan diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, dengan demikian maka diharapkan produktifitas perusahaan juga akan meningkat.

Menurut Alexander Leighten, semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama menekankan dengan tegas hakikat saling berhubungan dari satu kelompok dengan keinginan yang nyata untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen menunjukkan caranya untuk sampai kepada tujuan melalui disiplin bersama (Moekijat, 1999: 131).

Semangat kerja dapat dilihat dari adanya kesenangan dan kegairahan dalam bekerja serta timbulnya rasa puas dalam diri karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Dalam kaitannya dengan hal ini, Nitisemito (1992:160) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat terselesaikan, kerusakan pada produk dapat

dikurangi, absensi dapat diperkecil, serta dapat mengurangi perputaran karyawan.

Mengacu pada beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja dapat diartikan sebagai kemauan atau kesediaan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

2. Aspek Semangat Kerja

Aspek-aspek Semangat Kerja menurut Sugiyono (2004), aspek-aspek semangat kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa segi, yaitu:

- a. Disiplin yang tinggi. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja giat dan dengan kesadaran mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan
- b. Kualitas untuk bertahan. Menurut Alport orang yang mempunyai semangat kerja tinggi, tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran yang timbul dalam pekerjaannya. Hal ini berarti bahwa orang tersebut mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik. Hal ini dapat meningkatkan kualitas seseorang untuk bertahan.
- c. Kekuatan untuk melawan frustasi. Seseorang yang mempunyai semangat kerja tinggi tidak memiliki sikap yang pesimistis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.
- d. Semangat berkelompok. Adanya semangat kerja membuat karyawan lebih berfikir sebagai “ kami “ daripada sebagai “ saya “. Mereka akan

saling tolong menolong dan tidak saling bersaing untuk saling menjatuhkan.

Jadi, berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwasanya semangat kerja memiliki beberapa aspek dimana aspek-aspek tersebut menunjukkan adanya semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja karyawan akan dinyatakan tinggi apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, kualitas untuk bertahan, kekuatan untuk melawan frustrasi, dan semangat berkelompok.

3. Indikasi Turunnya Semangat Kerja

Turunnya semangat kerja karyawan akan menimbulkan permasalahan yang kompleks bagi lingkungan karyawan maupun bagi keseluruhan organisasi perusahaan. Menurut Nitisemito (1991: 161) indikasi turunnya semangat kerja dapat dilihat dari:

a. Rendahnya produktivitas karyawan

Rendahnya produktivitas ini dapat terjadi karena kemalasan, penundaan terhadap pekerjaan yang disebabkan oleh semangat kerja yang menurun.

b. Tingkat absensi yang tinggi

Tingginya tingkat absensi karyawan merupakan salah satu indikasi turunnya semangat kerja karyawan. Umumnya, jika semangat kerja menurun, mereka akan malas untuk datang setiap hari ke tempat kerja.

c. Tingkat kerusakan yang tinggi

Tingginya tingkat kerusakan menunjukkan kurangnya perhatian terhadap pekerjaan, terjadinya kecerobohan dalam bekerja dan lain sebagainya. Akan tetapi, meningkatnya kerusakan tidak selamanya karena semangat kerja yang menurun melainkan juga karena faktor lain seperti kerusakan mesin dan peralatan, kesalahan pembeian bahan baku, dan kesalahan penyimpanan. Tapi, hal tersebut tidak menutup kemungkinan bahwa tingginya tingkat kerusakan juga merupakan indikasi menurunnya semangat kerja.

d. Tingkat perpindahan buruh yang tinggi

Meningkatnya keluar masuk karyawan disebabkan karena ketidak senangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Selain dapat menurunkan produktivitas, hal tersebut juga mempengaruhi kelangsungan jalannya perusahaan.

e. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan terwujud dalam bentuk ketidak tenangan kerja, munculnya keluhan kesah dan sebagainya.

f. Pemogokan

Pemogokan merupakan perwujudan dari ketidak pastian dari para pekerja. Hal ini juga merupakan indikasi menurunnya semangat kerja.

Sedangkan menurut Moekijat (1999: 145), semangat kerja yang rendah seperti:

- a. Kekurangan perhatian
- b. Kelelahan
- c. Keadaan yang membosankan
- d. Pemogokan
- e. Keluhan
- f. Tingkat kehadiran yang tinggi
- g. Kurangnya kedisiplinan
- h. Pengurangan jumlah produksi.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa turunnya semangat kerja karyawan akan berdampak pada rendahnya produktivitas kerja, kerusakan yang tinggi, tingkat absensi semakin meningkat, dan memicu terjadinya perpindahan buruh yang bisa memicu turunnya produktivitas dan mempengaruhi kelangsungan jalannya perusahaan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya, perusahaan dituntut untuk selalu mengetahui dan memperhatikan karyawannya dengan baik. Mengingat pentingnya semangat kerja karyawan dalam perusahaan, maka perusahaan harus benar-benar memahami dan menerapkan cara-cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dengan baik demi tercapainya tujuan perusahaan.

4. Indikator-Indikator Semangat Kerja

Pemberian upah yang adil dan sesuai akan menimbulkan kepuasan pada setiap karyawan yang kemudian mendasari timbulnya semangat kerja karyawan. Semangat kerja karyawan akan membawa pengaruh lain seperti sikap dan perilaku yang sesuai dengan peraturan perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat diukur melalui beberapa faktor, Anoraga dan Suyati (1995:76) menyatakan bahwa semangat kerja dapat diukur melalui indikator-indikator : a. Disiplin kerja, b. Kerjasama, dan c. Kegairahan kerja.

a. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2002: 291).

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi (Simamora, 2004: 610).

1) Pentingnya disiplin kerja

Mengingat disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang harus mendapat perhatian dalam suatu organisasi, maka melalui disiplin diharapkan para pegawai mendapatkan motivasi moral untuk mengejar tujuan dengan sepenuh hati (Madigan, 1990: 92).

Disiplin bisa dikatakan sebagai urat organisasi, sebagai pelekat yang melekatkan beberapa bagian menjadi satu. Disiplin yang baik memungkinkan hubungan antara pimpinan dengan bawahan menjadi efektif, mendorong kerja sama dan membangun kebanggaan kelompok.

Menurut Handoko (2001: 145), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional, terdapat dua tipe pendisiplinan yaitu preventif dan korektif. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para karyawan guna untuk mengikuti berbagai standar aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Adapun sasaran pokoknya adalah mendorong disiplin diri diantara para karyawan, dengan cara ini karyawan amejaga disiplin diri mereka bukan karena semata-mata karena dipaksa manajemen. Sedangkan disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan.

Menurut Nitisemito (1992:199), menyatakan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Simamora (2004:610),

disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin berhubungan erat dengan sikap, tingkah laku atau perbuatan dan ketaatan pada peraturan ataupun pada pimpinan. Moekijat (1999:138) mengemukakan ada hubungan antara disiplin kerja dengan semangat kerja yang tinggi seperti pendapatnya: Apabila pegawai merasa bahagia dalam pekerjaannya, maka mereka pada umumnya memiliki disiplin kerja, sebaliknya apabila moral kerja atau semangat kerja mereka rendah, maka mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik.

2) Indikasi turunnya disiplin kerja

Indikasi disiplin kerja penting untuk diketahui oleh pihak atasan dalam organisasi, karena pengetahuan tentang indikasi ini akan mendorong atasan untuk segera mengambil tindakan yang dirasa perlu untuk menghindari pelaksanaan pekerjaan yang tidak efisien. Terdapat beberapa indikasi turunnya disiplin kerja, yaitu: tingkat absensi naik, semangat kerja menurun, rendahnya tingkat produktivitas kerja, tidak efisien dalam menggunakan waktu dan biaya, tingkat kerusakan barang atau peralatan sangat tinggi, dan penacapaian tujuan terhambat.

Berdasarkan uraian di atas jelas sekali bahwa dengan disiplin kerja yang rendah besar sekali pengaruhnya terhadap pelaksanaan kegiatan yang dilakukan. Oleh karena itu, masalah kedisiplinan harus selalu mendapat perhatian karena akan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan.

3) Cara menciptakan disiplin kerja

Untuk menciptakan disiplin kerja ialah dengan cara selalu memenuhi kebutuhan-kebutuhan atau keinginan-keinginan pegawai. Hal tersebut dikemukakan oleh Terry, berkaitan dengan keinginan pegawai antara lain:

- a) Kepastian, setiap pegawai menginginkan kepastian secara menetap. Pegawai perlu mendapat kepastian bahwa ia tidak akan diberhentikan dari pekerjaannya.
- b) Kesempatan untuk mengutarakan pikiran dan pengembangan. Pada umumnya pegawai ingin didengarkan pendapat-pendapatnya mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaannya. Pegawai juga ingin mencapai kemajuan, mencapai setatus dan harga diri yang wajar.
- c) Keterangan-keterangan mengenai apa yang sudah terjadi. Wajar jika pegawai ingin mengetahui sesuatu yang sedang terjadi, misalnya mengenai mengapa suatu pekerjaan itu penting, perubahan-perubahan apa yang sedang terjadi dan keterangan-

keterangan lainnya. Pegawai ingin merasakan bahwa dirinya termasuk anggota bagian timnya.

d) Pembayaran yang adil. Pegawai ingin upah sebanding dengan hasil pekerjaan mereka (Simamora, 2006: 42).

4) Kriteria kedisiplinan kerja

Pada intinya, kedisiplinan dalam bekerja dapat dicapai apabila semua peraturan yang ditegakkan oleh perusahaan ditaati oleh seluruh karyawan. Anoraga dan Suyati (1995:77) mengemukakan beberapa kriteria untuk mengukur disiplin kerja yang baik, yaitu:

- a) Kepatuhan karyawan pada jam-jam kerja
- b) Kepatuhan karyawan pada perintah atasan, serta taat pada peraturan dan tata tertib yang berlaku
- c) Penggunaan dan pemeliharaan bahan-bahan atau alat-alat perlengkapan kantor dengan hati-hati
- d) Bekerja dengan mengikuti cara-cara yang ditentukan perusahaan.

Jadi, dari uraian di atas jelas sekali bahwa yang dimaksud dengan kedisiplinan seorang pegawai tidak hanya menyangkut ketepatan pegawai untuk datang dan pulang tepat pada waktu saja, melainkan juga tentang bagaimana pegawai mematuhi peraturan yang ada diorganisasi atau perusahaan, dan tidak hanya itu saja, kedisiplinan juga menyangkut kehati-hatian dalam menggunakan

bahan-bahan atau perlengkapan dan bekerja mengikuti cara yang sudah ditentukan.

b. Kerjasama

Kerjasama adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama secara teratur oleh lebih dari satu orang yang menimbulkan akibat yang sebetulnya tidak akan terjadi kalau dikerjakan oleh masing-masing individu. Kerjasama juga diartikan sebagai keadaan dimana bekerja bersama-sama yang selaras dan tepat untuk memperoleh kegunaan sebesar-besarnya dari semua factor produksi dan mendatangkan kemanfaatan bagi semua anggota untuk usaha (Poerwono, 1995: 125).

Dari definisi di atas dapat dimengerti bahwa melalui kerjasama dapat diciptakan keselarasan hubungan antar karyawan, kelompok atau pun organisasi. Kerjasama dalam suatu pekerjaan sangatlah perlu sekali karena tidak dapat dipungkiri bahwa dengan adanya kerjasama dalam suatu kelompok atau tim, kohesivitas mereka pada tujuan akan mengikat dan keberanian mereka untuk mempertahankan tujuan itu serta mengambil tindakan-tindakan yang diperlukan jauh lebih tinggi. Makin tinggi tingkat kerjasama, maka akan semakin besar pula tingkat kekuatan suatu kelompok untuk bekerja bersama-sama dalam mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kerjasama adalah bekerja secara bersama-sama yang mengarah pada satu tujuan dan mendatangkan kemanfaatan bagi masing-masing individu.

1) Sikap kerjasama

Untuk melakukan kerjasama yang baik maka setiap individu harus mempunyai kompensasi interpersonal secara baik, yaitu kemampuan seorang individu untuk melakukan komunikasi yang efektif. Kerjasama yang baik antara pimpinan dengan karyawan dan karyawan dengan karyawan dalam suatu organisasi akan mempercepat tujuan yang telah ditetapkan. Anoraga dan Suyati (1995:76) menyatakan bahwa di dalam suatu perusahaan, kerjasama dapat dilihat dari:

- a) Kesiediaan para karyawan untuk bekerjasama dengan teman-teman satu kerjaan atau pun dengan atasan yang didasarkan untuk mencapai tujuan bersama.
- b) Kesedian untuk saling membantu diantara teman-teman satu kerjaan sehubungan dengan tugas-tugasnya.

