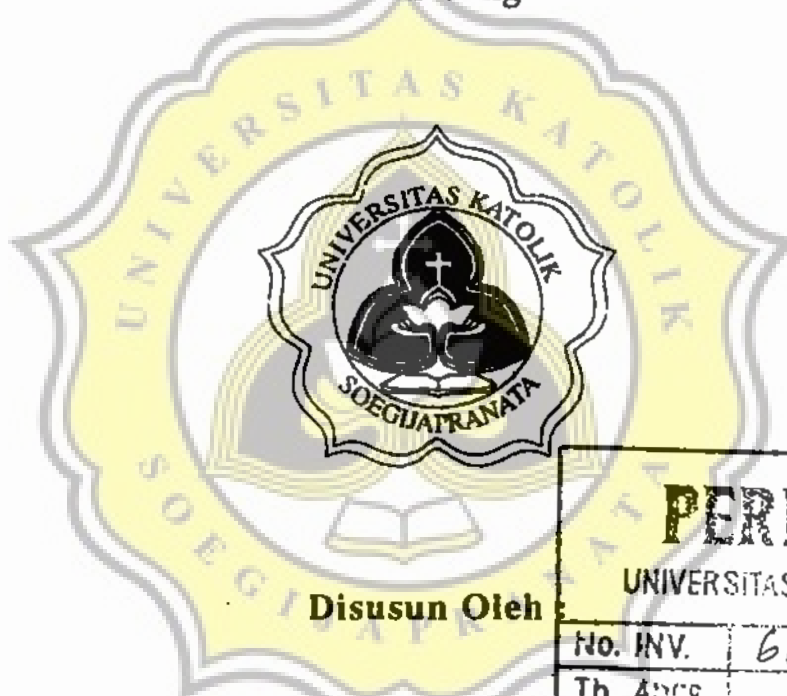


ANALISIS SIKAP TENAGA KERJA TERHADAP UPAH PADA PT. NOJORONO KUDUS

SKRIPSI

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



Disusun Oleh

Nama : HERRY MARTHA-MANALU
Nim : 94.30.2113
NIRM : 94.6.111.02016.50298
Fak/Jur : Ekonomi Manajemen

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA	
No. INV.	663 / 1 f e s
Th. Acce	COMPUTER
Paraf	<i>[Signature]</i> TGL 16/11-1999


FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA
SEMARANG
1999

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA

SEMARANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI



NAMA : Herry Martha Manalu
NIM : 94.30.2113
NIRM : 94.6.111.02016.50298
JURUSAN : Manajemen
**JUDUL SKRIPSI : ANALISIS SIKAP TENAGA KERJA TERHADAP
UPAH PADA PT. NOJORONO KUDUS**

Disetujui di Semarang, Juni 1999

Pembimbing Utama



(Drs. Daryono Rahardjo, MM)

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA

SEMARANG

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

**JUDUL SKRIPSI : ANALISIS SIKAP TENAGA KERJA TERHADAP
UPAH PADA PT. NOJORONO KUDUS**

Telah diuji dan dipertahankan dihadapan dewan penguji dalam sidang yang diselenggarakan pada :

Hari : Jumat

Tanggal : 15 Oktober 1999

Semarang, 26 Oktober 1999



Dekan Fakultas Ekonomi

(Komala Inggawati, SE, MM)

Koordinator Penguji



(Drs. B.Junianto Wibowo, MSM)

ABSTRAKSI

Suatu perusahaan didirikan pada umumnya mempunyai tujuan untuk mencari laba atau keuntungan. Keuntungan yang diperoleh perusahaan tersebut, diperoleh dari pihak-pihak yang terlibat dan berkepentingan pada kegiatan perusahaan. Maka supaya segala kegiatan dalam perusahaan dapat berjalan dengan lancar diperlukan suatu hubungan yang baik antara perusahaan dengan para pegawainya, baik staff maupun karyawan bagian produksi. Selain faktor diatas, sebuah perusahaan dapat berhasil, tergantung dari modal yang dimiliki, teknologi, keunggulan terhadap pesaing dan juga kemampuan dari tenaga kerja yang terkait didalamnya. Dalam hal ini faktor sumber daya manusia sangatlah penting artinya bagi perusahaan. Dalam Undang-Undang Negara No. 14 tahun 1969 tentang "Ketentuan-Ketentuan Mengenai Tenaga Kerja" disebutkan bahwa : Tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Melihat pentingnya sumber daya manusia sebagai modal dasar kerja di dalam suatu organisasi, maka dalam hal penanganannya harus lebih manusiawi, sehingga perkembangan perusahaan dapat didukung oleh tenaga kerja yang dimilikinya. Oleh karena itu, perusahaan tidak mungkin dapat mencapai hasil yang sesuai dengan harapannya apabila tenaga kerjanya tidak diperhatikan dengan baik.

