

**ANALISIS KORELASI PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL  
DENGAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
“Studi Kasus pada PT. Mitsubishi Jaya Elevator dan Eskalator Jakarta”**

**SKRIPSI  
Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Akuntansi**



**Oleh :  
Sarita Woro Kinanti  
NIM : 052114039**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI JURUSAN AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SANATA DHARMA  
YOGYAKARTA  
2011**

**SKRIPSI**

**ANALISIS KORELASI PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL  
DENGAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
Studi Kasus pada PT. Mitsubishi Jaya Elevator dan Eskalator Jakarta**

**Oleh :**

**Sarita Woro Kinanti**

**NIM : 052114039**



**Telah disetujui oleh :**

**Pembimbing**

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Lisia Apriani', is written over the name.

**Lisia Apriani, SE.,M.Si.,Akt.,QIA.**

**Tanggal 8 Desember 2010**

**Skripsi**  
**ANALISIS KORELASI PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL**  
**DENGAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN**  
**Studi Kasus pada PT. Mitsubishi Jaya Elevator dan Eskalator Jakarta.**

Dipersiapkan dan ditulis oleh:

**Sarita Woro Kinanti**

**NIM : 052114039**

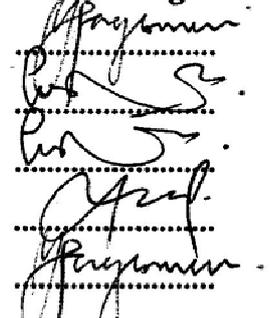
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
pada Tanggal 21 Desember 2010  
Dan dinyatakan memenuhi syarat

**Susunan Dewan Penguji**

**Nama Lengkap**

Ketua	Dra. YFM. Gien Agustinawansari, M.M.,Akt.
Sekretaris	Lisia Apriani, S.E.,M.Si.,Akt.,QIA.
Anggota	Lisia Apriani, S.E.,M.Si.,Akt.,QIA.
Anggota	A. Diksa Kuntara, S.E.,M.F.A.,QIA.
Anggota	Dra. YFM Gien Agustinawansari, M.M.,Akt.

**Tanda Tangan**



Yogyakarta, 30 Desember 2010  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Sanata Dharma



**Drs. YP. Supardiyono, M.Si.,Akt.,QIA.**

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN**  
**PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN KAMPUS**

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya mahasiswa Universitas Sanata Dharma:

Nama : Sarita Woro Kinanti

Nomor Mahasiswa : 052114039

Demi kepentingan ilmu pengetahuan, saya memberikan kepada Perpustakaan Universitas Sanata Dharma karya ilmiah saya berjudul Analisis Korelasi Pemberian Kompensasi Finansial dengan Produktivitas Karyawan pada PT. Mitsubishi Jaya Elevator dan Eskalator Jakarta beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Demikian saya memberikan kepada Perpustakaan Universitas Sanata Dharma hak untuk menyimpan, mengalihkan dalam bentuk media lain, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data, mendistribusikan secara terbatas, dan mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya maupun memberikan royalti kepada saya selama tetap mencatumkan nama saya sebagai penulis.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Yogyakarta

Pada Tanggal 30 Desember 2010

Yang Menyatakan



Sarita Woro Kinanti

## **MOTO DAN PERSEMBAHAN**

Tugas kita sekarang bukanlah mengkambinghitamkan masa lalu, melainkan memusatkan perhatian pada masa kini untuk mencapai kesuksesan masa yang akan datang.

(John F. Kennedy)

Kesempatan mungkin akan datang bagi mereka yang menunggu, namun kesempatan hanya akan tetap bersama mereka yang giat.

(Abraham Lincoln)

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

Bapak , Mama, Adek-adekku, dan Fabian yang tercinta yang telah memberikan segala hal yang terbaik untukku

**UNIVERSITAS SANATA DHARMA**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**JURUSAN AKUNTANSI-PROGRAM STUDI AKUNTANSI**  
**PERNYATAAN KEASLIAN KARYA**

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya menyatakan bahwa Skripsi dengan judul: Analisis Korelasi Pemberian Kompensasi Finansial dengan Produktivitas Karyawan adalah hasil karya saya. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain yang saya aku seolah-olah sebagai tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Yogyakarta, 30 Desember  
2010

Yang membuat pernyataan,



Sarita Woro Kinanti

**ABSTRAK**  
**ANALISIS KORELASI PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL**  
**DENGAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN**  
**Studi Kasus pada PT. Mitsubishi Jaya Elevator dan Eskalator Jakarta**

**Sarita Woro Kinanti**  
**Universitas Sanata Dharma**  
**Yogyakarta**  
**2010**

Penelitian ini bertujuan (1) Untuk mengetahui apakah ada korelasi positif pemberian kompensasi finansial langsung yang diberikan perusahaan dengan produktivitas karyawan, dan (2) Untuk mengetahui apakah ada korelasi positif pemberian kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan perusahaan dengan produktivitas karyawan. Data diperoleh dengan menggunakan metode penelitian (1) Wawancara, dan (2) Dokumentasi, dengan menggunakan 30 sampel karyawan bagian instalasi PT. Mitsubishi Jaya Elevator dan Eskalator Jakarta.

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis korelasi, yaitu bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Analisis korelasi yang digunakan untuk menguji hipotesis pertama yaitu korelasi product moment (pearson), dan untuk menguji hipotesis kedua yaitu dengan korelasi nonparametrik spearman. Sebelum dilakukan analisis korelasi maka dilakukan uji asumsi normalitas untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

Hasil Penelitian ini menyimpulkan bahwa, pada permasalahan yang pertama korelasi pemberian kompensasi finansial langsung dengan produktivitas karyawan adalah pemberian kompensasi finansial langsung tidak berkorelasi positif dengan produktivitas karyawan. Dan pada permasalahan yang kedua korelasi pemberian kompensasi finansial tidak langsung dengan produktivitas karyawan adalah pemberian kompensasi finansial tidak langsung berkorelasi positif dengan produktivitas karyawan.

## **ABSTRACT**

### **A CORRELATION ANALYSIS OF FINANCIAL COMPENSATION AND EMPLOYEE'S PRODUCTIVITY "A Case Study At PT. Mitsubishi Jaya Elevator and Escalator Jakarta "**

**Sarita Woro Kinanti  
Sanata Dharma University  
2010**

This research aimed (1) To determine whether there was a positive correlation between direct financial compensation provided by the company and employee's productivity, and (2) to determine whether there was positive correlation between indirect financial compensation provided by the company with employee's productivity. The data were obtained by using research methods of (1) Interviews, and (2) documentation, with 30 sample of employee's of PT. Mitsubishi Jaya Elevators and Escalator Jakarta, installation division.

The data analysis technique used was correlation analysis technique, which aimed to determine the relationship of two or more variables. The correlation analysis used to test the first hypothesis, was product moment correlation (pearson), and to test the second hypothesis was the spearman nonparametric correlation. Prior to correlation analysis it was carried out normality assumption test to determine whether or not the data had normal distribution. The normality test used kolmogorov-smirnov test.

The results of this study concluded that the first issue of whether the direct financial compensation correlated with the employee's productivity was that direct financial compensation had no positive correlation with the productivity of employees. And the second issue of whether indirect financial compensation correlated with the productivity of employee was that indirect financial compensation correlated positively with employee's productivity.

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kasih atas segala berkat dan rahmatnya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Korelasi Pemberian Kompensasi Finansial dengan Produktivitas Karyawan” Studi kasus pada PT. Mitsubishi Jaya Elevator dan Eskalator Jakarta.

Penyusunan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Ir. P Wiryono P., S.J. selaku Rektor Universitas Sanata Dharma.
2. Drs. YP. Supardiyono, M.Si.,Akt.,QIA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma.
3. Drs. Yusef Widya Karsana, M.Si.,Akt.,QIA selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Sanata Dharma.
4. Lisia Apriani,SE.,M.Si.,Akt.,QIA. selaku dosen pembimbing yang telah membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma yang telah membimbing dan memberikan ilmunya kepada penulis selama kuliah di Universitas Sanata Dharma.
6. Seluruh staf karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yang telah memberikan fasilitas yang penulis butuhkan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

7. Pimpinan dan karyawan PT.Mitsubishi Jaya Elevator dan Eskalator yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengadakan penelitian.
8. Bapak dan Ibu yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan dan doa yang tiada habisnya.
9. Agustinus terima kasih atas dorongan dan doanya selama ini.
10. Fabian yang selalu memberi semangat dan inspirasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
11. Keluarga Mas Win, Kukuh dudul, Aji, Dito, dan Yoga Item yang selalu mendukungku.
12. Fallent dan Nining yang sudah menemani dan memberi semangat selama 5 tahun bersama.
13. Teman-teman Akuntansi angkatan 2005.
14. Teman-teman dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu demi satu telah memberikan bantuan dan dorongan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca.

Yogyakarta, 30 Desember 2010



Sarita Woro Kinanti

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI.....	iv
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA.....	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	2
C. Batasan Masalah.....	3
D. Tujuan Penelitian.....	3
E. Manfaat Penelitian.....	3
F. Sistematika Penulisan.....	4

BAB II. LANDASAN TEORI.....	6
A. Landasan Teori.....	6
1. Pengertian Kompensasi.....	6
2. Bentuk-bentuk Kompensasi.....	7
3. Tujuan Kompensasi.....	10
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi	12
5. Komponen-komponen Program Kompensasi.....	14
6. Sistem Insentif.....	15
7. Tunjangan.....	20
8. Produktivitas.....	21
B. Penelitian Terdahulu.....	25
BAB III. METODE PENELITIAN.....	27
A. Jenis Penelitian.....	27
B. Waktu dan Tempat Penelitian.....	27
C. Subyek dan Obyek Penelitian.....	27
D. Data Penelitian.....	27
E. Teknik Pengumpulan Data.....	28
F. Pengukuran Variabel.....	29
G. Teknik Analisis Data.....	30
BAB IV. GAMBARAN UMUM.....	36
A. Sejarah Perusaha.....	36
B. Visi dan Misi PT. Misubishi Jaya Eskalator dan Elevator.....	38

C. Lokasi Perusahaan.....	38
D. Struktur Organisasi PT. Mitsubishi Jaya Eskalator dan Elevator.....	39
E. Personalia.....	47
F. Produksi.....	50
BAB V. ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Deskripsi Data.....	53
B. Analisis Data.....	56
C. Pembahasan.....	66
BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN.....	70
A. Kesimpulan.....	70
B. Keterbatasan.....	70
C. Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA.....	73
LAMPIRAN.....	75

## DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Indeks produktivitas.....	24
Tabel V.1 Data Pemberian Kompensasi Finansial Langsung dan Rating Kinerja Karyawan Bagian Instalasi Periode Tahun 2009.....	54
Tabel V.2 Data Pemberian Kompensasi Tidak Finansial Langsung dan Rating Kinerja Karyawan Bagian Instalasi Periode Tahun 2009.....	55
Tabel V.3 Tabel Perhitungan Nilai Produktivitas Karyawan Bagian Instalasi Tahun 2009.....	57
Tabel V.4 Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Produktivitas.....	58
Tabel V.5 Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Gaji.....	59
Tabel V.6 Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Tujangan.....	59
Tabel V.7 Correlations.....	60
Tabel V.8 Corelations.....	63

## **DAFTAR GAMBAR**

II. Gambar Komponen-komponen Program Kompensasi.....	14
IV. Gambar Struktur Organisasi PT. Misubishi Jaya Elevator Dan Eskalator...	39

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia adalah faktor produksi yang mutlak harus ada dalam setiap perusahaan. Banyak perusahaan yang menganggap pentingnya pengelolaan sumber daya manusia, namun ada pula perusahaan yang menganggap bahwa sumber daya manusia bukan merupakan masalah penting. Kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya terletak pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tetapi manusia juga merupakan salah satu faktor yang dipertimbangkan.

Sehubungan dengan hal di atas, merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat dipungkiri lagi bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan karyawan pada suatu perusahaan adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila di satu sisi seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, di lain sisi ia mengharapkan untuk menerima imbalan tertentu. Beranjak dari pandangan demikian, dewasa ini masalah imbalan dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu perusahaan, karena imbalan oleh karyawan tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat kepuasan kebutuhan materialnya, akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia.

Sistem kompensasi dalam perusahaan harus dihubungkan dengan tujuan dan strategi perusahaan. Tetapi kompensasi juga mengharuskan adanya penyeimbangan kepentingan dan biaya pemberi kerja yang memiliki harapan atas para karyawan. Program kompensasi yang efektif dalam sebuah perusahaan memiliki empat tujuan, yaitu: kepatuhan pada hukum dan peraturan yang berlaku, efektifitas biaya bagi perusahaan, keadilan internal dan eksternal serta individual bagi para karyawan, dan peningkatan kinerja bagi perusahaan. (Mathis dan Jackson,2006).

Dalam usaha mengetahui lebih jauh faktor-faktor kompensasi yang memotivasi kerja karyawan berikut ini dilakukan penelitian dengan judul “Analisis Korelasi Pemberian Kompensasi Finansial dengan Produktivitas Karyawan”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah pemberian kompensasi finansial langsung yang diberikan perusahaan berkorelasi positif dengan produktivitas karyawan?
2. Apakah pemberian kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan perusahaan berkorelasi positif dengan produktivitas karyawan?

### **C. Batasan Masalah**

1. Penelitian yang dilakukan terbatas hanya pada bagian tertentu dari perusahaan yaitu bagian instalasi.
2. Penelitian ini hanya membatasi 30 sampel karyawan dan data yang diteliti hanya pada satu periode, pada tahun 2009 dengan asumsi jumlah jam kerja karyawan 173 jam.

### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah ada korelasi positif pemberian kompensasi finansial langsung yang diberikan perusahaan dengan produktivitas karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah ada korelasi positif pemberian kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan perusahaan dengan produktivitas karyawan.

### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan, universitas, dan juga bagi penulis sendiri yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan atau tolak ukur bagi perusahaan untuk mengelola karyawan terutama dalam pemberian kompensasi menjadi lebih tepat.

## 2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi, wawasan, dan pengetahuan bagi mahasiswa Universitas Sanata Dharma maupun pihak lain yang berkepentingan terhadap topik yang diteliti oleh penulis.

## 3. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan kemampuan penulis dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh selama proses kuliah.

## **F. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini akan menjadi lima bab yang masing-masing bab akan berisikan hal-hal sebagai berikut :

### Bab I. Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### Bab II. Landasan Teori

Bab ini berisi tentang kajian teori yang akan dipergunakan sebagai pedoman dalam pembahasan atau menganalisa data, dan penelitian terdahulu.

### Bab III. Metodologi Penelitian

Bab ini menelaah tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian yang meliputi jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, subjek dan objek penelitian, data penelitian, teknik pengumpulan data, pengukuran variabel, dan teknik analisis data.

### Bab IV. Gambaran umum perusahaan

Bab ini membahas tentang sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, lokasi perusahaan, struktur organisasi dan tugas serta fungsi-fungsi bagian dalam perusahaan,

### Bab V. Analisis data

Bab ini terdiri dari deskripsi data, analisis data dengan teknik analisis korelasi, dan pembahasan terhadap hasil analisis data.

### Bab VI. Penutup

Bab ini terdiri kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang didapat dari hasil membaca bab V yang dapat dipertimbangkan oleh pihak perusahaan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya (Sofyandi, 2008:159).