Jadi, dari pendapat di atas, maka kerjasama dapat dibagi dalam beberapa bentuk kerja sama, antara lain:

a) Hubungan dengan atasan

Yang dimaksud hubungan dengan atasan disini adalah berkaitan dengan hubungan karyawan dengan atasannya, dimana

karyawan bersedia mematuhi perintah dari atasannya untuk tercapainya tujuannya bersama.

b) Hubungan dengan teman kerja

Yang dimaksud dengan hubungan dengan teman kerja disini adalah hubungan yang terjadi dengan rekan kerja yang sederajat. Hubungan ini biasanya berupa saling membantu serta saling menghargai satu sama lainnya.

c. Kegairahan kerja

Kegairahan kerja diperlihatkan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan atau kesenangan yang mendalam dalam melaksanakan pekerjaan (Anoraga dan Suyati, 1995:77). Semangat kerja karyawan dapat diukur melalui kegairahan kerja, karena kegairahan kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap semangat kerja. Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Nitisemito (1992:160), bahwa kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh kegairahan kerja, tetapi kegairahan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja.

Kegairahan kerja seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dapat dilihat dengan:

- 1) Jika melakukan pekerjaan dengan senang hati,
- 2) Tidak mengeluh,

3) Kerja dengan puas dan saling membantu.

Kegairahan kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan kelangsungan hidup organisasi. kegairahan kerja berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan, produktifitas, dan akhirnya mencakup pencapain tujuan organisasi.

Mengacu pada pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwasanya yang dimaksud dengan semangat kerja dapat diartikan sebagai kemauan dan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih disiplin, mampu bekerjasama, dan penuh gairah dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

5. Semangat Kerja Dalam Perspektif Islam

Psikologi memandang semangat kerja sebagai motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan penuh rasa tanggung jawab serta dapat tercapai tujuan organisasi yang diharapkan. Sedangkan dalam dalam perspektif agama, semangat kerja adalah perilaku atau perbuatan manusia yang merupakan gambaran tentang dirinya sebagai individu yang dianggap baik atau buruk

Setiap perbuatan manusia menjadi sebuah dasar tentang keperibadian individu tersebut, sehingga dalam Islam tidak hanya dinilai pada hasil perbuatannya atau ketika melakukan perbuatan tersebut, akan tetapi Islam juga memberikan terhadap niat seseorang sebelum melakukan perbuatannya tersebut, karena Islam memandang semangat

kerja sebagai gambaran umum tentang amal perbuatan manusia yang didasarkan atas niatnya. Sebagaimana firman Allah dalam surat Al-Baqarah : 110, yaitu:

وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَمَا تُقَدِّمُوا لِأَنفُسِكُمْ مِّنْ خَيْرٍ تَجِدُوهُ عِنْدَ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿١١٠﴾

Artinya: “Dan dirikanlah shalat dan tunaikanlah zakat, dan kebaikan apa saja yang kamu usahakan bagi dirimu, tentu kamu akan mendapatkan pahala-Nya pada sisi Allah. Sesungguhnya Allah Maha Melihat apa-apa yang kamu kerjakan” (Depag RI, 2005: 18).

Ayat diatas menjelaskan bahwa setiap manusia akan selalu berusaha untuk dapat mengerjakan dan menyelesaikan setiap bentuk tugas serta kewajibannya dimanapun ia bekerja. Hal ini merupakan sebuah gambaran dalam ilmu Psikologi industri dan organisasi untuk lebih memperhatikan motivasi kerja karyawan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Individu dianjurkan untuk mengerjakan kebahagiaan akhirat tetapi juga harus diimbangi untuk selalu berusaha mendapatkan kebahagiaan dunia dengan cara bekerja keras. Sebagaimana firman Allah dalam Al-qur'an surat Al-Qashash: 77, yaitu:

وَأَبْتَغِ فِي مَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَتَّبِعِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾



Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada

orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan” (Depag RI, 2005: 395).

Ayat di atas menjelaskan tentang bagaimana orang harus bekerja keras untuk mendapatkan kebahagiaan baik di dunia dan akhiratnya, dan selalu berbuat baik pada sesama. Artinya, untuk mendapatkan kebahagiaan di dunia manusia harus bekerja keras dan tidak melupakan kebahagiaan akhirat dengan berekal amal kebaikan seperti berbuat kepada sesama, mampu bekerja sama, saling tolong menolong dan tidak membuat kerusakan di dunia.

Berdasarkan uraian ayat-ayat di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa semangat kerja adalah kemampuan dan kemauan setiap individu atau kelompok dalam organisasi untuk disiplin dalam bekerja, saling bekerjasama, dan penuh rasa kegairahan terhadap pekerjaannya.

C. Hubungan Kepuasan Pemberian Upah Dengan Semangat Kerja.

Menurut perspektif islam, pengelolaan upah mempunyai peran yang sangat penting dalam organisasi atau perusahaan yang memiliki puluhan atau bahkan ribuan karyawan. Kepuasan pemberian upah pada karyawan memiliki pengaruh penting terhadap semangat kerja karyawan, agar produktifitas serta tanggung jawab terhadap pekerjaannya berjalan secara maksimal. Dalam konteks kerja, karyawan akan melaksanakan tanggung jawab dengan maksimal jika harapan karyawan dengan perusahaan dapat

terpenuhi, artinya tidak ada salah satu pihak yang merasa dirugikan, dan karyawan akan berusaha untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan jika perusahaan mau memenuhi kebutuhan karyawan sesuai dengan kesepakatan awal dalam pengupahan. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat Al- Ankabuuat ayat 6:

وَمَنْ جَاهَدَ فَإِنَّمَا يُجَاهِدُ لِنَفْسِهِ إِنَّ اللَّهَ لَغَنِيٌّ عَنِ الْعَالَمِينَ ﴿٦﴾

Artinya: Dan barangsiapa yang berjihad, maka sesungguhnya jihadnya itu adalah untuk dirinya sendiri. Sesungguhnya Allah benar-benar Maha Kaya (tidak memerlukan sesuatu) dari semesta alam. (Depag RI, 1997: 38).

Dalam ayat 69 pada surat yang sama (Al- Ankabuuat) juga dijelaskan:

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ ﴿٦٩﴾

Artinya: Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhoan) kami, benar-benar akan kami tunjukan kepada mereka jalan-jalan kami. Dan sesungguhnya Allah SWT benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik. (Depag RI, 1997: 111).

Begitu juga dalam surat Al- Hajj ayat:77

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اٰرْكَعُوْا وَاَسْجُدُوْا وَاَعْبُدُوْا رَبَّكُمْ وَاَفْعَلُوْا الْخَيْرَ لَعَلَّكُمْ

تُفْلِحُوْنَ ﴿٧٧﴾

Artinya: hai orang-orang yang beriman, ruku'lah kamu, sujudlah kamu, sembahlah tuhanmu dan perbuatlah kebajikan, supaya kamu mendapat kemenangan. (Depag RI, 1997: 121).

Dari kutipan ayat-ayat diatas jelas sekali dimana seseorang akan mendapatkan apa yang mereka inginkan sesuai dengan perbuatan mereka.

Begitu pula halnya dengan pemberian upah pada karyawan. Mereka akan

mendapatkan upah sesuai dengan hasil kerjanya. Menurut Simamora (2006: 214) mengatakan bahwa karyawan normalnya dibayar setara dengan kualifikasi yang relevan dengan pekerjaan dan jumlah orang dalam angkatan tenaga kerja yang memiliki kualifikasi ini. Upah juga ditentukan dengan prestasi dan upaya yang dibutuhkan untuk melaksanakan sebuah pekerjaan dan tingkat penilaian terhadap pekerjaan oleh organisasi atau perusahaan. Sehingga akan mempengaruhi terhadap semangat kerja dan produktifitas kerjanya.

Kebutuhan karyawan akan pendapatan dan keinginan mereka, diperlukan secara wajar oleh organisasi membuat program kompensasi menjadi semakin vital bagi departemen sumber daya manusia. Upah merupakan bagian terkecil dari faktor pendukung terhadap nilai produktifitas perusahaan. Upah merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Manakala pemberian upah dikelola secara benar dan adil, maka akan membantu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya, memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Strauss (1986: 322), bahwa program upah yang baik akan meningkatkan moral perorangan dan mengurangi pergesekan antar kelompok.

Meskipun upah bukan merupakan satu-satunya factor yang berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, akan tetapi diyakini bahwa upah merupakan salah satu factor penentu dalam menimbulkan kepuasan

karyawan yang tentu saja akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Upah dapat berperan dalam meningkatkan kepuasan dan semangat kerja karyawan jika pemberian upah dirasa layak dengan kemampuan dan produktivitas kerja, berkaitan dengan prestasi kerja, dan menyesuaikan dengan kebutuhan individu. Kondisi-kondisi tersebut akan meminimalkan ketidakpuasan diantara para karyawan, mengurangi penundaan pekerjaan, dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Jika pekerja merasa bahwa usahanya tidak dihargai, maka prestasi karyawan akan sangat di bawah kapabilitas (Robbins, 1993: 647).

tabel 2.3
Pengaruh keadilan upah

Keadilan upah	←Kepuasan→	semangat kerja tinggi
Ketidakadilan	←Ketidakpuasan→	Semangat kerja rendah

Gambar diatas menjelaskan bahwa karyawan yang mendapatkan kepuasan upah akan melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Dalam banyak kasus kepuasan upah memang memiliki hubungan yang positif terhadap semangat kerja yang tinggi. Jika hal tersebut dinilai adil maka kepuasan tersebut akan berdampak pada semangat kerja dan produktivitas yang lebih tinggi. Namun, bila kepuasan dinilai gagal maka semangat kerja dan tingkat prestasi serta produktivitas karyawan akan semakin rendah.

Dari uraian di atas, dapat diduga bahwa jika semakin puas karyawan terhadap pemberian upah, maka karyawan akan semakin tinggi tingkat

semangat kerjanya. Begitu juga sebaliknya, jika semakin rendah maka semangat kerja karyawan akan semakin rendah juga akibat rasa kecewa dan kurangnya penghargaan serta pemenuhan hak karyawan untuk menerima upah sebagai imbalan atas kerja keras terhadap organisasi atau perusahaan. Dengan pemberian uph yang sesuai dengan hasil kerja mereka maka kepuasanpun akan mereka rasakan dan dapat dipastikan pula semangat kerja karyawan akan semakin tinggi yang tercermin dari sikap disiplin, mampu bekerja sama, dan memiliki kegairahan dalam bekerja.

Kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini adalah bahwa semangat kerja karyawan sangat ditentukan oleh pemberian upah yang diterima. Pemberian upah yang dirasa kurang adil yang diberikan oleh perusahaan akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan terhadap upah atau pun insentif yang secara psikologis akan berdampak pada berkurangnya rasa menyatu terhadap pekerjaan dan menurunnya semangat kerja sehingga produktivitas kerja karyawan pun ikut menurun. Apabila hal ini dibiarkan berlarut-larut maka akan mengakibatkan kemunduran pada prestasi kerja karyawan yang pada akhirnya akan berdampak pada kerugian perusahaan.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang sedang dihadapi. Sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Sugiyono (2004:51) bahwa: Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian

biasanya disusun dalam bentuk kalimat Tanya. Ada dua jenis hipotesis yang digunakan dalam suatu penelitian yaitu hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan adanya pengaruh variabel X terhadap variabel Y, dan hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak adanya pengaruh variabel X terhadap variabel Y (arikunto, 2000: 65).

Berdasarkan rumusan dan kajian teori maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Alternatif (H_a)

Menyatakan bahwa ada pengaruh kepuasan pemberian upah terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok AA Buring Malang.

2. Hipotesis Nol (H_0)

Menyatakan bahwa tidak ada pengaruh kepuasan pemberian upah terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok AA Buring Malang.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti menarik hipotesis bahwa semakin baik pengelolaan pemberian upah maka semakin tinggi semangat kerja karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok AA Buring Malang. Begitu juga sebaliknya, semakin buruk pengelolaan pemberian upah maka semakin kecil pula semangat kerja karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok AA Buring Malang.

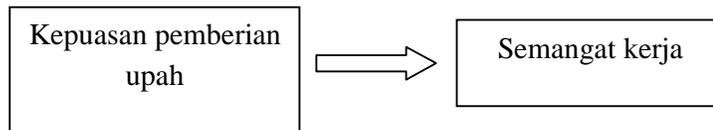
BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah termasuk penelitian lapangan (*Field Research*) (Azwar Saifuddin, 2001: 21) artinya sebuah studi penelitian yang mengambil data autentik secara obyektif atau studi lapangan. Sedangkan pendekatan yang peneliti pergunakan adalah pendekatan kuantitatif yang lebih menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Dan pada dasarnya pendekatan kuantitatif ini peneliti lakukan dalam rangka pengajuan hipotesis dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan akan diperoleh signifikan hubungan antara variabel yang sedang penulis teliti.

B. Klasifikasi Variabel



Variabel adalah sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian atau faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti. Adapun variabel dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Variable independent / bebas : Kepuasan pemberian upah.
2. Variable dependent / terikat : Semangat kerja

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Saifudin Azwar,2004). Adapun definisi operasional untuk variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Kepuasan pemberian upah adalah sikap suka atau tidak suka terhadap besar kecilnya pemberian upah karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Adapun indikator dari kepuasan upah terdiri dari kesesuaian upah, banyaknya hasil produksi, dan presensi
2. Semangat kerja adalah kemauan dan kemampuan karyawan baik individu maupun kelompok dalam organisasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih disiplin, mampu bekerjasama, dan penuh kegairahan dalam bekerja demi tercapainya tujuan organisasi

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, Suharsimi, 1993: 102). Atau didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian (Azwar,1998). Populasi juga dapat diartikan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti.

