

**ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
STUDI KASUS PADA PD TARU MARTANI YOGYAKARTA**

SKRIPSI

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



Oleh :

TRİYOGO KURNIAWAN

NIM : 962114201

NIRM : 960051121303120180

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SANATA DHARMA
YOGYAKARTA
2003**

ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
STUDI KASUS PADA PD TARU MARTANI YOGYAKARTA

SKRIPSI

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



Oleh :

Triyogo Kurniawan

NIM : 962114201

NIRM : 960051121303120180

PROGRAM STUDI AKUNTANSI
JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SANATA DHARMA
YOGYAKARTA

2003

Skripsi

ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN STUDI KASUS PADA PD TARU MARTANI YOGYAKARTA

Oleh:

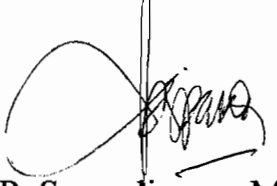
Triyogo Kurniawan

NIM : 96.2114.201

NIRM : 960051121303120180

Telah disetujui oleh:

Pembimbing I :



Drs. Y.P. Supardiyono, M.Si., Ak.

Tanggal : 20 – 10 – 2003

Pembimbing II



Lilis Setiawati, S.E., M.Si., Ak.

Tanggal : 24 – 10 – 2003

Skripsi

ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN STUDI KASUS PADA PD TARU MARTANI YOGYAKARTA

Dipersiapkan dan ditulis oleh:

TRİYOGO KURNIAWAN

NIM : 96.2114.201

NIRM : 960051121303120180

Telah dipertahankan di depan Panitia Penguji

Pada tanggal 5 Desember 2003

Dan dinyatakan memenuhi syarat

Susunan Panitia Penguji

	Nama Lengkap	Tanda tangan
Ketua	: Drs. YP.Supardiyono, M.Si., Ak.
Sekretaris	: Drs. G. Anto Listianto, MSA., Ak.
Anggota	: Drs. YP.Supardiyono, M.Si., Ak.
Anggota	: Lilis Setiawati, SE., M.Si., Ak.
Anggota	: Drs. P. Rubiyatno, M.M.

Yogyakarta, 22 November 2003

Fakultas Ekonomi

Universitas Sanata Dharma

Dekan



Drs. Hg. Suseno TW., M.S.

❧ **BERUSAHA SAMPAI AKHIR.**

(*Denok Tri Rejeki*)

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

❧ *The Great God*


❧ *Keluargaku tercinta*

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa yang saya tulis ini tidak memuat karya atau bagian karya orang lain, kecuali yang telah disebutkan dalam kutipan dan daftar pustaka, sebagaimana layaknya karya ilmiah.

Yogyakarta, Oktober 2003

Penulis,



Triyogo Kurniawan

ABSTRAK

ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Studi kasus pada PD Taru Martani
Yogyakarta

Triyogo Kurniawan
Universitas Sanata Dharma
Yogyakarta
2003

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui 1) Pengaruh pemberian kompensasi finansial langsung terhadap produktivitas kerja karyawan, 2) Pengaruh pemberian kompensasi finansial tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan, 3) Pengaruh pemberian kompensasi finansial langsung dan tidak langsung secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan Daerah Taru Martani Yogyakarta pada bulan Februari-April 2003. Populasi penelitian adalah karyawan bagian pelinting. Sampel penelitian berjumlah 30 orang responden diambil dengan teknik acak. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, dokumentasi, observasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda.

Dari hasil penelitian ini didapatkan bahwa 1) kompensasi finansial langsung berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan 2) Kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. 3) Kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

ABSTRACT

**ANALYSIS OF THE INFLUENCE ON GIVING COMPENSATION
TOWARDS THE PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES**

Case Study in PD Taru Martani
Yogyakarta

Triyogo Kurniawan
Sanata Dharma University
Yogyakarta
2003

This research aims were to figure out 1) influence of direct compensation towards the productivity of employers productivity 2) influence of indirect financial compensation to employers productivity 3) the simultaneous influence of direct and indirect financial compensation to employers productivity.

This research was held in PD Taru Martani Yogyakarta on February-April 2003. The population of research was the employers of rolling department. The samples of research were 30 respondents which taken by random technique. The used data collecting techniques were interview, documentation, observation and questionnaires. The used data analysis techniques were the simple and multiple regression methods.

The research results concluded that 1) The direct financial compensation positively influences the employers productivity 2) The Indirect financial compensation positively influences the employers productivity 3) The direct and indirect simultaneously have positive influence to employers productivity.

Kata Pengantar

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan**”. Skripsi tersebut penulis ajukan sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana ekonomi pada Jurusan Akuntansi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

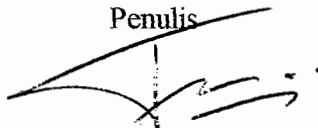
Pada kesempatan ini penulis ingin mengahaturkan rasa terima kasih yang tulus pada pihak-pihak yang langsung maupun tidak langsung membantu penulis, sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik. Dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. Hg. Suseno TW., M.S. selaku Dekan Fakultas ekonomi Universitas Sanata Dharma.
2. Ibu Fr. Reni Retno Anggraini, S.E. M.Si., Ak. selaku Kepala Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma.
3. Bapak Drs. YP. Supardiyono, M.Si., Ak. selaku Dosen pembimbing I yang tidak berhenti mendorong semangat penulis.
4. Ibu Lilis Setiawati, S.E., M.Si., Ak. selaku Dosen pembimbing II yang membantu penulis dalam proses pengerjaan skripsi ini.
5. Ibu Lisia Apriani, S.E., M.Si., Ak. yang banyak memberikan masukan bagi penulis.
6. Bapak Yohanes M. Kedang yang sangat membantu penulis dalam proses pengumpulan data.

7. Pimpinan dan seluruh staf pegawai PD Taru Martani yang membantu penulis dalam proses pengumpulan data.
8. Seluruh Dosen fakultas Ekonomi yang membimbing penulis selama menempuh proses belajar di kampus Sanata Dharma.
9. Bapak Drs. P. Rubiyatno M.M. sebagai dosen yang mampu memberikan rasa sejuk pada mahasiswanya (jangan berhenti pak....!!!)
10. Ndub-ndub, Tunjel, Shimbah, Mbayat, Hadingan, Sempal, Papah, Kandar dan seluruh rekan-rekan Akt-C yang lain.

Akhirnya penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat memberikan kesempurnaan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi diri penulis khususnya dan bagi pembaca umumnya.

Yogyakarta, Oktober 2003

Penulis

Triyogo Kurniawan



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah.....	3
C. Rumusan Masalah	3
D. Tujuan Penelitian.....	3
E. Manfaat Penelitian.....	4
F. Sistematika Penulisan.....	4
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kompensasi	
1. Pengertian Kompensasi.....	6
2. Bentuk-bentuk Kompensasi	7

3.	Tujuan Kompensasi	9
4.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	11
B.	Sistem Intensif	
1.	Sifat Dasar Agar Sistem Upah Insentif Bisa Berhasil	13
2.	Jenis-jenis Program Insentif Untuk Karyawan Bagian Produksi.....	14
C.	Tunjangan Karyawan	16
D.	Produktivitas	
1.	Arti Penting Produktivitas.....	17
2.	Pengertian Produktivitas	18
3.	Peningkatan Produktivitas	18
4.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	20

BAB III METODE PENELITIAN

A.	Jenis Penelitian	21
B.	Tempat dan Waktu Penelitian	21
C.	Subyek dan Obyek Penelitian	21
D.	Data yang Diperlukan.....	22
E.	Teknik Pengumpulan Data	22
F.	Pengukuran Variabel	23
G.	Pengujian Kuesioner	23
H.	Teknik Analisis Data	25

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Perusahaan.....	33
B. Lokasi Perusahaan.....	36
C. Struktur Organisasi.....	36
D. Bagian Personalia.....	45
E. Bagian Produksi	48
F. Bagian Pemasaran	63

BAB V ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	65
B. Analisis Data	
1. Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Produktivitas.....	71
2. Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial tidak Langsung Terhadap Produktivitas.....	73
3. Analisis Pengaruh Pemberian Secara Simultan Kompensasi Finansial langsung dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Produktivitas...	75

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan.....	78
B. Keterbatasan Penelitian	79
C. Saran.....	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 : Tabel Peningkatan Produktivitas.....	19
Tabel V.1 : Tabel Data Pemberian Kompensasi Finansial Langsung dan Jumlah Produksi.....	66
Tabel V.2 : Tabel Data hasil kuesioner tentang kompensasi finansial tidak langsung.....	67
Tabel V.3 : Tabel perhitungan nilai produktivitas.....	70
Tabel V.4 : Tabel hasil perhitungan komputer tentang kompensasi finansial langsung dan produktivitas.....	71
Tabel V.5 : Tabel hasil perhitungan komputer tentang kompensasi finansial tidak langsung dan produktivitas.....	73
Tabel V.6 : Tabel hasil perhitungan komputer tentang kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan produktivitas.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar IV.1 : Gambar Struktur Organisasi PD Taru Martani Yogyakarta	39
Gambar IV.2 : Gambar Proses Kontrol Pada Pembuatan Cerutu.....	61
Gambar IV.3 : Gambar Proses Distribusi	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan didirikan pada dasarnya dengan tujuan memperoleh laba, dan dengan penanganan yang tepat diharapkan perusahaan akan memperoleh keuntungan yang tinggi dan menang dalam persaingan. Dalam mencapai keuntungan, perusahaan memainkan variabel volume, variabel biaya dan variabel harga. Mengelola variabel volume dan variabel harga untuk memenangkan kompetisi dengan kompetitor dalam jangka pendek tidaklah mudah, karena dibutuhkan waktu dengan visi dan strategi tertentu. Variabel biaya yang langsung berdampak segera, sebab penghematan biaya satu rupiah berarti tambahan keuntungan satu rupiah.

Biaya operasi menjadi perhatian setiap perusahaan karena didalamnya terdapat biaya tenaga kerja dimana biaya tenaga kerja dalam banyak perusahaan menyebabkan lebih dari 50% dari keseluruhan pengeluaran operasi (Simamora, 1999:411). Di sisi lain para karyawan selalu mengharapkan kenaikan upah seiring pertumbuhan kebutuhan mereka. Permasalahan terletak dimana kenaikan upah yang tidak diikuti kenaikan produktivitas mereka (tenaga kerja) akan mempengaruhi keuntungan dan perkembangan perusahaan.

Beban biaya yang tidak diikuti kenaikan produktivitas akan menurunkan daya saing perusahaan karena beban biaya akan dibebankan konsumen dengan

kenaikan harga. Apabila beban biaya tenaga kerja tersebut semakin memberatkan perusahaan maka karyawan juga akan menjadi korban karena untuk mempertahankan keberadaannya perusahaan mungkin akan mengurangi jumlah karyawan. Untuk itu perlunya pemahaman baik dari perusahaan maupun karyawan. Perusahaan akan memberikan kompensasi yang layak dan pantas atas kontribusi karyawan bagi perusahaan sesuai dengan perkembangan perusahaan. Perusahaan diharapkan juga memahami bahwa setiap satu rupiah keuntungan ada beberapa persen yang menjadi hak karyawan. Di satu sisi karyawan akan memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan dengan pemahaman bahwa perkembangan perusahaan menjadi tanggungjawabnya juga. Karyawan akan berusaha lebih jika mereka percaya bahwa bila perusahaan berkembang mereka akan menerima juga sisi positifnya.

Bagi para karyawan, kompensasi yang diterima merupakan pendapatan utama yang merupakan sumber ekonomi utama bagi kelangsungan hidupnya secara ekonomi. Sedangkan bagi perusahaan merupakan biaya yang harus dikelola seefisien mungkin. Penetapan kompensasi yang tepat pada akhirnya memberikan rasa nyaman bagi karyawan untuk bekerja secara maksimal dan upaya maksimal yang dilakukan karyawan tersebut pada akhirnya menciptakan produktivitas karyawan yang tinggi dan bermuara pada produktivitas perusahaan.

B. Batasan Masalah

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, tetapi dalam skripsi ini penulis hanya membatasi pada faktor kompensasi finansial yang terdiri dari kompensasi finansial langsung dan tidak langsung.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh pemberian kompensasi finansial langsung yang diberikan perusahaan terhadap produktivitas karyawan?
2. Apakah ada pengaruh pemberian kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan perusahaan terhadap produktivitas karyawan?
3. Apakah ada pengaruh secara simultan pemberian kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan perusahaan terhadap produktivitas karyawan?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pemberian kompensasi finansial langsung yang diberikan perusahaan terhadap produktivitas karyawan?
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pemberian kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan perusahaan terhadap produktivitas karyawan?
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan pemberian kompensasi finansial langsung dan tidak langsung serta tunjangan yang diberikan perusahaan terhadap produktivitas karyawan?

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Universitas Sanata Dharma

Untuk menambah kepustakaan dan memberi masukan bahwa penanganan karyawan menjadi hal yang penting dan dapat dikaji secara lebih mendalam.

2. Bagi Perusahaan

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

3. Bagi penulis

Untuk menambah pemahaman penulis terhadap kondisi nyata yang terjadi di perusahaan.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini akan dibagi 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, batasan 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.

Bab III. Metodologi Penelitian

Bab ini menelaah tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian yang meliputi jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, subyek dan obyek penelitian, data yang diperlukan, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab IV. Gambaran umum perusahaan

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

Bab V. Analisis Data

Bab ini terdiri dari deskripsi data, analisis data dengan teknik analisis regresi sederhana dan teknik analisis berganda, dan pembahasan terhadap hasil analisis data.

Bab VI. Penutup

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

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Salah satu cara untuk memperoleh, memelihara dan mempertahankan karyawan yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan adanya pemberian kompensasi. Kompensasi atau balas jasa adalah pemberian penghargaan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Handoko (2000 : 155), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Perusahaan diharapkan dapat melakukan pengaturan kompensasi dengan baik karena mempunyai arti penting bagi karyawan dan perusahaan. Kompensasi tersebut digunakan karyawan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi dan sebagai penghargaan atas harkat dan martabatnya sebagai manusia. Sedangkan bagi perusahaan kompensasi membantu memperoleh dan mempertahankan karyawan yang produktif agar tetap bekerja pada perusahaan (Simamora, 1999 : 540).