Seseorang yang bekerja mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Karena adanya upah yang sesuai dengan jenis pekerjaannya maka akan timbul rasa gairah kerja. Pemberian upah yang tepat, bukan hanya penting bagi daya saing kompensasi berdasarkan tenaga kerja saja, melainkan juga akan membuat tenaga kerja menjadi betah bekerja dalam perusahaan itu, karena mereka merasa kalau pengorbanannya dihargai. Hal semacam ini menunjukkan bahwa pemberian upah yang tepat dapat mempertahankan tenaga kerja yang berprestasi dalam perusahaan.

Semua tenaga Kerja di PT. NOJORONO Kudus mengharapkan imbalan yang sesuai. Seseorang cenderung memperoleh keberhasilan dalam pekerjaannya apabila pekerjaan itu sesuai dengan apa yang diinginkan dan dapat memenuhi kebutuhannya, sehingga ia merasa puas dalam bekerja. Tetapi kalau kepuasan kerja yang diharapkan itu tidak terpenuhi misalnya dalam hal material atau kebutuhan primer dan sekunder akan membuat tenaga kerja kecewa dan tidak bergairah lagi untuk bekerja sungguh-sungguh.

Rasa keadilan dan kelayakan dalam memperoleh upah juga merupakan hal yang penting bagi seorang tenaga kerja. Rasa keadilan ini diperolehnya dengan membandingkan antara masukan berupa sesuatu yang berharga dimana dirasakan oleh tenaga kerja sebagai sumbangan dalam melakukan pekerjaan misalnya tinggi rendahnya pendidikan dan pengalaman yang dimiliki. Ketrampilan, jumlah jam kerja, dibandingkan dengan penghasilan yaitu segala sesuatu yang dirasakan sebagai hasil dari pekerjaannya seperti upah, tunjangan, status yang dijanjikan. Disamping membandingkan antara apa yang didapatnya dari pekerjaan itu, tenaga kerja biasanya membandingkan hasil yang diterima tenaga kerja lain dari jenis pekerjaan dan jabatan yang sama dengan dirinya baik didalam lingkungan

perusahaan atau pekerjaan itu sendiri ataupun antar perusahaan.

Terpenuhinya upah yang baik, maka rasa kecukupan untuk memenuhi kebutuhan hidup baik bagi diri atau keluarganya akan semakin terasa. Selain itu tenaga kerja akan merasa dibutuhkan oleh perusahaan dan membutuhkan pekerjaan itu sehingga ada rasa timbal balik yang selaras.

Tingginya absensi, menurunnya semangat kerja, labour turn over yang tinggi, unjuk rasa bahkan pemogokan sering terjadi karena kurangnya perhatian dari perusahaan berkaitan dengan upah yang diberikan.

Melihat pentingnya upah bagi perusahaan dan karyawan pada PT. NOJORONO Kudus, maka penulis mengadakan penelitian mengenai sikap tenaga kerja terhadap upah. Sebab dengan analisis sikap ini, perusahaan dapat mengetahui bagaimana kekurangan dan kelebihan dibidang pengupahan sehingga perusahaan akan dapat memperbaiki sistem pengupahan yang menguntungkan bagi perusahaan dan karyawannya. Disamping itu dengan analisis sikap, dapat diketahui citra perusahaan di mata tenaga kerjanya