Dari beberapa definisi di atas maka yang disebut populasi adalah subjek yang menjadi sumber pengambilan sampel dalam penelitian.

Populasi yang dimaksud disini adalah keseluruhan karyawan tetap perusahaan rokok AA Buring Malang. Adapun populasi yang ingin penulis teliti adalah karyawan dibagian produksi yang berjumlah 290 orang. Alasan peneliti mengambil populasi dari karyawan bagian produksi karena konsep upah dihubungkan dengan proses pembayaran bagi pekerja produksi dan pemeliharaan.

Sampel adalah sebagian dari subyek penelitian yang dipilih dan dianggap mewakili keseluruhan (Arikunto, 2006: 131). Selanjutnya Arikunto memberikan pedoman mengenai sampel yaitu apabila subyeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika subyeknya lebih dari 100 maka diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih (Arikunto, 2006: 134).

Beberapa alasan dalam pengambilan sampel adalah:

1. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana
2. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data.
3. Lebih mudah dalam penyebaran angket karena sudah ditentukan jumlahnya.

Berpijak pada pendapat tersebut, maka pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah 15% dari populasi yang ada, karena jumlah populasi melebihi 100 yaitu 290 karyawan, berarti $290 \times 15\% / 100 = 43$, jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 43 karyawan.

Dalam penelitian ini, teknik atau pengambilan data yang digunakan adalah *Simple Random Sampling* dimana prinsip dasarnya adalah peneliti memberi hak yang sama kepada setiap subjek untuk memperoleh kesempatan dipilih menjadi sampel (Arikunto, 2006: 134).

Cara pengambilan data yaitu dengan mengambil 15% karyawan Perusahaan Rokok AA Buring Malang secara acak tanpa menentukan karakteristik karyawan yang akan dijadikan sample. Artinya, dari jumlah populasi yaitu karyawan tetap bagian produksi Perusahaan Rokok AA Buring Malang yang berjumlah 290 karyawan dan yang akan dijadikan sampel adalah 15% sehingga jumlah sampel adalah 43 karyawan. Pengambilan data secara *Simple Random Sampling* dilakukan dengan undian, yaitu mengundi nama-nama karyawan untuk mengambil sampel sebanyak yang diperlukan yaitu 43 karyawan. Teknik ini diambil karena melihat keseluruhan populasi yaitu karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok AA Buring Malang yang berjumlah 290 memiliki unsur bersifat homogen. Artinya populasi terdiri dari karakteristik yang sama.

Berikut adalah tabel populasi karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok AA Buring Malang yang diambil dari sumber laporan SDM Perusahaan Rokok AA Buring Malang:

Tabel 3.1
Karyawan bagian produksi

Bagian	Jumlah karyawan	Presentase sampel	Jumlah sampel
Linting	170 Orang	15%	25
Packing	120 Orang	15%	18
Jumlah Total	290 Orang	15%	43

E. Sumber Data

1. Data Primer

Yaitu data yang didapatkan secara langsung dari sumber aslinya. Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer dapat berupa opini subyek (orang) baik secara individual maupun secara kelompok, yang dalam hal ini diperoleh langsung dari lokasi penelitian yaitu melalui kuisioner yang disebarkan kepada responden serta wawancara dengan pihak-pihak tertentu.

2. Data sekunder

Yaitu data yang diperoleh oleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh atau dicatat oleh pihak lain. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah dipublikasikan atau tidak dipublikasikan meliputi sejarah perusahaan, struktur organisasi serta tugas dan wewenang masing-masing bagian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam upaya mengumpulkan data-data yang akurat sesuai prosedur penelitian ilmiah yang peneliti maksudkan dengan menggunakan metode sebagai berikut:

1. Observasi

Merupakan metode penelitian dengan cara mengamati kondisi nyata dari suatu subjek atau perilaku yang dilihat. Dalam konteks ini peneliti mengamati subjek atau perilaku tertentu dan menentukan posisi objek atau perilaku tersebut (Danim, 2000: 193). Kegunaan observasi adalah untuk menguatkan data-data lapangan yang tidak bisa dibantah kenyataan, antara lain mengenai pengaruh kepuasan pemberian upah terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok AA Buring Malang.

2. Angket

Suatu cara atau metode penelitian dimana peneliti mengajukan pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan tertulis kepada sekelompok populasi atau representative (Danim, 2000: 162). Hal ini dilakukan agar peneliti dapat memperoleh informasi dari responden tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui atau dirasakan.

Questioner atau angket yang digunakan menggunakan skala sikap model *likert*. Skala sikap model *likert*, digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok fenomena social. Dengan indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur menyusun aitem-aitem instrument yang berupa pernyataan atau pertanyaan.

3. Interview

Interview adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh atau untuk mendapatkan informasi (Arikunto, 2006: 145). Kegunaan interview adalah memperoleh informasi tentang semangat kerja karyawan dalam hal ini berupa kedisiplinan, kerjasama, dan kegairahan kerja. Serta kepuasan pemberian upah berupa kesesuaian, banyaknya hasil produksi, dan presensi di kalangan karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok AA Buring Malang.

4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan-catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda dan sebagainya (Arikunto, 2006: 231). Kegunaan metode dokumentasi adalah untuk memperoleh data mengenai profil, letak geografis, dan struktur organisasi.

G. Instrument Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode observasi, dimana peneliti melakukan observasi awal sebelum penelitian menggunakan kuesioner. Pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti adalah mengamati bagaimana keadaan dan tingkah laku yang ditunjukkan.

Adapun angket yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Skala Likert*. Di dalam *Skala Likert* terdapat pernyataan-pernyataan yang bersifat *favourabel* dan *unfavourabel*. Pernyataan *favourabel* adalah pernyataan yang sifatnya mendukung dan memihak pada objek dan begitu

sebaliknya, pernyataan *unfavourbel* sifatnya tidak mendukung dan tidak memihak pada objek. Bentuk skala berupa alternatif pernyataan yang harus dipilih oleh subjek. *Skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kepuasan pemberian upah.

Pada penelitian ini, yang digunakan adalah *Skala Likert* untuk pemberian skor pada indeks. Menurut Singarimbun dan Effendi (1995:11) cara pengukuran dengan menggunakan *Skala Likert* ini adalah dengan menghadapkan seorang responden dengan sebuah pertanyaan dan kemudian responden diminta untuk memberikan jawaban “Sangat Setuju”, “Setuju”, “Tidak Setuju”, dan “Sangat Tidak Setuju”, jawaban ini diberi skor 1 sampai dengan 4.

Setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden merupakan pertanyaan interval suatu konsistensi sikap dan dinilai dengan jawaban yang diberikan, dengan menggunakan skala pengukuran seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.2
Skala likert

Jawaban	Skor Favourabel
Sangat setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Jawaban	Skor Unfavourabel
Sangat setuju (SS)	1
Setuju (S)	2
Tidak setuju (TS)	3
Sangat tidak setuju (STS)	4

Setelah itu keseluruhan skor yang dikumpulkan kemudian dijumlahkan. Selanjutnya dilakukan perhitungan untuk mencari pengaruh antar variabel.

Pada umumnya, dalam skala likert terdapat lima pilihan jawaban yaitu: “Sangat Setuju”, “Setuju”, “Antara Setuju dan Tidak Setuju”, “Tidak Setuju”, “Sangat Tidak Setuju”, akan tetapi dalam penelitian ini pilihan jawaban tengah (antara setuju dan tidak setuju) ditiadakan dengan alasan jika pilihan tengah disediakan maka responden akan cenderung memilihnya sehingga data mengenai perbedaan responden menjadi kurang informatif (Azwar, 2009: 34).

Adapun angket yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam, yaitu:

1. Angket kepuasan pemberian upah

Bentuk angket kepuasan pemberian upah yang diberikan pada karyawan digunakan untuk menemukan sejauh mana faktor-faktor kepuasan pemberian upah berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Adapun penyusunannya berdasarkan teori Handoko, 2001(dalam Wijaya 2008: 31) yang menyatakan bahwa karyawan akan merasa puas jika upah dapat dirasakan dengan adanya tiga hal antara lain:

- 1) Kesesuaian upah : Merupakan sesuatu yang selalu dipermasalahkan pada setiap perusahaan. Umumnya karyawan ingin dibayar sesuai dengan tingkat kesulitan kerja dan produktivitas kerjanya.

- 2) Banyaknya hasil produksi : Banyaknya hasil produksi akan memicu perusahaan dalam mencapai target. Hal ini dapat dicapai dengan cara meningkatkan hasil produksi dengan mengurangi kerusakan pada hasil produksi atau yang biasa disebut dengan cacat kerja.
- 3) Presensi : Kehadiran kerja karyawan merupakan salah satu sikap yang menjadi penentu setiap perusahaan. presensi kerja karyawan memiliki ketentuan terhadap karyawan diantaranya yaitu harus datang tepat waktu, teliti dalam bekerja dan tanggung jawab.

Tabel 3.3
Blue Print Angket Kepuasan Pemberian Upah

Variabel	Indikator	Deskriptor	Aitem		Jumlah
			F	UF	
Kepuasan pemberian upah	1. Kesesuaian upah	a. Tingkat kesulitan pekerjaan b. Produktivitas	7, 10, 9	13, 5, 15	6
	2. Banyaknya hasil produksi	a. Mencapai target b. Minimnya kerusakan c. Meningkatkan hasil produksi	1, 3, 11, 26, 8	4, 6, 23, 12, 22	10
	3. Presensi	a. Datang tepat waktu b. Teliti c. Tenggung jawab	17, 2, 19, 21, 16	14, 20, 24, 25, 18	10
Total					26

Pada dasarnya dalam teori yang digunakan diatas terdapat empat hal dimana karyawan bisa merasa puas dalam pemberian upah. Adapun empat

hal tersebut antara lain adalah kedudukan (posisi), kesesuaian upah, banyaknya hasil produksi, dan presensi. Akan tetapi dalam penelitian ini satu dari empat hal tersebut yaitu kedudukan (posisi) yang selalu dikaitkan dengan permasalahan dan memperhitungkan pada tingkat pendidikan, skill, dan masa kerja karyawan dalam perusahaan ditiadakan dengan alasan kedudukan (posisi) tersebut tidak mendukung terhadap penelitian ini karena pemberian upah kepada populasi dalam penelitian ini tidak dinilai dari kedudukan (posisi) populasi.

2. Angket semangat kerja

Adapun penyusunan angket semangat kerja berdasarkan teori Anoraga dan Suyati (1995: 76) yang menyatakan bahwa semangat kerja dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

1. Disiplin kerja : Suatu sikap karyawan berupa kepatuhan pada jam kerja, kepatuhan terhadap perintah atasan, taat pada peraturan, menggunakan peralatan dengan hati-hati, dan bekerja mengikuti cara yang telah ditentukan.
2. Kerja sama : Rangkaian kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama dan dapat dilihat dari kesediaan bekerja sama dengan teman satu kerjaan atau pun dengan atasan, dan kesediaan untuk saling membantu diantara teman yang mengalami kesulitan sehubungan dengan pekerjaannya.
3. Kegairahan kerja : Kesenangan yang mendalam dalam melaksanakan pekerjaan. Hal tersebut dapat dilihat dari jika melakukan pekerjaan

dengan senang hati, tidak mengeluh, dan bekerja dengan puas serta saling membantu.

Tabel 3.4
Blue Print Angket Semangat Kerja

Variabel	Indikator	Deskriptor	Aitem		Jumlah
			F	UF	
Semangat kerja	1. Disiplin kerja	a. Kepatuhan pada jam kerja b. Kepatuhan kepada perintah atasan c. Taat pada peraturan d. Menggunakan peralatan dengan hati-hati e. Bekerja mengikuti cara yang telah ditentukan	5, 12, 3, 21, 11	10, 8, 15, 22, 7	10
	2. Kerja sama	a. Mampu bekerja sama dengan teman satu kerjaan maupun dengan atasan b. Mau membantu teman yang mengalami kesulitan sehubungan dengan pekerjaannya	13, 18, 1	6, 9, 25	6
	3. Kegairahan kerja	a. Jika melakukan pekerjaan dengan senang hati b. Tidak mengeluh c. Kerja dengan puas dan saling membantu	17, 20, 19, 2, 4	14, 16, 23, 24, 26	10
Total					26

3. Uji coba instrument

Setelah dikonsultasikan kepada dosen pembimbing, langkah selanjutnya sebelum angket dikirim kepada responden sesungguhnya, biasanya diadakan tryout preliminier terlebih dahulu. Maksud dari tryout preliminier tersebut adalah:

- a. Untuk menghindari pernyataan-pernyataan yang kurang jelas maksudnya
- b. Untuk meniadakan penggunaan kata-kata terlalu asing, terlalu akademik, atau kata-kata yang menimbulkan kecurigaan dan kesalahpahaman.
- c. Untuk memperbaiki pernyataan-pernyataan yang kurang penting atau hanya menghasilkan jawaban-jawaban yang dangkal
- d. Untuk menambah aitem yang perlu atau meniadakan aitem yang ternyata tidak relevan dengan tujuan riset

Uji coba dalam penelitian ini, dilakukan selama satu minggu. Ujicoba terdiri dari dua angket, yaitu:

- 1) Angket kepuasan pemberian upah terdiri dari 26 aitem pernyataan. Ujicoba diberikan kepada 43 responden. Responden diambil dari karyawan perusahaan rokok AA Buring Malang yang bukan sampel dari penelitian ini dengan metode simple random sampling. Dari 26 aitem didapat 9 aitem yang gugur sedangkan selebihnya yaitu 17 aitem dinyatakan reliable
- 2) Angket semangat kerja terdiri dari 26 aitem pernyataan. Ujicoba diberikan kepada 43 responden. Responden diambil dari karyawan perusahaan rokok AA Buring Malang yang bukan sampel dalam

penelitian ini dengan metode simple random sampling. Dari 26 aitem pernyataan didapat 3 aitem yang gugur dan selebihnya yaitu 23 aitem dinyatakan reliable.

