

Em.
331.25
Oct.
a.
198.

**ANALISIS FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRESTASI KERJA PENGEMUDI HEAVY DUTY I
PADA PT. SIBA SURYA SEMARANG**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi
Universitas Katolik Soegijapranata
Semarang**



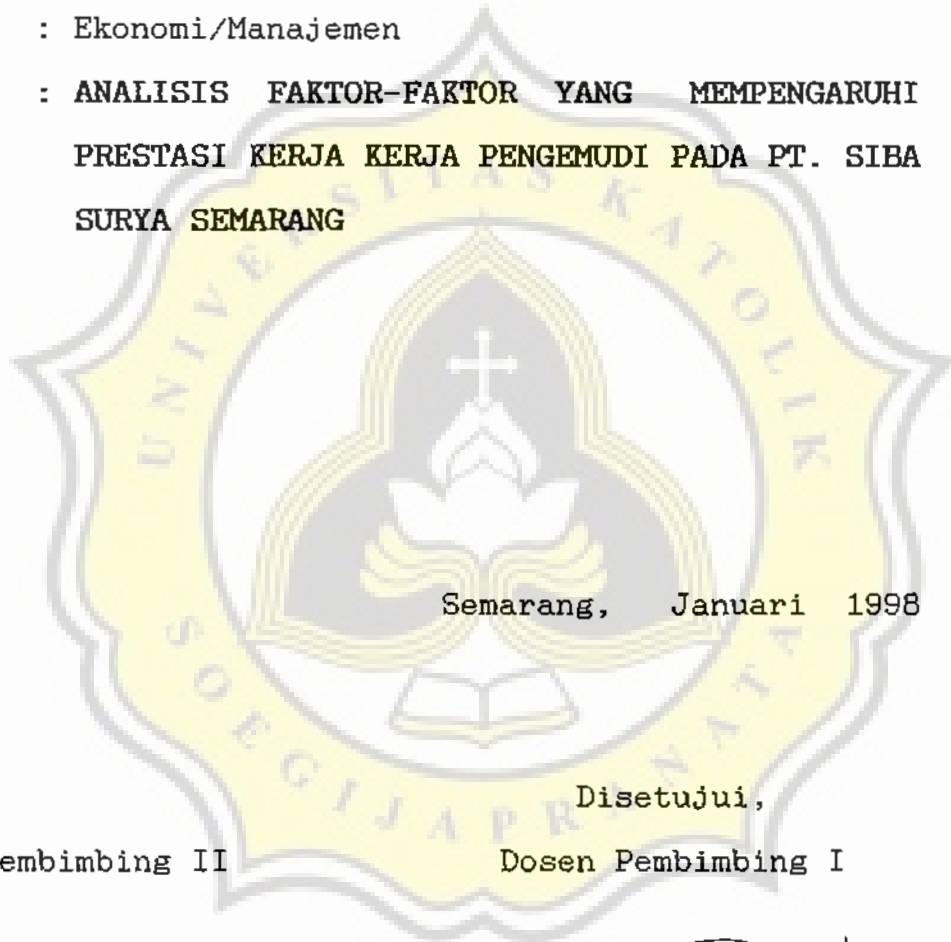
PERPUSTAKAAN

Disusun Oleh:	No: INV.	0238 / E / CI	
NAMA :	Th. Area	001 : COM98	
NIM :	PARAP.	WAWAN.	TOL. 4 - 5 - 1998
NIRM :	93.6.111.02016.50179		
JURUSAN :	MANAJEMEN		

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA
SEMARANG
1998**

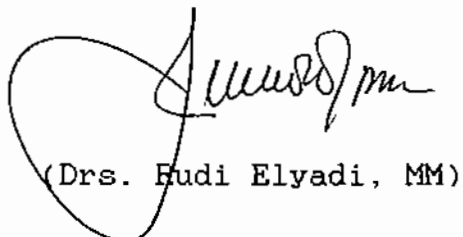
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI


Nama : Ria Octaviani
Nim : 93.30.1669
NIRM : 93.6.111.02016.50179
Fakultas : Ekonomi/Manajemen
Judul : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRESTASI KERJA KERJA PENGEMUDI PADA PT. SIBA
SURYA SEMARANG



Dosen Pembimbing II

Disetujui,
Dosen Pembimbing I


(Drs. Eudi Elyadi, MM)


(Dra. Retno Yustini, MSi)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL SKRIPSI : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRESTASI KERJA PENGEMUDI HEAVY DUTY I
PADA PT. SIBA SURYA SEMARANG