Bertolak dari hal tersebut diatas maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah : Apakah terdapat perbedaan sikap tenaga kerja terhadap upah yang diberikan oleh perusahaan, ditinjau dari pendidikan, lamanya bekerja, kedudukan dan status marital. Dan pembatasan masalah dalam perumusan agar tidak terlalu melebar, maka dibatasi berdasarkan pendidikan, lama kerja, kedudukan dan status marital. Sedangkan tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui sikap tenaga kerja terhadap upah yang diberikan perusahaan ditinjau dari pendidikan, lama kerja, status marital dan kedudukan, untuk memberikan gambaran bahwa pemberian upah yang tepat merupakan salah satu masalah yang penting dalam perusahaan, sebagai alat koreksi untuk mengetahui mengapa karyawan setia dengan pekerjaannya atau tidak setia dan meninggalkan pekerjaannya. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah "terdapat perbedaan yang signifikan dari sikap tenaga kerja berdasarkan pendidikan, lamanya kerja, status marital dan kedudukan".

Manfaat dari penelitian ini adalah dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan dan perbaikan dibidang pengupahan, untuk menambah pengetahuan dan pengalaman bagi pembaca serta peneliti sendiri mengenai masalah yang berhubungan dengan pengupahan serta untuk alat koreksi dalam mengetahui apakah tenaga kerja betah atau tidak dalam menjalankan pekerjaannya supaya tidak sering terjadi pergantian tenaga kerja.

Obyek penelitian ini adalah tenaga kerja PT. Nojorono Kudus secara keseluruhan, dengan lokasi penelitian di Jl. Jenderal Sudirman 86B Kudus. Alasan dipilihnya PT. Nojorono Kudus sebagai obyek penelitian adalah PT. Nojorono belum pernah mengadakan penelitian tentang perbedaan sikap tenaga kerja terhadap upah yang diberikan oleh perusahaan ditinjau dari pendidikan, lama kerja, status marital dan kedudukan, PT. Nojorono belum mengetahui bagaimana citra perusahaan di mata tenaga kerja sehubungan dengan upah yang diberikan selama ini., PT. Nojorono merupakan perusahaan besar dan berkembang sehingga peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian di perusahaan tersebut, PT. Nojorono memberikan kemudahan kepada peneliti dalam melakukan penelitian serta dalam pengumpulan data-data yang dibutuhkan.

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja PT. Nojorono Kudus yang berjumlah 9974 orang. Sedangkan tehnik pengambilan sampelnya yang digunakan adalah dengan cara sampel random berstratifikasi (stratified random sampling). Jadi pengambilan sampel diambil dari tiap golongan / bagian yang ada dalam perusahaan, hal ini dilakukan untuk menghindari sampelnya hanya dari satu golongan / bagian saja. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan hasil survey pendahuluan, apabila jumlah populasi kurang dari 100, maka jumlah seluruh populasi menjadi sampel, apabila jumlah populasi lebih dari 100 maka jumlah sampel ditentukan berdasarkan perhitungan menurut Sutrisno Hadi.

Data yang dipergunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini berupa identitas responden, sikap tenaga kerja terhadap upah yang diberikan oleh perusahaan dilihat dari beberapa pernyataan yang ada dalam kuesioner. Data sekunder dalam penelitian ini berupa gambaran umum perusahaan, sejarah perusahaan, struktur organisasi, gambaran tenaga kerja, pembagian jam kerja serta partisipasi perusahaan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner yang berisi pernyataan yang berkaitan dengan sikap tenaga kerja terhadap upah yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu data juga didapatkan melalui wawancara. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Tingkatan yang digunakan adalah sangat setuju dengan skor 4, setuju dengan skor 3, tidak setuju dengan skor 2 dan sangat tidak setuju dengan skor 1. Kuesioner yang telah dijawab oleh responden diuji dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi product moment sedangkan uji reliabilitas menggunakan pendekatan alpha cronbach.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Metode analisis kualitatif merupakan analisis data yang bersifat memberikan keterangan-keterangan dan penjelasan dari hasil kuesioner yang diperoleh dan dapat digunakan sebagai pedoman dalam memberikan saran.

Metode analisis kuantitatif yang digunakan adalah analisis varian satu arah. Analisis ini digunakan untuk mengukur perbedaan sikap tenaga kerja terhadap upah dengan variabel pendidikan, lama kerja, status marital dan kedudukan. Hubungan tersebut dapat dilihat dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Apabila t hitung lebih kecil dari t tabel maka tidak ada perbedaan sikap tenaga kerja tetapi bila t hitung lebih besar dari t tabel, maka terdapat perbedaan sikap tenaga kerja terhadap upah berdasar variabel yang digunakan.