Werther dan Davis (dalam Sofyandi 2008: 159) berpendapat bahwa:

*“compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employe compensation.”*

(artinya adalah bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaannya yang telah dilakukannya, baik dalam bentuk upah per jam ataupun gaji secara periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia).

Menurut Sikula ( dalam Sofyadi 2008: 159) menyatakan bahwa:

*“a compensation is anything that constitutes or is regarded as an equivalent or recompense.”*

(artinya bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen).

*“ A remuneration is reward payment or reimbursement for services rendered.”*

(artinya bahwa remunerasi merupakan suatu hadiah, pembayaran, atau balas jasa untuk jasa yang telah diberikan).

Menurut Flippo (dalam Sofyadi 2008: 159) mengatakan bahwa

*“wages is defined as the adequate and equitable remuneration of personnel for their contribution to organizational objectives.”*

(artinya bahwa upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak yang diberikan kepada karyawan atas jasa-jasanya dalam rangka membantu pencapaian tujuan perusahaan/organisasi).

Dengan melihat ketiga definisi di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa kompensasi pada dasarnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan bagi masyarakat sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah ditentukan.

## **2. Bentuk-bentuk kompensasi**

Pemberian kompensasi antara perusahaan yang satu dengan perusahaan lain jelas berbeda. Pemberian kompensasi kepada karyawan disesuaikan dengan kepentingan masing-masing pihak dan kemampuan perusahaan dalam menjalankan program tersebut. Bentuk-bentuk kompensasi menurut Simamora (1995: 542) adalah:

### **a. Finansial**

#### **1) Langsung**

##### **a) Upah**

##### **b) Gaji**

- c) Komisi-komisi
- d) Bonus
- 2) Tidak langsung
  - a) Program-program asuransi kesehatan dan jiwa
  - b) Bantuan-bantuan sosial untuk para karyawan
  - c) Tunjangan pensiun, kesehatan, kesejahteraan sosial dan beasiswa
  - d) Ketidakhadiran yang dibayar, liburan, hari-hari besar, izin sakit dan cuti hamil.
- b. Non Finansial
  - 1) Pekerjaan
    - a) Tugas-tugas yang menarik
    - b) Tantangan
    - c) Tanggungjawab
    - d) Peluang akan pengakuan
    - e) Peluang-peluang adanya promosi
  - 2) Lingkungan Pekerjaan
    - a) Kebijakan-kebijakan yang sehat
    - b) Supervisi yang kompeten
    - c) Rekan kerja yang menyenangkan
    - d) Simbol status yang tepat
    - e) Kondisi lingkungan kerja yang nyaman
    - f) Waktu luang

- g) Kompensasi kafetaria
- h) Minggu kerja yang dipadatkan
- i) Sharing pekerjaan

Menurut Supomo (1999: 66), kompensasi manajemen diberikan antara lain dalam bentuk:

- a. Gaji
- b. Tunjangan (misal: asuransi dan pensiun)
- c. Bonus yang dapat diberikan berupa kas atau saham

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006: 420), jenis-jenis kompensasi sebagai berikut:

- a. Gaji Pokok

Kompensasi dasar yang diterima oleh seorang karyawan, biasanya berupa:

- 1) Gaji

Gaji adalah imbalan kerja yang tetap untuk setiap periode tanpa menghiraukan jumlah jam kerja.

- 2) Upah

Upah adalah imbalan kerja yang dihitung secara langsung berdasarkan pada jumlah waktu kerja.

- b. Penghasilan tidak Tetap

Penghasilan tidak tetap merupakan kompensasi yang dihubungkan secara langsung dengan kinerja individual, tim, atau organisasional.

Jenis penghasilan tidak tetap yang paling umum untuk sebagian besar karyawan berupa pembayaran bonus dan program insentif. Eksekutif sering menerima penghargaan jangka panjang seperti opsi saham.

c. Tunjangan

Tunjangan adalah sebuah penghargaan tidak langsung misalnya asuransi kesehatan, cuti berbayar, atau dana pensiun-yang diberikan untuk karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasional, tanpa menghiraukan kinerja.

### 3. Tujuan Kompensasi

Menurut Martoyo (2000: 129-130) tujuan kompensasi antara lain:

a. Pemenuhan Kebutuhan

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah ataupun gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan "*economic security*"-nya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya.

b. Pengkaitan Kompensasi dengan Produktivitas Kerja

Dalam pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, ongkos karyawan per unit/produksi bahkan akan semakin rendah.

c. Pengkaitan Kompensasi dengan Sukses Perusahaan

Makin berani suatu perusahaan/organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, makin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan. Sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar. Berarti keuntungan makin besar.

d. Pengkaitan Antara Keseimbangan Keadilan Pemberian Kompensasi

Ini berarti bahwa pemberian kompensasi yang tinggi harus dihubungkan atau dibandingkan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan yang bersangkutan pada jabatan dan kompensasi yang tinggi tersebut. Sehingga ada keseimbangan antara “Input” (syarat-syarat) dan “Output” (tingginya kompensasi yang diberikan).

#### **4. Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi**

Menurut Sofyandi (2008: 162), perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh:

a. Adanya Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi. Penawaran tenaga kerja: artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif lebih rendah.

b. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan Membayar

Bahwa ukuran besar-kecilnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan, dan juga seberapa besar kesiediaan dan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya kompensasi untuk karyawannya.

c. Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan

Pentingnya eksistensi karyawan dalam perusahaan, maka karyawan akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemena-menaan pimpinan dalam memberdayakan karyawan. Dalam hal ini muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa ada karyawan. Dengan demikian, maka akan mempengaruhi besarnya kompensasi.

d. Produktivitas Kerja atau Prestasi Kerja Karyawan

Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan.

e. Biaya Hidup/*cost of living*

Tingkat biaya hidup di suatu daerah akan menentukan besarnya kompensasi. Sebagai contoh tingkat upah di daerah atau kota terpencil akan lebih kecil dibandingkan dengan tingkat upah di kota-kota besar.

f. Posisi atau Jabatan Karyawan

Tingkat jabatan yang dipegang karyawan akan menentukan besar-kecilnya kompensasi yang akan diterimanya, juga berat ringannya beban dan tanggungjawab suatu pekerjaan.

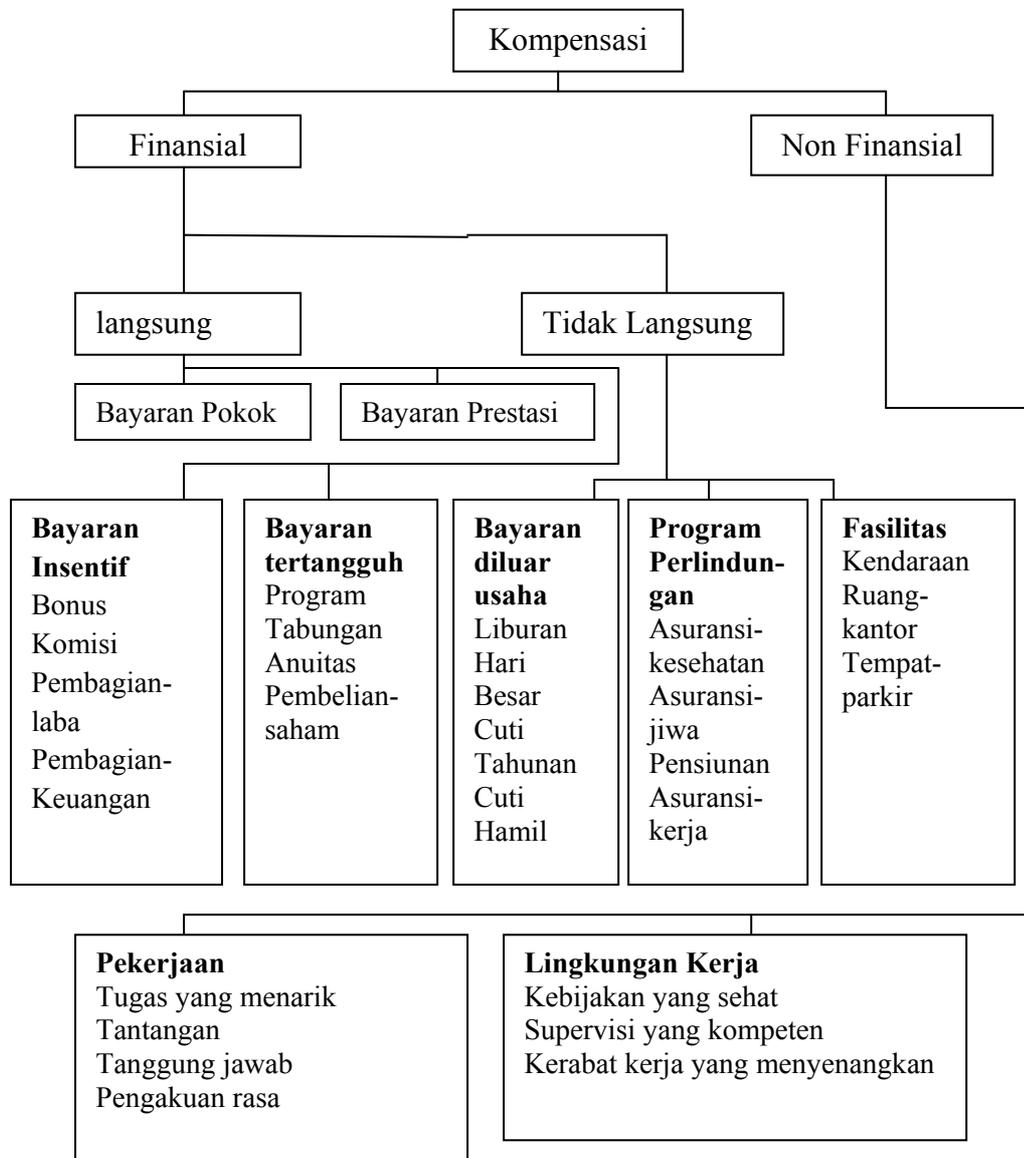
g. Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kompensasinya.

h. Sektor Pemerintah

Pemerintah sebagai pelindung masyarakat berkewajiban untuk menertibkan sistem kompensasi yang ditetapkan perusahaan atau organisasi, serta instansi-instansi lainnya, agar karyawan mendapatkan kompensasi yang adil dan layak, seperti dengan dikeluarkannya kebijakan pemerintah dalam hal pemberian upah minimum bagi karyawan.

## 5. Komponen-komponen Program Kompensasi



**Gambar II.I** Komponen-komponen program kompensasi

Sumber : Simamora (2002:542)

## 6. Sistem Insentif

Insentif atau penghasilan tidak tetap adalah kompensasi yang dihubungkan pada kinerja individu, tim, dan organisasional (Mathis dan Jackson, 2006:455). Penghasilan tidak tetap merencanakan usaha-usaha untuk memberikan penghargaan yang nyata kepada para karyawan untuk kinerja di atas rata-rata.

Jenis-jenis penghasilan tidak tetap:

### a. Insentif Individual

Diberikan untuk memberikan penghargaan pada usaha dan kinerja individual. Beberapa cara yang paling umum sistem tarif satuan, komisi penjualan, dan bonus. Yang lainnya meliputi penghargaan pengakuan khusus seperti perjalanan atau barang. Dua insentif individual yang digunakan secara luas berfokus pada keselamatan dan kehadiran karyawan.

### b. Insentif Tim atau Kelompok

Diberikan untuk memberikan penghargaan seluruh kelompok kerja atau tim untuk kinerjanya, kerja sama antara anggotanya biasanya akan meningkat. Insentif tim atau kelompok yang paling umum adalah perencanaan pembagian perolehan, di mana tim-tim karyawan yang memenuhi tujuan tertentu berbagi perolehan berfokus pada peningkatan kualitas, pengurangan biaya, dan hasil-hasil yang dapat diukur lainnya.

c. Insentif Organisasional

Diberikan berdasarkan pada hasil kinerja dari seluruh organisasi. Program tersebut biasanya membagi sejumlah perolehan keuangan dari perusahaan dengan para karyawan melalui imbalan kerja yang dihitung sebagai persentase dari gaji pokok masing-masing karyawan. Disamping itu, insentif organisasional dapat juga diberikan sebagai suatu jumlah tersendiri kepada seluruh karyawan, atau jumlah yang berbeda di seluruh organisasi. Bentuk insentif satu organisasi yang paling umum adalah perencanaan pembagian keuntungan dan perencanaan saham karyawan. Untuk para manajer dan eksekutif senior, skema penghasilan tidak tetap sering kali diberikan untuk memberikan opsi saham dan bentuk lain dari kompensasi tertunda yang meminimalkan kewajiban pajak dari penerima.

Menurut Wether dan Davis (dalam Wibowo 2007: 165) menunjukkan adanya beberapa bentuk dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut:

- a. *Piecework* merupakan pembayaran diukur menurut banyaknya unit atau satuan barang atau jasa yang dihasilkan.
- b. *Produktion bonuses* merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang ditetapkan.
- c. *Commisions* merupakan persentase harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual.
- d. *Maturity* merupakan pembayaran berdasarkan kinerja yang di-rangking menjadi: *marginal, below average, average, good, outstanding*.

- e. *Merit raises* merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kinerja.
- f. *Pay-for-knowledge/pay-for-skills* merupakan kompensasi karena kemampuan menumbuhkan inovasi dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan, dan lain-lain.
- g. *Non-monetary incentives*, merupakan penghargaan diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan, dan lain-lain.
- h. *Executive incentives*, merupakan insentif yang diberikan kepada eksekutif yang perlu mempertimbangkan keseimbangan hasil jangka pendek dengan kinerja jangka panjang.
- i. *International incentives*, diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan diluar negeri.

Sementara itu, ukuran yang dapat digunakan karena penempatan seseorang untuk penempatan diluar negeri.

- a. Ukuran insentif terhadap jumlah keluaran dilakukan dengan menggunakan pembayaran berdasar *piece rate* atau komisi penjualan.
- b. Ukuran terhadap kualitas keluaran dilakukan dengan menggunakan pembayaran berdasarkan *piece rate* hanya untuk mencapai standar, atau komisi hanya diberikan untuk penjualan tanpa piutang ragu-ragu.
- c. Ukuran insentif atas keberhasilan mencapai tujuan diberikan dalam bentuk bonus untuk penjualan dalam waktu tertentu yang ditentukan sebelumnya.

- d. Ukuran insentif atas jumlah keuntungan diberikan dalam bentuk *profit sharing*.
- e. Ukuran insentif atas efisiensi biaya diberikan dalam bentuk *gain sharing*.
- f. Ukuran insentif atas keterampilan pekerja diberikan dalam bentuk *skill-based pay*.

Insentif yang menghubungkan pembayaran dengan kinerja sebelumnya mempunyai keuntungan dan kerugiannya. Keuntungannya adalah memperkuat kepercayaan, menciptakan persepsi keadilan, memperkuat perilaku yang diinginkan dan mengsahakan dasar yang obyektif untuk memberikan penghargaan. Insentif akan meningkatkan kepercayaan pekerja bahwa *reward* akan mengikuti kinerja tinggi.

Sementara itu, kerugiannya adalah meningkatnya biaya, pakompleksitas sistem, pembayaran menjadi bervariasi, kemungkinan penolakan dari organisasi pekerja, diterima terlambat, kekakuan sistem dan keterbatasan kinerja. Dengan demikian, dapat timbul kesulitan karena sistem insentif membawa konsekuensi baik positif maupun negatif.

Pada dasarnya, setiap pekerja yang telah memberikan kinerja terbaiknya mengharapkan imbalan di samping gaji atau upah sebagai tambahan berupa insentif atas prestasi yang telah diberikannya. Dengan demikian, apabila organisasi dapat memberikannya, akan meningkatkan

motivasi, partisipasi dan membangun saling pengertian dan saling mempercayai antara pekerja dan atasan.