Telah diuji dan dipertahankan dihadapan para penguji
pada : Semarang, 4 Maret 1998

Penguji I

Penguji II

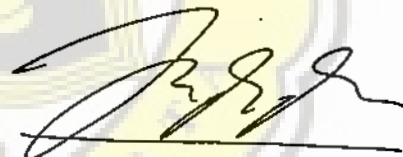
Penguji III



(Drs. Sugiono, MSIE)



(Drs. Tunianto, W, MSW)



(Ben Karna, EP, SE, MM)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi



FAKULTAS EKONOMI



(Dama Inggarwati, SE, MM)

ABSTRAK

Penelitian ini terbatas pada masalah yang menekankan pengaruh disiplin kerja, pimpinan yang adil dan bijaksana, kesempatan untuk maju dan penghargaan terhadap prestasi kerja. Yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh antara disiplin kerja, pimpinan yang adil dan bijaksana, kesempatan untuk maju dan penghargaan terhadap prestasi kerja. Dari keempat variabel diatas, mana yang menunjukkan pengaruh yang paling besar terhadap prestasi kerja.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Siba Surya Semarang. Perusahaan ini dipilih karena perusahaan ini merupakan perusahaan transportasi yang andal dan pada akhir-akhir ini pengemudi mengalami sedikit penurunan prestasi kerja, dimana terlihat dari sedikit pengemudi yang memenuhi retase perusahaan yaitu 4 kali PP Jakarta-Surabaya.

Prestasi kerja pengemudi yang satu dengan yang lain berbeda, meskipun mereka bekerja pada bidang dan tempat yang sama. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan dalam faktor yang mempengaruhi prestasi kerja diantaranya upah yang baik, pekerjaan yang aman secara ekonomis, rekan kerja yang kompak, penghargaan, kesempatan untuk maju, kondisi kerja yang aman dan menarik, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, tempat kerja yang dihargai orang, disiplin kerja, usia, pengalaman kerja. (Susilo, 1987; 136 dan Tiffin dan Mc. Cormick, 1984; 22)

Untuk itu penulis melakukan penyebaran angket pendahuluan kepada para pengemudi untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerjanya. Hasil dari penyebaran angket tersebut yang penulis ambil adalah disiplin kerja, pemimpin yang adil dan bijaksana, kesempatan untuk maju dan penghargaan yang menduduki peringkat 1 sampai 4.

Prestasi kerja yang rendah merupakan pemborosan ekonomi bagi suatu perusahaan, sebab perusahaan tetap berkewajiban membayar karyawannya, meskipun mereka kurang produktif.

Untuk pengambilan sampel, penulis menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu teknik random sample sederhana, dimana tiap unsur yang terdapat dalam populasi tersebut mempunyai memiliki probabilitas yang sama untuk terpilih.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan alat analisis kuantitatif dapat dilihat sebagai berikut:

Disiplin kerja, pimpinan yang adil dan bijaksana, kesempatan untuk maju, dan penghargaan mempunyai hubungan yang kuat terhadap prestasi kerja, yaitu nilai $R = 0,78786$.

Berdasarkan analisis regresi berganda diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y=0,13369+0,05522X_1+0,13032X_2+0,07223X_3+0,25269X_4$$

Apabila disiplin kerja, pimpinan yang adil dan bijaksana, kesempatan untuk maju, dan penghargaan sama dengan nol, maka prestasi kerjanya sama dengan nol. Dari hasil perhitungan tersebut ternyata penghargaan mempunyai pengaruh yang paling besar dalam meningkatkan prestasi kerja.

Koefisien determinasi diperoleh sebesar 58,28% dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja, pimpinan yang adil dan bijaksana, kesempatan untuk maju, dan penghargaan secara bersama-sama menjelaskan sebesar 58,28% terhadap prestasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 41,72% dijelaskan faktor-faktor lain.

Dari hasil pengujian hipotesis dapat ditrik kesimpulan F hitung = 16,366 > F tabel = 2,61 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini bearti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja, pimpinan yang adil dan bijaksana, kesempatan untuk maju, dan penghargaan terhadap prestasi kerja.

Kesimpulan yang diambil adalah disiplin kerja, pimpinan yang adil dan bijaksana, kesempatan untuk maju, dan penghargaan mempunyai hubungan dan pengaruh yang positif dan signifikan. Yang paling besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja adalah penghargaan kemudian disusul oleh pimpinan yang adil dan bijaksana, disiplin kerja, kesempatan untuk maju.