Berdasarkan analisis kualitatif, tanggapan responden terhadap variabel pendidikan diperoleh skor 3,17, skor ini masuk dalam kategori cukup beda, status marital mendapatkan skor 2,93 berarti ini masuk dalam kategori cukup beda, lama kerja memperoleh skor sebesar 3,19 yang berarti masuk ke dalam kategori cukup beda dan kedudukan mendapat skor 3,02 dimana hal ini berarti masuk kategori cukup beda. Hal ini berarti ke empat variabel tersebut cukup mempengaruhi sikap tenaga kerja terhadap upah.

Berdasarkan hasil analisis dan perhitungan, analisis varian satu arah yang dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer memakai program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut : untuk variabel pendidikan f hitung 14,9437 ; lama kerja f hitung 21,0498 ; status marital f hitung 13,1981 serta kedudukan f hitung

15,5251. F hitung dari ke empat variabel tersebut diatas bila dibandingkan dengan f tabel Pendidikan sebesar 2,60, Lama Kerja 2,99, Kedudukan 2,99 dan Status Marital 3,84 tetap lebih besar f hitung dari variabel-variabel tersebut.

Setelah menganalisis data, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa dalam memberlakukan sistem pengupahan PT. Nojorono sudah tepat yaitu dilihat dari pendidikan, lama kerja dan kedudukan tetapi dalam menanggapi kebijakan perusahaan tersebut, terdapat perbedaan sikap tenaga kerja. Dalam kaitannya dengan perbedaan sikap tenaga kerja terhadap upah dapat dijelaskan sebagai berikut:

- ☞ Dari hasil penelitian terhadap 197 responden diketahui bahwa faktor pendidikan mempengaruhi besarnya pemberian upah dari pihak perusahaan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang tenaga kerja, maka selain upah pokok yang diterima juga ada tunjangan lain diantaranya uang makan. Hal ini tidak diberikan kepada mereka yang berpendidikan lebih rendah yang berarti kedudukan mereka juga lebih rendah. Tingkat perbedaan sikap ini dapat dilihat dari hasil rata-rata nilai sikap dimana untuk SD 51,1867, SMP 54,1954, SMA 57,3333 dan PT/AK 61,1176.
- ☞ Penelitian yang dilakukan terhadap 197 responden ternyata menunjukkan bahwa makin lama seseorang tenaga kerja bekerja di PT. Nojorono, menunjukkan sikap yang cukup baik dibandingkan dengan mereka yang merupakan pegawai baru. Hal ini dapat diketahui dari rata-rata nilai sikap untuk masa kerja 0-10 th 51,4583, 11-20 th 55,3373 dan 21-30 th 60,6667.
- ☞ Kedudukan adalah posisi seseorang dalam perusahaan yang menunjukkan jenis pekerjaan tertentu. Tenaga kerja percaya semakin tinggi kedudukan seorang tenaga kerja di perusahaan berarti makin tinggi pula tanggungjawab yang dibebankan kepadanya. Struktur organisasi yang diterapkan di PT. Nojorono adalah sistem organisasi lini / garis dimana kekuasaan dari pucuk pimpinan diserahkan secara lurus kepada pemangku jabatan yang ada dibawahnya. Sehingga perusahaan dalam memberikan upah tentunya akan berbeda dan hal ini mendapat respon yang berbeda pula. Perbedaan sikap tenaga kerja ini dapat diketahui dari nilai rata-rata dimana untuk Buruh 51,9596, Staff 54,8590 dan Kabag 60,1000.
- ☞ Dalam penelitian terhadap tenaga kerja berdasarkan status marital, ternyata sikap tenaga kerja yang belum menikah lebih positif. Perbedaan sikap ini dapat secara jelas dilihat dari rata-rata nilai sikap untuk yang sudah menikah 52,1000 dan belum menikah 55,4766.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

- ☞ Agar sikap tenaga kerja terhadap upah pada setiap tingkatan tidak ada perbedaan sikap dengan sistem pengupahan yang diberlakukan oleh perusahaan, maka sebaiknya diberikan tunjangan yang sesuai diantaranya dengan pemberian uang makan pada semua tingkatan.
- ☞ Perusahaan hendaknya menciptakan iklim kerja yang baik disamping pemberian upah yang adil. Hal ini akan berdampak pada output perusahaan. Sehingga peneliti dalam hal ini menyarankan agar pihak perusahaan tidak hanya memperhatikan perusahaan tetapi juga para tenaganya.