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. Perasaan akan pencapaian
 - f. 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 kafeteria
 - h. Minggu kerja yang dipadatkan
 - i. Sharing pekerjaan

Sedangkan menurut Sudarsono (1996 : 140), kompensasi yang diterima karyawan sehubungan dengan pekerjaannya dapat digolongkan dalam empat bentuk yaitu :

- a. Upah atau gaji dalam bentuk uang
Upah atau gaji terdiri dari gaji pokok ditambah tunjangan keluarga dan tunjangan jabatan.
- b. Tunjangan dalam bentuk natura seperti beras, gula, garam dan pakaian diberikan untuk memenuhi kebutuhan pokok karyawan dan menjaga gaji riil pada masa inflasi.

- c. *Fringe benefits* adalah berbagai jenis keuntungan diluar gaji yang diperoleh karyawan sehubungan dengan jabatannya. Bentuk-bentuk *fringe benefits* yaitu dana pensiun, asuransi, upah dibayar pada hari libur, cuti, sakit, sarana olahraga, dan rekreasi.
- d. Kondisi lingkungan kerja yang mencakup lokasi dan jarak perusahaan dari tempat tinggal, kebersihan, mutu tempat kerja, teman kerja dan reputasi perusahaan.

3. Tujuan Kompensasi

Perusahaan memberikan kompensasi untuk beberapa tujuan, menurut Hasibuan (2000:120) adalah :

- a. Ikatan kerjasama

Dengan pemberian kompensasi akan terjalin ikatan kerjasama antara pengusaha dan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sementara pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

- b. Kepuasan kerja

Dengan adanya kompensasi karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

- c. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika kompensasi yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi karyawannya.

e. Stabilitas Karyawan

Jika kompensasi yang diberikan adil dan layak maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian kompensasi yang cukup besar maka karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan pemberian kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaan.

h. Pengaruh Pemerintah

Jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan undang-undang maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Sedangkan menurut Handoko (2000:156), tujuan kompensasi adalah:

a. Memperoleh personalia yang *qualified*

Tingkat kompensasi yang relatif tinggi kadang diperlukan untuk menarik para pelamar yang cakap ke dalam organisasi walaupun sudah bekerja di perusahaan lain.

b. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang

Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, banyak karyawan yang baik akan keluar dari perusahaan (mencegah *turnover* yang berlebihan).

b. Mempertahankan Para Karyawan yang ada sekarang

Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, banyak karyawan yang baik akan keluar dari perusahaan (mencegah *turnover* yang berlebihan).

c. Menjamin Keadilan

Administrasi pengupahan dan penggajian diusahakan memenuhi prinsip keadilan atau konsistensi eksternal dan internal.

Konsistensi eksternal berhubungan dengan kompensasi yang ada di perusahaan bila dibandingkan dengan kompensasi yang berlaku di luar perusahaan. Sedangkan konsistensi internal berhubungan dengan kompensasi yang ada pada perusahaan.

d. Menghargai perilaku yang diinginkan

Kompensasi hendaknya mendorong perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan dan tanggung jawab dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

e. Mengendalikan biaya-biaya

Program kompensasi yang rasional membentuk organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Tanpa struktur pengupahan yang sistematis organisasi dapat membayar kurang atau lebih kepada karyawannya.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Besar kecilnya kompensasi yang diberikan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Martoyo (2000:127) faktor-faktor tersebut adalah:

a. Kebenaran dan keadilan

Pemberian kompensasi kepada masing-masing karyawan harus sesuai dengan kemampuan, kecakapan, pendidikan dan jasa yang telah ditunjukkan kepada organisasi. Dengan demikian setiap karyawan merasakan bahwa organisasi telah menghargai jasa yang telah mereka berikan.

b. Dana Organisasi

Kemampuan organisasi untuk dapat melaksanakan kompensasi (finansial maupun non finansial) tergantung pada prestasi kerja karyawan. Semakin tinggi prestasi kerja karyawan, semakin besar pula keuntungan perusahaan dan dana yang terhimpun untuk kompensasi juga bertambah. Jika dana untuk kompensasi bertambah, maka pelaksanaan kompensasi dapat berjalan dengan baik begitu pula sebaliknya.

c. Serikat Karyawan

Serikat karyawan merupakan simbol kekuatan dari karyawan dalam menuntut perbaikan nasib dan perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajemen atau pimpinan organisasi.

B. Sistem Insentif

Yaitu program yang mengaitkan antara upah dengan prestasi, Kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan yang tingkat produksinya melampaui standar yang telah ditetapkan sebelumnya (Dessler, 1986 : 306). Pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda karena memang prestasi kerja yang berbeda. Pelaksanaan sistem upah insentif ini dimaksudkan perusahaan terutama untuk meningkatkan produktivitas karyawan, dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan.

1. Sifat dasar agar sistem upah insentif bisa berhasil (Ranupandojo & Husnan, 1984 : 162) adalah sebagai berikut:
 - a. Pembayarannya hendaknya sederhana sehingga dapat dimengerti dan dihitung oleh karyawan sendiri.
 - b. Penghasilan yang diterima buruh hendaknya langsung menaikkan output dan efisiensi
 - c. Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin.
 - d. Standar kerja hendaknya ditentukan dengan sangat hati-hati. Standar yang terlalu tinggi ataupun terlalu rendah sama tidak baiknya.
 - e. Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerja untuk bekerja lebih giat.

2. Jenis-jenis program insentif untuk karyawan bagian produksi

Untuk karyawan bagian produksi dimana hasil produksinya mudah diukur, maka berbagai sistem pengupahan yang biasanya digunakan adalah berdasarkan atas unit yang dihasilkan dan premi berdasarkan waktu.

Sistem pengupahan itu adalah sebagai berikut :

A. *Piece rates* (Unit yang dihasilkan)

1) *Straight piecework plan* (Upah perpotong proposional)

Sistem ini paling banyak digunakan. Dalam hal ini pekerjaan dibayar berdasarkan seluruh produk yang dihasilkan dikalikan tarif upah perpotong didasarkan atas penyelidikan waktu untuk menentukan waktu standarnya.

2) *Taylor piecework plan* (Upah perpotong Taylor)

Tarif dibayarkan berbeda untuk karyawan yang bekerja di atas dan di bawah output rata-rata. Mereka yang berhasil mencapai output rata-rata(standar) atau melebihinya akan menerima upah per potong yang lebih besar daripada mereka yang bekerja di bawah rata-rata.

3) *Group piecework plan* (Upah per potong kelompok)

Tarif dibuat berdasarkan standar untuk kelompok. Mereka yang berada diatas standar kelompok akan dibayar sebanyak unit yang dihasilkan dikalikan dengan tarif per unit. Sedang yang bekerja dibawah standar akan dibayar dengan jam kerja dikalikan dengan tarif perjamnya.

B. *Time bonuses* (Premi berdasarkan waktu)

1. *Berdasarkan waktu yang dihemat*

a. *Halsey plan*

Pada cara ini besarnya persentase premi yang diberikan adalah 50 % dari waktu yang dihemat dikarenakan anggapan bahwa tidak adanya standar kerja yang tepat sekali.

b. *100 percent premium plan*

Pada cara ini besarnya presentase yang diberikan adalah 100% dari waktu yang dihemat.

c. *Bedaux plan*

Pada cara ini premi yang diberikan adalah 75 % dari waktu yang dihemat.

2. *Berdasarkan atas waktu pengerjaan*

a. *Rowan plan*

b. *Emerson plan*

3. Premi diberikan atas dasar waktu standar dengan metode *Gantt task and bonus plan*: Pada cara ini premi akan diberikan sebesar 20 % dari waktu standar.

Dari berbagai sistem upah insentif tersebut kita bisa melihat bahwa besarnya upah yang diterima karyawan akan berbeda-beda, tergantung dari sistem pengupahannya. Kita bisa saja menciptakan sistem sendiri asalkan kita yakin sistem tersebut cukup baik. Yang terpenting yang harus kita perhatikan dalam pemilihan sistem insentif ini adalah :

1. Sistem mampu memenuhi tujuan yang telah ditetapkan yaitu meningkatkan output dan efisiensi
2. Sistem cukup sederhana, sehingga karyawan dapat mengerti bahkan menghitung sendiri.

C. Tunjangan Karyawan (*Employee Benefit*)

Adalah semua pengeluaran yang dirancang untuk kepentingan para karyawan selain upah dasar yang biasa dan kompensasi variabel langsung yang dihubungkan dengan keluaran (Filippo, 1989 : 56). Biasanya sistem kompensasi ini terdiri dari pembayaran-pembayaran (*payments*) dan jasa-jasa (*services*) yang melindungi dan melengkapi gaji dasar dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini. Efek utama tunjangan kompensasi yang diberikan adalah menahan karyawan di dalam organisasi atas basis jangka panjang.

Program-program tunjangan karyawan :

1. Tunjangan yang menggantikan pendapatan (*income*)
Seperti tunjangan keamanan sosial dan pensiun.
2. Tunjangan yang memberikan peningkatan keamanan bagi karyawan dengan membayar pengeluaran-pengeluaran ekstra atau luar biasa yang dialami karyawan secara tak terduga.
Seperti biaya-biaya perawatan kesehatan
3. Tunjangan-tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan-kesempatan bagi karyawan.

Seperti biaya-biaya kuliah, liburan dan hal-hal lain yang berkaitan dengan kualitas kehidupan karyawan.

Program tunjangan karyawan menciptakan tingkat biaya tertentu dan perusahaan tidak menghasilkan nilai yang jelas dari setiap rupiah yang dikeluarkan. karena itu tunjangan haruslah secara keseluruhan dipertimbangkan sebagai bagian dari program kompensasi serta dikaitkan dengan kinerja karyawan. Karyawan yang berhasil dapat memperoleh kontribusi yang lebih besar bagi rencana-rencana pensiun mereka dibandingkan karyawan dengan prestasi yang lebih rendah.

D. Produktivitas

1. Arti penting produktivitas

Secara umum produktivitas merupakan kunci dari ketahanan ekonomi. 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 sekedar untuk mempertahankan kehidupan 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. Meningkatkan produktivitas juga berarti mengefisienkan penggunaan sumber daya.

2. 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.

3. Peningkatan Produktivitas

Peningkatan produksi menunjukkan pertambahan jumlah hasil yang dicapai, sedangkan peningkatan produktivitas mengandung pengertian pertambahan 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 indeks 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 :

$$IP = 120/100$$

$$= 1,2$$

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

Uraian	Input	Output	IP	Keterangan
Mula-mula	100	120	1,2	standar
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

4. 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:

- a. Pendidikan
- b. Motivasi
- c. Disiplin kerja
- d. Keterampilan
- e. Sikap etika kerja
- f. Gizi dan kesehatan
- g. Tingkat penghasilan
- h. Lingkungan dan iklim kerja
- i. Teknologi
- j. Sarana produksi
- k. Jaminan sosial
- l. Manajemen
- m. Kesempatan berprestasi

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah studi kasus. Kesimpulan yang ditarik dari penelitian ini hanya berlaku pada perusahaan yang bersangkutan.

B. Tempat dan waktu penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan cerutu dan tembakau shag, "*Perusahaan Daerah Turu Martani*", Yogyakarta

2. Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari – April

C. Subjek dan Obyek Penelitian

1. Subjek Penelitian

- a. Pimpinan perusahaan
- b. Kepala bagian Produksi
- c. Kepala bagian administrasi

2. Obyek Penelitian

Yang menjadi obyek penelitian ini adalah pengaruh pemberian kompensasi finansial terhadap produktivitas karyawan.

D. Data yang diperlukan

1. Gambaran umum perusahaan
2. Rincian kompensasi finansial langsung yang diterima karyawan
3. Rincian macam kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan perusahaan
5. Produksi tiap pekerja yang kemudian dihitung tingkat produktivitasnya

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pihak perusahaan.

2. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap obyek yang akan diteliti.

3. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengutip atau menyalin data dari catatan perusahaan.

4. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan cara menyerahkan atau mengirimkan daftar pertanyaan untuk diisi sendiri oleh responden.

F. Pengukuran Variabel

Variabel Independen :

1. Kompensasi finansial langsung, diukur dari besarnya upah pokok yang diterima 30 karyawan bagian pelintingan cerutu sedang pada bulan Januari 2003.
2. Kompensasi finansial tidak langsung, diukur dengan nilai kuesioner tentang penilaian karyawan terhadap pemberian kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan perusahaan selama ini. Materi kuesioner diambil dari teori tentang standar pemberian kompensasi finansial tidak langsung (Simamora, 1999:542). Untuk pengukuran digunakan skala likert dan teknik pengukuran dinyatakan dalam bentuk skor. Jumlah pertanyaan ada 10 item dan disediakan 5 pilihan dengan skor 1-5. Pertanyaan bersifat positif, dengan nilai maksimum jawaban adalah 50 dan nilai minimum 10.

Kriteria skor jawaban adalah :

- | | |
|------------------------------|----------|
| a. Sangat Setuju (SS) | : skor 5 |
| b. Setuju (S) | : skor 4 |
| c. Kurang Setuju (KS) | : skor 3 |
| d. Tidak Setuju (TS) | : skor 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju (STS) | : skor 1 |

Variabel Dependen :

1. Produktivitas diukur dengan jumlah produksi karyawan bagian pelintingan cerutu sedang dibagi satuan waktu bulan Januari 176 jam (22 hari efektif bulan januari x 8 jam perhari).

G. Pengujian Kuesioner

Sebelum digunakan untuk menganalisis data kuesioner terlebih dahulu harus diuji terlebih dahulu keandalannya sehingga nantinya dalam proses analisis data didapatkan hasil yang tepat. Untuk itu perlu diuji kesahihan dan keandalan tiap butir kuesioner tersebut.

1. Pengujian Validitas

Validitas adalah tingkat ketepatan penggunaan alat ukur terhadap suatu gejala, semakin tinggi tingkat validitas suatu alat ukur maka semakin tepat pula alat ukur itu mengenai sarannya dan begitu sebaliknya.

Taraf validitas suatu tes dinyatakan dalam suatu koefisien yang disebut koefisien validitas (r_{xy}). Untuk menguji validitas (kesahihan) tiap butir kuesioner dalam penelitian ini digunakan teknik korelasi product moment dengan rumus sebagai berikut:

(Arikunto, 1998:256)

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

keterangan : r_{xy} : Korelasi skor item dengan skor total

n : Jumlah subyek

x : Skor item

y : Skor total

Setelah koefisien korelasi (r_{xy}) diperoleh, diuji dengan taraf signifikansi 5%. Korelasi antara jumlah skor item dengan jumlah skor total tiap variabel bebas, dinyatakan valid jika $r_{xy} > r_{tabel}$. Tingkat validitas bisa juga dilihat dari nilai probabilitas (P), dinyatakan valid jika $P_{item} < 0,05$.