H. Pelaksanaan Penelitian

1. Tahap persiapan

Pada tahap ini peneliti menentukan lokasi penelitian dan melakukan survey untuk memperoleh izin penelitian di perusahaan yang akan diteliti. Dalam tahap ini peneliti juga mengurus ijin penelitian dari fakultas psikologi universitas islam negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang dilakukan pada bulan Maret 2011.

2. Tahap pelaksanaan

Penelitian ini dilaksanakan di perusahaan rokok AA Buring Malang pada bulan April dan Mei 2011 dan sample yang digunakan sebanyak 43 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dokumentasi sekaligus menyebarkan angket yang dilakukan oleh peneliti selama 2 bulan.

3. Tahap uji coba

Dalam setiap penelitian, masalah penggunaan alat-alat ukur perlu mendapat perhatian agar hasil yang diperoleh adalah benar-benar dan dapat mencerminkan keadaan yang sesungguhnya dari masalah-masalah yang akan diteliti. Alat ukur yang ilmiah haruslah memenuhi kriteria sahih dan terandalkan (valid dan reliabel). Sebelum instrumen penelitian

(angket) digunakan dalam penelitian yang sebenarnya, terlebih dahulu diuji kesahihannya serta keandalannya.

o Uji validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrument. Kesahihan alat ukur merupakan indeks dari kegiatan dan latihan, yaitu seberapa jauh alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang perlu diukur. Suatu tes atau instrument dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan pengukuran tersebut.

Tes yang menghasilkan data tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah (Azwar, 2008: 6). Kesahihan butir tiap-tiap angket menggunakan taraf signifikansi $P < 0,05$. Untuk mengetahui validitas aitem, digunakan teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Adapun *Korelasi Product Moment*, sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} : Regresi

N : Jumlah sampel yang diteliti

$\sum x$: Variabel x (upah dan insentif)

$\sum y$: Variabel y (motivasi kerja)

pengelolaan data dan penghitungan validitas menggunakan program SPSS versi 16 *for windows*. Butir-butir angket dikatakan valid bila nilai r hitung > dari pada nilai r tabel yaitu (0,25) karena sampel berjumlah 43.

apabila hasil dari korelasi item dengan total item total dalam suatu faktor didapatkan probabilitas (P) >0,25 maka dikatakan signifikan, sehingga butir-butir tersebut sah. Sebaliknya, jika hasil yang didapat probabilitas (P) < 0,25 maka dikatakan tidak signifikan, sehingga butir-butir tersebut gugur.

o Reliabilitas

Reliabilitas dapat didefinisikan sebagai derajat kejelasan, keterandalan, keterpercayaan, dan hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Reliabilitas mengacu pada konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung makna kecermatan pengukuran (Azwar, 2008: 4)

Rumus yang digunakan untuk mengukur reliabilitas yaitu dengan rumus Alpha Cronbach, seperti di bawah ini:

$$r_{11} = \left(\frac{K}{(K-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2} \right)$$

keterangan:

r_{II} = Reliabilitas

K = Banyaknya aitem pertanyaan atau banyaknya soal

$\Sigma\sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

σ_b^1 = Varians total

Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien realibilitas yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2007: 83).

I. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Pengelolaan data dan penghitungan caliditas menggunakan bantuan computer program SPSS 16 *for windows*. Validitas kontrak dari skala ditentukan dengan jalan mengkorelasikan antara masing-masing aitem dengan total skor masing-masing aitem. Jika r_{xy} atau $r_{hitung} > r_{table}$ taraf signifikansi 5% berarti aitem tersebut memenuhi kriteria validitas.

Sebuah aitem dapat dikatakan valid, apabila koefisien (r_{xy}) tersebut harus lebih dari 0,30 maka dapat dikatakan valid. Akan tetapi apabila jumlah aitem yang lolos ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, kita data mempertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas

criteria 0.30 menjadi 0,25 (Azwar, 2009: 65). Sebagaimana dalam penelitian ini peneliti menurunkan sedikit dari 0,30 menjadi 0,25.

a. Angket kepuasan pemberian upah.

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Kepuasan Pemberian Upah

No	Indicator	No. Aitem valid	No. Aitem gugur	Jumlah
1	Kesesuaian upah	10, 9, 13	5, 7, 15	6
2	Banyaknya hasil produksi	1, 3, 8, 11, 23, 12, 22	6, 26, 4	10
3	Presensi	2, 19, 21, 16, 24, 18, 20	25, 17, 14	10
Total				26

Dari hasil uji validitas angket kepuasan pemberian upah dari 24 aitem yang diberikan kepada 43 karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok AA Buring Malang dengan beberapa kali putaran, terdapat 17 aitem yang valid. Sehingga dapat disimpulkan dari 26 aitem yang gugur berjumlah 9 aitem dengan nilai $r \leq 0,25$ seperti yang tergambar dalam tabel di atas.

Rincian aitem valid dengan nilai r di atas $\geq 0,25$ maka aitem tersebut dikatakan valid. Disini diketahui bahwa nilai koefisien terendah adalah 0,26 dan nilai koefisien tertinggi adalah 0,78.

b. Angket semangat kerja

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Semangat Kerja

No	Indicator	No.Aitem valid	No. Aitem gugur	Jumlah
1	Disiplin kerja	12, 3, 21, 8, 15, 22, 7	11, 10, 5	10
2	Kerja sama	13, 18, 1, 6, 9, 25		6
3	Kegairahan kerja	17, 20, 19, 2, 4, 14, 16, 23, 24, 26		10
Total				26

Dari hasil analisis uji validitas angket semangat kerja karyawan dari 26 aitem diberikan kepada 43 karyawan di Perusahaan Rokok AA Buring Malang, maka terdapat 24 Aitem yang valid. Sehingga dapat disimpulkan dari 26 aitem yang gugur berjumlah 3 aitem dengan nilai $r \leq 0,25$ seperti yang tergambar dalam table di atas. Disini diketahui bahwa nilai koefisien terendah adalah 0,26 dan nilai koefisien tertinggi adalah 0,79.

2. Uji Reliabilitas

Perhitungan reliabilitas dilakukan dengan bantuan SPSS 16 *for windows*. Koefisien keandalannya berkisar antara 0,000 sampai dengan 1,000 artinya semakin mendekati 1,000 maka akan semakin reliable.

Berikut rangkuman reliable kepuasan pemberian upah dan semangat kerja karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok AA Buring Malang:

Tabel 3.7
Reliabilitas Kepuasan Pemberian Upah Dan Semangat Kerja

Variabel	Alpha	Keterangan
Kepuasan pemberian upah	0,864	Reliable
Semangat kerja	0,914	Reliable

Reliabilitas Kepuasan Pemberian Upah

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.864	.867	17

Reliabilitas Semangat Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.914	.917	23

Hasil uji keandalan kedua angket tersebut dapat dikatakan reliable yaitu mendekati 1,000 sebagaimana yang terlihat pada gambar di atas. Sehingga kedua angket tersebut layak untuk dijadikan instrument pada penelitian yang dilakukan.

J. Analisis Data

Teknik analisis data adalah langkah yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam suatu penelitian. Hal ini bertujuan untuk memperoleh kesimpulan. Data mentah yang diperoleh dari hasil penelitian kemudian dianalisis melalui beberapa tahapan, antara lain:

1. Mencari mean

Adapun rumus untuk mencari mean adalah:

$$M = \frac{\sum FX}{N}$$

Keterangan:

M: Mean

$\frac{\sum FX}{N}$: Jumlah nilai yang sudah dikalikan dengan frekuensi masing-masing

N : Jumlah individu

Dan rumus yang digunakan untuk mencari *Standar Deviasi* adalah:

$$SD = \sqrt{\frac{\sum FX^2}{N} - \left(\frac{\sum FX}{N}\right)^2}$$

2. Penentuan norma

Norma kategori digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan pemberian upah dan tingkat semangat kerja karyawan. Adapun kategori penilaian dari setiap variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3.8
Kategori Penilaian

Klasifikasi	Skor
Tinggi	$X \geq (\text{mean} + 1,0 \text{ SD})$
Sedang	$(\text{mean} - 1,0 \text{ SD}) \leq X < (\text{mean} + 1,0 \text{ SD})$
Rendah	$X < (\text{mean} - 1,0 \text{ SD})$

3. Analisis prosentase

Setelah diketahui harga mean dan SD selanjutnya dilakukan perhitungan prosentase dengan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Keterangan:

P : prosentase

f : frekuensi

n : jumlah subjek

4. Analisis korelasi

Menggunakan analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat:

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

keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi

x = kepuasan pemberian upah

n = Banyaknya sampel

y = semangat kerja karyawan

Apabila:

$r_{xy} = 1$ atau mendekati 1, artinya hubungan variabel (x) dan (y) mempunyai hubungan yang erat dan searah.

$r_{xy} = 0$ atau mendekati 0, artinya hubungan variabel (x) dan (y) tidak mempunyai hubungan sama sekali atau memiliki hubungan yang sangat lemah.

$r_{xy} = -1$ artinya hubungan antara variabel (x) dan (y) mempunyai hubungan yang erat tetapi berlawanan arah.

5. Uji Hipotesis

Hipotesa yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara menghitung nilai rata-rata variance dan penggunaan histogram.

Sekaligus menggunakan tahapan uji beriku:

a. Uji regresi linier sederhana

Bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan pemberian upah terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi di Perusahaan Rokok AA Buring Malang dengan menggunakan program SPSS versi 16 *for windows*. Adapun rumusannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx + e$$

Keterangan:

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

y = Semangat kerja karyawan

x = Kepuasan pemberian upah

e = Variabel pengganggu

b. Uji t (Uji Parsial)

Digunakan untuk mengetahui apakah secara positif variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, dinyatakan sebagai berikut:

$$t = \frac{b}{seb}$$

keterangan:

b : Koefisien regresi

Seb : *Standart error* b

kriteria untuk penerimaan dan penolakan suatu hipotesis adalah:

Ho diterima, jika $t_{tabel} \leq t_{hitung} \geq t_{tabel}$, $Sign > \alpha$

Ha diterima, jika $t_{tabel} > t_{hitung}$ atau $t_{tabel} < t_{hitung}$, $Sign \leq \alpha$

Menentukan t tabel menggunakan taraf signifikan (α) 0,05 atau sebesar 5%

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Sejarah Keberadaan

Perusahaan Rokok AA Buring Malang merupakan perusahaan rokok yang berstatus kepemilikan perorangan, nama pemilik perusahaan rokok ini sendiri adalah Bpk. Rudy Bintoro. Perusahaan ini terbilang perusahaan yang baru, berdirinya perusahaan ini pada tanggal 26 Februari 2002 dan beralokasi di dua tempat, yaitu Jl. Mayjen Sungkono Gg. III Buring Malang dan Jl. Mayjen Sungkono No. 1 Arjowinangun Malang. Adapun jenis usaha adalah pengolahan dan produksi hasil tembakau.

2. Visi

Sebagai salah satu perusahaan rokok yang ada di Malang, perusahaan Rokok AA Buring Malang berupaya untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan memberikan produk terbaik serta kontribusi dalam meningkatkan pendapatan masyarakat khususnya yang bertempat tinggal di sekitar lingkungan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan rokok AA Buring Malang merumuskan visi bersama yang akan menjadi motivator dalam mengembangkan perusahaan. Adapun visi dari perusahaan rokok

AA buring malang adalah “Menjadi Perusahaan Rokok Terkemuka Dan Terbaik Di Indonesia”

3. Misi

Misi dalam sebuah perusahaan adalah alasan utama keberadaan perusahaan tersebut, tidak terkecuali juga dengan keberadaan perusahaan Rokok AA Buring Malang. Misi secara jelas harus dirumuskan agar dapat selalu diingat dan dimengerti oleh segenap karyawan Perusahaan Rokok AA Buring Malang. Misi digunakan sebagai sumber inspirasi untuk selalu memberikan yang terbaik demi kepentingan bersama. Adapun misi dari perusahaan rokok AA buring malang sendiri adalah:

- a. Meningkatkan peran perusahaan dalam mendukung peningkatan pendapatan masyarakat, khususnya yang tinggal disekitar lokasi perusahaan melalui penyediaan lapangan kerja.
- b. Meningkatkan hasil produksi dan kinerja sumber daya manusia
- c. Menjaga pelayanan terbaik dengan memberikan produk terbaik

4. Motto

Setiap perusahaan atau instansi pasti memiliki motto, dimana tujuannya adalah agar setiap karyawan di dalam perusahaan tersebut menjadi semangat untuk selalu menjaga kepercayaan konsumen kepadanya. Adapun motto dari Perusahaan Rokok AA Buring Malang sendiri adalah “kepuasan konsumen adalah mayoritas kami”

5. Tugas dan Tujuan

- a. Memberikan hasil produksi yang terbaik dan berkualitas untuk pemenuhan kebutuhan masyarakat akan rokok.
- b. Membantu perkembangan perekonomian masyarakat khususnya yang berada di lingkungan perusahaan.

