

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PERSEPSI TENTANG
KELAYAKAN KOMPENSASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN
STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN PENERBIT-PERCETAKAN
PUSTAKA PELAJAR
YOGYAKARTA**

SKRIPSI

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



Oleh:

Christina Sri Wijayanti

NIM : 972114125

NIRM : 970051121303120118

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

2002

Skripsi
PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PERSEPSI TENTANG
KELAYAKAN KOMPENSASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN
STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN PENERBIT-PERCETAKAN
PUSTAKA PELAJAR
YOGYAKARTA

Oleh:

Christina Sri Wijayanti

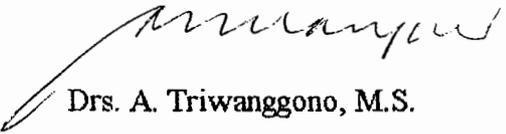
NIM : 972114125

NIRM : 970051121303120118

Telah disetujui oleh:

Pembimbing I

Tanggal : 28/2/02


Drs. A. Triwanggono, M.S.

Pembimbing II

Tanggal : 11/4/02


Drs. Alex Kahu Lantum, M.S

Skripsi

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PERSEPSI TENTANG
KELAYAKAN KOMPENSASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN
STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN PENERBIT-PERCETAKAN
PUSTAKA PELAJAR
YOGYAKARTA**

Dipersiapkan dan ditulis oleh:

Christina Sri Wijayanti

NIM : 972114125

NIRM : 970051121303120118

Telah dipertahankan di depan Panitia Penguji

Pada tanggal 22 Mei 2002

dan dinyatakan memenuhi syarat

Susunan Panitia Penguji

Nama Lengkap

Ketua : Dra. YF. Gien Agustinawansari, M.M., AK

Sekretaris : Ir. Drs. Hansiadi YH., M.Si., Ak

Anggota : Drs. A. Triwanggono, M.S

Anggota : Drs. Alex Kahu Lantum, M.S

Anggota : Drs. YP. Supardiyono, M.Si., Ak

Tanda tangan

[Handwritten signatures of the five members of the examination committee]

Yogyakarta, 24 Mei 2002

Fakultas Ekonomi
Universitas Sanata Dharma



[Handwritten signature]
Drs. Hg. Suseno TW., M.S

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

- **GURU YANG PALING BAIK ADALAH PENGALAMAN HIDUP.**
- **JANGANLAH MENYESALI KEGAGALAN YANG DIALAMI DENGAN MENYALAHKAN ORANG LAIN, AKAN TETAPI AKUILAH BAHWA KEGAGALAN ITU ADALAH KARENA KESALAHAN DIRI SENDIRI.**
- **TATAP KENYATAAN PAHIT DENGAN MATA TERBUKA DAN HATI PENUH HARAP SEBAB DENGAN DEMIKIAN AKAN MEMBUAT KITA MENJADI PRIBADI YANG KIAN MATANG**

SKRIPSI INI KUPERSEMBAHKAN:

- **Papa dan Mama tercinta.**
- **Kakakku Elizabeth Yunita Sari Dewi dan Adikku Yustinus Tri Wijayanto.**
- **Kekasihku Ok. Fredy Jarwanto dan keluarga tercinta.**
- **Sahabatku Renny dan Wiwid serta temanku Akt'97.**

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, 25 Mei 2002

Penulis

Christina Sri Wijayanti

ABSTRAK

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PERSEPSI TENTANG KELAYAKAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Studi kasus pada Perusahaan Penerbit-Percetakan PUSTAKA PELAJAR
YOGYAKARTA

Christina Sri Wijayanti
Universitas Sanata Dharma
Yogyakarta
2002

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) layak atau tidaknya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, (2) pengaruh pengalaman kerja dan kelayakan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Studi dilakukan pada perusahaan Penerbit-Percetakan PUSTAKA PELAJAR, Yogyakarta.