2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala. Semakin tinggi tingkat reliabilitas, maka semakin stabil alat ukur tersebut dalam mengukur suatu gejala dan begitu sebaliknya. Untuk menguji reliabilitas butir kuesioner dalam penelitian ini digunakan teknik koefisien Alpha dengan rumus sebagai berikut: (Arikunto, 1998:193)

$$r_{tt} = \left\{ \frac{k}{k-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right\}$$

Keterangan : r_{tt} : Reliabilitas instrumen

k : banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varians butir

σ_t^2 : Varians total

Setelah r_{tt} diperoleh, kemudian dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan jumlah n sampel, pada taraf signifikansi 5%. Instrumen handal jika $r_{tt} > r_{tabel}$. Tingkat reliabilitas bisa juga dilihat dari nilai probabilitas (P), dinyatakan andal jika $P < 0,05$.

H. Teknik analisis data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua sedangkan analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis ketiga.

1. Hipotesis pertama yaitu pemberian finansial langsung berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

a. Mencari adanya hubungan antara kedua variabel

1. Menghitung koefisien korelasi (r) antara pemberian finansial langsung (X_1) terhadap produktivitas karyawan (Y). Rumus yang digunakan adalah koefisien korelasi 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 hubungan kedua variabel kuat dan positif.

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

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

2. Menguji hipotesis untuk koefisien korelasi tersebut digunakan uji t satu sisi :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

$t =$ harga test yang dicari.

$r =$ koefisien korelasi antara pemberian kompensasi finansial langsung terhadap produktivitas

$n =$ jumlah populasi

Terlebih dahulu ditentukan hipotesis sementara :

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_a : \rho > 0$$

Keterangan :

Hipotesis nol (H_{01}) adalah hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi finansial langsung tidak berpengaruh terhadap produktivitas.

Hipotesis alternatif (H_{a1}) adalah hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi finansial langsung berpengaruh positif terhadap produktivitas.

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi (r) digunakan taraf signifikansi 5% dengan $n = 30$.

Kesimpulannya, H_0 diterima dan H_a ditolak jika t hitung $\leq t$ tabel, sebaliknya H_0 ditolak dan H_a diterima jika t hitung $> t$ tabel.

- b. Mencari pengaruh pemberian kompensasi finansial langsung terhadap produktivitas karyawan digunakan rumus persamaan regresi linier sederhana (Algifari, 1997 : 11) dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1$$

keterangan :

Y = variabel dependen (produktivitas)

X_1 = variabel independen (pemberian kompensasi finansial langsung)

a = konstanta regresi

b_1 = koefisien regresi

Menguji koefisien regresi dengan menggunakan statistik uji t, dengan rumus :

$$t = \frac{b_1}{S_{b_1}}$$

keterangan :

t = harga statistik pengujian

b_1 = koefisien regresi

S_{b_1} = harga kekeliruan standar penaksir dari koefisien regresi

2. Hipotesis kedua yaitu pemberian kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

a. Mencari hubungan antara variasi yang satu dengan variabel yang lain.

Analisis ini mencari koefisien korelasi (r) antara pemberian kompensasi finansial tidak langsung (X_2) terhadap produktivitas karyawan (Y). Rumus yang digunakan adalah koefisien korelasi 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 hubungan kedua variabel kuat dan positif.

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

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

Menguji koefisien korelasi linier sederhana tersebut digunakan uji t satu sisi

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = harga test yang dicari.

r = koefisien korelasi antara pemberian kompensasi finansial tidak langsung terhadap produktivitas

n = jumlah populasi

Terlebih dahulu ditentukan hipotesis sementara :

$$H_0 = \rho \leq 0$$

$$H_a = \rho > 0$$

Keterangan :

Hipotesis nol (H_0) adalah hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi finansial tidak langsung tidak berpengaruh terhadap produktivitas.

Hipotesis alternatif (H_a) adalah hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh positif terhadap produktivitas.

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi (r) digunakan taraf signifikansi 5% dengan $n = 30$.

Kesimpulannya, H_0 diterima dan H_a ditolak jika t hitung $\leq t$ tabel, sebaliknya H_0 ditolak dan H_a diterima jika t hitung $> t$ tabel

- b. Untuk mengukur pengaruh pemberian kompensasi finansial tidak langsung terhadap produktivitas karyawan digunakan rumus persamaan regresi linier sederhana (Algifari, 1997 : 11) dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_2 X_2$$

keterangan :

Y = variabel dependen (produktivitas karyawan)

X_2 = variabel independen (pemberian kompensasi finansial tidak langsung)

a = konstan

b_2 = koefisien regresi

Menguji koefisien regresi dengan menggunakan uji statistik t, dengan rumus :

$$t = \frac{b_2}{S_{b_2}}$$

keterangan :

t = harga statistik pengujian

b_2 = koefisien regresi

S_{b_2} = harga kekeliruan standar penaksir dari koefisien regresi

3. Hipotesis ketiga yaitu pemberian kompensasi finansial langsung dan tidak langsung secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

- a. Untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen X_1 , X_2 dengan variabel dependen yaitu produktivitas karyawan (Y) digunakan rumus (Arikunto, 1995 : 500) :

$$R_{(1,2)} = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

b_1, b_2 = Koefisien regresi X_1, X_2

$R_{(1,2)}$ = Koefisien korelasi

X_1 = Pemberian kompensasi finansial langsung

X_2 = Pemberian kompensasi finansial tidak langsung

Y = Produktivitas karyawan

- b. Mengukur pengaruh pemberian kompensasi finansial langsung dan tidak langsung terhadap produktivitas karyawan dengan persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Produktivitas karyawan

a = Konstanta regresi

b_1, b_2 = koefisien variabel X_1, X_2

X_1 = Pemberian kompensasi finansial langsung

X_2 = Pemberian kompensasi finansial tidak langsung

- c. Untuk membuktikan bahwa hipotesis tersebut diterima atau ditolak maka diadakan uji signifikansi dengan statistik uji F yang rumusnya sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2}{(1-R^2)} \frac{K}{n-K-1}$$

Keterangan :

K = Banyaknya variabel bebas

N = Jumlah anggota sampel

R^2 = Koefisien korelasi ganda yang telah dihitung

Terlebih dahulu ditentukan hipotesis sementara :

$$H_0 = \rho \leq 0$$

$$H_a = \rho > 0$$

Keterangan :

Hipotesis nol (H_0) adalah hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung tidak berpengaruh terhadap produktivitas.

Hipotesis alternatif (H_a) adalah hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh positif terhadap produktivitas.

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi (r) digunakan taraf signifikansi 5% dengan $n = 30$.

Kesimpulannya, H_0 diterima dan H_a ditolak jika t hitung $\leq t$ tabel, sebaliknya H_0 ditolak dan H_a diterima jika t hitung $> t$ tabel.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Perusahaan

Perusahaan daerah Taru Martani adalah perusahaan perseorangan *Negresco* yang didirikan pada tahun 1918, di daerah Bulu, jalan Magelang Yogyakarta. Tujuan perusahaan ini di samping untuk memenuhi kebutuhan para warga Belanda yang tinggal di Indonesia, juga bertujuan untuk memberikan lapangan pekerjaan bagi warga sekitar. Pada tahun 1921 lokasi perusahaan dipindahkan ke Jl. Argolubang 2A atau Jl. Kopol. B. Suprpto 2A, Baciro, Yogyakarta. Bersamaan dengan kepindahan tersebut status perusahaan berubah dari perseorangan menjadi perseroan terbatas (PT) dengan nama *Nomanditer Venotschaap (NV) Negresco*.

Pada tahun 1942 sampai dengan sekarang, Perusahaan Daerah Taru Martani mengalami beberapa kali perubahan, yaitu :

1. Pada tahun 1942 – 1945, pemerintah Jepang mengambil alih perusahaan dan diberi nama “Java Tobacco Kojo”. Perusahaan ini memproduksi cerutu dengan merk “Momo Taro” dan rokok putih dengan merk “Mizulho” dan “Koa”.
2. Pada tahun 1945 – 1948, Perusahaan ini diambil alih oleh pemerintah Republik Indonesia dan oleh Sri Sultan Hamengku Buwono IX diberi nama Taru Martani dengan hasil produksi cerutu dan rokok putih dengan merk “Daulat” dan “Abadi”.

3. Pada tahun 1949 – 1951, pemerintah Belanda kembali menduduki Indonesia dan perusahaan ini dikuasai kembali pemilik semula (NV. Negresco), dimana saat itu perusahaan dalam kondisi tidak aktif. Mesin-mesin rokok putih dikembalikan kepada B.A.T. Cirebon.
4. Pada tahun 1952 – 1960, pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta mengambil inisiatif untuk menghidupkan kembali perusahaan cerutu, bersama Bank Industri Negara Jakarta dan pemerintah DIY mendirikan perusahaan dengan nama Perseroan Terbatas (PT) Taru Martani dan membeli perusahaan cerutu tersebut. Hasil produksinya antara lain cerutu dengan merk Seri Senator, Seri Mondi Vector, Seri Elcomercia dan Cigarillos. Kertas Cigaret dengan merk Cheveaux Blanc, rokok kretek dengan merk “Roro Mendut” dan “Roro Jonggrang”, dan tembakau shag local.
5. Pada tahun 1960 – 1965, sehubungan dengan adanya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No.19/1960 tentang perusahaan Negara, maka semua perusahaan milik Belanda di Indonesia diambil alih oleh pemerintah Republik Indonesia. Perusahaan berstatus sebagai perusahaan Negara perindustrian rakyat (PNPR) bernama Bujana Yasa Pabrik Cerutu dan Tembakau Shag. Hasil produksinya adalah serutu dan kertas cigaret.
6. Pada tahun 1966 – 1971, PNPR Bujana Yasa Pabrik Cerutu dan Tembakau Shag Taru Martani diserahkan kembali kepada pemerintah

DIY, kemudian statusnya diubah menjadi Perusahaan Daerah (PD) Taru Martani, produk yang dihasilkan adalah cerutu.

7. Pada tahun 1971 – 1986, pemerintah DIY mencari partner perusahaan perusahaan Belanda yaitu *Douwe Egberts Tabaksmaatschppij B. V.* di Utrecht Holland untuk bekerja sama agar PD Taru Martani dapat mengekspor cerutu ke negeri Belanda. Langkah selanjutnya pemerintah DIY dan *Douwe Egberts Tabaksmaatschppij B. V.* membentuk perusahaan patungan dengan nama Perseroan Terbatas (PT) Taru Martani Baru pada tahun 1972. Mulai pada tahun 1973 PT Taru Martani Baru membuat tembakau shag dengan merk *Van Nelle, Country Man dan White Ox*. Periode tahun 1978-1984 menambah produksi tembakau shag dengan merk “prahu”. Tahun 1984-1986 juga menambah produksinya yaitu tembakau pipa dengan merk “amphora”.
8. Pada tahun 1986 – sekarang, PT Taru Martani Baru statusnya dialihkan menjadi Perusahaan Daerah (PD) Taru Martani pada bulan Juli 1986 karena pihak Belanda, *Douwe Egberts Tabaksmaatschppij B. V.* menarik diri dari perusahaan patungan PT Taru Martani Baru. Tanah, bangunan, mesin-mesin dihibahkan kepada PT Taru Martani serta saham-sahamnya dibeli oleh PD Taru Martani. Mulai tahun 1986 produksi yang dihasilkan perusahaan tersebut adalah cerutu dengan merk Seri Ramayana, Seri Adipati, Seri Panter, Seri Mundi Victor, Senator dan Borobudur. Sedangkan untuk tembakau shag dengan merk *Van Nelle, Country Man dan DRUM*.

B. Lokasi Perusahaan

Perusahaan Daerah Taru Martani terletak di jalan Kopol. B. Suprpto 2A Baciro Yogyakarta. Luas tanah 15266 M2 dan luas bangunan 5.266 M2 atau tepatnya terletak di sebelah timur jembatan layang Lempuyangan Yogyakarta..

C. Struktur Organisasi

Taru Martani adalah Perusahaan Daerah (PD), oleh karena itu Gubernur Kepala Daerah langsung memimpin Badan Pengawas. Badan Pengawas merupakan penguasa tertinggi atas perusahaan. Adapun struktur organisasi disusun menurut garis lurus, tetapi pucuk pimpinan ditambah dengan tenaga staf sebagai tenaga ahli yang mempunyai tugas memberikan nasehat, petunjuk ataupun keterangan. Tenaga ahli yang ada pada PD Taru Martani adalah pengawas intern.