6. Jenis Produk

- a. Rokok kretek Gatra.
- b. Rokok kretek Sam-sam
- c. Rokok kretek Sae
- d. Rokok kretek Dji saem soe
- e. Rokok kretek Dayu

7. Sarana dan Prasarana

- a. Alat produksi untuk memproduksi rokok sebanyak 300 alat.
- b. Mobil box untuk mengantar barang sebanyak 3 unit.
- c. Memiliki dua gudang untuk memproduksi
- d. Beberapa computer untuk pegawai yang ada di ruangan kantor

B. Latar Belakang Pendidikan Populasi

Jumlah karyawan bagian produksi yang terdapat di Perusahaan Rokok AA Buring Malang adalah 290 orang. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, gambaran tentang latar belakang pendidikan dari populasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Latar belakang pendidikan populasi

Jenjang pendidikan	N
SLTA	110
SLTP	95
SD	85
Total	290

Dari adanya tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah keseluruhan dari karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok AA Buring Malang berjumlah 290 orang. Dan keseluruhan dari data di atas adalah merupakan karyawan tetap di perusahaan tersebut.

Karyawan dengan tingkat pendidikan yang tinggi diharapkan dapat membantu, membimbing dan mengarahkan karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah agar dapat menerapkan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan, serta visi dan misi perusahaan berjalan dengan baik.

C. Analisis Data Hasil Penelitian

1. Prosentase Kepuasan Pemberian Upah

Penentuan norma penelitian, dilakukan setelah diketahui nilai mean (M) dan standard deviasi (SD). Norma yang telah diperoleh adalah:

- a. Mean : 52,93
- b. Standard deviasi : 6,479

Tabel 4.2
Mean dan Standard Deviasi Kepuasan Pemberian Upah

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
52.93	41.971	6.479	17

Kemudian data dibagi menjadi 3 kategori untuk mengetahui tingkat dan menentukan jarak pada masing-masing kelompok dengan pemberian skor standard. Pemberian skor standard dilakukan dengan mengubah skor kasar ke dalam bentuk penyimpanan dari mean dalam suatu standar deviasi, dengan menggunakan norma-norma sebagai berikut:

Tabel 4.3
Kategori Tingkat Kepuasan Pemberian Upah

Rumus	Kategori
$X \geq M + 1 SD$	Tinggi
$M - 1 SD \leq X < M + 1 SD$	Sedang
$X < M - 1 SD$	Rendah

Nilai	Kategori	Jumlah	Prosentase
$X \geq 60$	Tinggi	3	7%
$47 \leq X < 60$	Sedang	32	74%
	Rendah	8	19%
		43	100%

Table tersebut menggambarkan frekuensi dan prosentasi mengenai kepuasan pemberian upah pada karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok AA Buring Malang. Dari 43 responden, 3 orang (7%) terbilang tinggi, 32 orang (74%) terbilang sedang, dan 8 orang (19%) yang terbilang rendah.

2. Prosentase Semangat Kerja

Penentuan norma penelitian sama seperti yang diterapkan pada penentuan norma kepuasan pemberian upah, yaitu dilakukan setelah diketahui nilai mean (M) dan standar deviasi (SD). Norma penelitian yang diperoleh adalah:

- a. Mean : 71,49
- b. Standar deviasi : 8,04

Tabel 4.4
Mean dan Standar Deviasi Semangat Kerja

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
71.49	64.732	8.046	23

Kemudian data dibagi menjadi 3 kategori untuk mengetahui tingkat dan menentukan jarak pada masing-masing kelompok dengan pemberian skor standar. Pemberian skor standar dilakukan dengan mengubah skor kasar ke dalam bentuk penyimpanan dari mean dalam suatu standar deviasi, dengan menggunakan norma-norma sebagai berikut:

Tabel 4.5
Kategori Tingkat Semangat Kerja

Rumus	Kategori
$X \geq M + 1 \text{ SD}$	Tinggi
$M - 1 \text{ SD} \leq X < M + 1 \text{ SD}$	Sedang
$X < M - 1 \text{ SD}$	Rendah

Nilai	Kategori	Jumlah	Prosentase
$X \geq 80$	Tinggi	10	23%
$64 \leq X < 80$	Sedang	27	63%
	Rendah	6	14%
		43	100%

Tabel tersebut menggambarkan frekuensi dan prosentasi mengenai semangat kerja karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok AA Buring Malang. Dari 43 responden, 10 orang (23%) terbilang tinggi, 27 orang (63%) terbilang sedang, dan 6 Orang (14%) yang terbilang rendah.

3. Hasil Analisis Regresi

Dalam rangka menguji pengaruh kepuasan pemberian upah terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok AA Buring Malang, maka digunakan analisis regresi sederhana. Perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 16 *for windows* dan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.6
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi

	Koefisien	t_{hitung}	Signifikansi
Konstanta	36,073		
Kepuasan pemberian upah	0,669	4,095	0,000
R square	0,290		0,000
F statistik	16,768		0,000

Berdasarkan analisis regresi linier sederhana maka dapat dihasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 36,073 + 0,669X$$

- a. = 36,073, berarti jika kepuasan pemberian upah dianggap konstan, maka semangat kerja karyawan akan sama dengan 36,073.
- b. = 0,669, berarti jika kepuasan pemberian upah meningkat satu poin maka skor semangat kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,669.

Dengan melihat pada probabilitasnya, juga dapat diketahui mengenai keputusan penerimaan hipotesis. Jika probabilitasnya < 0,05, maka hipotesisnya dapat diterima. Melalui program SPSS versi 16 *for windows*, diperoleh probabilitas sebesar 0,000. Probabilitas ini bernilai jauh dibawah 0,05 sehingga dapat disebutkan bahwa faktor kepuasan pemberian upah berpengaruh secara signifikan atau nyata terhadap semangat kerja karyawan.

Dari hasil perhitungan determinasi, diketahui bahwa sumbangan variabel kepuasan pemberian upah (X) terhadap semangat kerja karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh R square yaitu sebesar 0,290 atau 29%, angka ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan pemberian upah (X) yang digunakan dalam persamaan regresi ini mampu memberikan kontribusi terhadap variabel semangat kerja karyawan sebesar 29% sedangkan sisanya 71%

dipengaruhi oleh variabel lain diluar satu variabel bebas yang diteliti. Sebagaimana yang terlihat pada table di bawah ini:

Tabel 4.7
Hasil Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.539 ^a	.290	.273	6.860

a. Predictors: (Constant), kepuasan

4. Hasil Analisis Korelasi

Analisis korelasi ini untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan kedua variabel, yaitu kepuasan pemberian upah dan semangat kerja karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok AA Buring Malang. Maka dilakukan analisis korelasi product moment karl person yang dibantu dengan menggunakan SPSS 16 *for windows*. Setelah dilakukan analisis data diketahui hasil korelasi sebagai berikut:

Tabel 4.8
Korelasi Kepuasan Pemberian Upah Dengan Semangat Kerja

		Correlations	
		kepuasan	semangat
kepuasan	Pearson Correlation	1	.539**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	43	43
semangat	Pearson Correlation	.539**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan table di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi adalah 0,000 atau kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini terdapat hubungan antara kepuasan pemberian upah dengan semangat kerja karyan bagian produksi di Perusahaan Rokok AA Buring Malang. Berikut adalah perincian hasil korelasinya:

Tabel 4.9
Perincian Hasil Korelasi Kepuasan Pemberian Upah Dengan Semangat Kerja

rx_y	Sig	Keterangan	kesimpulan
0,539	0,000	Sig < 0,05	Signifikan

Hasil korelasi antara kepuasan pemberian upah dengan semangat kerja karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok AA Buring Malang menunjukkan angka sebesar 0,539 dengan $P = 0,000$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara keduanya karena $P < 0,05$ dapat dijelaskan dengan ($r_{xy} = 0,539$: $\text{sig} = 0,000 < 0,5$)

D. Analisis Pengujian Hipotesis

Dalam rangka menguji hipotesis tentang pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka digunakan uji t. Uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh positif variabel kepuasan pemberian upah terhadap semangat kerja karyawan. Untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan diterima atau

ditolak adalah dengan melihat tabel signifikansi. Hasil uji t secara ringkas ditunjukkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.10
Hasil Rangkuman uji t

Variabel	t_{hitung}	$t_{tabel\ 5\%}$	keterangan
Kepuasan pemberian upah	4,095	1,683	Ho ditolak

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kepuasan pemberian upah memiliki t_{hitung} sebesar 4,095, sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan $db=41$ adalah = 1,683. Dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,095 > 1,683$) maka H_0 ditolak. Artinya upah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan hipotesis pertama dinyatakan diterima.

E. Pembahasan

Hasil penelitian yang telah dilakukan mulai dari 28 April sampai dengan 12 Mei 2011, yang bertempat di Perusahaan Rokok AA Buring Malang dan ditujukan kepada karyawan bagian produksi . jumlah sampel yang ditentukan sebanyak 43 responden, diambil 15% dari 290 karyawan bagian produksi yang ada di Perusahaan Rokok AA Buring Malang. Adapun metode pengambilan sampel adalah *simple random sampling*. Penelitian yang menggunakan teknik *sampling* ini adalah penelitian yang populasinya adalah individu-individu yang memiliki unsure yang bersifat homogeny, artinya

populasi terdiri dari karakteristik yang sama yaitu keseluruhan dari populasi adalah perempuan.

Pengujian terhadap instrument penelitian diberikan kepada 43 responden karyawan bagian produksi di Perusahaan Rokok AA Buring Malang yang bukan termasuk sampel terpakai. Dari 26 aitem kepuasan pemberian upah terdapat 9 aitem yang gugur dan 17 aitem yang valid. Sedangkan angket semangat kerja yang berjumlah 26 aitem, terdapat 3 aitem yang gugur dan 23 aitem valid. Setelah didapat hasil dari pengujian angket, maka peneliti melanjutkan penelitian yang sebenarnya yang ditujukan kepada karyawan bagian produksi di perusahaan rokok AA buring malang yang dengan jumlah responden 43 orang.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh data tentang kepuasan pemberian upah yang dibagi menjadi 3 kategori. Kepuasan pemberian upah pada kategori tinggi terbilang 7% dengan frekuensi 3 orang, dengan kategori sedang terdapat 74% dengan frekuensi 32 orang, dan dengan kategori rendah 19% dengan frekuensi 8 orang. Jadi, dari hasil analisis data tersebut menyatakan bahwa kepuasan pemberian upah yang dirasa oleh karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok AA Buring Malag terbilang sedang.

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwasanya dari 43 karyawan bagian produksi di Perusahaan Rokok AA Buring Malang 8 orang diantaranya memiliki kepuasan pemberian upah yang terbilang rendah, 32 orang terbilang sedang, dan 3 orang tinggi. Hal

tersebut menunjukkan bahwa kepuasan pemberian upah karyawan bagian produksi di Perusahaan Rokok AA Buring Malang terbilang sedang.

Distribusi semangat kerja karyawan bagian produksi dari 43 orang yang dibagi menjadi 3 kategori, dapat diketahui semangat kerja karyawan pada kategori tinggi terbilang 23% dengan frekuensi 7 orang, dengan kategori sedang terdapat 63% dengan frekuensi 27 orang, dan dengan kategori rendah 14% dengan frekuensi 6 orang. Jadi, dari hasil analisis data tersebut menyatakan bahwa semangat kerja karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok AA Buring Malang terbilang sedang. Berdasarkan data ini, dapat disimpulkan bahwa jika kepuasan pemberian upah karyawan semakin naik, maka bisa diprediksi semangat kerja karyawan akan menjadi naik.

Kategori ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan bagian produksi di Perusahaan Rokok AA Buring Malang merasa semangat kerjanya meningkat setelah merasa puas terhadap pemberian upah yang diterimanya sebagai pengganti atau balas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

Semangat kerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan karena berhubungan langsung dengan seluruh rangkaian kegiatan manajemen dan operasional perusahaan. Seorang karyawan dituntut oleh perusahaan tempat dimana ia bekerja untuk melakukan semua pekerjaan kantor dilakukan dengan penuh kegairahan atau dengan semangat demi tercapainya

tujuan suatu perusahaan. Dalam kaitannya dengan hal ini, Nitisemito (1992:160) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat terselesaikan, kerusakan pada produk dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, serta dapat mengurangi perputaran karyawan.

Meningkatnya kerusakan produk, lambat dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat absensi yang tinggi, dan bertambahnya perputaran karyawan merupakan salah satu tanda terjadinya penurunan semangat kerja karyawan. Hal serupa juga disampaikan oleh (Moekijat, 1999: 145) dalam bukunya, bahwa indikasi semangat kerja yang rendah adalah kurangnya daya perhatian, kelelahan, ketidakhadiran yang tinggi, kurang disiplin, dan hasil produksi yang menurun.