Menurut cakupannya, insentif dapat diberikan pada individu atau diperlakukan pada seluruh organisasi.

- a. *Individual Incentives* merupakan insentif yang diberikan secara perorangan atas prestasi kerjanya dan dapat berupa system insentif berikut ini:
  - 1) Bonus adalah insentif kinerja individual dalam bentuk pembayaran khusus di atas gaji pekerja.
  - 2) *Merit salary system* merupakan program insentif berkaitan dengan kompensasi terhadap kinerja dalam bidang pekerjaan yang bukan penjualan.
  - 3) *Pay for performance* atau *variable pay* merupakan insentif individual yang memberikan penghargaan kepada manajer, terutama atas hasil yang produktif.
- b. *Companywide incentives* merupakan insentif yang dapat berlaku untuk semua pekerja dalam organisasi dan dapat berupa sistem berikut ini:
  - 1) *Profit-sharing plan* merupakan program insentif yang memberikan pekerja keuntungan perusahaan di atas tingkat tertentu.
  - 2) *Gain-sharing plan* adalah program insentif untuk membagikan bonus kepada pekerja yang kinerjanya dapat memperbaiki produktivitas.

- 3) *Pay for knowledge* plan merupakan program insentif untuk mendorong pekerja untuk belajar ketrampilan baru atau menjadi cakap diperjaan berbeda.

## 7. Tunjangan

Menurut Mathis dan Jackson (2006: 459), tunjangan adalah suatu bentuk dari kompensasi tidak langsung. Tunjangan mempengaruhi keputusan karyawan untuk bekerja kepada pemberi kerja yang mana, apakah akan tetap tinggal atau meninggalkan pekerjaan, dan kapan mereka akan pensiun.

Jenis-jenis tunjangan sebagai berikut:

### a. Program Pensiun

Program pensiun adalah tunjangan pensiun yang diadakan dan didanai oleh para pemberi kerja, karyawan, atau badan Pemerintah. Dalam program pensiun yang didanai bersama, iuran tunjangan pensiun yang dibayar baik oleh karyawan maupun pemberi kerja. Dalam program pensiun yang didanai pemberi kerja, pemberi kerja membayar seluruh iuran untuk tunjangan pensiun.

### b. Tunjangan Finansial Lainnya

Para pemberi kerja dapat menawarkan kepada para pekerja pilihan tunjangan-tunjangan khusus yang luas: tunjangan finansial, tunjangan asuransi, tunjangan pendidikan, tunjangan sosial, dan tunjangan rekreasi.

c. Tunjangan Pendidikan

Tunjangan lain yang digunakan oleh karyawan adalah dalam bentuk bimbingan pendidikan untuk membayar sebagian atau seluruh biaya-biaya yang berhubungan dengan kursus pendidikan formal dan program gelar, meliputi biaya buku dan materi laboratorium.

d. Tunjangan sosial

Beberapa tunjangan dan jasa adalah bersifat sosial dan rekreasi, seperti piknik, pesta, tim atletik yang disponsori oleh pemberi kerja, tempat penginapan rekreasi yang dimiliki oleh organisasi, serta kelompok minat dan aktivitas yang disponsori dan lainnya.

e. Tunjangan hari libur

Tunjangan hari libur yang umum meliputi tunjangan hari besar, tunjangan liburan, dan cuti.

## **8. Produktivitas**

a. Arti Penting Produktivitas

Secara umum produktivitas merupakan kunci dari ketahanan ekonomis. Hal ini disebabkan karena apabila produktivitas dalam proses produksi tinggi, maka proses produksi dalam suatu perusahaan dapat dikatakan lebih efektif dan efisien. Bagi perusahaan peningkatan produktivitas dilakukan bukan hanya sekadar untuk mempertahankan saat ini saja melainkan juga menjadi kunci perusahaan dalam persaingan. Dalam pembicaraan, produktivitas selalu terkandung

pengertian seberapa baik penggunaan sumber daya dalam pencapaian hasil yang diinginkan. Meningkatnya produktivitas juga berarti mengefisienkan penggunaan sumber daya.

b. Pengertian Produktivitas

Pengertian produktivitas kerja tidak dapat dipisahkan dari pengertian produksi, karena keduanya saling berkaitan. Jika produktivitas dibicarakan maka produksi tersangkut didalamnya. Produksi berkaitan dengan jumlah hasil yang dicapai, sedangkan produktivitas berkaitan dengan cara pencapaian tingkat produksi tersebut (Sinungan, 1984: 253).

Secara umum produktivitas menyangkut hubungan antara keluaran dengan masukan yang digunakan untuk menghasilkan keluaran tersebut. Menurut definisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan per satuan waktu (Simanjuntak, 1985: 30).

Sedangkan menurut Ravianto (1984: 253), produktivitas adalah efektivitas serangkaian. Atau suatu faktor produksi yang digunakan untuk menghasilkan barang atau jasa yang ekonomis.

c. Peningkatan produktivitas

Peningkatan produktivitas menunjukkan jumlah hasil yang dicapai, sedangkan peningkatan produktivitas mengandung pengertian penambahan hasil dan perbaikan cara pencapaian produksi. Peningkatan produksi tidak selalu disebabkan oleh peningkatan

produktivitas, karena produksi dapat meningkat walaupun produktivitas tetap atau turun (Sinungan, 1997: 98). Dari pemahaman diatas dapat ditarik kesimpulan ukuran keberhasilan produksi hanya dipandang dari sisi output saja, tetapi produktivitas dipandang dari dua sisi sekaligus, yaitu sisi input dan sisi output.

Peningkatan produktivitas yang berkaitan dengan jumlah produksi dapat kita lihat dengan indek produktivitas (IP) pada empat cara berikut (Sinungan, 1997: 102-103) :

- 1) Dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit, diperoleh hasil produksi yang sama.
- 2) Dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit, diperoleh hasil produksi yang lebih banyak.
- 3) Dengan menggunakan sumber daya yang sama, diperoleh hasil produksi yang lebih banyak.
- 4) Dengan menggunakan sumber daya yang lebih banyak, diperoleh hasil produksi yang lebih banyak.

Dengan menggunakan standar input = 100, output = 120, maka

$$\begin{aligned} \text{IP} &= 120/100 \\ &= 1,2 \end{aligned}$$

Gambar berikut ini meperlihatkan bagaimana Indeks Produktivitas (IP) naik dari 1,2 menjadi 1,5 dengan keempat cara di atas.

**Tabel II.1**  
**Indeks Produktivitas**

Uraian	Input	Output	IP	Keterangan
Mula-mula	100	120	1,2	sandar
Cara 1	80	120	1,5	Input lebih sedikit, output sama
Cara 2	90	135	1,5	Input lebih sedikit, output lebih banyak
Cara 3	100	150	1,5	Input sama, output lebih banyak
Cara 4	120	180	1,5	Input lebih banyak, output jauh lebih banyak

Sumber : Sinungan, 1997: 102-103

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, baik faktor yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya. Menurut Ravianto (1995: 71) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas antara lain:

- 1) Pendidikan
- 2) Motivasi
- 3) Disiplin kerja
- 4) Keterampilan
- 5) Sikap etika kerja
- 6) Gizi dan kesehatan
- 7) Tingkat penghasilan
- 8) Lingkungan dan iklim kerja
- 9) Teknologi
- 10) Sarana produksi
- 11) Jaminan sosial

12) Manajemen

13) Kesempatan berprestasi

## **B. Penelitian Terdahulu**

1. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Triyogo Kurniawan (2003).

Peneliti mencoba menganalisis pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas karyawan di PD Taru Martani Yogyakarta, hasil penelitian diperoleh bahwa kompensasi finansial langsung berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan dan kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

2. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuniarti Tandi Rampang (2005).

Peneliti mencoba menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Petra Jaya lestari, hasil penelitian diperoleh bahwa kebijakan kompensasi yang tepat dapat memotivasi dan dapat membangkitkan kegairahan kerja.

3. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ellen Ruth Pantauw (2001).

Peneliti mencoba menganalisis pengaruh pemberian kompensasi terhadap peningkatan prestasi kerja wartawan pada Harian Jawa Pos, hasil penelitian diperoleh bahwa pengaruh pemberian kompensasi khususnya non keuangan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja wartawan walaupun tidak terlalu besar.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus pada sebuah perusahaan, yaitu melakukan penelitian pada objek tertentu. Kesimpulan yang diambil dalam penelitian ini hanya berlaku bagi objek yang diteliti dan hanya berlaku pada waktu tertentu saja.

#### **B. Waktu dan Tempat Penelitian**

##### 1. Waktu penelitian

Waktu penelitian pada tanggal 22 Februari sampai dengan 31 Maret 2010.

##### 2. Tempat penelitian

Penelitian dilakukan di Perusahaan PT Mitsubishi Jaya Elevator dan Eskalator Jakarta.

#### **C. Subjek dan Objek Penelitian**

##### 1. Subjek Penelitian

Yang menjadi subjek penelitian adalah :

- a. Pimpinan perusahaan
- b. Kepala Bagian Personalia
- c. Kepala Bagian Akuntansi

## 2. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini yaitu Kompensasi Finansial Langsung dan Kompensasi Finansial tidak Langsung dengan produktivitas karyawan.

### **D. Data Penelitian**

1. Gambaran umum perusahaan.
2. Rincian kompensasi finansial langsung yang diterima karyawan.
3. Rincian macam-macam kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan.
4. Data jumlah yang dihasilkan tiap pekerja yang dihitung tingkat produktivitasnya.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik-teknik yang digunakan dalam pengumpulan data, yaitu :

1. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan cara memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data yang berhubungan dengan gambaran umum perusahaan, rincian kompensasi finansial langsung yang diterima karyawan, rincian macam-macam kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan.

## 2. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data melalui dokumen dan catatan yang berhubungan dengan rincian kompensasi finansial langsung yang diterima karyawan, rincian macam-macam kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan.

## **F. Pengukuran Variabel**

Variabel Independen :

1. Kompensasi Finansial langsung, diukur dari besarnya upah pokok yang diterima karyawan PT. Mitsubishi Jaya Elevator dan Eskalator Jakarta.
2. Kompensasi Finansial tidak langsung, diukur dengan jumlah tunjangan yang diberikan oleh perusahaan PT. Mitsubishi Jaya Elevator dan Eskalator.

Variabel Dependen :

1. Produktivitas diukur dengan jumlah produksi karyawan PT. Mitsubishi Jaya Elevator dan Eskalator Jakarta.

## **G. Teknik Analisis Data**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data yang didapatkan mengikuti atau mendekati hukum sebaran normal baku dari Gauss. Uji normalitas untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

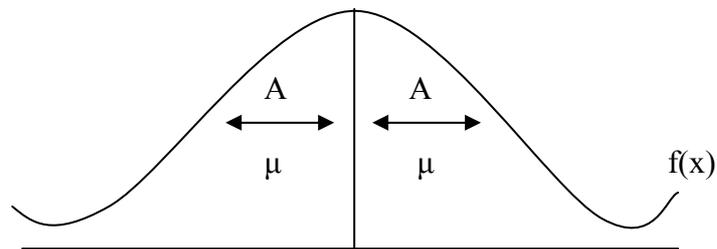
Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis korelasi, yaitu bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Analisis korelasi yang digunakan untuk menguji hipotesis pertama yaitu Korelasi nonparametrik Spearman, dan untuk menguji hipotesis kedua yaitu dengan Korelasi Product Moment Karl Pearson.

Langkah-langkah yang digunakan untuk membahas permasalahan.

### 1. Uji Normalitas

Rumus uji normalitas adalah :  $Z = \frac{x - \mu}{\sigma}$

Kurva dari uji normalitas disebut dengan kurva normal, yaitu dapat digambarkan sebagai berikut :



sifat dari kurva normal adalah :

- Garis atau kurva  $f(x)$  simetris terhadap  $x = \mu$  (dimana  $\mu$  adalah rata-rata distribusi).
- Mempunyai satu modus, yaitu nilai terbesar untuk  $f(x)$  yang dicapai pada  $x = \mu$ .
- Jarak titik belok kurva (titik A) dengan sumbu simetris ( $x = \mu$ ) sama dengan  $\sigma$  (dimana  $\sigma$  adalah standart deviasi distribusi).
- Kurva mendekati sumbu datar  $x$  mulai pada  $x = \mu + 3 \sigma$  ke kanan dan  $x = \mu - 3$  ke kiri.

- e. Luas kurva normal, yaitu luas daerah di bawah kurva  $f(x)$  dan di atas sumbu  $x$  adalah sama dengan 1 (satu).
2. Hipotesis pertama yaitu pemberian kompensasi finansial langsung berkorelasi positif dengan produktivitas karyawan.
- a. Mencari koefisien korelasi nonparametrik spearman

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2 \sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

di mana:

$$\sum x^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum T_x$$

$$\sum y^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum T_y$$

Dengan  $T_x$  atau  $T_y$  adalah:

$$\sum T_y / x = \sum \frac{t^3 - 1}{12}$$

Keterangan:

$n$  : jumlah data

$t$  : jumlah data yang sama

- b. Menguji hipotesis pertama yaitu korelasi pemberian finansial langsung dengan produktivitas karyawan. Adapun langkah-langkah dalam pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Menentukan formulasi  $H_0$  dan  $H_a$

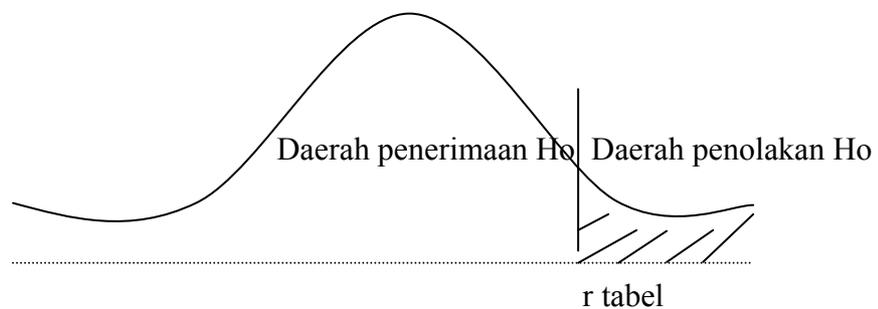
Hipotesis Null ( $H_{01}$ ): pemberian kompensasi finansial langsung tidak berkorelasi positif dengan produktivitas karyawan .

Hipotesis Alterlatif ( $H_{a1}$ ): pemberian kompensasi finansial langsung berkorelasi positif dengan produktivitas karyawan.

2) Menentukan tingkat signifikansi ( $\alpha$ )

Untuk menguji signifikan digunakan taraf signifikan 5% dengan  $n = 30$ .

3) Penentuan kriteria pengujian satu sisi



Signifikansi  $> 0,05$  jadi  $H_0$  diterima

Signifikansi  $\leq 0,05$  jadi  $H_0$  ditolak

4) Menarik kesimpulan

Jika  $H_0$  diterima berarti pemberian kompensasi finansial langsung tidak berkorelasi positif dengan produktivitas karyawan, sedangkan  $H_0$  ditolak jika pemberian kompensasi finansial langsung berkorelasi positif dengan produktivitas karyawan.