Saran yang diajukan sebagai berikut: karena penghargaan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, perusahaan harus memperhatikan penghargaan. Sebab penghargaan dapat menaikkan semangat kerja pengemudi yang pada akhirnya meningkatkan prestasi kerja mereka.

Sedangkan faktor-faktor lain seperti disiplin kerja, pimpinan yang adil dan bijaksana, kesempatan untuk maju perlu diberi perhatian juga karena bagaimanapun juga faktor-faktor tersebut juga mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja.

KATA PENGANTAR

Pada akhir Januari 1998 ini peneliti telah berhasil menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Semua ini terlaksana atas rahmat dari Tuhan Yang Maha Esa yang telah diberikannya dari awal penyusunan hingga bab yang terakhir dari skripsi ini.

Skripsi ini dibuat untuk melengkapi persyaratan memperoleh gelar sarjana ekonomi jurusan manajemen Universitas Sosgijapranata Semarang.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak yang berupa bimbingan, dorongan, petunjuk, keterangan dan lain-lain. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Ibu Dra. Retno Yustini, MSi, selaku dosen pembimbing utama yang telah berkenan memberikan bimbingan dan penjelasan kepada penulis selama penyusunan skripsi.
2. Bapak Drs. Rudi Elyadi, MM, selaku dosen pembimbing pendamping yang telah berkenan memberikan pengarahan dan penjelasan kepada penulis selama penyusunan skripsi.
3. Bapak Daniel Budi Setiawan, selaku pimpinan PT. SIBA SURYA yang memperkenankan penulis untuk melakukan penelitian dan penyediaan data.
4. Ibu Rina, selaku manajer personalia umum PT. Siba Surya yang telah meluangkan waktu untuk membantu dalam penyediaan data kepada penulis.

5. Bapak Yermia, selaku manajer personalia pengemudi PT. Siba Surya yang telah meluangkan waktu untuk membantu dalam penyediaan data kepada penulis.
6. Bapak Didik dan Mbak Ista, selaku staf karyawan personalia pengemudi yang telah meluangkan waktu untuk membantu dalam penyediaan data kepada penulis.
7. Seluruh karyawan PT Siba Surya yang telah meluangkan waktunya untuk menjawab kuisisioner yang diajukan.
8. Segenap dosen Fakultas Ekonomi Unika Soegijapranata yang telah memberikan ilmu dan pengetahuannya kepada penulis selama masa kuliah.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu kritik dan saran dari pembaca senantiasa penulis harapkan dan diterima dengan senang hati.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Semarang, Pebruari 1998

(Ria Octaviani)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ABSTRAKSI	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Perumusan Masalah	3
1.3. Pembatasan Masalah	4
1.4. Tujuan Penelitian	4
1.5. Manfaat Penelitian	5
1.6. Sistematika Penulisan	6
BAB II : LANDASAN TEORI	
2.1. Disiplin Kerja	8
2.1.1. Pengertian Disiplin Kerja	8
2.1.2. Pengukuran Disiplin Kerja	9
2.2. Pimpinan Yang Adil Dan Bijaksana	10
2.2.1. Pengertian Kepemimpinan	10
2.2.2. Macam-macam Gaya Kepemimpinan.....	11
2.3. Kesempatan Untuk Maju	12

2.3.1.	Pengertian Kesempatan Untuk Maju	12
2.3.2.	Penetapan Syarat-syarat Untuk Promosi	13
2.4.	Penghargaan	14
2.4.1.	Pengertian Penghargaan	14
2.4.2.	Macam-macam Penghargaan	15
2.5.	Prestasi Kerja	16
2.5.1.	Pengertian prestasi Kerja	16
2.5.2.	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	16
2.5.3.	Penilaian Prestasi Kerja	17
2.5.4.	Tujuan Dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja	19
2.6.	Hubungan Antara Faktor-faktor Mempengaruhi Prestasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja	20
2.7.	Kerangka Pikir Penelitian	21
2.8.	Hipotesis Penelitian	22
2.9.	Definisi Operasional Variabel	22

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

3.1.	Obyek Dan Lokasi Penelitian	25
3.2.	Teknik Sampling	25
3.3.	Jenis Data Dan Metode Pengumpulan Data	27
3.4.	Metode Pengukuran Data	28
3.5.	Pengujian Validitas Dan Reliabilitas	29
3.5.1.	Analisis Validitas	29
3.5.2.	Analisis Reliabilitas	30
3.6.	Teknik Analisis Data	31
3.6.1.	Analisis Korelasi Berganda	31
3.6.2.	Koefisien Determinasi	32