- 2. Dalam pemberian upah, hendaknya pihak perusahaan juga memperhatikan kebutuhan hidup standard dari pekerja dilihat dari biaya hidup di daerah tersebut. Maksudnya standard hidup di Kudus dan Semarang kemungkinan akan berbeda, sehingga dalam pemberian upah sebaiknya hal-hal tersebut diperhatikan. Tujuannya adalah agar tenaga kerja tersebut dapat berkonsentrasi pada pekerjaannya, sehingga akan berdampak positif juga bagi perusahaan.



KATA PENGANTAR

Peneliti panjatkan puji syukur ke hadirat Allah SWT sehingga peneliti dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi dengan judul : “ Analisis Sikap Tenaga Kerja Terhadap Upah Pada PT. Nojorono “. Guna melengkapi tugas dan memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan program studi sarjana di Universitas Katolik Soegijapranata.

Dalam penyusunan skripsi ini, tentunya tidak mudah dapat peneliti selesaikan tanpa bimbingan dan bantuan dari unsur yang terkait. Oleh karena itu peneliti perlu menghaturkan terima kasihnya kepada yang terhormat :

1. Ibu Komala Inggarwati, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
2. Bapak Drs. Daryono Rahardjo, MM dan Bapak Drs. Theo Sudimin, MS selaku dosen pembimbing, atas segala bimbingannya serta kesediaannya untuk meluangkan waktu bagi peneliti, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Segenap Dosen dan Staff Pengajaran Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata atas bimbingannya serta bantuan kelancaran administratifnya.
4. Bapak Herry Tjahjono selaku Manajer PSDM PT. Nojorono yang telah memberikan ijin kepada peneliti untuk melakukan penelitian.
5. Bapak Herry Kristiyono staff departemen SDM PT. Nojorono yang telah bersedia meluangkan waktu membantu peneliti dalam mengumpulkan data-data yang dibutuhkan.
6. Bapak dan Ibu yang telah membantu memberikan dukungan moril dan materiil serta doa restunya untuk mencapai keberhasilan dan kemajuan anaknya.
7. Adikku Lina dan Mbak Susi yang telah banyak membantu dan memberikan masukan-masukan dan doanya.
8. Yang terkasih Ade / Nita terima kasih atas dukungan spiritnya selama penyelesaian skripsi ini, juga atas doanya.
9. Buat Supri yang telah meluangkan waktu dan membantu dalam penyelesaian penelitian ini.

10. Teman-teman kuliah dan anak – anak kostku Lisa, Ratih, Ana, Reni, Sonya dan Mbak Kristi atas dukungan dan pinjaman buku-bukunya.

11. Semua pihak yang telah membantu selama penyelesaian skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa selama dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan untuk itu peneliti dengan senang hati menerima semua kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Besar harapan peneliti dengan terselesaikannya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.



Semarang, Juni 1999

Herry Martha Manalu

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ABSTRAKSI	iv
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	3
1.3. Pembatasan Masalah	4
1.4. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	4
1.4.1. Tujuan Penelitian	4
1.4.2. Kegunaan Penelitian	4
1.5. Sistematika Penulisan	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
2.1. Pengertian Sikap	7
2.1.1. Karakter Sikap	7
2.1.2. Struktur Sikap	8
2.1.3. Pembentukan Sikap	9
2.2. Pengertian Upah	12
2.2.1. Keadilan dan Kelayakan dalam Pemberian Upah	13
2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penentuan	