Untuk menjalankan tugasnya Direktur bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Badan Pengawas PD Taru Martani dan mempunyai Direksi yang beranggotakan tiga orang yaitu Direktur Utama, Direktur Penelitian, dan Direktur Produksi dan Personalia. Sedangkan Direktur membawahi enam orang kepala bagian, yaitu:

1. Kepala Bagian Produksi
2. Kepala Bagian Pemasaran
3. Kepala Bagian Teknik
4. Kepala Bagian Keuangan

5. Kepala Bagian Umum dan Personalia
6. Kepala Bagian Research and Development
7. Kepala Bagian Corporate Communication
8. Kepala Satuan Pengawas Intern (SPI)

Orang-orang yang menduduki jabatan berdasarkan struktur organisasi PD Taru Martani pada tahun 2001 adalah sebagai berikut:

Badan Pengawas

Ketua : Drs. Supastowo
 Sekretaris : George Iwan Marantika, MBA
 Anggota : Ahmad Sudirman Bawarie
 Mohammad Nasir

Direksi

Direktur Utama : Bimo N. Watono, MBA
 Direktur Produksi dan Personalia : Cuk Soenomo M

Satuan Pengawas Intern

Ketua : M. Gunarta, MM

Kepala Bagian

Bagian Produksi : Sumarmo
 Bagian Pemasaran : -----
 Bagian Teknik : Drs. Soegiarto
 Bagian Keuangan : Zuhdan Ismadi, SE
 Bagian Umum dan Personalia : Adam Santosa, SE

Bagian Corporate Communication : Johanes M. Kedang

Bagian Research and Development : Rahadi Biwado, MM

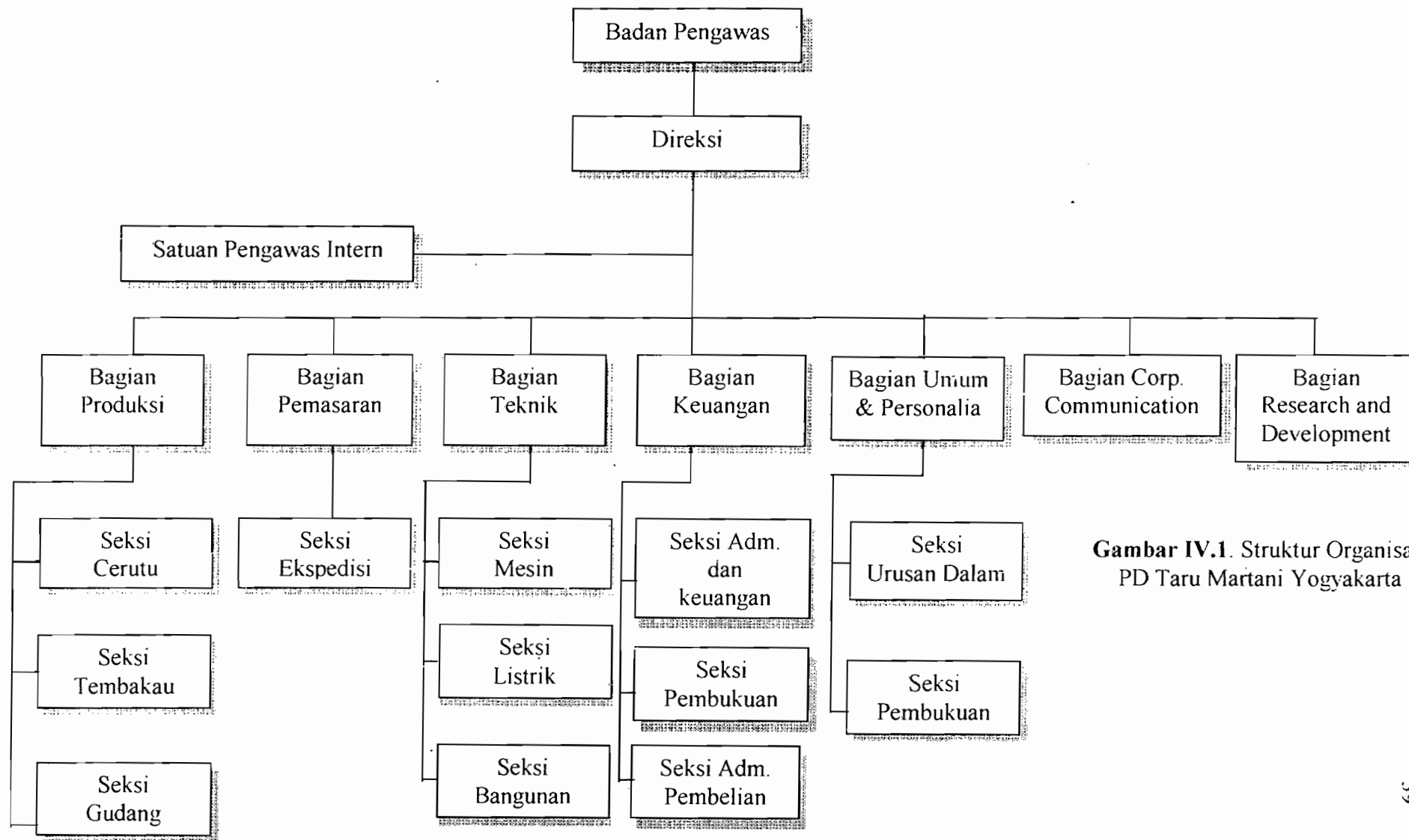
Adapun fungsi dan tanggung jawab dari masing-masing bagian adalah:

1. Badan Pengawas

Badan Pengawas merupakan pemegang kekuasaan tertinggi dalam organisasi. Badan Pengawas ditunjuk oleh Gubernur. Ketua Badan Pengawas adalah Sekretaris Daerah. Sekretaris Badan Pengawas diambil dari pemerintah daerah, anggota badan pengawas adalah Biro Keuangan dan Perdagangan, Bapindo.

Tugas dan wewenang Badan Pengawas:

- a) Menetapkan kebijaksanaan umum terhadap pengelolaan perusahaan yang dilaksanakan oleh Direksi.
- b) Mengawasi pengelolaan perusahaan sesuai dengan ketentuan-ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c) Menjalankan keputusan-keputusan serta petunjuk-petunjuk Kepala Daerah.



Gambar IV.1. Struktur Organisasi PD Taru Martani Yogyakarta

2. Direksi

Terdiri dari Direktur Utama, Direktur Penelitian dan Pengembangan, Direktur Produksi dan Personalia. Direktur Utama membawahi Direktur Penelitian dan Pengembangan, Direktur Produksi dan Personalia. Direktur Utama bertanggungjawabkan administrasi fungsional perusahaan kepada Kepala Daerah melalui Badan Pengawas. Tugas dan wewenangnya adalah:

- a) Berkewajiban memimpin perusahaan
- b) Mengurus dan menguasai kekayaan perusahaan
- c) Menetapkan peraturan yang mengatur tata tertib dan tata cara menjalankan pekerjaan dalam perusahaan dengan persetujuan Kepala Daerah setelah mendapat pertimbangan Badan Pengawas
- d) Tugas Direktur Penelitian dan Pengembangan adalah mengembangkan aspek-aspek intern yaitu sumber daya manusia, produk, dengan mengadakan pengembangan produk, pengembangan kemasan dan riset pasar melalui distributor

3. Sekretaris

Tugas-tugas seorang sekretaris adalah sebagai berikut:

- a) Membantu Direktur Utama dan menjalankan tugas-tugasnya
- b) Mengurus surat-surat masuk dan keluar, serta menerima dan mengirim telephon dan telex
- c) Dalam menjalankan tugasnya sekretaris dibantu oleh seorang juru ketik merangkap operator telepon

4. Satuan Pengawas Intern

Merupakan pengatur pengawas intern perusahaan dan bertanggung jawab kepada Direktur Utama. Adapun tugas dan wewenangnya adalah:

- a) Mengadakan penyelidikan dan pemeriksa tentang segala sesuatu mengenai pekerjaan pada masing-masing bagian
- b) Membantu Direktur Utama dalam mengerjakan penelitian atas sistem pengendalian pengelolaan dan pelaksanaan pada perusahaan serta memberikan saran-saran perbaikan
- c) Memberikan pendapat dan saran kepada pimpinan perusahaan yang digunakan sebagai bahan untuk melaksanakan penyempurnaan pengelolaan atau manajemen perusahaan yang baik dan dapat dipertanggungjawabkan
- d) Wajib menjaga kelancaran tugas organisasi lainnya didalam perusahaan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing

5. Bagian Produksi

Bagian ini bertugas memproses bahan mentah menjadi barang jadi serta mengawasi kualitas barang. Bagian produksi membawahi tiga seksi:

a) Seksi cerutu

Tugasnya yaitu memproses bahan mentah menjadi cerutu. bahan mentah dipesan dan diambil dari gudang sesuai dengan kualitas dan banyaknya setelah melewati Quality Control.

b) Seksi tembakau iris

Tugasnya yaitu memproses lembaran tembakau menjadi tembakau

iris melalui departemen-departemen proses produksi dan proses penyempurnaan.

c) Seksi gudang

Tugasnya yaitu mengatur keluar masuknya bahan mentah dan barang jadi.

6. Bagian Pemasaran

Dipimpin oleh seorang kepala bagian yang bertugas dan bertanggung jawab untuk mengelola semua kegiatan penjualan dan pemasaran hasil produksi di perusahaan. Tugas-tugasnya meliputi:

- a) Menentukan perencanaan penjualan
- b) Mencari order baik didalam maupun di luar negeri
- c) Membuat order kepada bagian produksi
- d) Merencanakan dan melakukan promosi penjualan
- e) Melakukan dan mengurus ekspor hasil produksi perusahaan
- f) Mengatur petugas *canvassing*
- g) Mengadakan hubungan dengan para distributor

7. Bagian Teknik

Dipimpin oleh seorang kepala bagian yang bertugas dan bertanggung jawab atas kelancaran jalannya masing-masing pabrik dan peralatan untuk menjamin kelancaran produksi. Kepala bagian teknik membawahi seksi-seksi:

- a) Seksi mesin, bertugas :
 - 1) memelihara, menjaga dan mengawasi agar mesin dapat digunakan dengan baik
 - 2) memperbaiki mesin-mesin yang rusak
- b) Seksi listrik, bertugas :
 - 1) memasang instalasi listrik yang diperlukan
 - 2) memelihara, menjaga dan mengawasi peralatan listrik
- c) Seksi bangunan, bertugas :
 - 1) memperbaiki kerusakan-kerusakan bangunan
 - 2) memelihara, menjaga dan mengawasi bangunan pabrik dan perumahan dinas

8. Bagian Keuangan

Dipimpin langsung oleh seorang kepala bagian yang bertugas dan bertanggung jawab mengawasi jalannya perputaran administrasi keuangan PD Taru Martani dan bertanggung jawab langsung kepada Direksi.

Kepala bagian keuangan dalam hal ini juga membawahi seksi-seksi yang terdiri dari :

- a) seksi administrasi keuangan
- b) seksi pembukuan

9. Bagian Umum dan Personalia

Dipimpin oleh seorang kepala bagian yang bertanggung jawab atas pengelolaan masalah personalia dalam perusahaan serta mengatur kepegawaian yang membawahi seksi-seksi:

a) seksi personalia

Seksi ini bertugas melaksanakan segala sesuatu mengenai tenaga kerja, darimana mencari, menerima serta melaksanakan administrasi personalia yang meliputi pengangkatan dan pemberhentian pegawai.

b) seksi urusan dalam

Bertugas melaksanakan segala sesuatu yang ada dalam perusahaan seperti membuat pengumuman-pengumuman, mengurus bagian kantin, poliklinik perusahaan serta mengurus kendaraan.

10. Bagian Corporate Communication

Mempunyai tugas mengkomunikasikan semua kebijakan manajemen secara internal dan eksternal. Dalam memudahkan tugasnya dibagi menjadi :

a. Seksi komunikasi internasional

b. Seksi Informasi

11. Bagian Research and Development

Bagian ini mempunyai tugas meneliti potensi-potensi dari perusahaan baik dari sub bagian tertentu atau keseluruhan perusahaan sebagai satu kesatuan dan mencari sistem yang tepat bagaimana mengembangkan potensi-potensi tersebut semaksimal mungkin.

D. 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.

Dalam rangka menunjang operasional perusahaan maka bagian personalia juga diberi tanggung jawab untuk mengatur berbagai hal. Tanggung jawab bagian personalia tersebut antara lain menyangkut penentuan besarnya gaji atau upah yang diberikan, jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, jaminan sosial dan kesejahteraan tenaga kerja serta jam kerja para tenaga kerja.

1. Tenaga kerja

Jumlah tenaga kerja yang dimiliki PD Taru Martani adalah 562 orang dengan klasifikasi:

Pria : 184 orang

Wanita : 378 orang

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

Tenaga kerja pada PD Taru Martani dibedakan atas dua bagian yaitu:

- a) Tenaga kerja yang berhubungan langsung dengan proses produksi disebut pekerja (karyawan pabrik)
- 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 PD Taru Martani dalam melakukan proses produksi 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 06.30 WIB – pukul 15.00 WIB, sedangkan waktu istirahatnya antara pukul 11.30 WIB – pukul 12.00 WIB. Presensi bagi setiap tenaga kerja dilakukan dengan cara mengisi kartu presensi yang telah disiapkan sebelum memulai kerja. Perusahaan juga menyediakan waktu kerja lembur untuk setiap hari kerja normal dan hari sabtu guna memenuhi target produksi.

3. Sistem pengupahan dan besarnya upah/gaji

Sistem pengupahan yang diterapkan pada PD Taru Martani adalah upah bulanan. Besarnya upah untuk setiap tenaga kerja berkisar antara Rp 8.000,00 sampai dengan Rp 9000,00 per hari.

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.

E. Produksi

1. Produk

PD Taru Martani mempunyai dua macam produk utama yaitu cerutu dan tembakau Shag. Merk-merk kedua produk tersebut adalah :

a. Cerutu

Produk ini terdiri dari merk :

1. Panter Senioritas Rood (isi 5 dan 10 batang)
2. Panter Ekstra Ciggarilos (isi 10 batang)
3. Panter Royal (isi 10 batang)
4. Ramayana Corona (isi 5, 10 dan 25 batang)
5. Ramayana Senioritas (isi 10, 25 dan 50 batang)
6. Ramayana Super Corona (isi 10 dan 25 batang)
7. Ramayana Slim Pantella (isi 25 batang)
8. Adipati Half Corona (isi 10 dan 25 batang)
9. Adipati Super Corona (isi 10 batang)
10. Adipati Pantella (isi 10 dan 25 batang)
11. Adipati Slim Pantella (isi 5, 10 dan 50 batang)
12. Senator Royal (isi 10 dan 25 batang)
13. Borobudur Internasional (isi 10, 50 dan 100 batang)
14. Mundi Victor Bohema (isi 5, 10 dan 25 batang)

Produk-produk tersebut dibedakan atas komposisi campuran tembakau isi, panjang, diameter, berat kering dan pembungkusnya.

b. Tembakau Shag

Produk ini terdiri atas merk :

1. Shag Warning Van Nelle (isi 25 dan 50 gram)
2. Shag Warning Country Man (isi 50 gram)
3. Tembakau Drum (isi 40 gram)

Perbedaan dari beberapa merk produksi tembakau Shag disebabkan oleh jenis bahan baku yang dipergunakan, komposisi campuran tembakau, bahan pembantu dan etiketnya.

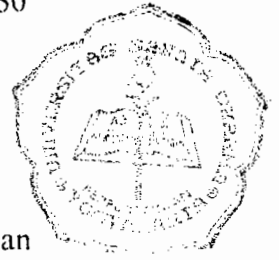
2. Pengadaan Bahan Baku

a. Bahan Baku

Bahan baku yang dipergunakan oleh PD. Taru Martani adalah tembakau-tembakau berkualitas dari daerah Jawa Timur dan Sumatera Utara serta Holland (Belanda). Bahan baku merupakan faktor utama dalam proses produksi sehingga PD. Taru Martani membutuhkan pasokan bahan baku secara tetap. Untuk bahan baku lokal, Perusahaan mendapat jaminan pengiriman secara kontinyu dari PTP XXVII Jember (Jawa Timur) dan PTP IX Deli (Sumatera Utara). Sedangkan untuk bahan baku impor, Perusahaan mendapat jaminan pengiriman dari Agio Sigarenfabrieken Holand (Belanda).