3. Hipotesis kedua yaitu pemberian kompensasi finansial tidak langsung berkorelasi positif dengan produktivitas karyawan.

a. Mencari Korelasi Product Moment Karl Pearson

Analisis ini mencari koefisien korelasi ( $r$ ) antara pemberian kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ) dengan produktivitas

karyawan (Y). Rumus yang digunakan adalah koefisien kerelasi product moment (Algifari, 1997: 39)

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

Nilai r dapat bervariasi dari -1 melalui 0 hingga +1 bila:

r = mendekati +1 maka kedua hubungan variabel kuat dan positif.

r = mendekati -1 maka kedua hubungan variabel kuat dan negatif.

r = 0 mendekati 0 maka hubungan kedua variabel sangat lemah atau tidak ada hubungan.

b. Menguji hipotesis kedua yaitu korelasi pemberian finansial tidak langsung dengan produktivitas karyawan. Adapun langkah-langkah dalam pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Menentukan formulasi Ho dan Ha

Hipotesis Null (Ho<sub>2</sub>): pemberian kompensasi finansial tidak langsung tidak berkorelasi positif dengan produktivitas.

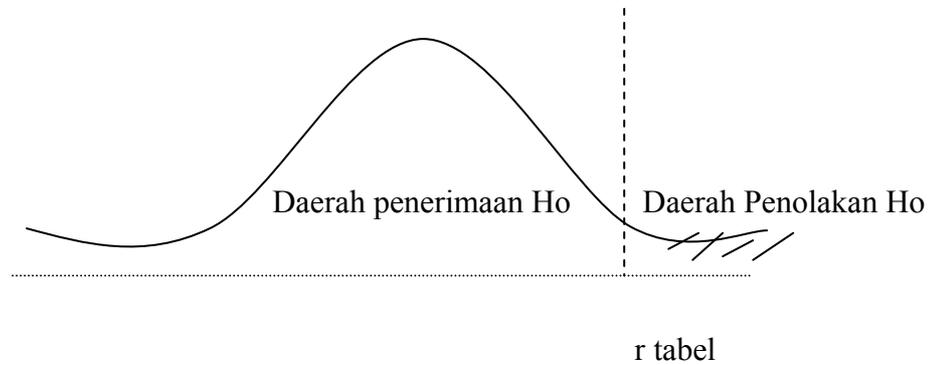
Hipotesis Alterlatif (Ha<sub>2</sub>): pemberian kompensasi finansial tidak langsung berkorelasi positif dengan produktivitas.

2) Menentukan tingkat signifikansi ( $\alpha$ )

Untuk menguji signifikan digunakan taraf signifikan 5%

dengan n = 30.

## 3) Menentukan kriteria pengujian satu sisi



Signifikansi  $> 0,05$  jadi  $H_0$  diterima

Signifikansi  $\leq 0,05$  jadi  $H_0$  ditolak

## 4) Menarik kesimpulan

Jika  $H_0$  diterima berarti pemberian kompensasi finansial tidak langsung tidak berkorelasi positif dengan produktivitas, sedangkan  $H_0$  ditolak jika pemberian kompensasi finansial tidak langsung berkorelasi positif dengan produktivitas.

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

#### **A. Sejarah Perusahaan**

PT. Mitsubishi Jaya Eskalator dan Elevator adalah anak perusahaan dari Mitsubishi Electric Coporation. Sejak didirikan di Indonesia pada tahun 1996, PT. Mitsubishi Jaya Eskalator dan Elevator yang bergabung dengan PT. Jaya Teknik Indonesia telah berhasil menjadi industri terkemuka di Indonesia, yang bergerak dalam bidang manufaktur, penjualan, dan instalasi untuk pemeliharaan.

PT. Mitsubishi Jaya Eskalator dan Elevator juga menggabungkan usaha bersama dari tiga perusahaan listrik Jepang terkemuka, antara lain: Mitsubishi Electric Corporation, Mitsubishi Corporation and Mitsubishi Electric Techno-Service Co.Ltd, dan perusahaan kontruksi di Indonesia PT. Pembangunan Jaya.

Tidak hanya menyediakan komponen kualitas secara lokal saja PT. Mitsubishi Jaya Eskalator dan Elevator juga menggabungkan teknologi-teknologi modern yang didukung oleh staf yang memiliki keahlian teknik sesuai dengan standar mutu yang tinggi.

Pada Oktober 2004, PT. Mitsubishi Jaya Eskalator dan Elevator mempunyai gedung untuk pelatihan karyawan. Gedung pelatihan tersebut merupakan satu-satunya yang ada di Indonesia, yang memberikan suatu

pelayanan pelatihan paling komprehensif dan mempunyai fasilitas pelatihan simulasi yang paling maju.

PT. Mitsubishi Jaya Eskalator dan Elevator telah di kenal secara luas karena mempunyai teknologi maju dan telah mempunyai *brand name* yang terkenal dalam menghasilkan kualitas produk baik Eskalator maupun Elevator. Sebagai hasil dari upaya untuk meningkatkan keselamatan, kenyamanan, dan efisiensi produk yang telah diakui sebagai “*World Leader for Quality*”. Untuk mencapai pengakuan yang diterima dengan baik, PT. Mitsubishi Jaya Eskalator dan Elevator berusaha mencapai dua sasaran utama, berikut ini: “Pemimpin untuk Kepuasan Pelanggan dan Pemimpin Teknologi Maju”.

PT.Mitsubishi Jaya Eskalator dan Elevator mendefinisikan suatu etos “Kualitas” dalam berbagai aspek dalam hal meningkatkan kualitas produk Eskalator maupun Elevator yang terus berkembang dengan kemajuan teknologi dalam memuaskan pelanggan baik dari segi “Keamanan, Kenyamanan, dan Efisiensi”. Pada tahun 2003 PT. Mitsubishi Jaya Eskalator dan Elevator mendapatkan ISO 9001:2000 Certified by SGS International dan mendapatkan Penghargaan dari Museum Rekor Indonesia (MURI) untuk instalasi pertama di Indonesia dalam Eskalator berbentuk Spiral yang terdapat di Mangga Dua World Trade Center.

## **B. Visi dan Misi PT. Mitsubishi Jaya Eskalator dan Elevator**

### 1. Visi PT. Mitsubishi Jaya Eskalator dan Elevator

“Untuk Menjadi yang Paling Unggulan pada Bidang Usaha Eskalator dan Elevator Perusahaan di Indonesia dalam Menyediakan Produk dengan Kualitas Terbaik serta Mengutamakan Pelayanan Terbaik yang sesuai dengan Kebutuhan Konsumen”.

### 2. Misi PT. Mitsubishi Jaya Eskalator dan Elevator

“Untuk menghasilkan suatu produk berkualitas yang handal dan didukung oleh jumlah total ekuivalen pada setiap pelayanan untuk kenyamanan maksimum, keamanan dan efisiensi bagi konsumen”.

## **C. Lokasi Perusahaan**

Perusahaan PT. Mitsubishi Jaya Eskalator dan Elevator terletak di Gedung Jaya Lantai 11, Jalan MH. Thamrin No.12, Jakarta Pusat, Indonesia. Perusahaan ini memiliki pabrik yang terletak di tanah seluas 20.000 meter persegi di daerah Karawang International Industrial City (KIIC), Jalan Tol Jakarta Cikampek KM. 47 Karawang 41361 .

Perusahaan PT. Mitsubishi Jaya Eskalator dan Elevator memiliki beberapa kantor cabang di beberapa daerah di Indonesia, yaitu:

### 1. Kantor Cabang Surabaya

Jalan Kedungsari No. 25, Surabaya, Jawa Timur.

### 2. Kantor Cabang Bali

Jalan Buluh Indah No. 50 D, Denpasar, Bali 80116.

### 3. Kantor Cabang Bandung

Jalan Titian Kencana E/14, Bumi Kopo Kencana, Bandung, Jawa Barat.

Perusahaan PT. Mitusibishi Jaya Eskalator dan Elevator juga memiliki beberapa Kantor Cabang Pembantu di beberapa daerah di Indonesia, yaitu:

#### 1. Kantor Cabang Pembantu Batam

Taman Buana Indah Rt.02 Rw 2, Blok F No. 5, Sei Panas, Batam.

#### 2. Kantor Cabang Pembantu Medan

Jalan KL. Yos Sudarso No. 59 A, Glugur Kota, Medan.

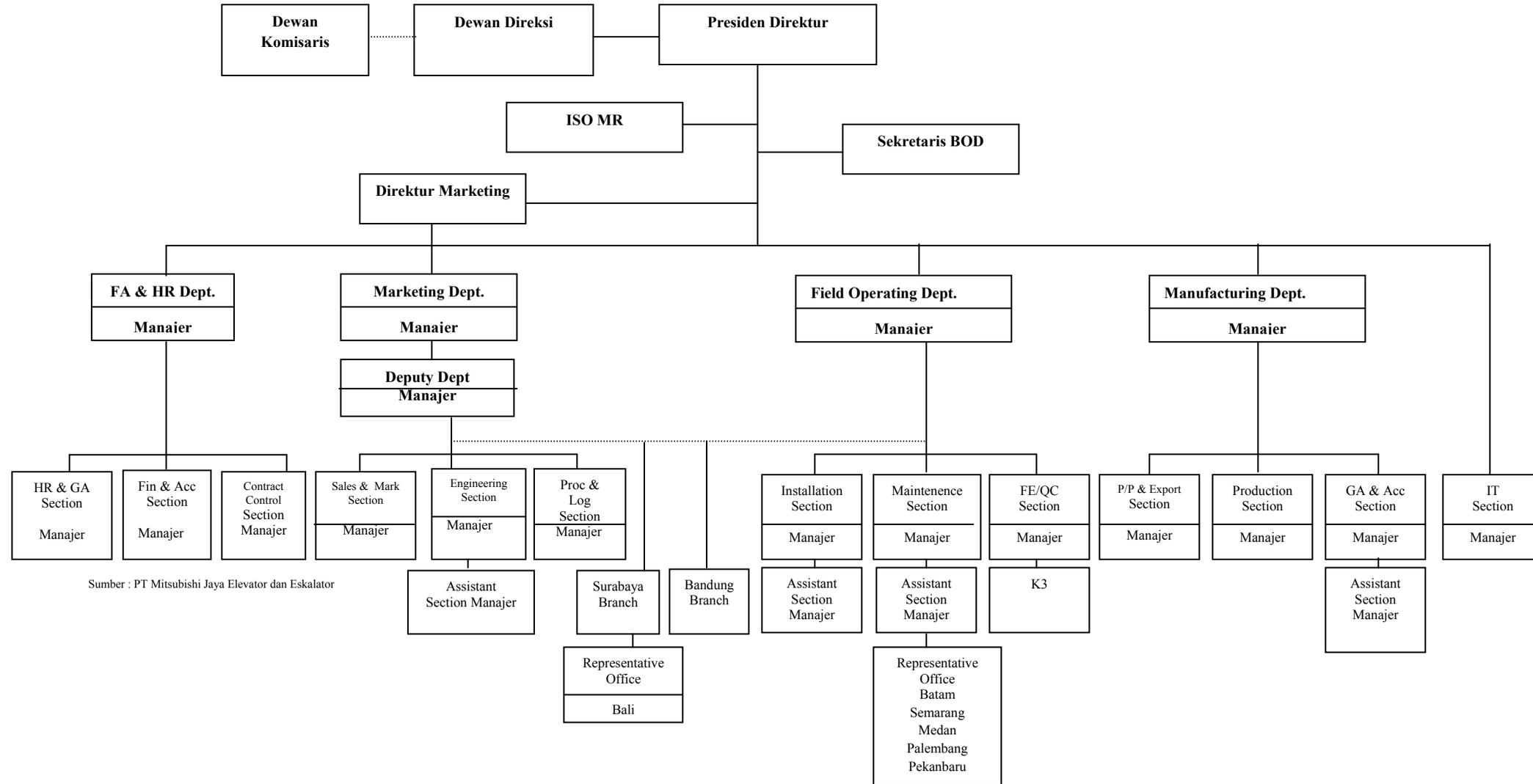
#### 3. Kantor Cabang Pembantu Semarang

Jalan Parang Kusumo I No. 27, Telogosari Kulon, Semarang.

### **D. Struktur Organisasi PT. Mitsubishi Jaya Eskalator dan Elevator.**

Struktur organisasi dapat diartikan suatu gambaran secara sistematis tentang pembagian tugas dan tanggung jawab serta hubungan antara bagian yang terdapat di dalam perusahaan. Struktur organisasi PT. Mitsubishi Jaya Eskalator dan Elevator dapat dilihat seperti pada gambar di bawah ini.

**STRUKTUR ORGANISASI  
PT MITSUBISHI JAYA ELEVATOR DAN ESKALATOR**



Sumber : PT Mitsubishi Jaya Elevator dan Eskalator

Adapun tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian dalam organisasi perusahaan tersebut adalah sebagai berikut:

#### 1. Presiden Direktur

Presiden direktur merupakan pimpinan tertinggi dalam perusahaan yang merupakan pemegang wewenang tertinggi dan bertanggung jawab atas seluruh kegiatan perusahaan. Presiden Direktur bertanggung jawab kepada Dewan Direksi dan Dewan Komisaris.

Tugas dan wewenang Presiden Direktur:

- a. Menjalankan fungsi manajerial:
  - 1) Perencanaan
  - 2) Pembuatan keputusan
  - 3) Pengarahan
  - 4) Pengkoordinasian
  - 5) Pengawasan
- b. Memimpin pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan oleh direksi.
- c. Memimpin aktivitas pengembangan perusahaan secara maksimal.
- d. Memberi laporan berkala kepada dewan komisaris dan dewan direktur.

#### 2. Dewan Direksi

Dewan Direksi bersama dengan Dewan Komisaris membantu Presiden Direktur dalam menjalankan fungsi manajerial. Dewan Direksi bertanggung jawab atas kegiatan organisasi atau perusahaan, mengawasi dan bertanggung jawab atas kesatuan kerja, dan mengelola kelancaran operasi perusahaan.

Tugas dan wewenang Dewan Direksi:

- a. Memimpin dan mengurus perusahaan.
- b. Menguasai, memelihara, dan mengurus kekayaan perusahaan.
- c. Mewakili perusahaan baik didalam maupun diluar.
- d. Bertanggung jawab penuh dalam menjalankan tugas untuk kepentingan perusahaan sesuai ketentuan yang berlaku.
- e. Menetapkan kebijakan-kebijakan.
- f. Membuat aturan kepegawaian.
- g. Mengangkat dan memberhentikan karyawan.
- h. Mengangkat seseorang/kuasanya untuk melakukan perbuatan tertentu atas tanggungjawabnya.

### 3. Dewan Komisaris

Dewan Komisaris bersama dengan Dewan Direksi membantu Presiden Direktur dalam menjalankan fungsi manajerial dan mempunyai wewenang untuk mengawasi jalannya perusahaan secara umum.

Tugas dan wewenang Dewan Komisaris:

- a. Mengesahkan rencana kerja yang diajukan oleh Dewan Direksi.
- b. Mengangkat dan memberhentikan Dewan Direksi.
- c. Memberi nasehat atau saran kepada Dewan Direksi yang menyangkut pengelolaan perusahaan sesuai dengan yang dihadapi perusahaan.
- d. Mengevaluasi dan menyetujui atau menolak permintaan persetujuan dari dewan direksi.
- e. Mengambil keputusan didalam atau diluar rapat dewan komisaris

#### 4. ISO MR

ISO MR atau sering disebut dengan manajemen mutu (*management representative ISO*) bertanggung jawab mengawasi kegiatan perusahaan sesuai dengan standar system mutu internasional. Tugas dan wewenang ISO MR:

- a. Mengimplementasikan sistem manajemen pada seluruh proses produksi.
- b. Bertanggungjawab langsung kepada Presiden Direktur.
- c. Mengontrol terhadap mutu secara menyeluruh pada seluruh proses produksi.
- d. Membuat perencanaan, mengaplikasikan, mengendalikan, dan meningkatkan (*improvement*) sesuai dengan standar ISO yang berlaku pada perusahaan.
- e. Mengarahkan pejabat tinggi dan karyawan yang terkait dalam implementasi standar ISO yang berlaku pada perusahaan maupun yang lainnya yang terkait dengan tugas dan tanggungjawabnya.