Teknik pengumpulan data dengan memberikan kuesioner kepada karyawan tentang persepsi karyawan mengenai kelayakan kompensasi, wawancara dan dokumentasi khususnya tentang daftar gaji dan daftar pengalaman kerja karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 50 karyawan pada departemen produksi yang bekerja dengan tidak menggunakan mesin atau komputer dengan teknik *purposive sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dan Sederhana. Teknik ini untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menghasilkan persepsi karyawan terhadap kelayakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan adalah positif dan ada pengaruh positif antara pengalaman kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara bersama-sama maupun secara sendiri-sendiri. Hal itu diketahui dari analisis uji F diperoleh nilai F_{hitung} (6414,82) lebih besar daripada F_{tabel} (2,81), untuk pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} (54,33) lebih besar daripada t_{tabel} (1,68) dan untuk pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} (95,33) lebih besar daripada t_{tabel} (1,68).

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORKING EXPERIENCE AND THE PERCEPTION OF COMPENSATION APPROPRIATENESS TOWARDS THE EMPLOYEE PRODUCTIVITY

A case study at PUSTAKA PELAJAR Penerbit-Percetakan Company
YOGYAKARTA

Christina Sri Wijayanti
Sanata Dharma University
Yogyakarta
2002

The aims of this study were to find out (1) whether or not the compensation given by the company to the employee was appropriate, (2) the influence of the working experience and the compensation appropriateness towards the working productivity of the employee. This study was carried out at PUSTAKA PELAJAR Penerbit-Percetakan Company, Yogyakarta.

The data collecting were done by distributing questionnaire to the employee about the employee's perception on the compensation appropriateness, doing interview, and documentation, especially on the wage list and the employee's working experience. The sample used was of 50 employee's on the production department who were working without using machines or computer. The sampling technique were done by purposive sampling. The data analysis technique used were Double and Simple Linear Regression. This technique's were used in order to find out the influence of the working experience and the compensation towards the working productivity of the employee.

Based on the result of the data analysis, the employee's perception on the compensation appropriateness given by the company was positive. The working experience and the compensation gave positive influence towards the working productivity of the employee, either simultaneously or respectively. It was known from the F test analysis, which gained $F_{counted}$ (6414,82) was bigger than F_{table} (2,81); $t_{counted}$ (54,33) was bigger than t_{table} (1,68) showing the positive influence of the working experience towards the working productivity of the employee's and $t_{counted}$ (95,33) was bigger than t_{table} (1,68) showing the positive influence of the compensation towards the employee's working experience.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah Bapa di surga yang telah memberikan rahmat dan kasih-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Persepsi Tentang Kelayakan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan”** di Perusahaan Penerbit-Percetakan PUSTAKA PELAJAR Yogyakarta.

Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Akuntansi di Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.

Penyusunan skripsi ini tidak mungkin terselesaikan dengan baik tanpa bantuan dari berbagai pihak yang terkait, oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Sanata Dharma beserta seluruh jajarannya yang telah memberikan kesempatan dan kelonggaran dalam menyelesaikan perkuliahan di kampus tercinta ini.
2. Drs. Hg. Suseno TW, M.S, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma.
3. FR. Reni Retno Anggraini, S.E, M.Si, Akt, selaku ketua jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma.
4. Bapak Drs. A. Triwanggono, M.S, selaku dosen pembimbing I yang dengan sabar dan penuh perhatian membimbing dan mengarahkan serta memberikan masukan bagi penulis, hingga terselesaikannya skripsi ini.
5. Bapak Drs. Alex Kahu Lantum, M.S, selaku dosen pembimbing II yang dengan sabar membimbing dan mengarahkan penulis, hingga terselesaikannya skripsi ini.

6. Bapak H. Mas'ud, selaku Pimpinan Penerbit-Percetakan PUSTAKA PELAJAR yang telah memberikan izin kepada penulis untuk mengadakan penelitian di Perusahaan Penerbit-Percetakan PUSTAKA PELAJAR.
7. Bapak St. Jarot Aryowan, SE, yang telah membantu penulis dalam mengumpulkan data perusahaan dan memberikan waktunya kepada penulis selama penelitian berlangsung.
8. Papa Herman Joseph Sukido dan Mama Podentiana Sarbinah, selaku orang tua penulis yang dengan penuh kasih sayang membantu penulis dalam doa dan yang telah bersusah payah membiayai kuliah penulis serta kakak dan adikku yang selalu memberikan semangat.
9. Mas Fredy yang selalu menemani penulis selama kuliah dan yang selalu memberikan perhatian, kesabaran serta semangat kepada penulis.
10. Keluarga Bapak Ignatius wagiman yang telah membantu serta mendoakan penulis.
11. Renny dan Wiwid, terima kasih telah menjadi sahabat terbaikku.
12. Semua teman-teman akuntansi '97 yang selalu membantu penulis selama kuliah.
13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis sangat terbuka dan berterima kasih atas segala masukan, saran dan kritik yang bersifat membangun. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak pembaca semuanya.