Bahan baku tembakau untuk produksi cerutu terdiri dari :

- 1) Tembakau impor 20 % dari Havana, Brasil dan Vostenlanden.
- 2) Tembakau lokal 80% dari Deli (Sumatera Utara) dan Jember (Jawa timur)



Bahan baku tembakau untuk produksi Shag terdiri dari :

- 1) Tembakau impor 75% yaitu Kentucky, Tanzania, Virginia dan Paraguay
- 2) Tembakau lokal 25% yaitu dari Boyolali, Kedu Madura dan Bojonegoro.

b. Bahan Pembantu

Bahan-bahan pembantu yang dipergunakan oleh PD. Taru Martani adalah :

- 1) Bahan-bahan kimia yaitu Dhas dan Natrium benzoat.
- 2) Sauce yaitu Dhethyeen dan Glycerine.
- 3) Bahan-bahan pengepakan :
 - a. Bahan-bahan yang diperlukan dalam pengepakan cerutu adalah cincin, cellophae, doos, plastik dan karton.
 - b. Bahan-bahan yang dipergunakan dalam pengepakan tembakau shag adalah kertas pembungkus luar, kertas minyak, kertas perak, etiket, uni box dan karton.

3. Tempat Penyimpanan

Tempat penyimpanan yang dimiliki PD. Taru Martani adalah gudang yang terdiri dari :

- a. Gudang bahan baku
- b. Gudang bahan pembantu
- c. Gudang barang setengah jadi
- d. Gudang barang jadi

4. Alat-alat produksi

Alat-alat produksi yang digunakan untuk proses produksi antara lain : meja pemotong penbalut, timbangan hasil perowekan, timbangan bahan baku, mesin perajang, mesin penggoreng, testron, mesin kepompong, mesin pengepres kepompong, timbangan kepompong, tangki hampa udara, dan mesin pemotong cerutu.

5. Proses produksi

Proses produksi merupakan serangkaian kegiatan untuk mengolah bahan baku menjadi barang jadi dengan menggunakan faktor-faktor produksi atau sumber-sumber yang ada di dalam perusahaan. Adapun tahapan-tahapan yang dilakukan adalah sebagai berikut:

a. Proses pembuatan cerutu

1. Pembuatan pembungkus dalam (*omblad binder*) dan pembungkus luar (*deckblad wrapper*)

Pada proses pembuatan pembungkus dalam dan luar, jenis tembakau yang digunakan perusahaan adalah tembakau Deli, Besuki, dan *vostenlander*. Daun tembakau yang masih dalam wujud bundelan diambil dari baal untuk ditimbang sesuai kebutuhan, kemudian dibasahi dengan air dengan maksud agar daun tembakau tidak mudah robek atau hancur saat *dirowek* (pemisahan antara daun tembakau dan gagangnya). Setelah itu daun tembakau ditiriskan pada rak pengering dalam keadaan tegak atau posisi ikatan di bawah dengan maksud agar diperoleh

kebasahan yang merata. Lamanya pengeringan adalah enam jam, sehingga diperoleh daun tembakau dengan kadar air 20% (tingkat kebasahan merata). Daun tembakau yang tingkat kebasahannya sudah merata kemudian dilakukan pemisahan antara daun tembakau dan gagangnya (*dirowek*). Daun tembakau hasil *rowekan* tadi dibedakan antara daun tembakau sisi kiri dan daun tembakau sisi kanan.

Untuk pembungkus dalam, daun tembakau sisi kiri dan kanan dapat dicampur, hanya saja harus disortir, dan ditata sesuai dengan ukuran besar kecilnya daun tembakau. Daun tembakau ukuran kecil, ukuran sedang, dan ukuran besar berturut-turut digunakan untuk memproduksi cerutu berdiameter kecil, cerutu berdiameter sedang, dan cerutu berdiameter besar. Untuk pembungkus luar, daun tembakau sisi kiri dan sisi kanan harus ditata terpisah dan juga harus disortir besar kecilnya ukuran daun tembakau. Daun tembakau sisi kiri diperuntukkan bagi pelinting yang memakai tangan kiri, sedangkan daun tembakau sisi kanan diperuntukkan bagi pelinting yang menggunakan tangan kanan. Selain disortir ukuran daunnya, daun tembakau untuk pembungkus luar juga disortir menurut warnanya (terang, sedang, dan gelap). Pembungkus dalam digunakan untuk pembuatan kepompong dan pembungkus luar digunakan untuk pelintingan cerutu.

2. Pembuatan bahan isi cerutu (*Filler*)

Daun tembakau yang kelembabannya sudah merata kemudian distrip (dikeluarkan gagang daunnya dan disobek-sobek dalam serpihan-serpihan kecil) dengan menggunakan mesin. Setelah itu daun tembakau dikeringkan, dan disimpan sesuai dengan jenis masing-masing tembakau. Pada waktu pemakaiannya, masing-masing jenis serpihan tembakau tersebut dicampur sesuai dengan standar prosentase masing-masing jenis tembakau dan juga standar campuran masing-masing jenis cerutu.

3. Pembuatan kepompong (*Bunches*)

Untuk memperoleh kepompong, maka pembungkus dalam (*Omblad*) dan pengisi cerutu digulung. Terdapat tiga jenis cara yang digunakan dalam pembuatan kepompong, yaitu:

a. Mesin penuh

Mesin menggulung daun *omblad* (sudah diisi dengan pengisi cerutu) yang lembab, lalu secara otomatis masuk ke pres pengering dan keluar dalam bentuk kepompong yang siap dilinting.

b. Semi mesin

Daun *omblad* yang terisi pengisi cerutu digulung menggunakan mesin namun hasilnya belum sempurna. Hasil gulungan mesin tersebut kemudian dimasukkan ke dalam blok kayu (plop) sesuai jenisnya untuk di pres secara manual. Pengepresan

dilakukan setelah enam jam, tiga jam pertama dilakukan pembalikan agar membentuk ujung-ujung kepompong dan menghindari garis lekukan pada kepompong (garis pres) serta agar permukaannya halus dan rata. Setelah dibalik dilanjutkan dengan pengepresan selama satu hari sekaligus untuk pengeringan. Begitu selesai pengepresan, sisa ujung cerutu yang keluar dari plop dipotong dengan menggunakan pisau pemotong. Sisa potongan dikirim ke bagian strip untuk diolah menjadi isi cerutu. Cerutu siap dilinting dengan *deckblad* (pembungkus luar) setelah mengalami pengepresan selama enam jam.

c. Ketrampilan tangan

Daun *omblad* yang terisi dengan pengisi cerutu digulung menggunakan tangan pekerja. Hasil gulungan diletakkan pada alat pembuat kepompong dari kayu agar dapat menghasilkan kepompong yang baik dan rata. Kemudian cetakan kayu dipres dengan alat pengepres selama 4 – 5 jam, selanjutnya dibalik untuk membentuk ujung-ujung kepompong dan menghindari garis lekukan pada kepompong. Kemudian dilakukan pengepresan (*pres plank*) lagi selama satu hari agar kepompong yang dihasilkan menjadi lebih baik. Ujung-ujung kepompong yang tidak berguna akan diproses lebih lanjut agar bentuknya

baik. Setelah dipres kepompong dikirim ke bagian pelintingan untuk dilinting.

4. Pelintingan cerutu (*Cigar wrapping*)

Pada bagian ini seluruhnya dikerjakan secara manual. Kepompong yang dihasilkan kemudian dilinting dengan menggunakan *deckblad* (pembungkus luar). Untuk meletakkan tembakau lintingan digunakan lem *Cloro Metil Cellulosa* (CMC) karena pengaruhnya sangat kecil terhadap rasa dan warna cerutu. Cerutu kemudian dipotong menurut jenisnya. Pemotongan ini meliputi ujung cerutu (kop) dan panjang cerutu. Proses pelintingan cerutu dikenal dengan dua cara, yaitu:

a. Pelintingan kanan

Pelintingan cerutu dengan tangan kanan dan serat daun tembakau yang digunakan juga dari bagian kanan lembaran daun

b. Pelintingan kiri

Pelintingan cerutu dengan tangan kiri dan serat daun tembakau yang digunakan juga dari bagian kiri lembaran tembakau.

5. Sortasi

Cerutu yang sudah dilinting kemudian disortasi warna *deckblad*, kualitas lintingan dan kualitas pemotongan.

6. Pemotongan cerutu

Cerutu yang telah disortir kemudian dipotong sesuai dengan ukuran standar masing-masing cerutu dengan menggunakan mesin potong.

7. *Fumigation*

Cerutu yang telah dipotong kemudian dimasukkan ke dalam tangki fumigasi untuk membunuh hama tembakau minimal selama 5 (lima) hari.

8. *Freezing* (pendinginan)

Setelah difumigasi cerutu kemudian disimpan dalam ruang pendingin selama minimal 3 (tiga) bulan untuk memperoleh fermentasi yang baik.

9. *Drying* (pengeringan)

Setelah didinginkan cerutu dimasukkan ke dalam ruang pengering selama minimal 3 (tiga) bulan untuk memperoleh fermentasi yang baik.

10. *Finishing*

Setelah dari ruang pengering cerutu kemudian diberi ring/cincin sesuai merk dan jenisnya (proses ini dilakukan secara manual). Setelah diberi cincin, cerutu dibungkus dengan *Cellophane* (bungkus kertas kaca) untuk setiap batangnya. Untuk cerutu pesanan, sebelum dibungkus dengan *Cellophane*, terlebih dahulu dibungkus dengan kertas emas perbatang. Setelah

dibungkus, cerutu dimasukkan ke dalam kardus atau *box* terisi penuh, selanjutnya dipak dan dikirim ke bagian ekspedisi untuk dipasarkan.

11 Ekspedisi

Di bagian ekspedisi ini *box* ditimbang, kemudian ditutup dan disegel pengeluaran ke konsumen sesuai dengan *order* yang diterima dari bagian pemasaran.

b. Proses pembuatan tembakau Shag

1) Tahap Pemotongan

Pada tahap ini tembakau dilepaskan dari balnya tetapi masih dalam ikatan per bendel. Kemudian menuju mesin pemotong gagang. Bendel tersebut dipotong bagian bonggolnya supaya tembakau mudah diurai / diproses.

2) Tahap Pelembaban

Pada tahap ini tembakau dimasukan ke dalam mesin pelembab, diproses dengan uap air agar tembakau tersebut menjadi supel (mudah diproses serta tidak mudah hancur)

3) Tahap Pencampuran

Setelah proses pelembaban, tembakau-tembakau tersebut diurai dengan tangan kemudian ditampung dalam ban berjalan menuju mesin pencampur.

4) Tahap Pemberian Sauce

Setelah tembakau-tembakau tersebut tercampur secara merata kemudian dimasukkan ke dalam mesin sauce. Tujuan dari pemberian sauce ini adalah tembakau akan mempunyai rasa atau aroma yang khusus.

5) Tahap Pendinginan 1

Setelah diberi sauce, tembakau-tembakau tersebut dimasukkan ke dalam mesin pendinginan dan didiamkan selama 1 malam.

6) Tahap Perajangan

Tembakau yang telah diproses sebelumnya disusun di mesin rajang untuk dirajang sesuai dengan ukuran tertentu dan jenis yang diinginkan.

7) Tahap Pengeringan

Tembakau yang telah dirajang kemudian dipanaskan dalam mesin penggorengan dengan tujuan untuk mendapatkan kadar air yang diinginkan.

8) Tahap Pendinginan 2

Setelah keluar dari mesin pengering, tembakau-tembakau tersebut kemudian dimasukkan dalam mesin pendingin kembali.

9) Tahap Penyaringan

Setelah didinginkan, kemudian disaring supaya tembakau-tembakau yang hancur karena proses-proses sebelumnya dapat

dipisahkan. Tembakau-tembakau yang masuk dalam kotak penampungan kemudian disimpan dalam gudang selama 2 hari, tujuannya agar terjadi fermentasi sehingga tembakau-tembakau shag tersebut mengeluarkan aroma khas yang diinginkan.

10) Tahap Pengepakan

Tembakau rajang yang telah siap dibungkus kemudian ditimbang sesuai dengan gram yang diinginkan sebelum dimasukkan dalam bungkus. Dengan ban berjalan tembakau-tembakau tersebut kemudian ditimbang kembali sebelum bungkus ditutup, diberi etiket dan pita cukai.

6. Pengawasan Proses Produksi

Agar proses produksi berjalan sesuai dengan yang direncanakan maka perlu dilakukan pengawasan. Pengawasan di dalam melaksanakan kegiatan produksi meliputi :

a. Mutu Bahan Baku

Bahan baku yang datang dikontrol mutunya dengan cara melihat daun, bau daun sebelum dan sesudah dibakar dan membuat contoh cerutu yang kemudian dirasakan.