Tingkat Gaji dan Upah	14
2.2.3. Macam-macam Sistem Upah	17
2.3. Kerangka Berpikir	18
2.4. Definisi Operasional	19
2.5. Hipotesis	20
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	21
3.1. Obyek dan Lokasi Penelitian	21
3.2. Populasi dan Sampel	21
3.2.1. Populasi	21
3.2.2. Sampel	22
3.3. Metode Pengumpulan Data	24
3.3.1. Jenis Data Penelitian	24
3.3.1.1. Data Primer	24
3.3.1.2. Data Sekunder	25
3.3.2. Teknik Pengumpulan Data	25
3.4. Skala Pengukuran	25
3.5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	26
3.5.1. Validitas	26
3.5.2. Reliabilitas	27
3.6. Metode Analisis Data	28
3.6.1. Analisis Varian Satu Arah	28
BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA	
4.1. Gambaran Keadaan Obyek Penelitian	32
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	32
4.1.1.1. Struktur Organisasi Perusahaan	33
4.1.1.2. Gambaran Tenaga Kerja	34

4.1.1.3. Sistem dan Tingkat Upah Tenaga Kerja	35
4.1.1.3.1. Sistem Upah Borong.....	35
4.1.1.3.2. Sistem Upah Harian	36
4.1.1.3.3. Sistem Upah Bulanan	37
4.1.1.4. Pembagian Jam Kerja	37
4.1.1.5. Partisipasi Perusahaan dan Kesejahteraan Buruh	38
4.1.2. Uraian Tentang Identitas Responden	39
4.1.2.1. Penggolongan Responden Menurut Tingkat Pendidikan	39
4.1.2.2. Penggolongan Responden Menurut Lama Kerja.....	40
4.1.2.3. Penggolongan Responden Menurut Kedudukan	40
4.1.2.4. Penggolongan Responden Menurut Status Marital	41
4.2. Analisis Hasil Penelitian	41
4.2.1. Tanggapan Responden Terhadap Upah Dari Pernyataan yang Berkaitan Dengan Pendidikan	41
4.2.2. Tanggapan Responden Terhadap Upah Dari Pernyataan yang Berkaitan Dengan Status Marital	43
4.2.3. Tanggapan Tenaga Kerja Terhadap Upah Dari Pernyataan yang Berkaitan Dengan Lama Kerja	45
4.2.4. Sikap Responden Terhadap Upah Dari Pernyataan yang Berkaitan Dengan Kedudukan	47
4.2.5. Analisis Kuantitatif dengan menggunakan analisis varian satu arah	48
4.2.6. Hasil Rata-rata Nilai Sikap untuk Masing-masing Variabel	49

BAB V PENUTUP

- 5.1. Kesimpulan
- 5.2. Saran – Saran

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Jenis Kelamin Tenaga Kerja	34
Tabel 4.2	Tingkat Pendidikan Tenaga Kerja	35
Tabel 4.3	Penggolongan Responden Menurut Tingkat Pendidikan ...	39
Tabel 4.4	Penggolongan Responden Menurut Lama Kerja	40
Tabel 4.5	Penggolongan Responden Menurut Kedudukan	40
Tabel 4.6	Penggolongan Responden Menurut Status Marital	41
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan yang Berkaitan Dengan Pendidikan	42
Tabel 4.8	Skor Total Rata-Rata Tanggapan Responden Dari Pernyataan yang Berkaitan Dengan Pendidikan	43
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan yang Berkaitan Dengan Status Marital.....	44
Tabel 4.10	Skor Total Rata-Rata Tanggapan Responden Dari Pernyataan yang Berkaitan Dengan Status Marital	45
Tabel 4.11	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan yang Berkaitan Dengan Lama Kerja	46
Tabel 4.12	Skor Total Rata-Rata Tanggapan Responden Dari Pernyataan yang Berkaitan Dengan Lama Kerja	46
Tabel 4.13	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan yang Berkaitan Dengan Kedudukan	47
Tabel 4.14	Skor Total Rata-Rata Tanggapan Responden Dari Pernyataan yang Berkaitan Dengan Kedudukan	48

Tabel 4.15	Analisis Varian Satu Arah Dilihat Dari Tingkat Pendidikan, Lama Kerja, Kedudukan dan Status Marital ...	49
Tabel 4.16	Hasil Rata-Rata Nilai Sikap Dari Masing-Masing Kelompok	50



DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner
2. Data Penelitian
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
4. Hasil Perhitungan One Way Anova
5. Struktur Organisasi
6. Tabel Nilai Distribusi F
7. Surat Keterangan PT. Nojorono Kudus