Yogyakarta, 20 April 2002

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	2
C. Pembatasan Masalah	3
D. Tujuan Penelitian	3
E. Manfaat Penelitian	3
F. Sistematika Penulisan	4
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Pengertian Manajemen Personalia	6
B. Fungsi Manajemen Personalia	7

C. Pengalaman Kerja	8
D. Kompensasi	10
E. Upah	13
F. Produktivitas Karyawan	17
BAB III METODE PENELITIAN	23
A. Jenis Penelitian	23
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	23
C. Subjek dan Objek Penelitian	23
D. Variabel dan Pengukurannya	23
E. Definisi Operasional	25
F. Data yang Dicari	26
G. Teknik Pengumpulan Data	26
H. Populasi dan Sampel	27
I. Teknik Analisis Data	28
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	36
A. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan	36
B. Lokasi Perusahaan	37
C. Tujuan Perusahaan	38
D. Struktur Organisasi	38
E. Personalia	44
F. Pemasaran	47
G. Produksi	51

BAB V ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	59
A. Analisis Kelayakan Upah	59
B. Analisis Pengaruh antara Pengalaman Kerja dan Kompensasi yang diberikan Perusahaan dengan Produktivitas Kerja Karyawan	73
C. Pembahasan	91
BAB VI PENUTUP	94
A. Kesimpulan	94
B. Saran	95
C. Keterbatasan Penelitian	96

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

1. Pedoman Wawancara	99
2. Pedoman Observasi Dokumen	101
3. Kuesioner	102
4. Daftar Karyawan Penerbit-Percetakan PUSTAKA PELAJAR Yogyakarta	110
5. Daftar Data Untuk Menentukan Persamaan Regresi Linier Berganda dan Regresi Linier Sederhana	112
6. Daftar Tabel F	114
7. Daftar Tabel t	118
8. Daftar Data SPSS	119
9. Surat Ijin Penelitian	122

DAFTAR TABEL

Tabel 5.1 Karakteristik Responden Menurut Status Pernikahan	60
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan	60
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Menurut Umur	61
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Menurut Hasil Kerja	62
Tabel 5.5 Persepsi Karyawan Mengenai Kompensasi Dapat Memenuhi Kebutuhan Minimal Karyawan	63
Tabel 5.6 Persepsi Karyawan Mengenai Kompensasi Harus Dapat Mengikat	65
Tabel 5.7 Persepsi Karyawan Mengenai Kompensasi Harus Adil	67
Tabel 5.8 Persepsi Karyawan Mengenai Kompensasi Tidak Boleh Bersifat Statis	69
Tabel 5.9 Persepsi Karyawan Mengenai Komposisi Dari Pemberian Kompensasi Harus Diperhatikan	71
Tabel 5.10 Rekapitulasi Persepsi karyawan Mengenai Kelayakan Kompensasi	73
Tabel 5.11 Distribusi Frekuensi Pengalaman Kerja Karyawan	73
Tabel 5.12 Distribusi Frekuensi Kompensasi Karyawan	74
Tabel 5.13 Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja Karyawan	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1: Struktur organisasi Penerbit-Percetakan PUSTAKA PELAJAR	39
Gambar 5.2: Daerah Penolakan Ho Pengalaman Kerja Karyawan dan Kompensasi	82
Gambar 5.3: Daerah Penolakan Ho Pengalaman Kerja Karyawan	86
Gambar 5.4: Daerah Penolakan Ho Kompensasi Karyawan	90

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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

Sehubungan dengan hal di atas, maka perusahaan perlu menilai produktivitas karyawan. Secara umum produktivitas karyawan diartikan sebagai suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Setiap perusahaan pasti selalu menginginkan peningkatan produktivitas karyawannya, karena hal ini dapat mempengaruhi peningkatan hasil produksi perusahaan. Keterlibatan karyawan dalam suatu kegiatan usaha merupakan salah satu modal kegiatan usaha dalam meningkatkan produktivitas.