b. Mutu Produk

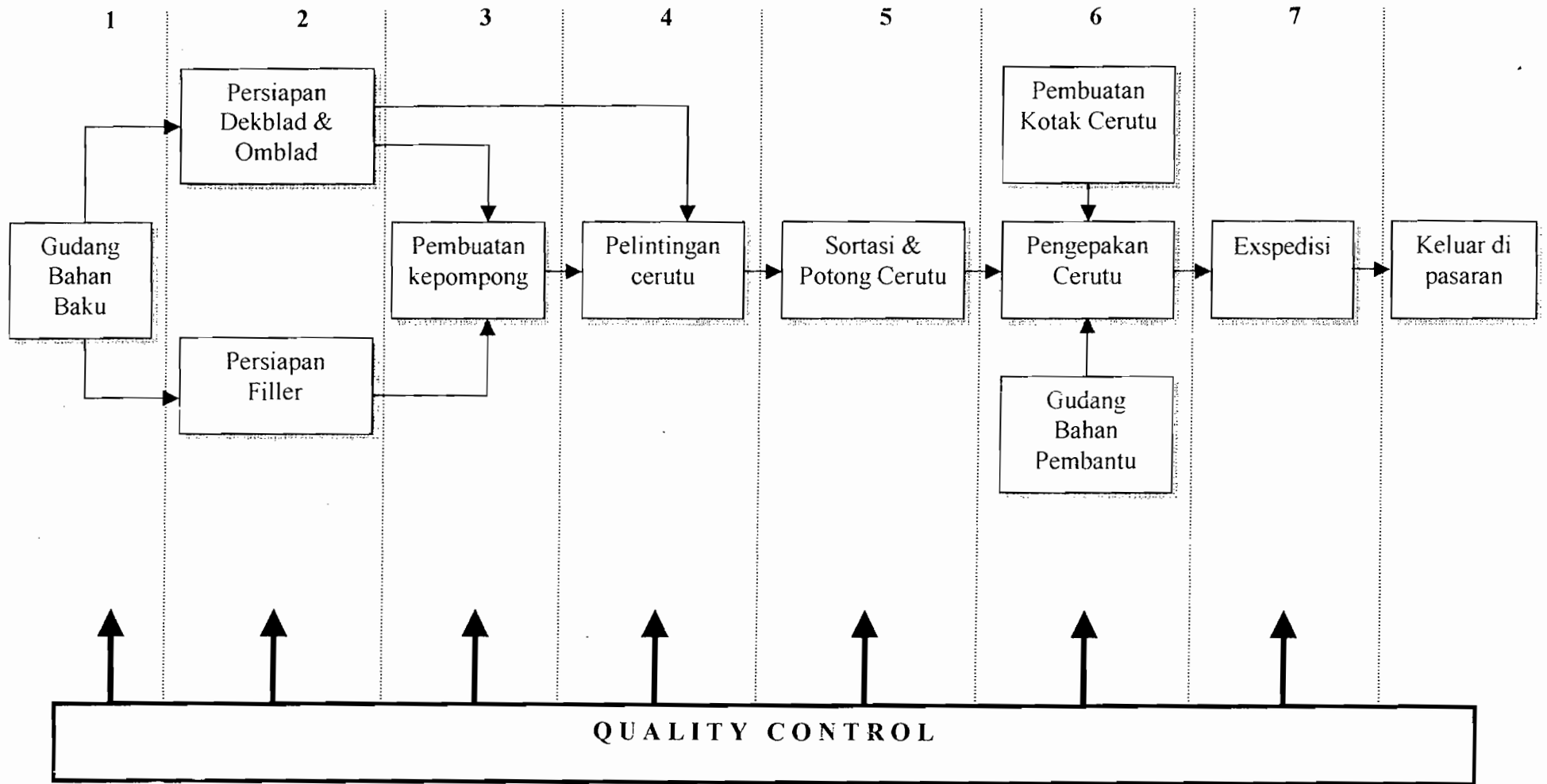
Pengawasan ini sangat menentukan karena dari bahan baku yang baik belum tentu mendapatkan hasil yang diinginkan apabila dalam proses tidak sempurna. Kegiatan pengawasan dilakukan dari tahap awal

sampai tahap akhir proses produksi dengan mengontrol kualitas produk pada tiap-tiap tahap.

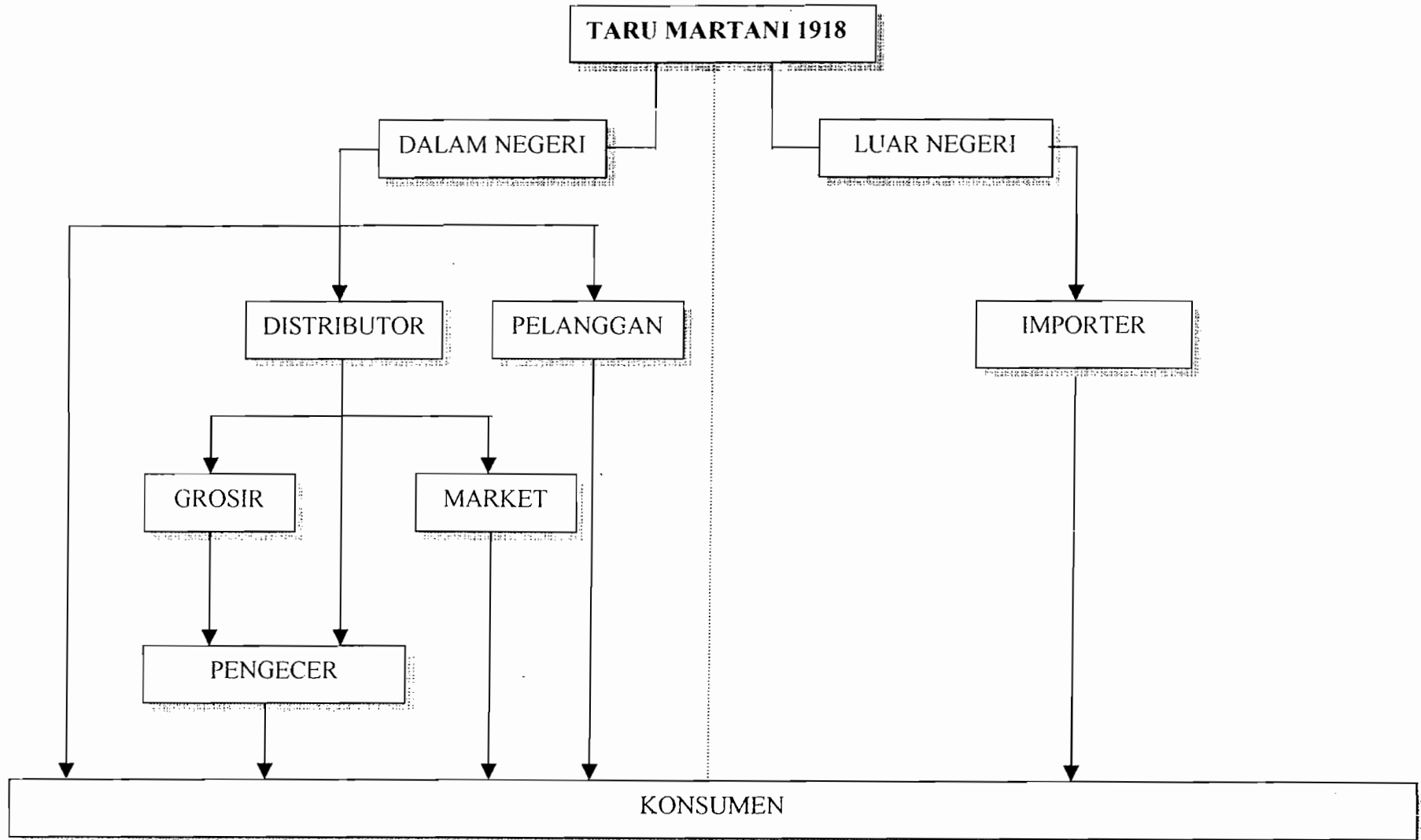
c. Mutu Produk secara keseluruhan

Produk yang telah mempunyai kualitas yang diinginkan dikontrol bentuknya secara total sebelum sampai ke tangan konsumen. Kerapian hasil, bentuk pengepakan, warna packing dan penampilan produk yang sempurna akan meningkatkan nilai produk.

Gambar IV.2 Proses Control Pada Pembuatan Cerutu



Gambar IV.3 Proses Distribusi



F. Pemasaran

Kegiatan bagian pemasaran merupakan suatu kegiatan yang sangat penting bagi perusahaan. Bagian pemasaran menjadi ujung tombak perusahaan agar produk yang dimiliki akhirnya dibeli dan dinikmati konsumen. Bagaimana bagian pemasaran mampu melihat peluang pasar dan juga menciptakan image produk yang dimiliki agar bisa dikenal masyarakat.

a. Adapun daerah pemasaran produk perusahaan, yaitu:

1) Dalam negeri, meliputi daerah:

Pulau Jawa : Semarang, Jakarta, Bandung, Surabaya, dan Yogyakarta

Pulau Sumatera : Medan, Lampung, dan Palembang

Pulau Kalimantan : Pontianak dan Samarinda.

Pulau Bali : Denpasar

Pulau Sulawesi : Manado dan Makasar

Pulau Irian Jaya : Sorong

2) Luar negeri, meliputi:

Negara-negara Eropa : Chekoslovakia, Belgia, Jerman, Swiss dan

Belanda, Amerika Serikat, Thailand, Brunei Darussalam, Malaysia dan

Hongkong

b. Saluran distribusi

Semua perusahaan tentunya melaksanakan fungsi distribusi untuk mengatur lalu lintas produk agar sampai ke tangan konsumen. Ada 2 saluran distribusi yang digunakan PD Taru Martani dalam menyalurkan produknya ke pasar adalah:

1) Saluran distribusi dalam negeri

Perusahaan dalam hal ini bagian pemasaran membagi saluran distribusi dalam negeri dalam 3 jalur utama yaitu :

- a) Jalur pendek, Langsung ke konsumen
- b) Jalur sedang, Melalui hotel, café dan rumah musik
- c) Jalur panjang, Melalui agen, distributor dan pengecer

2) Saluran Luar Negeri

Perusahaan dalam hal ini perusahaan bekerjasama dengan perusahaan-perusahaan pemasaran luar-negeri baik khusus satu negara atau regional kawasan tertentu.

BAB V

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi data

Pemahaman akan potensi penting yang dimiliki oleh karyawan telah dimengerti benar oleh PD Taru Martani. Pemahaman ini didasari bahwa karyawan sebenarnya adalah alat perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan seperti produk yang berkualitas, efisiensi bahan baku, 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 karena itulah alasan utama karyawan untuk bekerja. Kompensasi yang tepat nantinya akan mendorong karyawan untuk bekerja maksimal, yang selanjutnya akan mendukung produktivitas perusahaan.

Sehubungan dengan tema penelitian yaitu pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas karyawan, maka berikut ini adalah data-data yang diperlukan untuk menjawab permasalahan yang ada. Untuk mendapatkan nilai tentang kompensasi finansial langsung didapatkan dari besarnya nilai finansial langsung yang didapatkan pada bulan Januari pada karyawan bagian pelintingan cerutu sedang. Nilai kompensasi finansial tidak langsung didapatkan dari nilai persepsi karyawan terhadap kompensasi

finansial tidak langsung yang diberikan perusahaan selama ini. Sedangkan nilai produktivitas didapatkan dari banyaknya produk yang dihasilkan karyawan pada bulan Januari dibagi dengan jumlah jam kerja pada bulan tersebut sebesar 176 jam.

Tabel V.1 Data pemberian kompensasi finansial langsung dan jumlah produksi Karyawan bagian pelintingan cerutu ukuran sedang Januari 2003

No.	kompensasi finansial langsung	Produksi	No.	kompensasi finansial langsung	Produksi
1	Rp.542720	15424	16	RP.558580	16086
2	Rp.539040	15268	17	RP.541500	15450
3	Rp.54700	16090	18	RP.552860	15962
4	Rp.539150	15505	19	RP.540520	15384
5	Rp.552120	15804	20	RP.539980	15566
6	Rp.544450	15615	21	RP.535940	15398
7	Rp.545350	15745	22	RP.556750	16125
8	Rp.561800	16160	23	RP.542000	15600
9	Rp.546640	15688	24	RP.561000	16200
10	Rp.546740	15658	25	RP.550150	15705
11	Rp.559500	16150	26	RP.546400	15680
12	Rp.538400	15380	27	RP.536780	15326
13	Rp.557000	16100	28	RP.547650	15755
14	Rp.559450	16215	29	RP.536720	15424
15	Rp.548840	15728	30	RP.555840	16028

Sumber : bagian produksi PD Taru Martani, 2003

Tabel V.2 Data hasil kuesioner tentang kompensasi finansial tidak langsung
Karyawan bagian pelintingan cerutu sedang
Januari 2003

No.	Jumlah	No.	Jumlah
1.	43	16.	47
2.	41	17.	35
3.	44	18.	50
4.	43	19.	43
5.	37	20.	33
6.	41	21.	39
7.	43	22.	50
8.	45	23.	43
9.	44	24.	50
10.	44	25.	43
11.	44	26.	43
12.	38	27.	34
13.	46	28.	41
14.	48	29.	41
15.	50	30.	44

Sumber : bagian produksi PD Taru Martani ,2003

A. Validitas dan Reliabilitas Kuisoner

1. Pengujian Validitas

Validitas adalah tingkat ketepatan penggunaan alat ukur terhadap suatu gejala, semakin tinggi tingkat validitas suatu alat ukur maka semakin tepat pula alat ukur itu mengenai sarannya dan begitu sebaliknya. Untuk mengukur tingkat validitas kuesioner ini digunakan program komputer SPS (Seri Program Statistik) 2000.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai korelasi r_{xy} antara 0,652 sampai 0,737 (lampiran hal.2), peluang kesalahan p berkisar antara 0,000 sampai 0,001. Sedangkan nilai r tabel untuk taraf signifikansi 5% dan $n = 30$ diperoleh nilai 0,361 (lampiran hal 8). Dengan hasil perhitungan yang diperoleh tersebut dimana semua nilai korelasi adalah positif dan nilai r_{xy} lebih besar dari r tabel serta peluang kesalahan p kurang dari 0,05 (5%), maka dapat dikatakan bahwa butir 1 sampai dengan 10 kuesioner kompensasi tidak langsung adalah sah atau valid.

2. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala. Semakin tinggi tingkat reliabilitas, maka semakin stabil alat ukur tersebut dalam mengukur suatu gejala dan begitu sebaliknya. Untuk mengukur tingkat reliabilitas kuesioner ini digunakan program komputer SPS (Seri Program Statistik) 2000.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien (rtt) adalah sebesar 0,864 (lampiran hal. 4). Sedangkan nilai r tabel pada taraf signifikansi 0,05 (5%) dan $n = 30$ adalah 0,361 (lampiran r tabel hal 8). Dengan demikian dikarenakan nilai r hitung (rtt) lebih besar dari pada r tabel dan peluang kesalahan p kurang dari 5% maka dapat dikatakan bahwa butir 1 sampai 10 pertanyaan tentang kompensasi finansial tidak langsung adalah *reliable* atau andal

2. Analisis data

Untuk menjawab permasalahan tentang pengaruh pemberian kompensasi finansial terhadap produktivitas karyawan diperlukan ukuran yang jelas terhadap nilai variabel-variabel tersebut. Nilai pemberian kompensasi finansial langsung (X_1) didapatkan dari jumlah yang diterima karyawan pada bulan tertentu. Sedangkan nilai pemberian kompensasi finansial tidak langsung (X_2) didapatkan dari nilai persepsi karyawan terhadap proses pemberian kompensasi finansial tidak langsung yang selama ini diberikan perusahaan. Produktivitas (Y) karyawan diukur dari jumlah produk yang dihasilkan karyawan pada bulan tersebut dibagi jumlah jam kerja. Semakin banyak jumlah produk yang dihasilkan dalam jumlah waktu tertentu dapat dikatakan terjadi peningkatan produktivitas, demikian sebaliknya.

Setelah didapatkan ukuran yang jelas dari data tersebut selanjutnya data terolah dihitung dengan program komputer Excel windows 95 versi 7. Penulis 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 jumlah produksi selama bulan januari dibagi dengan jumlah jam kerja selama bulan tersebut untuk tiap-tiap karyawan. (22 hari x 8 jam = 176 jam).