#### 5. Secretary BOD (Sekretaris Dewan Direksi)

Sekretaris Dewan Direksi diangkat, diberhentikan, dan bertanggungjawab langsung kepada Presiden Direktur serta memiliki kualifikasi akademis dan kompetensi yang memadai. Tugas dan wewenang Sekretaris Dewan direksi:

- a. Koordinasi perencanaan penyelenggaraan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).

- b. Mengkoordinasikan rapat dewan direksi dan rapat gabungan dewan direksi dan dewan komisaris.
  - c. Mewakili perusahaan untuk berkomunikasi dengan stakeholder.
  - d. Menyeleksi informasi yang relevan untuk dipublikasikan kepada stakeholder.
  - e. Membuat dan mendokumentasikan risalah Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), risalah Rapat dewan direksi dan risalah rapat gabungan dewan direksi dan dewan komisaris.
6. Direktur Marketing (Direktur Pemasaran)

Direktur pemasaran yang bertugas dan bertanggungjawab untuk mengelola semua kegiatan penjualan dan pemasaran di perusahaan. Tugas dan wewenang Direktur pemasaran:

- a. Mengatur dan mengawasi anggaran operasi serta logistik dan penyelenggaraan kegiatan akuntansi perusahaan.
- b. Mengawasi, mengorganisir, dan mengembangkan tenaga kerja di perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- c. Mengatur dan mengawasi operasi lapangan di perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d. Mengatur dan mengawasi dalam kegiatan pemeliharaan operasi lapangan di perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- e. Merencanakan dan melakukan promosi penjualan.
- f. Mencari order baik didalam maupun diluar negeri.
- g. Menentukan perencanaan penjualan.

Direktur pemasaran dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh:

a. *Finance accounting and human right department*

*FA & HR Department* dipimpin oleh seorang manajer dan dalam hal ini juga membawahi seksi-seksi yang terdiri dari:

- 1) *HR&GA section* yang dipimpin oleh seorang manajer.
- 2) *Finance and Accounting Section* yang dipimpin oleh seorang manajer.
- 3) *Contract Control section* yang dipimpin oleh seorang manajer

b. *Marketing Department dan Deputy Department*

*Marketing Department dan Deputy Department* masing-masing dipimpin oleh seorang manajer dan dalam hal ini juga membawahi seksi-seksi yang terdiri dari:

- 1) *Sales and Mark Section* yang dipimpin oleh seorang manajer.
- 2) *Engineering Section* yang dipimpin oleh seorang manajer dan dibantu oleh seorang asisten manajer.
- 3) *Proccess and Logistic Section* yang dipimpin oleh seorang manajer.

c. *Field Operation Department*

*Field Operation Department* dipimpin oleh seorang manajer dan dalam hal ini juga membawahi seksi-seksi yang terdiri dari:

- 1) *Installation section* yang dipimpin oleh seorang manajer dan dibantu oleh seorang asisten manajer.

2) *Maintenance Section* yang dipimpin oleh seorang manajer dan dibantu oleh seorang asisten manajer. *Maintenance Section* mempunyai kantor cabang pembantu di beberapa daerah, yaitu: Batam, Semarang, Medan, Palembang, dan Pekanbaru.

1) FE/QC Section dipimpin oleh seorang manajer dan dibantu oleh K3.

d. *Manufacturing Department*

*Manufacturing Department* yang dipimpin oleh seorang manajer dan dalam hal ini juga membawahi seksi-seksi yang terdiri dari:

1) *P/P&Export Section* dipimpin oleh seorang manajer.

2) *Production Section* dipimpin oleh seorang manajer.

3) *GA&Acc Section* dipimpin oleh seorang manajer dibantu oleh seorang asisten manajer.

4) *IT Section* berdiri sendiri, tidak terikat oleh salah satu departemen dan dipimpin oleh seorang manajer.

7. Kantor Cabang Surabaya dan Kantor Cabang Bandung

Untuk kantor cabang Surabaya dan kantor cabang Bandung berdiri sendiri tetapi masih dalam pengawasan *Marketing Department*, *Deputy Department*, dan *Field Operation Department*. Kantor cabang Surabaya mempunyai satu kantor cabang pembantu di Bali.

## **E. Personalia**

Setiap perusahaan baik besar maupun kecil selalu membutuhkan tenaga kerja manusia yang merupakan faktor penggerak utama bagi setiap kegiatan perusahaan guna tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perhatian terhadap faktor tenaga kerja manusia perlu selalu ditingkatkan baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya.

### **1. Tenaga kerja**

Pengadaan tenaga kerja dilakukan apabila terdapat lowongan atau permintaan dari bagian yang membutuhkan. Tenaga kerja diperoleh dengan cara memuat informasi lowongan pekerjaan di surat kabar maupun surat elektronik atau melalui informasi para tenaga kerja atau karyawan, setelah itu calon tenaga kerja di test, baik test tertulis maupun lisan (wawancara).

Tenaga kerja pada PT. Mitsubishi Jaya Eskalator and Elevator dibedakan atas dua bagian yaitu:

- a. Tenaga kerja yang berhubungan langsung dengan proses produksi disebut pekerja (karyawan Lapangan).
- b. Tenaga kerja yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi disebut pegawai (karyawan kantor).

### **2. Hari kerja dan jam kerja**

Hari kerja yang berlaku pada PT. Mitsubishi Jaya Eskalator dan Elevator dalam melakukan proses perakitan selama seminggu menggunakan sistem 5 (lima) hari kerja yakni dari hari senin sampai

dengan hari jumat. Hari sabtu, hari minggu dan hari-hari libur nasional karyawan mendapat kesempatan untuk libur. Waktu kerja setiap harinya dari pukul 08.00 WIB – pukul 17.00 WIB, sedangkan waktu istirahatnya antara pukul 12.00 WIB – pukul 13.00 WIB. Presensi bagi setiap tenaga kerja dilakukan dengan cara mengisi kartu presensi yang telah disiapkan sebelum memulai kerja. Perusahaan juga menyediakan waktu kerja lembur setiap hari kerja normal dan hari sabtu guna memenuhi target instalasi yang perhitungannya adalah:

a. Pada hari kerja biasa.

1) Untuk jam kerja pertama :  $1 \frac{1}{2}$  x gaji 1 jam.

2) Untuk jam kerja lembur berikutnya : 2 x gaji 1 jam.

b. Pada hari istirahat mingguan dan hari raya resmi.

1) Untuk 7 jam, 1 jam dibayar : 2 x gaji 1 jam.

2) Untuk 1 jam selebihnya : 3 x gaji 1 jam.

3) Untuk jam berikutnya : 4 x gaji 1 jam.

3. Sistem pengupahan dan besarnya upah/gaji.

Sistem pengupahan yang diterapkan pada PT. Mitsubishi Jaya Eskalator dan Elevator adalah upah bulanan. Besarnya upah untuk setiap tenaga kerja berkisar antara Rp 1.500.000,00 sampai dengan Rp 3.268.458,00. Sedangkan untuk tunjangan baik subsidi fasilitas besarnya upah untuk setiap tenaga kerja berkisar antara Rp 545.000,00 sampai dengan Rp 968.500,00 dan untuk bonus besarnya upah setiap tenaga kerja berkisar antara Rp 4.238.541,00 sampai dengan Rp 8.859.550,00.

#### 4. Jaminan sosial dan kesejahteraan para tenaga kerja

Untuk memotivasi dan merangsang kerja para tenaga kerja, maka selain diberikan gaji atau upah bulanan, perusahaan juga memberikan jaminan sosial dan jaminan kesejahteraan bagi tenaga kerjanya. Jaminan sosial dan jaminan kesejahteraan tenaga kerja yang diberikan perusahaan berupa:

- a. Biaya Kesehatan, bagi tenaga kerja yang sakit disediakan poliklinik untuk keperluan pengobatan dan apabila terdapat anggota keluarganya yang sakit akan mendapat santunan dari perusahaan.
- b. Asuransi Kecelakaan, tenaga kerja yang mendapat kecelakaan dalam bekerja akan mendapat asuransi, sebab semua tenaga kerja telah diasuransikan oleh perusahaan.
- c. Waktu Cuti, bagi karyawan yang hamil diberikan pesangon dan waktu cuti untuk melahirkan. Setiap tenaga kerja juga diberi hak mengambil waktu cuti selama 12 (dua belas) hari dalam setahun. Selain itu, perusahaan juga memberikan waktu cuti khusus bila terdapat kematian atau pernikahan yang dialami tenaga kerja yang bersangkutan.
- d. Tunjangan Hari Raya, semua tenaga kerja pada hari raya akan mendapat tunjangan hari raya berupa dua kali gaji pokok ditambah bingkisan hari raya.

## 5. Peningkatan Kualitas Kerja Karyawan

Peningkatan kualitas kerja karyawan dilakukan dengan cara mengikutsertakan para karyawan dalam pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan.

## F. Produksi

### 1. Produk

PT. Mitsubishi Jaya mempunyai dua macam produk utama yaitu Eskalator dan Elevator. Jenis-jenis kedua produk tersebut adalah:

#### a. Elevator

##### 1) *Nexway*

Untuk bangunan tinggi, bangunan medium, hotel, bangunan komersial, dan bangunan pemukiman.

##### 2) *Nexie 2 Series-MR*

Standar mesin lift penumpang (dengan *PM Gearless Tranction Manchine*) untuk bangunan tinggi, bangunan medium, hotel, stasiun, rumah sakit, dan bangunan tempat tinggal pribadi.

##### 3) *Nexway-s Series-IP/AP version 2*

Compact mesin ruang lift penumpang (dengan *PM Gearless Tranction Manchine*) untuk bangunan tinggi, bangunan medium, hotel, stasiun, dan bangunan tempat tinggal.

4) *Nexway-s Series-IP (Wider Range)*

Compact mesin ruang lift penumpang (dengan *PM Gearless Tranction Machine*) untuk bangunan tinggi, bangunan medium, hotel, stasiun, rumah sakit, dan bangunan tempat pribadi.

5) *Nexway-s Series-AW*

Standar mesin ruang lift penumpang (dengan *Worm Geared Tranction Machine*) untuk bangunan tinggi, bangunan medium, hotel, stasiun, rumah sakit, dan bangunan tempat pribadi.

6) *Elenessa Series-IP/AP Version 2*

Ruang lift penumpang dengan kapasitas terbatas untuk bangun tinggi, bangunan medium, hotel, stasiun, rumah sakit, dan bangun tempat pribadi.

7) *SVA-O/SEB-O*

Lift khusus untuk bangunan rumah pribadi.

8) *GFT-T*

Lift khusus untuk bangunan gudang dan pabrik.

9) *GFC-L2*

Lift khusus untuk bangunan gudang dan pabrik.

10) *Ryoden Dumbwaiter 6 Series*

Lift untuk hotel, tempat-tempat umum, rumah sakit, gudang, dan pabrik.

11) *GPS-III M2*

Meningkatkan pelayanan penumpang, menghemat energi dan meningkatkan kualitas total. Transformasi generasi lift lama menjadi keajaiban modern.

b. Eskalator

1) *Series 2 Escalator*

Untuk kantor, bangunan komersial, stasiun, *subway*, dan lainnya.

2) *Spiral Escalator*

Untuk kantor, bangunan komersial, stasiun, *subway*, dan lainnya.

3) *J-Type Inclined Moving Walks*

Untuk supermarket, pusat perbelanjaan, dan aplikasi lainnya.

4) *A-Type Moving Walks*

Untuk bandara, bangunan komersial, dan aplikasi lainnya.

## **BAB V**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data**

Pemahaman akan potensi penting yang dimiliki oleh karyawan telah dimengerti benar oleh PT. Mitsubishi Jaya Eskalator dan Elevator Jakarta. Pemahaman ini didasari bahwa karyawan sebenarnya adalah alat perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, seperti produk yang berkualitas, kerjasama tim yang solid dan keuntungan positif lain yang didapat dari penanganan karyawan yang tepat.

Salah satu usaha yang dilakukan adalah memberi penghargaan (kompensasi) yang tepat kepada karyawan. Pemberian penghargaan tersebut seharusnya benar-benar menjadi perhatian perusahaan, yang merupakan alasan utama karyawan dalam bekerja. Kompensasi yang tepat nantinya akan mendorong karyawan untuk bekerja maksimal, yang selanjutnya akan mendukung produktivitas perusahaan.

Sehubungan dengan judul penelitian yaitu analisis korelasi pemberian kompensasi finansial dengan produktivitas karyawan, maka berikut ini adalah data-data yang diperlukan untuk menjawab permasalahan yang ada. Untuk mendapatkan nilai finansial langsung yang didapatkan pada data rincian kompensasi finansial langsung tahun 2009 pada karyawan bagian Instalasi. Nilai kompensasi finansial tidak langsung didapatkan pada data rincian

kompensasi finansial tidak langsung tahun 2009 pada karyawan bagian Instalasi. Sedangkan nilai produktivitas didapatkan dari rating kinerja yang dihasilkan karyawan pada tahun 2009 dibagi dengan jumlah jam kerja pada bulan tersebut sebesar 173 jam.

**Tabel V.1**  
**Data Pemberian Kompensasi Finansial Langsung dan Rating Kinerja**  
**Karyawan**  
**Karyawan Bagian Instalasi**  
**Periode Tahun 2009**

NO	GAJI POKOK	RATING KINERJA KARYAWAN
1	Rp 3.264.637	110,25
2	Rp 3.130.664	108,50
3	Rp 3.532.287	114,00
4	Rp 2.800.055	103,38
5	Rp 2.716.955	105,13
6	Rp 2.609.038	104,67
7	Rp 3.285.139	112,13
8	Rp 1.917.889	107,50
9	Rp 1.939.509	108,75
10	Rp 2.058.091	110,25
11	Rp 2.014.886	103,25
12	Rp 2.085.184	108,95
13	Rp 2.067.232	109,50
14	Rp 2.024.521	104,50
15	Rp 1.686.183	108,95
16	Rp 1.719.126	112,50
17	Rp 1.686.183	106,25
18	Rp 1.703.998	109,63
19	Rp 1.711.291	104,00
20	Rp 1.769.500	101,38
21	Rp 2.035.190	108,38
22	Rp 2.065.328	109,00
23	Rp 2.096.233	110,35
24	Rp 2.100.713	109,05

Lanjutan.....