Sebagai usaha dan langkah-langkah dalam meningkatkan produktivitas karyawan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, diantaranya pengalaman kerja, dan kompensasi karyawan. Pengalaman kerja karyawan dipengaruhi oleh lamanya karyawan bekerja dalam perusahaan. Karyawan yang sudah lama bekerja biasanya lebih trampil bila dibandingkan dengan karyawan yang belum lama bekerja.

Ketrampilan seseorang berkembang melalui dan di dalam pekerjaannya. Ketrampilan yang diterapkan secara terus menerus akan dapat berkembang. Jadi dengan pengalaman kerja, karyawan akan lebih trampil sehingga akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih efisien dan efektif.

Selain pengalaman kerja, faktor kompensasi juga menjadi penentu dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Perhatian mengenai kompensasi merupakan alasan mendasar yang mendorong karyawan untuk bekerja dalam memenuhi kebutuhan hidup karyawan dengan mengharapkan imbalan sebagai balas jasa atas hasil kerja mereka. Imbalan sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan pada karyawan dapat diwujudkan dalam bentuk upah, fasilitas, bonus, tunjangan dan sebagainya.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, penulis dapat merumuskan permasalahan, yaitu:

1. Apakah besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan menurut persepsi karyawan sudah layak?
2. Apakah ada pengaruh antara pengalaman kerja dan kompensasi yang diberikan perusahaan dengan produktivitas karyawan?

C. Pembatasan Masalah

Mengingat adanya keterbatasan waktu, tenaga dan biaya untuk mengadakan penelitian yang lebih mendalam, maka penulis membatasi permasalahan sebagai berikut:

1. Ada banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan atau penurunan produktivitas kerja karyawan seperti tingkat pendidikan, motivasi, umur, pengalaman kerja dan kompensasi. Dalam penelitian ini hanya dibatasi pada pengalaman kerja dan kompensasi.
2. Pengalaman kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah lamanya karyawan bekerja sebagai karyawan tetap di bagian produksi.
3. Kompensasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah upah dalam bentuk uang.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui layak atau tidak besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan menurut persepsi karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan produktivitas karyawan.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam menghasilkan output yang optimal dengan lebih efisien dan efektif sehingga tujuan jangka panjang dapat tercapai.

2. Bagi Universitas Sanata Dharma

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bacaan ilmiah di perpustakaan dan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam penulisan karya ilmiah.

3. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan yang lebih luas dan dapat mengembangkan cara berpikir serta dapat menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah ke dalam praktek yang sesungguhnya.

F. Sistematika Penulisan

BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini merupakan pengantar untuk memasuki pokok persoalan yang akan dibahas. Dalam bab ini berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : Landasan Teori

Pada bab ini mengemukakan secara terinci studi pustaka yang berisi teori-teori yang mendukung permasalahan dalam penelitian.

BAB III: Metode Penelitian

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, subjek dan objek penelitian, variabel dan pengukurannya, data yang dicari, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV: Gambaran Umum Perusahaan

Pada bab ini berisi tentang sejarah berdirinya perusahaan, lokasi perusahaan, tujuan perusahaan, struktur organisasi, personalia, pemasaran, produksi.

BAB V : Analisis Data dan Pembahasan

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai pengolahan data yang didapatkan dari hasil penelitian. Analisis data dan pembahasan ini harus sesuai dengan teori dan teknik analisis data yang dipakai oleh penulis.

BAB VI: Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini, penulis akan memberikan kesimpulan dan saran yang diambil berdasarkan hasil perhitungan analisis data dan pembahasan. Kesimpulan dan saran diharapkan dapat berguna bagi perusahaan yang diteliti.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Manajemen Personalia

Peranan manusia sangat penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan dan disinilah letak pentingnya manajemen personalia sebagai pengelola sumber daya manusia. Sebelum memulai pembahasan penelitian ini, ada baiknya mengetahui definisi manajemen personalia terlebih dahulu.