Tabel V.3 Tabel perhitungan nilai produktivitas
Karyawan bagian pelintingan cerutu sedang
Bulan januari 2003

No.	Produksi	Jam kerja	Produktivitas	No.	Produksi	Jam kerja	Produktivitas
1	15424	176	87.63636364	16	16086	176	91.39772727
2	15268	176	86.75	17	15450	176	87.78409091
3	16090	176	91.42045455	18	15962	176	90.69318182
4	15505	176	88.09659091	19	15384	176	87.40909091
5	15804	176	89.79545455	20	15566	176	88.44318182
6	15615	176	88.72159091	21	15398	176	87.48863636
7	15745	176	89.46022727	22	16125	176	91.61931818
8	16160	176	91.81818182	23	15600	176	88.63636364
9	15688	176	89.13636364	24	16200	176	92.04545455
10	15658	176	88.96590909	25	15705	176	89.23295455
11	16150	176	91.76136364	26	15680	176	89.09090909
12	15380	176	87.38636364	27	15326	176	87.07954545
13	16100	176	91.47727273	28	15755	176	89.51704545
14	16215	176	92.13068182	29	15424	176	87.63636364
15	15728	176	89.36363636	30	16028	176	91.06818182

Sumber : Data olahan

1. 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 :

No.							
1	SUMMARY OUTPUT						
2	<i>Regression Statistics</i>						
3	Multiple R	0.96975172					
4	R Square	0.94041841					
5	Adjusted R Square	0.93829049					
6	Standard Error	0.42462715					
7	Observations	30					
8							
9	<i>ANOVA</i>						
10		<i>Df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>	
11	Regression	1	79.68609892	79.686099	441.9438	1.09265E-18	
12	Residual	28	5.048630171	0.1803082			
13	Total	29	84.73472909				
14							
15		<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>
16	Intercept	-21.447579	5.27507136	-4.065837	0.000352	-32.25308523	-10.642073
17	X Variable 1	0.00020236	9.62584E-06	21.022459	1.09E-18	0.000182641	0.00022208

b. Membaca hasil output komputer

1. Koefisien korelasi

Dari baris ke 3 Sel *Multiple R* menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,9697. Angka koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa antara pemberian kompensasi finansial langsung dengan produktivitas mempunyai hubungan positif yang signifikan.

2. Mencari besarnya pengaruh pemberian kompensasi finansial langsung terhadap produktivitas karyawan.

a. Dari baris ke 15 Sel *coefficient Intercept* dan baris ke 16 Sel *Coefficient X variable 1* didapatkan nilai persamaan regresi untuk $Y = a + bX$ yaitu $Y = -21,44 + 0,0002X$.

Artinya pemberian kompensasi finansial langsung mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan dengan ditunjukkan nilai b yang positif sebesar 0,0002. Nilai a sebesar -21,44 menunjukkan perpotongan garis kurva dengan garis Y. Arti sebenarnya dari persamaan tersebut adalah bahwa produktivitas akan berada pada titik -21,44 bila kompensasi finansial langsung tidak diberikan atau bernilai 0 dan tambahan Rp 1,- kompensasi finansial langsung akan menambah nilai produktivitas sebesar 0,0002.

b. Uji Hipotesa

1. H_0 : kompensasi finansial langsung tidak berpengaruh terhadap produktivitas.

H_a : kompensasi finansial langsung berpengaruh positif terhadap produktivitas.

2. Taraf signifikansi (α) = 5% dan $n = 30$, karena pengujian satu sisi maka $t_{0,05(28)} = 1,701$

3. H_0 diterima bila t hitung < t tabel, demikian sebaliknya

4. Uji signifikansi

t hitung dapat dilihat pada baris ke 16 Sel *t Stat X variable1*, Oleh karena t hitung = 21,02 > t tabel = 1,701 maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi kesimpulannya adalah pemberian kompensasi finansial langsung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Langkah-langkah untuk menjawab masalah kedua adalah sebagai berikut :

a. Memasukan nilai skoring tentang finansial tidak langsung (X_2) dan

Produktivitas (Y) dalam program komputer, hasilnya sebagai berikut :

No.							
1	SUMMARY OUTPUT						
2	<i>Regression Statistics</i>						
3	Multiple R	0.667962659					
4	R Square	0.446174114					
5	Adjusted R Square	0.426394618					
6	Standard Error	1.294608137					
7	Observations	30					
8							
9	ANOVA						
10		<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>	
11	Regression	1	37.80644269	37.806443	22.55741	5.50123E-05	
12	Residual	28	46.9282864	1.6760102			
13	Total	29	84.73472909				
14							
15		<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>
16	Intercept	78.60057083	2.293489719	34.271168	2.08E-24	73.90256484	83.2985768
17	X Variable 1	0.252560509	0.053176637	4.7494637	5.5E-05	0.143632983	0.36148803

b. Membaca hasil output komputer

1. Koefisien korelasi

Dari baris ke 3 Sel Multiple R menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,6679, dari hasil tersebut menunjukkan bahwa antara pemberian kompensasi finansial tidak langsung dengan produktivitas mempunyai hubungan positif yang signifikan.

2. Mencari besarnya pengaruh pemberian kompensasi finansial tidak langsung terhadap produktivitas karyawan.

a. Dari baris ke 16 Sel *Coefficient Intercept* dan baris ke 17 Sel *Coefficient X variable 1* didapatkan nilai persamaan regresi untuk $Y = a + bx$ yaitu $Y = 78,60 + 0,25X$.

Artinya pemberian kompensasi finansial tidak langsung mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan dengan ditunjukkan nilai b yang positif sebesar 0,25. Nilai a sebesar 78,60 menunjukkan perpotongan garis kurva dengan garis Y. Arti sebenarnya dari persamaan tersebut adalah bahwa produktivitas akan berada pada titik 78,60 bila kompensasi finansial tidak langsung tidak diberikan atau bernilai 0 dan tambahan Rp 1,- kompensasi finansial langsung akan menambah nilai produktivitas sebesar 0,25.

b. Uji Hipotesa

1. H_0 : kompensasi finansial tidak langsung tidak berpengaruh terhadap produktivitas.

H_a : kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh positif terhadap produktivitas.

2. Taraf signifikansi (α) = 5% dan $n = 30$, karena pengujian satu sisi maka $t_{0,05(28)} = 1,701$

3. H_0 diterima bila t hitung $<$ t tabel, demikian sebaliknya

4. Uji signifikansi

t hitung dapat dilihat pada baris ke 16 Sel *t Stat X variable1*, Oleh karena t hitung = 4,74 $>$ t tabel = 1,701 maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi kesimpulannya adalah bahwa pemberian kompensasi finansial tidak langsung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas.



3. Langkah-langkah untuk menjawab masalah ketiga adalah sebagai berikut :

- a. Memasukan nilai skoring tentang kompensasi finansial langsung (X_1), kompensasi finansial tidak langsung (X_2) dan Produktivitas (Y) dalam program komputer, hasilnya sebagai berikut :

No.							
1	SUMMARY OUTPUT						
2	<i>Regression Statistics</i>						
3	Multiple R	0.969977916					
4	R Square	0.940857158					
5	Adjusted R Square	0.936476207					
6	Standard Error	0.430824047					
7	Observations	30					
8							
9	ANOVA						
10		<i>Df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>	
11	Regression	2	79.72327639	39.861638	214.76093	2.63439E-17	
12	Residual	27	5.0114527	0.1856094			
13	Total	29	84.73472909				
14							
15		<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>
16	Intercept	-19.72866995	6.587536542	2.9948479	0.0058187	-33.2451694	-6.2121705
17	X Variable 1	0.000198384	1.32011E-05	15.027762	1.231E-14	0.000171297	0.00022547
18	X Variable 2	0.010705412	0.023920122	0.4475481	0.6580493	0.038374591	0.05978541

b. Membaca hasil output komputer

1. Koefisien korelasi

Dari baris ke 3 Sel Multiple R menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,9699, dari hasil tersebut menunjukkan bahwa antara kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung dengan produktivitas secara simultan mempunyai hubungan positif yang signifikan.

2. Mencari besarnya pengaruh pemberian kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung terhadap produktivitas karyawan.

a. Dari baris ke 16 Sel *Coefficient Intercept* dan baris ke 17 Sel *Coefficient X variable 1* didapatkan nilai persamaan regresi untuk $Y = a + bx_1 + bx_2$ yaitu $Y = -19,72 + 0,0002X + 0,010X$.

Artinya pemberian kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung secara simultan mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan dengan ditunjukkan nilai b_1 dan b_2 yang positif sebesar 0,0002 dan 0,010. Nilai a sebesar -19,72 menunjukkan perpotongan garis kurva dengan garis Y . Arti sebenarnya dari persamaan tersebut adalah bahwa produktivitas akan berada pada titik -19,72 bila kompensasi finansial tidak diberikan atau bernilai 0 dan tambahan Rp 1,- kompensasi finansial (langsung dan tidak langsung) akan menambah nilai produktivitas sebesar 0,0102. Penambahan tersebut sebesar 0,0002 dipengaruhi oleh kompensasi finansial langsung dan sebesar 0,010 dipengaruhi oleh kompensasi finansial tidak langsung.

b. Uji Hipotesa

1. H_{03} : Kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung tidak berpengaruh terhadap produktivitas.

H_{a3} : Kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh positif terhadap produktivitas

2. Taraf signifikansi (α) = 5% dan $n = 30$, karena pengujian satu sisi maka $f_{0,05(2,27)} = 3.35$

3. H_0 diterima bila f hitung < f tabel, demikian sebaliknya

4. Uji signifikansi

F hitung dilihat pada baris ke 10 Sel f , Oleh karena F hitung = 214,76 > f tabel = 3,35 maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi kesimpulannya adalah bahwa kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas.

BAB VI

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi finansial langsung berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini dapat terlihat dari nilai b_1 yang positif sebesar 0,0002. Pengaruh tersebut setelah diadakan uji signifikansi menunjukkan *thitung* (21,02) > *tabel* (1,701), yang berarti pengaruh pemberian kompensasi finansial langsung terhadap produktivitas kerja karyawan adalah signifikan. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis nol (H_{01}) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a1}) diterima.
2. Kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini dapat terlihat dari nilai b_2 yang positif sebesar 0,25. Pengaruh tersebut setelah diadakan uji signifikansi menunjukkan *thitung* (4,74) > *tabel* (1,701), yang berarti pengaruh pemberian kompensasi finansial tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan adalah signifikan. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis nol (H_{02}) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a2}) diterima.
3. Kompensasi finansial (langsung maupun tidak langsung) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini dapat terlihat dari nilai b_1 dan b_2 yang positif sebesar 0,0002 dan 0,010. Pengaruh tersebut setelah

diadakan uji signifikansi menunjukkan $F_{hitung} (214,76) > F_{tabel} (3,35)$, yang berarti pengaruh secara simultan pemberian kompensasi finansial (langsung dan tidak langsung) terhadap produktivitas kerja karyawan adalah signifikan. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis nol (H_{03}) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a3}) diterima.

Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti salah satu aspek pendorong produktivitas (aspek kompensasi) dan bagian tertentu dari perusahaan (bagian pelinting). Penulis memilih aspek kompensasi karena banyak terbukti bahwa aspek ekonomi inilah yang mendorong maju mundurnya tingkat produktivitas karyawan. Dibandingkan aspek lain seperti peningkatan pendidikan dan pelatihan, pemilihan teknologi dan sarana yang memadai, peningkatan kemampuan manajerial dan pemberian kesempatan kerja yang optimal, perbaikan tingkat upah terbukti menjadi pendorong utama produktivitas karyawan. Sedangkan pemilihan bagian pelinting karena sesuai dengan topik yang dibahas yaitu penggunaan sumber daya manusia. Pada bagian tersebut (pelinting) hampir 90 % aktivitas banyak menggunakan tenaga manusia.

Saran

Tingkat produktivitas karyawan PD Taru Martani bisa dikatakan cukup tinggi dan stabil, ini terlihat dari tingginya rata-rata produktivitas karyawan (khususnya bagian pelinting). Dari 50 karyawan lebih dari 90 % berada pada

tingkat produktivitas diatas rata-rata. Perusahaan perlu sekali untuk tetap mempertahankan tingkat produktivitas karyawan tersebut. Perusahaan dapat memberikan semacam penghargaan/bonus khusus terhadap karyawan yang memiliki tingkat produktivitas tertinggi dalam bulan tertentu, ataupun memperhitungkan tingkat prestasi karyawan dalam pemberian pesangon. Misalnya perusahaan memilih karyawan terbaik tiap bulannya dengan beberapa kriteria tertentu seperti jumlah produk yang dihasilkan, jumlah minimum produk cacat, kedisiplinan dan hal-hal lain dengan prosentase tertentu. Karyawan tersebut dapat menerima penghargaan baik dalam bentuk uang ataupun poin tertentu yang mungkin dapat diperhitungkan dalam hal pemberian pesangon atau pensiun. Hal ini tentu saja akan mendorong karyawan lain bekerja lebih baik setiap waktunya.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (1997). *Statistika Induktif untuk Ekonomi dan Bisnis*, Unit Penerbit dan Percetakan AMP YKPN
- Arikunto, Suharsini. (1998), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta, Penerbit Bina Aksara
- Bittel Lester R, Newstrom John W. (1994). *Pedoman Bagi Penyelia 2*, PT. Pustaka Binaman Pressindo
- Center For Information and Development (CIDES). (1994). *Pembaruan Sistem Upah*, Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia
- Centre For Strategic and and International Studies. (1996). *Pemberdayaan, Konsep, Kebijakan dan Implementasi*, Jakarta
- Dessler Gary. (1986). *Manajemen Personalia Teknik dan Konsep Modern*, Penerbit Erlangga
- Edwin Flippo B. (1994). *Manajemen Personalia*, Jakarta, Erlangga
- Handoko Hani T. (1998). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Liberty
- Simamora, Henry. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Malayu Hasibuan. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bina Aksara
- Martoyo Susilo. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE
- Nawawi Hadari. (1998). *Metodologi Penelitian Sosial*, Gajah Mada University Press
- Ranupandojo Heidjrachman, Husnan Suad. (1984). *Manajemen Personalia*, Yogyakarta, BPFE
- Ravianto, J, (1986), *Produktivitas dan Pengukuran Kertas Kerja*, PT Binama Teknika Aksara, Jakarta
- Saleh Samsubar. (2001). *Statistik Induktif*, Yogyakarta, UPP AMP YKPN
- Sinungan Muchdarsyah. (1997). *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*, Penerbit Bumi Aksara Jakarta