3.6.3. Analisis Regresi Berganda	32
3.6.4. Pengujian Hipotesis	34

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan	37
4.1.1. Sejarah Perkembangan Perusahaan	37
4.1.2. Lokasi Perusahaan	38
4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan	40
4.1.4. Personalia	46
4.1.5. Pengembangan Sumber Daya Manusia	49
4.1.6. Kewajiban Dan Hak Pengemudi PT. Siba Surya.	50
4.2. Gambaran Umum Responden	53
4.3. Pembahasan Dan Analisis Hasil Penelitian ...	55
4.3.1. Pengujian Validitas Dan Reliabilitas	55
4.3.2. Analisis Regresi Berganda	58
4.3.3. Pengujian Hipotesis.....	59
4.3.4. Analisis Koefisien Determinasi	60

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

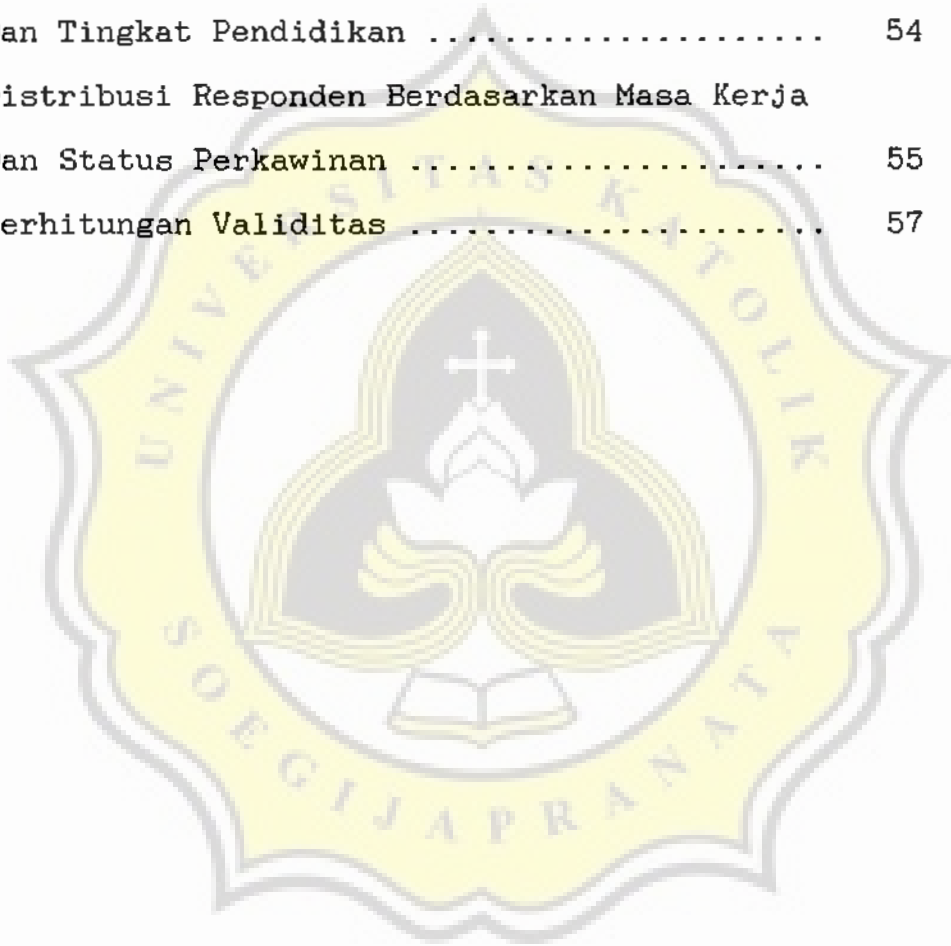
5.1. Kesimpulan	62
5.2. Saran	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Insentif Bagi Pengemudi	48
Tabel 2 Distribusi Responden Berdasarkan Umur Dan Tingkat Pendidikan	53
Tabel 3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja Dan Tingkat Pendidikan	54
Tabel 4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja Dan Status Perkawinan	55
Tabel 5 Perhitungan Validitas	57



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Kerangka Pikir Penelitian	21
Diagram Uji F Regresi Berganda	35
Struktur Organisasi PT. SIBA SURYA	41
Daerah Penolakan Dan Penerimaan Ho	60