Semangat kerja tidak muncul begitu saja dalam diri seseorang. Ada faktor tertentu yang menyebabkan semangat kerja itu ada karena semangat kerja bukan merupakan sifat yang diturunkan melainkan diperoleh karena adanya dorongan atau motivasi sehingga semangat kerja itu ada.

Motivasi dasar seseorang dalam bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan baik materi maupun non materi yang diperolehnya sebagai imbalan atau balas jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Bila kompensasi materi dan non

materi yang diterimanya semakin memuaskan, maka semangat kerja seseorang, komitmen dan prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat (Cherington, 1995: 402).

Karyawan mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhi. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai salah satu pendorong atau motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan dan bekerja dengan penuh semangat. Oleh karena itu perlu sekali adanya keadilan dalam sistem pemberian upah. Jika pemberian upah dilakukan dengan adil, maka bukan tidak mungkin karyawan akan merasa puas dan bekerja dengan penuh semangat. Dengan kata lain, suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan karyawan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi (Hamalik, 1993).

Jadi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan dan menjamin kepuasan karyawan melalui sistem pengupahan yang adil sehingga karyawan bisa bekerja dengan penuh semangat yang diwujudkan dengan sikap disiplin kerjan yang tinggi, mampu bekerja sama, dan bergairah dalam melakukan setiap pekerjaanya,

sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan bisa terlaksana dengan baik.

Dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kepuasan pemberian upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari persamaan hasil regresi sebagai berikut: $Y = 36,073 + 0,669X$. Artinya pemberian upah yang layak yang diberikan kepada karyawan perlu diperhatikan agar terjadi peningkatan semangat kerja. Kemudian dari persamaan regresi sederhana tersebut dapat diinterpretasikan mengenai keadaan variabel tersebut bahwa setiap kenaikan variabel X sebanyak satu satuan atau 1% maka variabel Y diperkirakan akan mengalami peningkatan sebesar 0,669 atau 66,9%. Dengan kata lain dapat disebutkan bahwa setiap peningkatan kepuasan pemberian upah sebesar satu satuan atau 1% maka semangat kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,669 atau 66,9%.

Hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t regresi memperoleh t_{hitung} variabel kepuasan pemberian upah (X) sebesar 4,095 yang diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$). Hal ini berarti kepuasan pemberian upah berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Artinya semakin tinggi kepuasan pemberian upah karyawan, maka semakin tinggi semangat kerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah kepuasan pemberian upah, maka semakin rendah semangat kerja karyawan.

Penerimaan hipotesis tersebut sesuai dengan pendapat Menurut Robert L dan Jakson (2002 : 32) “ Upah adalah merupakan faktor yang penting yang bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi lain”. Upah sebagai salah satu komponen kompensasi memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai faktor perangsang dalam mendorong karyawan tercapainya tujuan, sehingga pemberian upah yang layak bagi karyawan harus diperhatikan. Upah diberikan perusahaan kepada karyawan agar terjadi peningkatan kesejahteraan. Karena salah satu aspek mendasar seseorang untuk bekerja atau menjadi karyawan pada suatu perusahaan adalah karena ingin mendapatkan suatu penghasilan untuk biaya hidupnya. Dengan memberikan pemberian gaji yang layak akan membuat karyawan merasa telah diperhatikan dan kerja keras yang mereka lakukan telah dihargai oleh perusahaan. Dalam kondisi seperti ini karyawan akan bekerja secara disiplin dan hasilnya adalah kinerja yang semakin tinggi.

Berdasarkan analisis regresi linier sederhana di atas dapat diperoleh kesimpulan bahwa variabel bebas yaitu kepuasan pemberian upah memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja karyawan. Dengan kata lain dapat dijelaskan bahwa apabila kepuasan pemberian upah mengalami peningkatan maka semangat kerja karyawan juga akan mengalami

kenaikan. Dari koefisien regresi linier sederhana variabel bebas tersebut dapat dilihat bahwa koefisien regresi variabel X dalam hal ini adalah kepuasan pemberian upah mempunyai nilai 0,669.

Dari hasil uji koefisien determinasi memperoleh nilai R_2 sebesar = 0,290 yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan pemberian upah berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok AA Buring Malang sebesar 29%, sedangkan 71% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya motivasi kerja, komunikasi, sarana dan prasarana, dan jenjang karir.

Dengan melihat pada probabilitasnya, juga dapat diketahui mengenai keputusan penerimaan hipotesis. Jika probabilitasnya < 0,05, maka hipotesisnya dapat diterima. Melalui program SPSS versi 16 *for windows*, diperoleh probabilitas sebesar 0,000. Probabilitas ini bernilai jauh dibawah 0,05 sehingga dapat disebutkan bahwa faktor kepuasan pemberian upah berpengaruh secara signifikan atau nyata terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok AA Buring Malang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis penelitian sebagaimana yang terlihat pada bab sebelumnya dan rumusan masalah yang telah dijawab dalam penelitian ini, maka disebutkan beberapa kesimpulan sebagaimana berikut:

1. Kepuasan pemberian upah karyawan bagian produksi di Perusahaan Rokok. AA Buring Malang berada dalam kategori sedang dengan perincian yaitu dari hasil analisis data yang dibagi menjadi 3 kategori ditemukan kategori sedang dengan prosentase sebesar 74% dengan frekuensi 32 orang, pada kategori tinggi terbilang 7% dengan frekuensi 3 orang, dan dengan kategori rendah 19% dengan frekuensi 8 orang. Jadi, dari hasil analisis data tersebut menyatakan bahwa kepuasan pemberian upah yang dirasa oleh karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok AA Buring Malang terbilang sedang dengan prosentase 74%.
2. Semangat kerja karyawan bagian produksi di Perusahaan Rokok. AA Buring Malang. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan bahwa semangat kerja karyawan bagian produksi di Perusahaan Rokok AA Buring Malang terbagi menjadi 3 kategori, yaitu semangat kerja karyawan pada kategori tinggi terbilang 23% dengan frekuensi 7 orang, dengan kategori sedang terdapat 63% dengan frekuensi 27 orang, dan dengan kategori rendah 14% dengan frekuensi 6 orang. Jadi, dari hasil analisis data

tersebut menyatakan bahwa semangat kerja karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok AA Buring Malang terbilang sedang dengan prosentase sebesar 63%.

3. Pengaruh kepuasan pemberian upah terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi di Perusahaan Rokok. AA Buring Malang bersifat positif dan signifikan. Hal tersebut diperoleh dari hasil analisis regresi yang memperoleh persamaan $Y = 36,073 + 0,669X$ yang artinya semangat kerja karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok AA Buring Malang dipengaruhi oleh kepuasan pemberian upah. Hasil analisis regresi juga memperoleh nilai koefisien determinasi R^2 sebesar $= 0,290$ yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan pemberian upah berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok AA Buring Malang sebesar 29%, sedangkan 71% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya motivasi kerja, komunikasi, sarana dan prasarana, dan jenjang karir.

Kepuasan pemberian upah berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi di Perusahaan Rokok. AA Buring Malang. Hal tersebut terbukti dari hasil uji t yang memperoleh $t_{hitung} X =$ sebesar 4,095 yang diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$). Hal ini berarti kepuasan pemberian upah berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti ingin mengemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan masukan dan manfaat. Adapun saran tersebut adalah:

1. Bagi Perusahaan Rokok AA Buring Malang

Dari hasil kesimpulan di atas dimana kepuasan pemberian upah yang dirasa oleh karyawan terbilang sedang, maka tidak menutup kemungkinan pemberian upah yang dilakukan oleh Perusahaan Rokok AA Buring Malang terbilang cukup baik. Ada baiknya jika Perusahaan Rokok AA Buring Malang bisa mempertahankan kualitas pemberian upah kepada karyawan agar kepuasan pemberian upah tetap dirasa oleh karyawan kalau perlu lebih ditingkatkan lagi, karena kepuasan pemberian upah tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan semangat kerja karyawan.

2. Bagi karyawan.

Upah terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Oleh karena itu karyawan hendaknya menjadikan upah sebagai penyemangat dalam bekerja. Selain itu karyawan hendaknya selalu mempertahankan atau bahkan meningkatkan motivasi, khususnya motivasi untuk memperoleh upah yang lebih besar dengan bekerja dengan penuh semangat sehingga bisa membantu memajukan Perusahaan Rokok AA Buring Malang.

3. Bagi Fakultas Psikologi UIN MALIKI Malang

Skripsi ini digunakan sebagai wadah untuk mengevaluasi, menilai, dan menguji system pendidikan yang diperoleh agar mampu dijalankan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Selain itu dapat meningkatkan relevansi kurikulum pendidikan yang telah diperoleh melalui dunia kerja sehingga mahasiswa akan lebih paham bahwa tidak selamanya teori yang didapatkan dalam bangku perkuliahan keseluruhan dapat diterapkan di dalam dunia kerja.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi penelitian yang akan datang sebaiknya mengadakan pengembangan atau memperluas penelitian ini dengan menambah variabel lain agar dapat mengungkap permasalahan-permasalahan yang lainnya karena melihat masih banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, seperti motivasi kerja, komunikasi, sarana, dan prasarana, dan jenjang karir.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Muhammad. 2003. *Psikologi Industri*, Edisi ke-4. Yogyakarta: Liberty
- , 2004. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Al Hasyimi, Sayid A. 1995. *Terjemah Mukhtarul Ahadis*. Jakarta: Pustaka Amani.
- Anoraga, Pandji dan Suyati. 1995. *Psikologi Industri dan Sosial*. Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Edisi revisi VI. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin, 2009. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- , 2008. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Cherington, David J. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Danim, Sudarwan. 2000. *Metode Penelitian Untuk Ilmu-Ilmu Perilaku*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Daryanto. 1997. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Surabaya: Apolo.
- Departemen Agama RI. 1997. *Al-qur'an dan Terjemahnya*. Bandung : CV. Penerbit Diponegoro.
- , 2005. *Al-qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: CV.Penerbit J-ART.
- Hafidhuddin, didin. 2008. *Sistem Pengupahan Islam*. Depok: Raih Asa Sukses.
- Hamalik, Oemar. 1993. *Psikologi Manajemen*. Bandung: PT. Trigenda Karya.
- Handoko T. Hani. 2003. *Manajemen*, Edisi ke-2. Jakarta: BPFE.

- 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Universitas Gajah Mada. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heresy, Paul & Kinneth H. Blanchard. 1996. *Manajemen Perilaku: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-4 Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Pramudjito, Danang B. 2011. *UMR/UMK Propinsi Jawa Timur non sektor*. On-line: hrcentro.com/allows.wordpress.html. Akses: 25 Mei 2011.
- Jackson, Susan E. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menghadapi Abad Ke-21*. Jakarta: Erlangga.
- Jahrah, Nikmatu. 2006. *Pengaruh Beberapa Faktor Upah Terhadap Prestasi Kerja Dari Para Pekerja* PT. Bintang Palapa Di Surabaya: Surabaya. Airlangga University Library.
- Madigan, R.M.1990. *Psikologi Dalam Industri*. Jakarta: PT. Citra Abadi.
- Meldona, SE. MM. AK. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integrative*. Malang: UIN-Press.
- Moekijat. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Bandung: Mandar Maju.
- Nitisemito. 1992. *Perilaku organisasi*. Edisi ke-2. Yogyakarta: Amus.
- Poerwono. 1995. *Psikologi Kerja*. Yogyakarta: Gajah mada.
- Rivai, Veithzal Dr. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P & David A. De Cenzo. 1993. *Organizational Theory*. New Jersey: Engliwood Cliff.
- Robert L. Mathis dan John H. Jakson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salempa Empat.

- Saksono, Selamat. 1998. *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta: KANISIUS.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P, M.P.A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihotang A. 2007. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-3. Yogyakarta: STIEYKPN.
- , 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-3. Yogyakarta: STIEYKPN.
- Singarimbun, Masri. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LPES.
- Strauss & Sayless. 1981. *Manajemen Personalia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiharto, Sony. 2008. *Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Kru Jalan*, Studi Pada CV. PO Harapan Jaya Tulangung. Malang : Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Wexley, Kenneth N. 2005. *Perilaku Organisasidan Psikologi Personalia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

L
a
m
p
.
i
r
a
n

Identitas Responden:

Nama :
Usia :
Jenis kelamin :
Bagian :

Kuesioner dibawah memuat sejumlah pernyataan. Silahkan tunjukkan seberapa besar tingkat persetujuan atau ketidak setujuan anda terhadap setiap pernyataan dengan memberikan tanda silang (X) pada kotak jawaban yang anda pilih. Tidak ada jawaban yang benar ataupun salah. Beberapa pernyataan tanpak memiliki arti yang hamper sama, hal itu tidak perlu anda hiraukan. Anda cukup menjawab langsung sesuai dengan apa yang muncul pertama kali di dalam pikiran anda.