Sudarsono J. (1996). *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, Jakarta

Supriyono. (1994). *Akuntansi Biaya dan Akuntansi Manajemen Untuk Teknologi Maju dan Globalisasi*, Yogyakarta, BPFE

Tjiptoherijanto Priyono. (1989). *Untaian Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Lembaga Penerbit FE-UI

LAMPIRAN

** Halaman 1

** TABEL DATA BUTIR : 100101

```

=====
Kasus   Butir Nomor
Nomor   1  2  3  4  5  6  7  8  9  10 Tot
-----

```

1	4	5	5	4	4	5	2	5	4	5	43
2	4	4	4	4	3	5	2	5	5	5	41
3	5	5	4	5	4	5	2	5	4	5	44
4	5	4	5	5	3	5	3	4	5	4	43
5	4	4	4	4	3	5	2	4	3	4	37
6	4	5	4	4	3	5	3	4	4	5	41
7	4	5	4	5	3	5	2	5	5	5	43
8	5	5	4	5	4	5	2	5	5	5	45
9	4	5	5	5	3	5	3	4	5	5	44
10	5	5	5	5	2	5	3	5	5	4	44
11	5	4	5	5	4	5	2	5	4	5	44
12	4	4	4	4	3	4	2	4	5	4	38
13	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	46
14	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	47
17	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	35
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	5	5	5	5	4	5	2	4	4	4	43
20	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	33
21	4	4	4	4	3	5	2	4	5	4	39
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	4	5	5	4	3	4	3	5	5	5	43
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	5	5	4	4	3	5	3	5	5	4	43
26	5	5	5	4	4	5	2	5	4	4	43
27	4	4	4	4	2	4	2	3	3	4	34
28	5	4	4	4	3	5	3	4	4	5	41
29	4	5	4	4	3	5	3	4	4	5	41
30	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5	44

```

=====

```

** RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

=====

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.686	0.610	0.000	sahih
2	0.700	0.639	0.000	sahih
3	0.685	0.619	0.000	sahih
4	0.731	0.671	0.000	sahih
5	0.695	0.575	0.001	sahih
6	0.652	0.584	0.001	sahih
7	0.687	0.529	0.001	sahih
8	0.737	0.648	0.000	sahih
9	0.705	0.609	0.000	sahih
10	0.674	0.597	0.000	sahih

=====

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
Modul : Psikometri I
Program : Analisis Kesahihan Butir
Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 1999 Dilindungi UU

Nama Pemilik : Team Olah Data
Nama Lembaga : MAGIC 2000 SOLVER
A l a m a t : Jl. Gejayan Gg Bayu 16 A Yogyakarta, Telp. 523858
=====

Nama Peneliti : Triyogo Kurniawan
Nama Lembaga : USD Yogyakarta
Tgl. Analisis : 10-01-2003
Nama Berkas : 100101

Nama Konstrak : Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Butir 1 = Rekaman Nomor : 1
Butir 2 = Rekaman Nomor : 2
Butir 3 = Rekaman Nomor : 3
Butir 4 = Rekaman Nomor : 4
Butir 5 = Rekaman Nomor : 5
Butir 6 = Rekaman Nomor : 6
Butir 7 = Rekaman Nomor : 7
Butir 8 = Rekaman Nomor : 8
Butir 9 = Rekaman Nomor : 9
Butir 10 = Rekaman Nomor : 10

Jumlah Butir Semula : 10
Jumlah Butir Gugur : 0
Jumlah Butir Sahih : 10

Jumlah Kasus Semula : 30
Jumlah Data Hilang : 0
Jumlah Kasus Jalan : 30

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
Modul : Psikometri I
Program : Uji-Keandalan Teknik Alpha Cronbach
Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
Versi IBM/IN; Hak Cipta (c) 1999 Dilindungi UU

Nama Pemilik : Team Olah Data
Nama Lembaga : MAGIC 2000 SOLVER
A l a m a t : Jl. Gejayan Gg Bayu 16 A Yogyakarta, Telp. 523858
=====

Nama Peneliti : Triyogo Kurniawan
Nama Lembaga : USD Yogyakarta
Tgl. Analisis : 10-01-2003
Nama Berkas : 100101

Nama Konstrak : Kompensasi Finansial Tidak Langsung

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS

=====

Jumlah Butir Sahih : MS = 10
Jumlah Kasus Semula : N = 30
Jumlah Data Hilang : NG = 0
Jumlah Kasus Jalan : NJ = 30

Sigma X : EX = 1287
Sigma X Kuadrat : EX² = 55805
Variansi X : σ^2x = 4
Variansi Y : σ^2y = 20

Koef. Alpha : rtt = 0.864
Peluang Galat α : p = 0.000
Status : Andal

=====

No.	KFL	Produktivitas
1	542720	87.63636364
2	539040	86.75
3	554700	91.42045455
4	539150	88.09659091
5	552120	89.79545455
6	544450	88.72159091
7	545350	89.46022727
8	561800	91.81818182
9	546640	89.13636364
10	546740	88.96590909
11	559500	91.76136364
12	538400	87.38636364
13	557000	91.47727273
14	559450	92.13068182
15	548840	89.36363636
16	558580	91.39772727
17	541500	87.78409091
18	552860	90.69318182
19	540520	87.40909091
20	539980	88.44318182
21	535940	87.48863636
22	556750	91.61931818
23	542000	88.63636364
24	561000	92.04545455
25	550150	89.23295455
26	546400	89.09090909
27	536780	87.07954545
28	547650	89.51704545
29	536720	87.63636364
30	555840	91.06818182

SUMMARY OUTPUT

Regression Statistics	
Multiple R	0.969751724
R Square	0.940418407
Adjusted R Square	0.938290493
Standard Error	0.424627155
Observations	30

ANOVA

	df	SS	MS	F	Significance F
Regression	1	79.68609892	79.68609892	441.9437935	1.09265E-18
Residual	28	5.048630171	0.18030822		
Total	29	84.73472909			

	Coefficients	Standard Error	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%
Intercept	-21.44757925	5.27507136	-4.065836799	0.00035212	-32.25308523	-10.64207327
X Variable 1	0.000202359	9.62584E-06	21.02245926	1.09265E-18	0.000182641	0.000222076

No.	KFTL	Produktivitas
1	43	87.63636364
2	41	86.75
3	44	91.42045455
4	43	88.09659091
5	37	89.79545455
6	41	88.72159091
7	43	89.46022727
8	45	91.81818182
9	44	89.13636364
10	44	88.96590909
11	44	91.76136364
12	38	87.38636364
13	46	91.47727273
14	48	92.13068182
15	50	89.36363636
16	47	91.39772727
17	35	87.78409091
18	50	90.69318182
19	43	87.40909091
20	33	88.44318182
21	39	87.48863636
22	50	91.61931818
23	43	88.63636364
24	50	92.04545455
25	43	89.23295455
26	43	89.09090909
27	34	87.07954545
28	41	89.51704545
29	41	87.63636364
30	44	91.06818182

SUMMARY OUTPUT

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0.667962659
R Square	0.446174114
Adjusted R Square	0.426394618
Standard Error	1.294608137
Observations	30

ANOVA

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	1	37.80644269	37.8064427	22.5574057	5.50123E-05
Residual	28	46.9282864	1.67601023		
Total	29	84.73472909			

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>
Intercept	78.60057083	2.293489719	34.2711677	2.0807E-24	73.90256484	83.2985768
X Variable 1	0.252560509	0.053176637	4.74946373	5.5012E-05	0.143632983	0.36148803

No.	KFL	KFTL	Produktivitas
1	542720	43	87.63636364
2	539040	41	86.75
3	554700	44	91.42045455
4	539150	43	88.09659091
5	552120	37	89.79545455
6	544450	41	88.72159091
7	545350	43	89.46022727
8	561800	45	91.81818182
9	546640	44	89.13636364
10	546740	44	88.96590909
11	559500	44	91.76136364
12	538400	38	87.38636364
13	557000	46	91.47727273
14	559450	48	92.13068182
15	548840	50	89.36363636
16	558580	47	91.39772727
17	541500	35	87.78409091
18	552860	50	90.69318182
19	540520	43	87.40909091
20	539980	33	88.44318182
21	535940	39	87.48863636
22	556750	50	91.61931818
23	542000	43	88.63636364
24	561000	50	92.04545455
25	550150	43	89.23295455
26	546400	43	89.09090909
27	536780	34	87.07954545
28	547650	41	89.51704545
29	536720	41	87.63636364
30	555840	44	91.06818182

SUMMARY OUTPUT

Regression Statistics	
Multiple R	0.96997792
R Square	0.94085716
Adjusted R Square	0.93647621
Standard Error	0.43082405
Observations	30

ANOVA

	df	SS	MS	F	Significance F
Regression	2	79.72327639	39.8616382	214.760928	2.63439E-17
Residual	27	5.0114527	0.18560936		
Total	29	84.73472909			

	Coefficients	Standard Error	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%
Intercept	-19.7286699	6.587536542	-2.9948479	0.00581872	-33.2451694	-6.2121705
X Variable 1	0.00019838	1.32011E-05	15.0277617	1.2306E-14	0.000171297	0.00022547
X Variable 2	0.01070541	0.023920122	0.44754838	0.65804934	-0.038374591	0.059785415



**TARU MARTANI
1918**

PD TARU MAR
Jl. Kempl B. Suprpto 2A,
PO Box 1167 Yogyakarta:
Telp. (0274) 562214,
Fax. (0274)
www.tarumartani15

**Kepada Yth.
Sdr. Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Sanata Dharma
Mrican Tromol Pos 29
Yogyakarta 55002**

Yogyakarta, 02 Mei 2003
Nomor : JMK/Rbp = 275

Dengan hormat,

Dengan ini kami menerangkan bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini :

N a m a : TRIYOGO KURNIAWAN
N I M : 96 2114201
Program Studi : Akuntansi
Jurusan : Akuntansi

Telah mengadakan penelitian di Perusahaan Daerah Taru Martani Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, mulai tanggal 24 Maret 2003 sampai dengan 25 April 2003, guna keperluan penyusunan Skripsi dengan judul “ Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan”

Demikian atas perhatian saudara diucapkan terima kasih.

**PD. Taru Martani
Propinsi D. I. Y.
Direktur Utama**

u.b,



Johanes M. Kedang
Johanes M. Kedang, SE

KUISONER

Identitas Responden

1. Nama :

Petunjuk Pengisian :

Pilih salah satu jawaban yang bapak / ibu / saudara anggap benar dengan memberi tanda (X) pada satu jawaban yang telah tersedia untuk pertanyaan.

Beriakan jawaban untuk daftar pertanyaan di bawah ini dengan kriteria sebagai berikut :

SS = Sangat setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Program tunjangan kerja yang diberikan perusahaan cukup baik sehingga meningkatkan semangat kerja karyawan.					
2.	Perusahaan memberikan uang tambahan kepada karyawan yang melakukan kerja lembur.					
3.	Perusahaan mengikutsertakan seluruh pekerja dari semua tingkatan ke dalam					

	program asuransi kecelakaan.					
4.	Perusahaan menyediakan uang makan yang cukup.					
5.	Perusahaan menyediakan uang transport yang cukup bagi karyawan .					
6.	Perusahaan dalam waktu tertentu memberikan bonus rekreasi untuk karyawan dan keluarga secara murah.					
7.	Perusahaan memberikan bantuan kepada karyawan yang menikah, khitanan, pemakaman dan lain-lain.					
8.	Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya yang cukup memadai.					
9.	Keluarga karyawan mendapat bantuan biaya pengobatan oleh perusahaan.					
10.	Perusahaan memberikan pesangon yang cukup memadai setelah memasuki masa pensiun.					

Tabel Harga Kritis dari r Product-Moment

N (1)	Interval. Kepercayaan		N (1)	Interval Kepercayaan		N (1)	Interval Kepercayaan	
	95% (2)	99% (3)		95% (2)	99% (3)		95% (2)	99% (3)
3	0,997	0,999	26	0,388	0,496	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	27	0,381	0,487	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	28	0,374	0,478	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	29	0,367	0,470	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	30	0,361	0,463	75	0,227	0,296
8	0,707	0,874	31	0,355	0,456	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	32	0,349	0,449	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	33	0,344	0,442	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	34	0,339	0,436	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	35	0,334	0,430	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	36	0,329	0,424	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	37	0,325	0,418	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	38	0,320	0,413	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	39	0,316	0,408	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	40	0,312	0,403	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	41	0,308	0,396	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	42	0,304	0,393	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	43	0,301	0,389	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	44	0,297	0,384	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	45	0,294	0,380	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	46	0,291	0,276	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	47	0,288	0,372	000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	48	0,284	0,368			
			49	0,281	0,364			
			50	0,297	0,361			

N = jumlah pasangan yang digunakan untuk menghitung r .

Tabel Nilai t

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
1	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657	1
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	2
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	3
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.602	4
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	5
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	6
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	7
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	8
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	9
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	10
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	11
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	12
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	13
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	14
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	15
16	1.337	1.746	2.126	2.583	2.921	16
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	17
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	18
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	19
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	20
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	21
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	22
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	23
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.798	24
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	25
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	26
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	27
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	28
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	29
Inf.	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576	Inf.

Sumber data : Statistik Induktif

Distribusi F 5%

df	Pembilang								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	161.446	199.499	215.707	224.583	230.160	233.988	236.767	238.884	240.543
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.329	19.353	19.371	19.385
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845	8.812
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041	5.999
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818	4.772
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147	4.099
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726	3.677
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.688	3.581	3.500	3.438	3.388
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230	3.179
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072	3.020
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948	2.896
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849	2.796
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767	2.714
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699	2.646
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641	2.588
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591	2.538
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548	2.494
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510	2.456
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477	2.423
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447	2.393
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420	2.366
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397	2.342
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375	2.320
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355	2.300
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337	2.282
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321	2.265
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305	2.250
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291	2.236
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278	2.223
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266	2.211
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255	2.199
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244	2.189
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235	2.179
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225	2.170
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217	2.161
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209	2.153
37	4.105	3.252	2.859	2.628	2.470	2.356	2.270	2.201	2.145
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194	2.138
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187	2.131
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180	2.124
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174	2.118
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168	2.112
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.319	2.232	2.163	2.106
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157	2.101
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152	2.096
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147	2.091
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143	2.086
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138	2.082
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134	2.077
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130	2.073

sumber: Magic 2000 Solver telp (0274) 523958