Menurut Edwin B. Flippo (1992:5), manajemen personalia adalah

Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

Menurut Manullang (1981:14), manajemen personalia adalah

Seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja, sehingga tujuan organisasi dapat terrealisir secara berdaya guna sekaligus adanya kegairahan bekerja dari para pekerja.

Menurut Heidjrachman R. dan Suad Husnan (1982:14), manajemen personalia adalah

Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan memelihara tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

Jadi secara umum manajemen personalia diartikan sebagai suatu proses manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas fungsi-fungsi personalia, yaitu penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia.

B. Fungsi Manajemen Personalia

Adapun fungsi manajemen personalia menurut J. Sudarsono (1994:136) sebagai berikut:

1. Mencari dan Mendapatkan Sumber Daya Manusia (*Personnel Procurement*)

Sumber Daya manusia yang dibutuhkan adalah Sumber Daya Manusia yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi untuk mengisi jabatan yang ditawarkan perusahaan untuk mendapatkan Sumber Daya tersebut dapat diperoleh dari sumber-sumber internal dan eksternal.

2. Mengembangkan Sumber Daya Manusia (*Personnel Development*)

Melakukan pelatihan dan pendidikan bagi karyawan baru perusahaan agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan efektivitas pekerjaan yang dilakukan karyawan.

3. Memelihara Sumber Daya Manusia (*Personnel Maintenance*)

Pemeliharaan yang dimaksudkan adalah usaha-usaha yang dilakukan untuk mempertahankan Sumber Daya Manusia dalam perusahaan. Untuk dapat memelihara Sumber Daya Manusia yang harus dilakukan perusahaan adalah dengan cara mengetahui harapan-harapan dari karyawan yang bekerja pada perusahaan.

Umumnya karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan didorong oleh keinginannya untuk mendapatkan imbalan guna memenuhi kebutuhan pokok mereka.

4. Menggunakan Sumber Daya Manusia dengan sebaik mungkin (*Personnel Utilization*)

Pelaksanaan tugas-tugas manajemen dengan cara memanfaatkan Sumber Daya Manusia perusahaan dengan seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan.

C. Pengalaman Kerja

Dalam rangka penempatan tenaga kerja, seorang manajer harus mempertimbangkan beberapa faktor yang mempengaruhi kontinuitas perusahaan. Salah satu faktor yang perlu untuk dipertimbangkan adalah pengalaman kerja. Kenyataan menunjukkan bahwa makin lama karyawan bekerja makin banyak pengalaman yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Sebaliknya makin singkat karyawan bekerja makin sedikit pengalaman yang diperolehnya.

Pengalaman kerja karyawan biasanya berhubungan dengan keahlian dan keterampilan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Pada dasarnya setiap karyawan memiliki kemampuan, kepandaian, ketrampilan, serta potensi yang dapat berubah dan berkembang dari waktu ke waktu. Dengan pengalaman kerja yang dimilikinya, karyawan akan dapat bekerja lebih efisien sehingga menguntungkan perusahaan. Pengalaman kerja yang diperoleh karyawan dalam bekerja tidak hanya memberikan tambahan pengetahuan dan keterampilan saja, tetapi juga dapat memberikan pengalaman yang bersifat afektif, misalnya disiplin, kerjasama, tanggung jawab dan penyesuaian terhadap kondisi pekerjaan. Pengalaman dalam bentuk afektif ini merupakan bekal yang bermanfaat bagi karyawan untuk mengerjakan tugas-tugasnya.

Intensitas pengalaman kerja banyak ditentukan oleh berbagai faktor antara lain: masa kerja, pengalaman kerja dan keterampilan kerja yang dimilikinya. Seseorang mempunyai masa kerja empat tahun sebagai karyawan dan pernah mengikuti program pada bidang tersebut, secara normal akan memiliki intensitas pengalaman kerja yang lebih banyak daripada karyawan yang hanya mempunyai masa kerja satu tahun dan tidak pernah mengikuti program keterampilan.