Pilihan jawaban yang tersedia adalah:

SS : Sangat Setuju
S : Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

Angket Kepuasan Pemberian Upah

No	Pernyataan	Alternative Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa senang jika menyelesaikan pekerjaan sesuai target				
2.	Adanya daftar hadir membuat saya semakin disiplin dalam bekerja				
3.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan hasil produksi dalam bekerja				
4.	Saya tidak bisa mengurangi kerusakan pada hasil kerja saya				
5.	Saya merasa terbebani jika pemberian upah dipengaruhi oleh tingkat hasil produksi				
6.	Saya merasa sulit untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan dalam bekerja				
7.	Tingkat hasil produksi menjadi penentu dalam pemberian upah di tempat saya bekerja				
8.	Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan target yang ditentukan				

9.	Upah yang saya terima saat ini membuat produktivitas kerja saya semakin meningkat				
10.	Upah yang diberikan sesuai dengan kesulitan pekerjaan saya				
11.	Saya selalu berusaha untuk menghindari kerusakan pada hasil kerja saya				
12.	Saya merasa malas untuk meningkatkan hasil produksi				
13.	Hasil kerja saya semakin menurun karena upah yang saya terima saat ini				
14.	Saya kurang senang jika upah ditentukan oleh kehadiran kerja				
15.	Upah yang saya terima tidak berdasarkan tingkat kesulitan kerja				
16.	Saya merasa bertanggung jawab atas hasil kerja saya				
17.	Kehadiran kerja di tempat saya bekerja menjadi penentu terhadap upah yang saya terima				
18.	Saya tidak peduli jika terdapat barang yang rusak				
19.	Saat bekerja saya selalu mengutamakan ketelitian				
20.	Saya tidak senang melihat-lihat kembali hasil kerja saya				
21.	Untuk menghindari kerusakan, saya selalu melihat-lihat kembali hasil kerja saya				
22.	Hasil kerja yang saya kerjakan selalu mengalami kerusakan				
23.	Saya tidak pernah menyelesaikan pekerjaan sesuai target				
24.	Saya merasa terbebani jika upah dipengaruhi oleh presensi (kehadiran)				
25.	Datang tidak tepat waktu sudah menjadi hal yang biasa bagi karyawan				
26.	Setiap pekerjaan yang saya kerjakan tidak pernah mengalami kerusakan				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya senang membantu teman kerja yang mengalami kesulitan dengan pekerjaannya				
2.	Bagi saya, tugas yang diberikan harus dikerjakan dengan senang hati				
3.	saya akan menjalankan keputusan yang dibuat dari hasil rapat				
4.	Saya tidak pernah mengeluh dalam bekerja				
5.	Saya diberi banyak tugas dan saya harus menyelesaikannya tepat waktu				
6.	Saya tidak memperoleh bantuan jika saya mengalami kesulitan dengan pekerjaan saya				
7.	Saya merasa terbebani dengan peraturan di tempat kerja saya				
8.	saya tidak bisa menggunakan peralatan dengan hati-hati dalam bekerja				
9.	Saya jarang berkomunikasi dengan teman kerja tentang masalah pekerjaan				
10.	Saya selalu datang ke tempat kerja tidak tepat waktu				
11.	Saya jarang terambat datang ke kantor				
12.	Saya selalu hati-hati menggunakan peralatan kerja dalam bekerja				
13.	Saya selalu berkomunikasi dengan baik dengan teman kerja saya terkait dengan pekerjaan				
14.	Pekerjaan yang diberikan kepada saya membuat saya terbebani				
15.	Saya tidak bisa menyelesaikan tugas banyak yang diberikan pada saya				
16.	Saya tidak bisa mengerjakan pekerjaan dengan senang hati				
17.	Saya selalu senang dalam mengerjakan pekerjaan				
18.	Saya dan atasan memiliki hubungan yang baik				
19.	Saya akan merasa puas jika bisa membantu teman kerja saya				
20.	Saya selalu merasa puas dalam bekerja				
21.	Saya selalu masuk kerja setiap hari kerja				
22.	Saya tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan				
23.	Saya tidak merasa puas jika membantu teman kerja				

	saya				
24.	Setiap kali saya bekerja, saya tidak merasakan kesenangan pada pekerjaan saya				
25.	Saya tidak memperoleh dukungan dan dorongan dari atasan untuk bekerja lebih baik				
26.	Saya tidak pernah merasa puas dengan pekerjaan saya				

Skor kasar kepuasan pemberian upah

No	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25	i26	jumlah	kategori
1	3	3	2					1	2	3	2	2	4			2		2	3	3	2	2	1	2			39	rendah
2	3	2	3					3	2	2	2	2	3			3		3	3	2	3	3	3	2			44	rendah
3	4	3	4					3	3	4	4	4	2			4		4	4	2	3	4	4	4			60	sedang
4	2	3	3					2	3	1	1	3	3			4		3	3	3	3	3	2	1			43	rendah
5	4	3	4					2	3	2	4	4	3			3		4	3	2	3	4	3	2			53	sedang
6	4	3	3					3	3	3	4	4	3			3		3	4	3	4	3	4	3			57	sedang
7	4	3	3					3	4	4	3	4	4			3		4	3	3	3	4	3	4			59	sedang
8	3	3	3					3	3	3	3	3	3			3		3	3	3	3	3	3	3			51	sedang
9	3	3	3					3	4	2	3	3	3			3		3	3	3	3	3	3	2			50	sedang
10	3	3	3					2	2	3	3	3	3			3		3	3	3	3	3	3	2			48	sedang
11	3	3	3					3	3	3	3	3	3			3		3	3	3	3	2	3	3			50	sedang
12	3	3	3					3	4	2	3	3	3			3		3	3	3	3	3	3	2			50	sedang
13	4	4	4					4	4	4	4	4	4			4		4	4	4	4	3	4	4			67	tinggi
14	4	4	3					3	3	4	4	4	4			4		4	4	4	4	4	4	3			64	tinggi
15	4	4	4					3	3	3	3	3	3			3		3	3	3	3	3	3	2			53	sedang
16	3	4	4					3	4	3	3	4	4			4		4	4	4	4	4	4	4			64	tinggi
17	3	3	3					3	3	3	2	3	3			3		3	3	4	3	3	3	3			51	sedang
18	3	3	3					3	3	3	2	3	3			3		3	3	4	4	3	3	3			52	sedang
19	4	3	4					3	3	4	3	3	4			3		3	3	3	3	4	2	3			55	sedang
20	4	4	4					3	3	4	4	4	3			3		4	4	3	3	3	3	3			59	sedang
21	4	3	3					3	3	4	3	4	3			3		4	3	3	3	3	3	3			55	sedang
22	4	3	3					4	1	1	4	4	4			3		4	3	4	4	4	4	1			55	sedang
23	4	3	3					3	2	3	4	3	3			3		3	3	3	4	4	3	3			54	sedang
24	4	3	3					4	1	1	3	3	1			3		4	2	1	4	4	4	1			46	rendah
25	4	4	4					3	3	3	3	3	3			3		3	3	3	3	3	3	2			53	sedang
26	3	3	3					3	4	2	3	3	3			3		3	3	3	3	3	3	2			50	sedang
27	4	3	4					3	3	2	4	4	3			4		4	3	3	4	4	4	3			59	sedang
28	4	4	3					2	3	2	4	4	3			4		4	4	3	3	3	3	3			56	sedang
29	4	3	4					2	3	3	4	4	3			4		4	4	3	3	3	3	3			57	sedang
30	3	3	3					3	3	1	3	2	3			3		3	4	3	3	3	3	2			48	sedang

31	4	4	3					2	2	3	3	4	4			3		4	4	3	4	4	4	2			57	sedang
32	4	3	3					3	3	3	4	4	3			3		4	4	3	4	4	4	3			59	sedang
33	3	3	3					3	3	3	3	4	3			3		4	4	3	3	4	3	3			55	sedang
34	4	4	4					3	3	3	3	3	3			3		3	3	3	3	3	3	3			54	sedang
35	2	3	3					2	2	1	3	2	3			3		3	4	3	3	3	3	2			45	rendah
36	2	3	3					1	3	1	2	3	1			3		2	3	3	3	3	2	3			41	rendah
37	4	3	3					3	3	4	4	4	3			4		3	4	4	4	4	4	2			60	sedang
38	3	3	3					3	2	3	3	3	3			3		2	3	3	3	3	3	2			48	sedang
39	4	3	4					4	4	3	4	4	2			4		4	4	3	3	3	3	1			57	sedang
40	3	3	3					3	3	2	1	1	1			4		1	2	3	3	2	2	3			40	rendah
41	4	4	3					2	3	3	4	4	3			4		4	4	3	3	3	3	3			57	sedang
42	3	3	4					3	4	3	4	3	3			3		3	4	3	3	3	3	3			55	sedang
42	3	2	2					3	3	2	2	3	4			3		4	2	3	2	2	2	4			46	rendah

Skor kasar semangat kerja

No	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25	i26	jumlah	kategori	
1	3	2	3	2		3	2	2	3			2	3	2	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	60	rendah
2	3	3	2	2		2	3	4	3			2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	4	3	3	4	2	60	rendah	
3	3	4	3	3		4	3	3	2			4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	78	sedang	
4	4	4	3	2		4	4	1	4			4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	82	tinggi	
5	4	3	3	2		3	3	4	3			2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	67	sedang	
6	3	3	3	3		3	3	3	3			3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	sedang	
7	3	3	3	3		3	3	4	3			4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	70	sedang	
8	3	3	3	3		3	3	3	3			3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	69	sedang	
9	3	3	3	3		3	3	3	3			3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	sedang	
10	3	3	3	2		2	2	3	3			3	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	51	rendah	
11	3	3	3	3		2	3	2	2			3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	61	rendah	
12	3	3	3	3		3	3	3	3			3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68	sedang	
13	4	4	4	4		4	4	4	4			4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	tinggi	
14	3	4	3	4		4	4	4	3			3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	84	tinggi	
15	4	3	3	3		3	3	3	3			3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70	sedang	
16	3	4	4	3		4	4	4	4			4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	84	tinggi	
17	3	3	3	3		3	3	3	3			3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	67	sedang	
18	3	3	3	3		3	3	3	3			3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	67	sedang	
19	3	4	4	4		4	3	4	3			3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	77	sedang	
20	4	3	3	2		3	3	3	3			3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	sedang	
21	4	3	3	2		3	3	3	3			3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68	sedang	
22	4	4	3	2		3	3	3	4			3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	70	sedang	
23	3	3	3	4		3	3	3	3			3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	68	sedang	

24	4	4	3	2		3	3	3	4			3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	69	sedang
25	4	3	3	3		3	3	3	3			2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	sedang
26	3	3	3	3		3	3	3	3			3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	sedang
27	3	4	3	4		3	4	4	3			4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	81	tinggi
28	4	4	3	3		3	3	3	3			3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	72	sedang
29	4	4	3	3		3	3	3	3			3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	72	sedang
30	4	4	3	4		4	3	4	4			4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	85	tinggi
31	3	4	3	3		3	3	4	3			4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72	sedang
32	3	3	3	2		3	3	3	3			4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	71	sedang
33	3	3	3	2		3	3	3	3			3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	66	sedang
34	4	3	3	4		3	4	3	3			3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	81	tinggi
35	4	3	3	4		3	4	3	3			3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	81	tinggi
36	3	3	4	3		4	3	1	3			3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	66	sedang
37	4	3	4	3		4	3	4	3			4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	81	tinggi
38	3	3	3	2		3	3	2	2			3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	63	rendah
39	4	4	4	4		3	3	4	4			3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	81	tinggi
40	3	4	3	2		2	4	4	2			2	2	2	2	1	4	3	3	2	3	3	3	2	2	4	62	rendah
41	4	4	3	3		3	3	3	3			3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	72	sedang
42	3	3	3	4		3	3	3	3			3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	70	sedang
43	3	3	3	2		4	3	3	2			4	4	2	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	2	2	71	sedang

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS ANGKET KEPUASAN PEMBERIAN UPAH

Reliability

Scale: Uji Kepuasan Pemberian Upah putaran 1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.829	.837	26

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.47	.631	43
VAR00002	3.19	.500	43
VAR00003	3.26	.539	43
VAR00004	3.12	.662	43
VAR00005	2.70	.832	43
VAR00006	2.60	.623	43
VAR00007	2.88	.662	43
VAR00008	2.81	.664	43
VAR00009	2.93	.737	43
VAR00010	2.70	.939	43
VAR00011	3.14	.833	43
VAR00012	3.30	.741	43
VAR00013	3.02	.740	43
VAR00014	2.74	.819	43
VAR00015	2.42	.794	43
VAR00016	3.26	.492	43
VAR00017	2.95	.722	43
VAR00018	3.33	.715	43
VAR00019	3.33	.606	43
VAR00020	3.05	.575	43
VAR00021	3.23	.527	43
VAR00022	3.23	.611	43
VAR00023	3.09	.684	43
VAR00024	2.60	.821	43
VAR00025	3.12	.793	43

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.47	.631	43
VAR00002	3.19	.500	43
VAR00003	3.26	.539	43
VAR00004	3.12	.662	43
VAR00005	2.70	.832	43
VAR00006	2.60	.623	43
VAR00007	2.88	.662	43
VAR00008	2.81	.664	43
VAR00009	2.93	.737	43
VAR00010	2.70	.939	43
VAR00011	3.14	.833	43
VAR00012	3.30	.741	43
VAR00013	3.02	.740	43
VAR00014	2.74	.819	43
VAR00015	2.42	.794	43
VAR00016	3.26	.492	43
VAR00017	2.95	.722	43
VAR00018	3.33	.715	43
VAR00019	3.33	.606	43
VAR00020	3.05	.575	43
VAR00021	3.23	.527	43
VAR00022	3.23	.611	43
VAR00023	3.09	.684	43
VAR00024	2.60	.821	43
VAR00025	3.12	.793	43
VAR00026	2.60	.760	43