NO	GAJI POKOK	RATING KINERJA
25	Rp 2.038.623	109,00
26	Rp 1.669.500	104,25
27	Rp 1.600.000	104,00
28	Rp 1500.000	110,35
29	Rp 1.869.123	108,38
30	Rp 1.925.998	104,50

Sumber: Bagian Instalasi PT. Mitsubishi Jaya Eskalator and Elevator, 2009

**Tabel V.2**  
**Data Pemberian Kompensasi Tidak Langsung dan Rating Kinerja**  
**Karyawan**  
**Karyawan Bagian Instalasi**  
**Periode Tahun 2009**

No	Kompensasi Finansial Tidak Langsung	Rating Kinerja
1	Rp 4.890.822	110,25
2	Rp 4.315.570	108,50
3	Rp 5.296.197	114,00
4	Rp 3.821.980	103,38
5	Rp 3.697.665	105,13
6	Rp 3.362.644	104,67
7	Rp 4.457.888	112,13
8	Rp 2.758.550	107,50
9	Rp 2.783.413	108,75
10	Rp 3.055.176	110,25
11	Rp 2.777.695	103,25
12	Rp 2.876.649	108,95
13	Rp 3.070.040	109,50
14	Rp 2.785.899	104,50
15	Rp 2.371.308	108,95
16	Rp 2.597.095	112,50
17	Rp 2.370.936	106,25
18	Rp 2.578.185	109,63
19	Rp 2.399.809	104,00
20	Rp 2.466.750	101,38
21	Rp 2.925.630	108,38
22	Rp 2.949.995	109,00
23	Rp 3.247.054	110,35
24	Rp 3.005.937	109,05

Lanjutan.....

No	Kompensasi Finansial Tidak Langsung	Rating Kinerja
25	Rp 2.935.575	109,00
26	Rp 2.351.750	104,25
27	Rp 2.045.000	104,00
28	Rp 2.145.000	110,35
29	Rp 2.552.673	108,38
30	Rp 2.613.858	104,50

Sumber: Bagian Instalasi PT. Mitsubishi Jaya Eskalator and Elevator, 2009

## B. Analisis Data

Untuk menjawab pertanyaan tentang korelasi pemberian kompensasi finansial dengan produktivitas karyawan diperlukan ukuran yang jelas terhadap nilai variabel-variabel. Nilai pemberian kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ) didapatkan dari jumlah gaji yang diterima karyawan pada periode tertentu. Produktivitas ( $Y$ ) karyawan diukur dari rating kinerja karyawan pada periode tersebut dibagi jumlah jam kerja. Semakin banyak rating kinerja karyawan dalam jumlah waktu tertentu dapat dikatakan terjadi peningkatan produktivitas, demikian sebaliknya.

Setelah didapatkan ukuran yang jelas dari data tersebut selanjutnya data terolah dihitung dengan Komputer Excel Windows 2007 versi Windows 7. Dalam menggunakan program Komputer tersebut untuk mencapai tingkat keakuratan perhitungan.

Sebelum memulai menghitung terlebih dahulu dihitung nilai variabel dependen ( $Y$ ) yaitu nilai produktivitas yang didapatkan dari hasil pembagian rating kinerja karyawan selama periode tahun 2009 dibagi dengan jumlah jam

kerja selama periode tahun 2009 tersebut untuk tiap-tiap karyawan ( asumsi jumlah jam kerja karyawan = 173 jam).

**Table V.3**  
**Tabel Perhitungan Nilai Produktivitas**  
**Karyawan Bagian Instalasi**  
**Tahun 2009**

No	Rating Kinerja Karyawan	Jam Kerja	Produktivitas
1	110,25	173	0.6372832370
2	108,50	173	0.6271676301
3	114,00	173	0.6589595376
4	103,38	173	0.5975722543
5	105,13	173	0.6076878613
6	104,67	173	0.6050289017
7	112,13	173	0.6481502890
8	107,50	173	0.6213872832
9	108,75	173	0.6286127168
10	110,25	173	0.6372832370
11	103,25	173	0.5968208092
12	108,95	173	0.6297687861
13	109,50	173	0.6329479769
14	104,50	173	0.6040462428
15	108,95	173	0.6297687861
16	112,50	173	0.6502890173
17	106,25	173	0.6141618497
18	109,63	173	0.6336994220
19	104,00	173	0.6011560694
20	101,38	173	0.5860115607
21	108,38	173	0.6264739884
22	109,00	173	0.6300578035
23	110,35	173	0.6378612717
24	109,05	173	0.6303468208
25	109,00	173	0.6300578035
26	104,25	173	0.6026011561
27	104,00	173	0.6011560694
28	110,35	173	0.6378612717
29	108,38	173	0.6264739884
30	104,50	173	0.6040462428

Sumber: Data Olahan

## 1. Uji Normalitas

- a. Memasukan variabel dependen dari nilai produktivitas (Y), nilai kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ), dan kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ) dalam program Komputer, hasilnya sebagai berikut:

**Tabel V.4 Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test  
Produktivitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Produktivitas
N		30
Normal Parameters(a,b)	Mean	.6224907
	Std. Deviation	.01807133
Most Extreme Differences	Absolute	.187
	Positive	.133
	Negative	-.187
Kolmogorov-Smirnov Z		1.025
Asymp. Sig. (2-tailed)		.244

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Sumber : SPSS Versi 14

**Tabel V.5 Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test  
Gaji  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Gaji
N		30
Normal Parameters(a,b)	Mean	2154102.53
	Std. Deviation	550371.994
Most Extreme Differences	Absolute	.305
	Positive	.305
	Negative	-.124
Kolmogorov-Smirnov Z		1.672
Asymp. Sig. (2-tailed)		.007

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Sumber : SPSS Versi 14

**Tabel V.6 Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test  
Tunjangan  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Tunjangan
N		30
Normal Parameters(a,b)	Mean	3016891.4
		3
	Std. Deviation	844348.38
		3
Most Extreme Differences	Absolute	.208
	Positive	.208
	Negative	-.115
Kolmogorov-Smirnov Z		1.141
Asymp. Sig. (2-tailed)		.148

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Sumber : SPSS Versi 14

b. Membaca hasil output komputer

1) Nilai sig (p) dari Kolmogorov-Smirnov

a) Untuk nilai produktivitas (Y)

Nilai sig (p) = 0,244 > 0,05, jadi distribusi data adalah normal.

b) Untuk nilai kompensasi finansial langsung (X<sub>1</sub>)

Nilai sig (p) = 0,007 ≤ 0,05, jadi distribusi data adalah tidak normal.

c) Untuk nilai kompensasi finansial tidak langsung (X<sub>2</sub>)

Nilai sig (p) = 0,148 > 0,05, jadi distribusi data adalah normal.

2. Langkah-langkah untuk menghitung permasalahan pertama adalah sebagai berikut:

- a. Memasukan nilai kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ) dan produktivitas ( $Y$ ) dalam program Komputer, hasilnya sebagai berikut:

**Tabel V.7 Correlations**  
Correlations

			Gaji	Produktivitas
Spearman's rho	Gaji	Correlation Coefficient	1.000	.298
		Sig. (1-tailed)	.	.055
		N	30	30
	Produktivitas	Correlation Coefficient	.298	1.000
		Sig. (1-tailed)	.055	.
		N	30	30

Sumber : SPSS Versi 14

- b. Membaca hasil Output Komputer

1) Koefisien Korelasi Nonparametrik Spearman

Dari hasil pengujian normalitas terdapat distribusi data tidak normal untuk nilai kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ), nilai sig (p) =  $0,007 \leq 0,05$ . Sedangkan, untuk nilai produktivitas ( $Y$ ), nilai sig (p) =  $0,244 > 0,05$  jadi distribusi data adalah normal. Maka digunakan teknik analisis data koefisien korelasi nonparametrik spearman, yaitu dengan hasil:

$$r = 0,298 \text{ dan } p = 0,055 > 0,05$$

Dari hasil berikut maka untuk  $H_{01}$  diterima sedangkan untuk  $H_{a1}$  ditolak. Sehingga tidak berkorelasi positif dan signifikan antara pemberian kompensasi langsung dengan produktivitas karyawan.

## 2) Uji Hipotesis

### a) Penentuan formulasi $H_0$ dan $H_a$

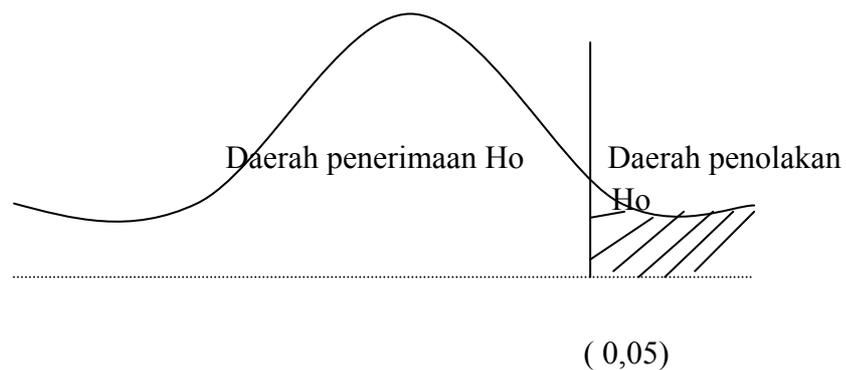
$H_{01}$ : Pemberian kompensasi finansial langsung tidak berkorelasi positif dengan produktivitas karyawan.

$H_{a2}$ : Pemberian kompensasi finansial langsung berkorelasi positif dengan produktivitas karyawan.

### b) Penentuan tingkat signifikansi ( $\alpha$ )

Taraf Signifikan ( $\alpha$ ) = 5% dan  $n = 30$ , dengan nilai *level of significance* sebesar 95%.

### c) Menentukan kriteria pengujian satu sisi



Signifikansi  $> 0,05$  jadi  $H_0$  diterima

Signifikansi  $\leq 0,05$  jadi  $H_0$  ditolak

Artinya, dalam menentukan signifikansi dari output dapat diketahui signifikansi sebesar 0,055. Oleh karena  $0,055 > 0,05$  jadi  $H_0$  diterima

c) Pengambilan keputusan

Kesimpulan permasalahan yang pertama pada korelasi pemberian kompensasi finansial langsung dengan produktivitas karyawan adalah bahwa signifikansi sebesar  $0,055 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima, sehingga pemberian kompensasi finansial langsung tidak berkorelasi positif dengan produktivitas karyawan.

3. Langkah-langkah untuk menjawab masalah kedua adalah sebagai berikut:
- a. Memasukkan nilai kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ) dan produktivitas ( $Y$ ) dalam program Komputer, hasilnya sebagai berikut:

**Tabel V.8 Corelations  
Correlations**

		Tunjangan	Produktivitas
tunjangan	Pearson Correlation	1	.438(*)
	Sig. (2-tailed)		.015
	N	30	30
produktivitas	Pearson Correlation	.438(*)	1
	Sig. (2-tailed)	.015	
	N	30	30

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : SPSS Versi 14

b. Membaca hasil Output Komputer

1) Koefisien korelasi Product Moment Pearson

Dari hasil pengujian normalitas terdapat distribusi data normal untuk nilai kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ), nilai sig (p) = 0,148 > 0,05. Oleh karena untuk nilai produktivitas (Y), nilai sig (p) = 0,244 > 0,05, jadi distribusi data adalah normal. Maka digunakan teknik analisis data koefisien korelasi *product moment pearson*, yaitu dengan hasil:

$$r = 0,438 \text{ dan } p = 0,015 \leq 0,05$$

Dari hasil berikut maka untuk  $H_{02}$  ditolak sedangkan untuk  $H_{a2}$  diterima. Sehingga berkorelasi positif dan signifikan antara pemberian kompensasi tidak langsung dengan produktivitas karyawan.

3) Uji hipotesis

a) Penentuan formulasi  $H_0$  dan  $H_a$

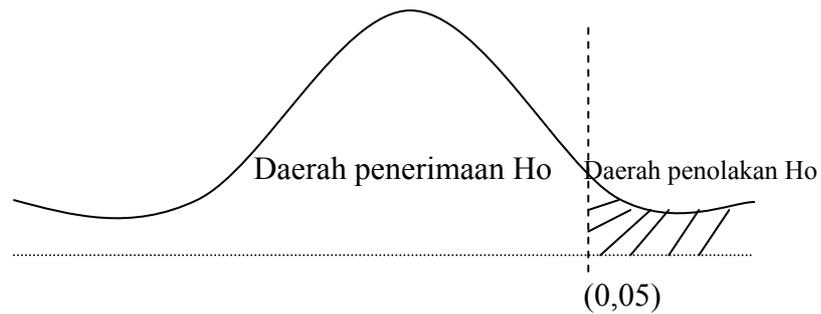
$H_{02}$ : pemberian kompensasi finansial tidak langsung tidak berkorelasi positif dengan produktivitas karyawan.

$H_{a2}$ : pemberian kompensasi finansial tidak langsung berkorelasi positif dengan produktivitas karyawan.

b) Penentuan tingkat signifikansi

Taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% dan  $n = 30$ , dengan *level of significance* sebesar 95%.

c) Penentuan kriteria pengujian satu sisi



Signifikansi  $> 0,05$  jadi  $H_0$  diterima

Signifikansi  $\leq 0,05$  jadi  $H_0$  ditolak

Artinya, menentukan signifikansi dari output dapat diketahui signifikansi sebesar 0,015. Oleh karena  $0,015 \leq 0,05$  jadi  $H_0$  ditolak.

e) Pengambilan keputusan

Kesimpulan pada permasalahan yang kedua pada korelasi pemberian kompensasi finansial tidak langsung dengan produktivitas karyawan adalah bahwa signifikansi sebesar  $0,015 \leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, sehingga pemberian kompensasi finansial tidak langsung berkorelasi positif yang signifikan dengan produktivitas karyawan.

### C. Pembahasan

Berdasarkan penelitian dari permasalahan pertama dengan menggunakan Koefisien korelasi nonparametrik Spearman diperoleh, bahwa korelasi pemberian kompensasi finansial langsung dengan produktivitas karyawan, dengan menggunakan 30 sampel karyawan pada PT. Misubishi Jaya Eskalator dan Elevator Jakarta dari hasil pengujian normalitas terdapat distribusi data tidak normal untuk nilai kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ), nilai  $\text{sig}(p) = 0,007 \leq 0,05$ . Sedangkan untuk nilai produktivitas ( $Y$ ), nilai  $\text{sig}(p) = 0,244 > 0,05$  jadi distribusi data normal. Maka digunakan teknik analisis data koefisien korelasi nonparametrik Spearman, yaitu dengan hasil Korelasi Spearman  $r = 0,298$  dan  $p = 0,055 > 0,05$ . Dari hasil berikut maka untuk  $H_{01}$  diterima sedangkan untuk  $H_{a1}$  ditolak. Sehingga tidak berkorelasi positif dan signifikan antara pemberian kompensasi langsung dengan produktivitas karyawan. Kesimpulan permasalahan yang pertama korelasi pemberian kompensasi finansial langsung dengan produktivitas karyawan adalah pemberian kompensasi finansial langsung tidak berkorelasi positif dengan produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian permasalahan pertama diperoleh kesimpulan bahwa pengaruh pemberian kompensasi finansial langsung tidak mempunyai pengaruh positif dengan produktivitas karyawan. Menurut Supomo (1999: 66), gaji adalah imbalan kerja yang tetap untuk periode tanpa menghiraukan jumlah jam kerja. Oleh karena itu dari hasil penelitian pada permasalahan pertama dapat dikatakan pemberian kompensasi finansial langsung tidak

berkorelasi positif dengan produktivitas karyawan dikarenakan dalam hal ini pemberian kompensasi finansial langsung pada PT.Mitsubishi Jaya Eskalator dan Elevator dalam pemberian gaji pokok mempunyai jaminan pasti dibayarkan secara periodik tanpa mempengaruhi kenaikan atau penurunan produktivitas karyawan.