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.003	2.419	3.465	1.047	1.433	.078	26
Item Variances	.493	.243	.883	.640	3.639	.026	26

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	74.60	57.102	.589	.	.815
VAR00002	74.88	60.010	.368	.	.823
VAR00003	74.81	59.155	.443	.	.821
VAR00004	74.95	60.093	.252	.	.827
VAR00005	75.37	61.525	.069	.	.836
VAR00006	75.47	62.445	.029	.	.834
VAR00007	75.19	60.107	.250	.	.827
VAR00008	75.26	59.385	.321	.	.824
VAR00009	75.14	58.694	.343	.	.824
VAR00010	75.37	55.382	.490	.	.817
VAR00011	74.93	54.495	.644	.	.810

VAR00012	74.77	54.897	.698	.	.809
VAR00013	75.05	59.093	.305	.	.825
VAR00014	75.33	59.082	.267	.	.827
VAR00015	75.65	59.375	.254	.	.828
VAR00016	74.81	59.965	.381	.	.823
VAR00017	75.12	60.153	.218	.	.829
VAR00018	74.74	56.052	.612	.	.813
VAR00019	74.74	57.481	.573	.	.816
VAR00020	75.02	60.261	.282	.	.826
VAR00021	74.84	59.092	.462	.	.820
VAR00022	74.84	57.854	.526	.	.817
VAR00023	74.98	56.118	.637	.	.812
VAR00024	75.47	58.255	.334	.	.824
VAR00025	74.95	59.855	.214	.	.829
VAR00026	75.47	61.636	.075	.	.835

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
78.07	63.114	7.944	26

Reliability

Scale: Uji Kepuasan Pemberian Upah putaran 2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.855	.860	21

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.47	.631	43
VAR00002	3.19	.500	43
VAR00003	3.26	.539	43
VAR00004	3.12	.662	43
VAR00007	2.88	.662	43
VAR00008	2.81	.664	43
VAR00009	2.93	.737	43
VAR00010	2.70	.939	43
VAR00011	3.14	.833	43
VAR00012	3.30	.741	43
VAR00013	3.02	.740	43
VAR00014	2.74	.819	43
VAR00015	2.42	.794	43
VAR00016	3.26	.492	43
VAR00018	3.33	.715	43
VAR00019	3.33	.606	43
VAR00020	3.05	.575	43
VAR00021	3.23	.527	43
VAR00022	3.23	.611	43
VAR00023	3.09	.684	43
VAR00024	2.60	.821	43

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.052	2.419	3.465	1.047	1.433	.074	21
Item Variances	.477	.243	.883	.640	3.639	.028	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	60.63	48.144	.628	.842
VAR00002	60.91	50.705	.433	.850
VAR00003	60.84	50.092	.480	.848
VAR00004	60.98	51.261	.247	.856
VAR00007	61.21	51.598	.210	.857
VAR00008	61.28	50.777	.298	.854
VAR00009	61.16	50.187	.317	.854
VAR00010	61.40	46.197	.545	.845
VAR00011	60.95	45.617	.687	.838
VAR00012	60.79	45.693	.778	.835
VAR00013	61.07	50.400	.294	.855
VAR00014	61.35	50.709	.228	.859
VAR00015	61.67	50.606	.248	.857

VAR00016	60.84	50.901	.412	.851
VAR00018	60.77	47.278	.636	.841
VAR00019	60.77	48.802	.575	.845
VAR00020	61.05	51.426	.276	.854
VAR00021	60.86	50.313	.461	.849
VAR00022	60.86	49.266	.513	.847
VAR00023	61.00	47.524	.642	.841
VAR00024	61.49	49.256	.357	.853

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
64.09	54.039	7.351	21

Reliability

Scale: Uji Kepuasan Pemberian Upah putaran 3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.864	.867	17

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.47	.631	43
VAR00002	3.19	.500	43
VAR00003	3.26	.539	43
VAR00008	2.81	.664	43
VAR00009	2.93	.737	43
VAR00010	2.70	.939	43
VAR00011	3.14	.833	43
VAR00012	3.30	.741	43
VAR00013	3.02	.740	43
VAR00016	3.26	.492	43
VAR00018	3.33	.715	43
VAR00019	3.33	.606	43
VAR00020	3.05	.575	43

VAR00021	3.23	.527	43
VAR00022	3.23	.611	43
VAR00023	3.09	.684	43
VAR00024	2.60	.821	43

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.114	2.605	3.465	.860	1.330	.056	17
Item Variances	.461	.243	.883	.640	3.639	.031	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	49.47	36.731	.634	.802	.851
VAR00002	49.74	38.862	.458	.525	.858
VAR00003	49.67	38.511	.474	.535	.858
VAR00008	50.12	38.962	.310	.692	.864
VAR00009	50.00	39.000	.264	.536	.867
VAR00010	50.23	35.087	.539	.717	.855
VAR00011	49.79	34.455	.697	.801	.846
VAR00012	49.63	34.620	.780	.864	.842
VAR00013	49.91	38.610	.306	.646	.865
VAR00016	49.67	39.225	.406	.471	.860
VAR00018	49.60	36.007	.636	.851	.850
VAR00019	49.60	37.388	.569	.724	.854
VAR00020	49.88	39.534	.291	.733	.864
VAR00021	49.70	38.454	.495	.815	.857
VAR00022	49.70	37.787	.507	.653	.856
VAR00023	49.84	36.092	.659	.847	.849
VAR00024	50.33	38.082	.318	.484	.866

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
52.93	41.971	6.479	17

**HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS ANGKET SEMANGAT
KERJA**

Reliability

Scale: Uji Semangat Kerja putaran 1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.885	.901	26

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.40	.495	43
VAR00002	3.35	.529	43
VAR00003	3.12	.391	43
VAR00004	2.91	.750	43
VAR00005	2.77	.841	43
VAR00006	3.14	.560	43
VAR00007	3.14	.467	43
VAR00008	3.14	.743	43
VAR00009	3.05	.532	43
VAR00010	3.14	.774	43
VAR00011	2.74	.928	43
VAR00012	3.14	.601	43
VAR00013	3.19	.588	43
VAR00014	2.93	.669	43
VAR00015	2.84	.615	43
VAR00016	3.05	.615	43
VAR00017	3.19	.546	43
VAR00018	3.07	.632	43
VAR00019	3.14	.560	43
VAR00020	3.02	.597	43
VAR00021	3.12	.544	43
VAR00022	3.07	.552	43
VAR00023	3.23	.611	43
VAR00024	3.14	.601	43
VAR00025	3.14	.639	43
VAR00026	3.00	.724	43

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.082	2.744	3.395	.651	1.237	.023	26
Item Variances	.397	.153	.862	.709	5.638	.025	26

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	76.74	66.385	.321	.884
VAR00002	76.79	64.884	.475	.881
VAR00003	77.02	66.309	.433	.882
VAR00004	77.23	61.564	.603	.877
VAR00005	77.37	67.668	.061	.894
VAR00006	77.00	63.095	.653	.876
VAR00007	77.00	64.381	.616	.878
VAR00008	77.00	65.333	.278	.886
VAR00009	77.09	65.324	.419	.882
VAR00010	77.00	68.524	.007	.894
VAR00011	77.40	67.388	.064	.895
VAR00012	77.00	63.667	.541	.879
VAR00013	76.95	63.236	.603	.877
VAR00014	77.21	62.408	.602	.877
VAR00015	77.30	64.311	.460	.881
VAR00016	77.09	62.658	.634	.876
VAR00017	76.95	63.331	.643	.877
VAR00018	77.07	63.685	.509	.879
VAR00019	77.00	64.048	.542	.879
VAR00020	77.12	63.153	.601	.877
VAR00021	77.02	63.118	.672	.876
VAR00022	77.07	64.400	.510	.880
VAR00023	76.91	62.563	.650	.876
VAR00024	77.00	61.381	.794	.873
VAR00025	77.00	63.571	.514	.879
VAR00026	77.14	65.171	.302	.885

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
80.14	69.218	8.320	26

Reliability

Scale: Uji Semangat Kerja putaran 2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.914	.917	23

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.40	.495	43
VAR00002	3.35	.529	43
VAR00003	3.12	.391	43
VAR00004	2.91	.750	43
VAR00006	3.14	.560	43
VAR00007	3.14	.467	43
VAR00008	3.14	.743	43
VAR00009	3.05	.532	43
VAR00012	3.14	.601	43
VAR00013	3.19	.588	43
VAR00014	2.93	.669	43
VAR00015	2.84	.615	43
VAR00016	3.05	.615	43
VAR00017	3.19	.546	43
VAR00018	3.07	.632	43
VAR00019	3.14	.560	43
VAR00020	3.02	.597	43
VAR00021	3.12	.544	43
VAR00022	3.07	.552	43
VAR00023	3.23	.611	43
VAR00024	3.14	.601	43
VAR00025	3.14	.639	43
VAR00026	3.00	.724	43

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.108	2.837	3.395	.558	1.197	.016	23
Item Variances	.354	.153	.563	.410	3.681	.010	23

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	68.09	61.848	.339		.914
VAR00002	68.14	60.218	.515		.911
VAR00003	68.37	61.858	.442		.912
VAR00004	68.58	57.821	.557		.910
VAR00006	68.35	58.518	.689		.907
VAR00007	68.35	59.852	.645		.909
VAR00008	68.35	61.137	.262		.917
VAR00009	68.44	60.967	.419		.912
VAR00012	68.35	59.375	.539		.910
VAR00013	68.30	59.025	.594		.909
VAR00014	68.56	57.824	.635		.908
VAR00015	68.65	59.566	.505		.911
VAR00016	68.44	58.395	.633		.908
VAR00017	68.30	58.883	.663		.908
VAR00018	68.42	59.440	.502		.911
VAR00019	68.35	59.233	.602		.909
VAR00020	68.47	58.969	.590		.909
VAR00021	68.37	58.953	.657		.908
VAR00022	68.42	60.202	.493		.911
VAR00023	68.26	58.433	.634		.908
VAR00024	68.35	57.137	.796		.905
VAR00025	68.35	59.709	.467		.912
VAR00026	68.49	60.161	.361		.915

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
71.49	64.732	8.046	23

HASIL KORELASI KEPUASAN PEMBERIAN UPAH DENGAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN

Correlations

		kepuasan	semangat
kepuasan	Pearson Correlation	1	.539**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	43	43
semangat	Pearson Correlation	.539**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

HASIL ANALISIS REGRESI

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	71.4884	8.04562	43
X	52.9302	6.47852	43

Correlations

		Y	X
Pearson Correlation	Y	1.000	.539
	X	.539	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000
	X	.000	.
N	Y	43	43
	X	43	43

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.539 ^a	.290	.273	6.86024	.290	16.768	1	41	.000

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	789.168	1	789.168	16.768	.000 ^a
	Residual	1929.576	41	47.063		
	Total	2718.744	42			

a. Predictors: (Constant), X

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	789.168	1	789.168	16.768	.000 ^a
	Residual	1929.576	41	47.063		
	Total	2718.744	42			

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.073	8.712		4.141	.000
	X	.669	.163	.539	4.095	.000

a. Dependent Variable: Y

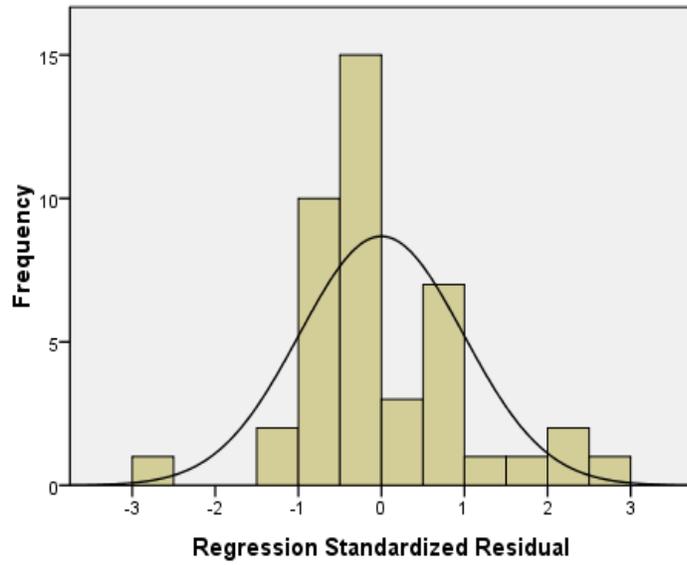
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	62.1678	80.9023	71.4884	4.33471	43
Residual	-1.71896E1	17.15584	.00000	6.77807	43
Std. Predicted Value	-2.150	2.172	.000	1.000	43
Std. Residual	-2.506	2.501	.000	.988	43

a. Dependent Variable: Y

Histogram

Dependent Variable: Y



Mean = -3.17E-16
Std. Dev. = 0.988
N = 43

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y