Hasil penelitian pada permasalahan pertama didukung juga oleh Marwansyah (2010: 273) yang menyebutkan tarif dasar/pokok adalah jumlah pembayaran (gaji atau upah tetap) yang menjadi tarif untuk jabatan/pekerjaan. Tarif dasar ini bisa bervariasi menurut jenjang jabatan atau, untuk pekerja manual, tingkat ketrampilan yang dibutuhkan. Gaji akan dipengaruhi oleh faktor-faktor internal (yang diukur dengan evaluasi jabatan) dan eksternal (yang dinilai dengan mempelajari tarif yang berlaku di pasar). Alternatif lain yang bias dipilih adalah menetapkan tarif melalui kesepakatan kerja bersama dengan serikat pekerja atau perjanjian kerja individual. Tarif gaji bisa dituangkan dalam bentuk tarif per tahun, per minggu, atau per jam.

Menurut Simamora (2004: 498) yang juga mendukung hasil penelitian pada permasalahan pertama yang menyebutkan bahwa beberapa perusahaan telah menerima indeks produktivitas sebagai terobosan dalam kompensasi, terdapat beberapa kelemahan serius terhadap penggunaannya diantaranya adalah: tidak ada ukuran produktivitas yang seksama dan akurat, indeks peningkatan produktivitas umumnya rata-rata berjangka panjang dan tidak dicapai setiap tahun, tidak semua industry sepakat berpartisipasi dalam menggali manfaat data tingkat produktivitas, dan penggunaan indeks apapun

tidaklah mengurangi kontroversi perundingan secara material karena indeks dipakai sebagai basis untuk dirundingkan.

Berdasarkan penelitian dari permasalahan kedua diperoleh bahwa korelasi kompensasi finansial tidak langsung dengan produktivitas karyawan, dengan menggunakan 30 sampel karyawan bagian instalasi PT. Mitsubishi Jaya Eskalator dan Elevator Jakarta dari hasil pengujian normalitas terdapat distribusi data normal pada untuk nilai kompensasi finansial tidak langsung nilai sig (p) = 0,244 > 0,05 jadi distribusi data normal. Maka digunakan teknik analisis data koefisien korelasi nonparametric Spearman, yaitu dengan hasil Korelasi Product Moment Pearson  $r = 0,438$  dan  $p = 0,015 \leq 0,05$ . Dari hasil berikut maka untuk  $H_0$  ditolak sedangkan untuk  $H_a$  diterima. Sehingga berkorelasi positif dan signifikan antara pemberian kompensasi tidak langsung dengan produktivitas karyawan. Kesimpulan permasalahan yang kedua korelasi pemberian kompensasi finansial tidak langsung dengan produktivitas karyawan adalah pemberian kompensasi finansial tidak langsung berkorelasi positif dengan produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian permasalahan kedua diperoleh kesimpulan bahwa korelasi pemberian kompensasi finansial tidak langsung berkorelasi positif dengan produktivitas karyawan. Hasil penelitian pada permasalahan kedua mendukung penelitian-penelitian yang sebelumnya yang antara lain dilakukan oleh Triyogo Kurniawan (2003), yang menyatakan pengaruh kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, dan juga pada penelitian yang dilakukan oleh

Yuniarti Tandi Rampang (2005), yang menyatakan pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Petra Jaya Lestari diperoleh bahwa kebijakan kompensasi yang tepat dapat memotivasi dan dapat membangkitkan kegairahan kerja.

Hasil penelitian pada permasalahan kedua ini telah menunjukkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas karyawan bagian instalasi pada PT. Mitsubishi Jaya Eskalator dan Elevator Jakarta dibutuhkan pemberian tunjangan sebagai pendorong, semangat dan kegairahan kerja para karyawan. Apabila pemberian tunjangan tinggi maka produktivitas karyawan akan meningkat pula. Kondisi ini menggambarkan bahwa apabila karyawan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi maka karyawan tersebut terdorong menetapkan tujuan yang penuh tantangan, serta menggunakan ketrampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pencapaian perusahaan.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di Bab V yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan yaitu:

1. Berdasarkan hasil penelitian pada permasalahan pertama mengenai pemberian kompensasi finansial langsung berkorelasi positif dengan produktivitas karyawan, dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi finansial langsung tidak berkorelasi positif dengan produktivitas karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian pada permasalahan kedua mengenai pemberian kompensasi finansial tidak langsung berkorelasi positif dengan produktivitas karyawan, dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi finansial tidak langsung berkorelasi positif dengan produktivitas karyawan.

#### **B. Keterbatasan Penelitian**

Hasil penelitian ini mempunyai keterbatasan antara lain:

1. Dalam penelitian ini penulis hanya menganalisis pemberian kompensasi finansial dengan produktivitas karyawan. Data yang dipakai berupa jam kerja karyawan, rating kinerja karyawan, gaji pokok karyawan, dan tunjangan karyawan.

2. Dalam penelitian ini penulis menggunakan Jam kerja yang dipakai untuk perhitungan produktivitas karyawan menggunakan jam kerja asumsi (bukan jam kerja sesungguhnya).

### **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di perusahaan PT. Mitsubishi Jaya Elevator dan Eskalator, penulis memberikan beberapa saran bagi perusahaan yaitu:

1. Berdasarkan hasil penelitian pada permasalahan pertama dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi finansial langsung tidak berkorelasi positif dengan produktivitas karyawan dikarenakan dalam hal ini pemberian kompensasi finansial langsung pada PT.Mitsubishi Jaya Eskalator dan Elevator dalam pemberian gaji pokok mempunyai jaminan pasti dibayarkan secara periodik tanpa mempengaruhi kenaikan atau penurunan produktivitas karyawan harus tetap diberikan juga untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Walaupun tidak mempengaruhi kenaikan atau penurunan produktivitas karyawan pada perusahaan PT. Mitsubishi Jaya Elevator dan Eskalator seharusnya tetap memberikan motivasi yang tinggi agar karyawan menggunakan ketrampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pencapaian perusahaan.
2. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan bagian instalasi hendaknya PT. Mitsubishi Jaya Eskalator dan Elevator Jakarta memberikan tunjangan sebagai pendorong, semangat dan kegairahan kerja para karyawan.

Apabila pemberian tunjangan tinggi maka produktivitas karyawan akan meningkat pula. Kondisi ini akan menggambarkan apabila karyawan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi maka karyawan tersebut terdorong untuk menetapkan tujuan yang penuh tantangan, serta menggunakan ketrampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pencapaian perusahaan dengan memperhatikan kondisi keuangan perusahaan.

3. Hendaknya dalam pemberian kompensasi karyawan, perusahaan mengacu pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 94 yang berbunyi: “Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima per seratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap”. Yang dimaksud dengan tunjangan tetap dalam pasal ini adalah pembayaran kepada pekerja/buruh yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu.
4. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan pertimbangan adanya keterkaitan antara produktivitas karyawan dengan penjualan.

## Daftar Pustaka

- Algifari. 1997. *Statistika Induktif untuk Ekonomi dan Bisnis*, Unit Penerbit dan Percetakan AMP YKPN.
- Arikunto, Suharsini. 2003. *Manajemen Penelitian*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Asyik, Fadjrih Nur. 2002. *Pengaruh Pemonitoran Eksternal terhadap Sensitivitas Kompensasi-Kinerja*. Jurnal Bisnis dan Akuntansi. Vol. 4, No.2 . Hal 196-211.
- Husen, Liem. 1999 . *Analisa Upah Insentif sebagai Pemacu Prestasi*. Yogyakarta: Skripsi S1, Fakultas ekonomi, Universitas Sanata Dharma.
- John H Jackson, Robert L Mathis. 2006 . *Human Resource Manajemnt*, Salemba Empat, Jakarta.
- Kurniawan, Triyogo. 2003. *Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan*. Yogyakarta: Skripsi S1, Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ALFABETA, Bandung.
- Mortoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Nataliasiwi, Theresia. 2006 . *Efektivitas Pengendalian Intern Sistem Akuntansi Pengupahan pada PT. Surya Pamenang Kediri*. Yogyakarta: Skripsi S1, Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma.
- Priyatno, Duwi. 2009. *SPSS untuk Analisis Korelasi Regresi dan Multivariate*, Gava Media, Yogyakarta.
- Ravianto. 1986. *Produktivitas dan Pengukuran*, PT Binaman Teknik Aksara, Jakarta.
- Ruth Pantauw Ellen. 2001. *Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap peningkatan Prestasi Kerja Karyawan*. Surabaya: Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Petra
- Santoso, Singgih. 2010. *Statistik Nonparametrik*, Elex Media Komputindo, Jakarta.

- Santoso, Slamet. 2009. *Statistika Induktif*, Ardana Media, Yogyakarta.
- Simamora, Henry . 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_. 2004 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simanjuntak. 1985 . *Produktivitas Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 1997. *Produktivitas apa dan bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sloan, Richard G. 1992. *Accounting Earnings and Top Executive Compensation*. Journal of Accounting and Economics. North-Holland. No. 16, 55-100
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sri Wijayanti, Christina. 2002. *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Persepsi tentang Kelayakan Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan*. Yogyakarta: Skripsi S1, Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma
- Supomo, Bambang. 1999. *Dampak Kompensasi Manajemen terhadap Kebijakan Akuntansi*. Jurnal Bisnis dan Akuntansi. Vol. 1, No.1, Hal 64-75.
- Tandi Rampang, Yuaniarti. 2005. *Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas karyawan*. Surabaya: Skripsi Universitas Petra.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Wardigdo, Delly. 2004. *Pengaruh Upah Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dalam Kurun Waktu Tahun 2001/2002*. Yogyakarta: Skripsi S1, Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Yoon Suh, Oliver Kim. 1992. *Incentive Efficiency of Compensation Based on Accounting and Market Performance* . Journal of Accounting and Economics, North-Holland. No. 16, 25-35

LAMPIRAN 1

DATA RINCIAN KOMPENSASI FINANSIAL  
LANGSUNG DAN DATA RINCIAN KOMPENSASI  
FINANSIAL TIDAK LANGSUNG

**DATA RINCIAN KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG-INSTALLATION SECTION  
PT. MITSUBISHI JAYA ESALATOR & ELEVATOR  
Periode November 2009**

NO	NRP	NAMA LENGKAP	GOL	JABATAN	GAJI POKOK
II. Operation department					
II. 1. Installation Section					
1	1143	Suharno (a)	3	Project Supervisor	3.264.637
2	2087	Sumarno. A	3	Project Supervisor	3.130.664
3	2150	Haerul Mustar	3	Project Supervisor	3.532.287
4	2155	Utoyo	3	Project Supervisor	2.800.055
5	2156	Mujaini Susanto	3	Project Supervisor	2.716.955
6	2327	Budiyono	3	Project Supervisor	2.609.038
7	2386	Tri Yusuf Arif Hidayat	3	Project Supervisor	3.285.139
8	2239	Supandi A	2	Project Leader	1.917.889
9	2237	Tugimin	2	Project Leader	1.939.509
10	2309	Suparman	2	Project Leader	2.058.091
11	2310	Heru Suprayogo	2	Project Leader	2.014.886
12	2311	Suyadi	2	Project Leader	2.085.184
13	2312	Asiman Sidabutar	2	Project Leader	2.067.232
14	2313	Bibing Mulyono	2	Project Leader	2.024.521
15	2338	Setyadi	2	Project Leader	1.686.183
16	2339	Prasetijono	2	Project Leader	1.719.126
17	2340	Supriyadi. A	2	Project Leader	1.686.183
18	2341	Tawakit	2	Project Leader	1.703.998
19	2377	Wagino	2	Project Leader	1.711.291
20	2407	Heru Haryanto	2	Project Leader	1.769.500

Lanjutan.....

<b>NO</b>	<b>NRP</b>	<b>NAMA LENGKAP</b>	<b>GOL</b>	<b>JABATAN</b>	<b>GAJI POKOK</b>
21	2158	Sukirno	2	Senior Technician	2.035.190
22	2162	Yuni Hartanto	2	Senior Technician	2.065.328
23	2163	Eko Sulistyoyo	2	Senior Technician	2.096.233
24	2148	Kaswanto	2	Senior Technician	2.100.713
25	2149	Sardji	2	Senior Technician	2.038.623
26	2405	Afik Rohman	2	Senior Technician	1.669.500
27	2406	Haryanto	2	Senior Technician	1.600.000
28	2278	Mulyono	2	Senior Technician	1500.000
29	2279	Rahman	2	Senior Technician	1.869.123
30	2510	Arif Susanto	2	Senior Technician	1.925.998
					64.623.401

Sumber: PT Mitsubishi Jaya Elevator dan Eskalator Jakarta

DATA RINCIAN KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG (TUNJANGAN 2009)  
 INSTALLATION SECTION  
 PT. MITSUBISHI JAYA ELEVATOR & ESKALATOR

NO	NRP	NAMA LENGKAP	GOL	JABATAN	TUNJANGAN	SCORE	PA
II. Operation Department							
II. 1. Installation Section							
1	1143	Suharno (a)	3	Project Supervisor	4.890.822	110,25	B
2	2087	Sumarno	3	Project Supervisor	4.315.570	108,50	C
3	2150	Haerul Mustar	3	Project Supervisor	5.296.197	114,00	B
4	2155	Utoyo	3	Project Supervisor	3.821.980	103,38	C
5	2156	Mujaini Susanto	3	Project Supervisor	3.697.665	105,13	C
6	2327	Budiyono	3	Project Supervisor	3.362.644	104,67	C
7	2386	Tri Yusuf Arif Hidayat	3	Project Supervisor	4.457.888	112,13	B
8	2239	Supandi A	2	Project Leader	2.758.550	107,50	C
9	2237	Tugimin	2	Project Leader	2.783.413	108,75	C
10	2309	Suparman	2	Project Leader	3.055.176	110,25	B
11	2310	Heru Suprayogo	2	Project Leader	2.777.695	103,25	C
12	2311	Suyadi	2	Project Leader	2.876.649	108,95	C
13	2312	Asiman Sidabutar	2	Project Leader	3.070.040	109,50	B
14	2313	Bibing Mulyono	2	Project Leader	2.785.899	104,50	C
15	2338	Setyadi	2	Project Leader	2.371.308	108,95	C
16	2339	Prasetijono	2	Project Leader	2.597.095	112,50	B

Lanjutan.....

NO	NRP	NAMA LENGKAP	GOL	JABATAN	TUNJANGAN	SCORE	PA
17	2340	Supriyadi. A	2	Project Leader	2.370.936	106,25	C
18	2341	Tawakit	2	Project Leader	2.578.185	109,63	B
19	2377	Wagino	2	Project Leader	2.399.809	104,00	C
20	2407	Heru Haryanto	2	Project Leader	2.466.750	101,38	C
21	2158	Sukirno	2	Senior Technician	2.925.630	108,38	C
22	2162	Yuni Hartanto	2	Senior Technician	2.949.995	109,00	C
23	2163	Eko Sulistyono	2	Senior Technician	3.247.054	110,35	B
24	2148	Kaswanto	2	Senior Technician	3.005.937	109,05	C
25	2149	Sardji	2	Senior Technician	2.935.575	109,00	C
26	2405	Afik Rohman	2	Senior Technician	2.351.750	104,25	C
27	2406	Haryanto	2	Senior Technician	2.045.000	104,00	C
28	2278	Mulyono	2	Senior Technician	2.145.000	110,35	B
29	2279	Rahman	2	Senior Technician	2.552.673	108,38	C
30	2510	Arif Susanto	2	Senior Technician	2.613.858	104,50	C
					91.506.743		

Sumber : PT Mitsubishi Jaya Elevator dan Eskalator Jakarta

LAMPIRAN 2  
DATA PERHITUNGAN OUTPUT SPSS

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		gaji
N		30
Normal Parameters(a,b)	Mean	2154102 .53
	Std. Deviation	550371. 994
Most Extreme Differences	Absolute	.305
	Positive	.305
	Negative	-.124
Kolmogorov-Smirnov Z		1.672
Asymp. Sig. (2-tailed)		.007

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		produktivitas
N		30
Normal Parameters(a,b)	Mean	.6224907
	Std. Deviation	.01807133
Most Extreme Differences	Absolute	.187
	Positive	.133
	Negative	-.187
Kolmogorov-Smirnov Z		1.025
Asymp. Sig. (2-tailed)		.244

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		tunjangan
N		30
Normal Parameters(a,b)	Mean	3016891.43
	Std. Deviation	844348.383
Most Extreme Differences	Absolute	.208
	Positive	.208
	Negative	-.115
Kolmogorov-Smirnov Z		1.141
Asymp. Sig. (2-tailed)		.148

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

### Nonparametric Correlations

#### Correlations

			gaji	produktivitas
Spearman's rho	gaji	Correlation Coefficient	1.000	.298
		Sig. (1-tailed)	.	.055
		N	30	30
	produktivitas	Correlation Coefficient	.298	1.000
		Sig. (1-tailed)	.055	.
		N	30	30

### Correlations

		tunjangan	produktivitas
tunjangan	Pearson Correlation	1	.438(*)
	Sig. (2-tailed)		.015
	N	30	30
produktivitas	Pearson Correlation	.438(*)	1
	Sig. (2-tailed)	.015	
	N	30	30

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

TABEL DAERAH KURVE NORMAL

Luas di bawah Kurve<sup>1)</sup>

z	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09
0.0	00000	00399	00798	01197	01595	01994	02392	02790	03188	03586
0.1	03983	04380	04776	05172	05567	05962	06356	06749	07142	07535
0.2	07926	08317	08706	09095	09483	09871	10257	10642	11026	11409
0.3	11791	12172	12552	12930	13307	13683	14058	14431	14803	15173
0.4	15554	15910	16276	16640	17003	17364	17724	18082	18439	18793
0.5	19146	19497	19747	20194	20450	20884	21226	21566	21904	22240
0.6	22575	22907	23237	23565	23891	24215	24537	24857	25175	25490
0.7	25804	26115	26424	26730	26735	27337	27637	27935	28230	28524
0.8	28814	29103	29389	29673	29955	30234	30511	30785	31057	31327
0.9	31594	31859	32121	32381	32639	32894	33147	33398	33646	33891
1.0	34134	34375	34614	34850	35083	35313	35543	35769	35993	36214
1.1	36433	36650	36864	37076	37286	37493	37698	37900	38100	38298
1.2	38493	38686	38877	39065	39251	39435	39617	39796	39973	40147
1.3	40320	40490	40658	40824	40988	41149	41308	41466	41621	41774
1.4	41924	42073	42220	42364	42507	42647	42786	42922	43056	43189
1.5	43319	43447	43584	43699	43822	43943	44062	44179	44295	44408
1.6	44520	44630	44738	44845	44950	45053	45154	45254	45352	45449
1.7	45543	45637	45728	45818	45907	45994	46090	46164	46246	46327
1.8	46407	46485	46562	46638	46712	46784	46856	46926	46995	47062
1.9	47128	47193	47257	47320	47381	47441	47500	47558	47615	47670
2.0	47725	47778	47831	47882	47932	47982	48030	48077	48124	48169
2.1	48214	48257	48300	48341	48382	48422	48461	48500	48537	48574
2.2	48610	48645	48679	48713	48745	48778	48809	48840	48870	48899
2.3	48928	48956	48983	49010	49036	49061	49086	49111	49134	49158
2.4	49180	49202	49224	49245	49266	49286	49305	49324	49343	49361
2.5	49379	49396	49413	49430	49446	49461	49477	49492	49506	49520
2.6	49534	49547	49560	49573	49585	49598	49609	49621	49632	49643
2.7	49653	49664	49674	49683	49693	49702	49711	49720	49728	49736
2.8	49744	49752	49760	49767	49774	49781	49788	49795	49801	49807
2.9	49813	49819	49825	49831	49836	49841	49846	49851	49856	49861
3.0	49865									
3.5	4997674									
4.0	4999683									
4.5	4999966									
5.0	4999997133									

1) Dari *Elements of Statistical Methods*. Oleh Albert E. Waugh dan disesuaikan dengan izin dari F.C. Kent. *Elements of Statistics*. 1924. McGraw-Hill Book Co.

LAMPIRAN 3

DATA PERHITUNGAN KOMPENSASI  
FINANSIAL LANGSUNG SECARA MANUAL

**DATA RINCIAN FINANSIAL LANGSUNG**

Gaji	Produktivitas	Rangking Gaji	Rangking Produktivitas
3.264.637	0.6372832370	28	24,5
3.130.664	0.6271676301	27	15
3.532.287	0.6589595376	30	30
2.800.055	0.5975722543	26	3
2.716.955	0.6076878613	25	10
2.609.038	0.6050289017	24	9
3.285.139	0.6481502890	29	28
1.917.889	0.6213872832	11	12
1.939.509	0.6286127168	13	16
2.058.091	0.6372832370	18	24,5
2.014.886	0.5968208092	14	2
2.085.184	0.6297687861	21	17,5
2.067.232	0.6329479769	20	22
2.024.521	0.6040462428	15	7,5
1.686.183	0.6297687861	4,5	17,5
1.719.126	0.6502890173	8	29
1.686.183	0.6141618497	4,5	11
1.703.998	0.6336994220	6	23
1.711.291	0.6011560694	7	4,5
1.769.500	0.5860115607	9	1
2.035.190	0.6264739884	16	13,5
2.065.328	0.6300578035	19	19,5

Lanjutan.....

Gaji	Produktivitas	Rangking Gaji	Rangking Produktivitas
2.096.233	0.6378612717	22	26,5
2.100.713	0.6303468208	23	21
2.038.623	0.6300578035	17	19,5
1.669.500	0.6026011561	3	6
1.600.000	0.6011560694	2	4,5
1500.000	0.6378612717	1	26,5
1.869.123	0.6264739884	10	13,5
1.925.998	0.6040462428	12	7,5

### Data dari Finansial Langsung

Rangking gaji	Rangking produktivitas	d (selisih)	d <sup>2</sup>
28	24,5	3,5	12,25
27	15	12	144
30	30	0	0
26	3	23	529
25	10	15	225
24	9	15	225
29	28	1	1
11	12	-1	1
13	16	-3	9
18	24,5	-6,5	42,25
14	2	12	144
21	17,5	3,5	12,25
20	22	-2	4
15	7,5	7,5	56,25
4,5	17,5	-13	169
8	29	-21	441
4,5	11	-6,5	42,25
6	23	-17	289
7	4,5	2,5	6,25
9	1	8	64
16	13,5	2,5	6,25
19	19,5	-0,5	0,25
22	26,5	-4,5	20,25
23	21	2	4
17	19,5	-2,5	6,25
3	6	3	9
2	4,5	2,5	6,25
1	26,5	-25,5	650,25
10	13,5	-3,5	12,25
12	7,5	5,5	30,25
Total			3161,5

Langkah-langkah:

1. Untuk variabel x (gaji), ada beberapa angka atau rangking yang sama:  
 Angka 4,5 ada 2 buah, berarti  $t=2$   

$$\sum Tx = \frac{2^3 - 2}{12} = 0,5$$
2. Untuk variabel y (produktivitas), ada beberapa angka atau rangking yang sama:
  - a. Angka 7,5 ada 2 buah, berarti  $t=2$
  - b. Angka 4,5 ada 2 buah, berarti  $t=2$
  - c. Angka 13,5 ada 2 buah, berarti  $t=2$
  - d. Angka 17,5 ada 2 buah, berarti  $t=2$
  - e. Angka 19,5 ada 2 buah, berarti  $t=2$
  - f. Angka 24,5 ada 2 buah, berarti  $t=2$
  - g. Angka 26,5 ada 2 buah, berarti  $t=2$

Perhatikan angka t adalah jumlah angka sama, dan bukan angka yang bersangkutan!

Maka:

$$\sum Ty = \frac{2^3 - 2}{12} + \frac{2^3 - 2}{12} = 3,5$$

3. Menghitung  $\sum x^2$  dan  $\sum y^2$ 
  - a.  $\sum x^2 = \frac{30^3 - 30}{12} - 0,5 = 2.247$
  - b.  $\sum y^2 = \frac{30^3 - 30}{12} - 3,5 = 2.244$

4. Dengan demikian didapat korelasi Spearman

$$r_s = \frac{2.247 + 2.244 - 3161,5}{2\sqrt{2.247 \times 2.244}} = 0,296036583$$

proses pengambilan keputusan

1. Hipotesis

Ho: kedua variabel tidak ada hubungan satu dengan yang lain.

Ha: kedua variabel ada hubungan yang signifikan satu dengan yang lain.

2. Dasar pengambilan keputusan

a. Dengan membandingkan z hitung dan z tabel

b. Dengan melihat angka probabilitas, dengan ketentuan:

Probabilitas > 0,05 maka Ho diterima

Probabilitas > 0,05 maka Ho diterima

3. Keputusan

Dengan membandingkan z hitung dengan z tabel:

NB: untuk n (jumlah sampel) di atas 10, bisa menggunakan uji

z

Mencari z hitung

$$Z = 0,298 \cdot \sqrt{30 - 1} = 1,3342$$

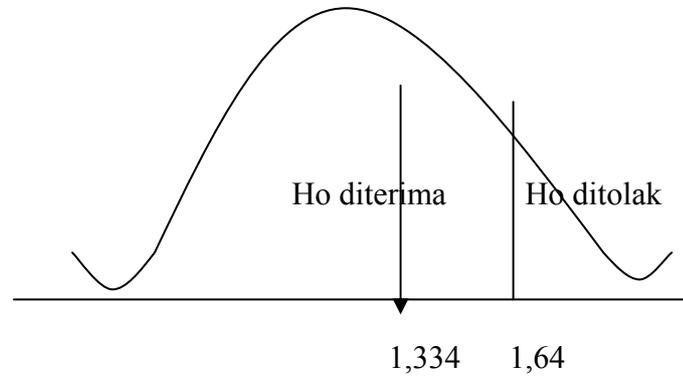
Mencari z tabel

Dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat signifikansi 5%,

dengan uji satu sisi, akan dicari luas kurva 50% - 5% = 45%.

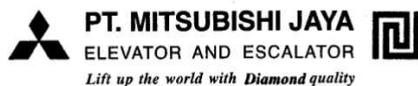
Dari tabel z didapat z tabel 1,64.

Gambar :



Karena  $z$  hitung ada didaerah  $H_0$  diterima, maka  $H_0$  diatas diterima.

LAMPIRAN 4  
SURAT IJIN PENELITIAN



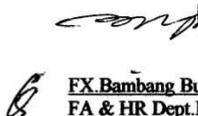
**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**  
No.098/MJEE/HR/III/10

Sehubungan dengan surat dari UNIVERSITAS SANATA DHARMA No.31/Kaprodi Akt./610/I/2010 tanggal 17 Februari 2010, dengan ini diberitahukan bahwa :

Nama : Sarita Woro Kinanti  
NIM : 052114039  
Program : Sarjana (S1)  
Semester : X (sepuluh)  
Jurusan : Akuntansi  
Fakultas : Ekonomi

Telah selesai melakukan penelitian yang meliputi mencari dan mengumpulkan data di PT.Mitsubishi Jaya Elevator and Escalator yang dimulai tanggal 22 Februari s/d 31 Maret 2010 dalam rangka penyelesaian tugas skripsi dengan judul penelitian "Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Karyawan".  
Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 31 Maret 2010

  
**FX Bambang Budiwiryawan**  
FA & HR Dept. Manager



**Head Office :**  
Gedung Jaya 11B Floor, J. M.H. Thamrin No. 12  
Jakarta Pusat PO BOX 2884 JKP 10025  
Ph. : +62-21-3100100, 3103181 (Marketing)  
Fax. : +62-21-380395-31

**Factory :**  
Kawasan Industri KIC Lot C - 1A  
Jl. Tol Jakarta - Cikampek KM. 47, Cikamung 41361  
Ph. : +62-21-8004594, 8004595, Fax. : +62-21-8004601

**Branch Office :**  
**Surabaya :** J. Bungasari No. 11, Surabaya - Jawa Timur  
Ph. : +62-31-5679460, Fax. : +62-31-5817950  
**Bandung :** J. Tiban Kawana EYA, Bumi Kopo Kawana  
Bandung - Jawa Barat, Ph./Fax. : +62-22- 8038149  
**Representative Office :**  
**Batara :** Taman Buana Indah Blok F No. 5, RT. 02 RW. 02  
Sri Pesisir - Batam, Ph./Fax. : +62-778- 433028  
**Medan :** J. Kapten Muslim, Jl. Bukit Luhur No. 3 Kot. Sei Sikumbang C II  
Kec. Nelayan Medan 20123 Ph./Fax. : +62-61-8452870

**Pakanbaru :** J. Mahoni No. 08 RT.01 RW.04 Kel. Tempayang Utara,  
Kec. Bukit Raya Pekanbaru  
Ph. : +62-781- 8831384  
**Palembang :** J. K.H. Ahmad Dahlan No. 67, Bukit Kacil, Palembang  
Ph. : +62-711- 7206933  
**Semarang :** J. Ngoposono No. 10 Telaga Sari Kulon, Semarang  
Ph./Fax. : +62-24- 8718366  
**Bali :** J. Batah Indah No. 50 D, Denpasar, Bali 80116  
Ph./Fax. : +62-361- 416810



LAMPIRAN 5  
PEDOMAN WAWANCARA

## **Pedoman Wawancara**

### **A. Sejarah Perusahaan**

1. Kapan perusahaan ini didirikan di Indonesia?
2. Apa bentuk perusahaan saat didirikan?
3. Dimana letak perusahaan ini?
4. Apakah perusahaan ini pernah mengalami perubahan bentuk dari saat didirikan sampai saat ini?
5. Apakah visi dan misi dari perusahaan ini?
6. Bergerak dibidang apa perusahaan ini?
7. Jenis produk apa yang dihasilkan perusahaan ini?
8. Apakah perusahaan ini menjalin kerjasama dengan pihak lain?
9. Apakah perusahaan ini mempunyai cabang perusahaan?

### **B. Struktur Organisasi**

1. Bagaimana struktur organisasi perusahaan ini?
2. Apakah saya bisa mendapatkan gambaran struktur organisasi tersebut?
3. Ada berapa fungsi dalam perusahaan ini?
4. Bagaimana deskripsi kerja?

### **C. Personalia dan bagian Akuntansi**

1. Berapakah jumlah karyawan diperusahaan ini?
2. Bagaimanakah perusahaan memperoleh karyawan?
3. Bagaimana sistem pemberian gaji diperusahaan ini?
4. Bagaimana peraturan jam kerja dalam perusahaan?

5. Bagaimana cara perhitungan produktivitas kerja karyawan di perusahaan ini?
6. Apakah saya bisa mendapatkan data rincian perhitungan produktivitas kerja karyawan?
7. Bagaimana rincian kompensasi di perusahaan ini?
8. Apakah data rincian kompensasi di perusahaan ini dibedakan antara kompensasi finansial langsung dengan kompensasi finansial tidak langsung?
9. Apakah bentuk dari pemberian kompensasi finansial langsung?
10. Apakah bentuk dari pemberian kompensasi finansial tidak langsung?
11. Apakah ada jaminan sosial dan kesejahteraan karyawan di perusahaan ini?