Pengalaman kerja merupakan faktor yang cukup penting untuk dipertimbangkan dalam rangka pengadaan tenaga kerja. Untuk melaksanakan pengadaan tenaga kerja terlebih dahulu ditentukan kualitas atau mutu jabatan yang ada serta jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan. Suatu perusahaan akan cenderung memilih pelamar yang sudah berpengalaman bila dibandingkan dengan pelamar yang tidak berpengalaman. Karena mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang nantinya akan dikerjakan (Susilo Martoyo, 1998:48).

Keuntungan yang diperoleh perusahaan dengan memilih tenaga kerja yang sudah berpengalaman, yaitu:

1. Waktu latihan dapat dipersingkat.
2. Biaya latihan dapat diperkecil.

Dengan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan besar pengaruhnya terhadap peningkatan produktivitas karyawan sehingga perusahaan tidak perlu lagi melaksanakan training. Melalui pengalaman kerja, pengetahuan teknis dan keterampilan dapat ditingkatkan sehingga kualitas dan kemampuan kerja seseorang dapat tumbuh dan berkembang. Dengan demikian efisiensi dan efektivitas kerja akan meningkat maka produktivitas karyawan akan meningkat pula.

D. Kompensasi

Perusahaan merupakan suatu badan usaha yang tujuan utamanya adalah mencari laba dengan mempekerjakan orang-orang untuk membantu pencapaian tujuan tersebut. Demikian juga seorang tenaga kerja mempunyai hak untuk memperoleh balas jasa guna memenuhi kebutuhan hidupnya.

1. Pengertian Kompensasi

Menurut John M. Ivancevich (1994), kompensasi adalah

Compensation is the human resource management function that deals with every type of reward that individuals receive in return for performing organizational tasks.

Menurut Alex S. Nitisemito (1992), kompensasi adalah

balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau instansi kepada para pegawai atau karyawan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.

Menurut Susilo Martoyo (1987), kompensasi adalah

pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi "employers" maupun "employees" baik yang langsung berupa uang (*financial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*non financial*).

Dengan melihat ketiga definisi kompensasi diatas memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai kompensasi, yaitu bahwa kompensasi merupakan salah satu sarana bagi perusahaan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan atas hasil kerja yang diraihinya.

Dengan kompensasi yang diterimanya ini karyawan berkeinginan agar dapat memenuhi kebutuhan secara minimal, misalnya kebutuhan akan makan, minum, pakaian, perumahan, kesehatan dan pendidikan. Oleh karena itu setiap perusahaan dalam menetapkan kompensasi kepada para karyawannya, harus diusahakan sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diberikan akan dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka secara minimal.

Pemberian kompensasi tidak semata-mata karena jumlahnya saja tetapi harus juga mengandung unsur kelayakan. Prinsip kelayakan adalah pengupahan menurut peraturan pemerintah sesuai dengan upah minimum regional dan upah tersebut harus dapat memenuhi kebutuhan minimum karyawan.

2. Fungsi dan Tujuan Kompensasi

Pemberian kompensasi oleh perusahaan harus memiliki fungsi ganda yaitu fungsi obyektif dan fungsi subyektif. Fungsi obyektif adalah fungsi perusahaan dalam pemberian manfaat terhadap masyarakat disamping untuk memperoleh keuntungan. Fungsi subyektif adalah fungsi perusahaan untuk mendapatkan keuntungan, baik bagi perusahaan sendiri maupun bagi karyawan. Sedangkan tujuan kompensasi adalah: (Payaman simanjuntak, 1985:110)

- a. Memberi kebutuhan ekonomis bagi karyawan dan keluarganya.
- b. Mengkaitkan penerimaan dengan produktivitas karyawan.
- c. Menjamin kelayakan.

3. Kebijakan Kompensasi

Kebijakan kompensasi pada dasarnya adalah usaha untuk memilih sistem kompensasi yang tepat, yaitu pemberian kompensasi secara layak. Sistem kompensasi pada dasarnya dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu:

a. Metode Upah Tanpa Insentif

Metode upah tanpa insentif merupakan bentuk metode yang paling awal. Besaran upah dengan metode ini merupakan hasil perkalian antar unit kerja yang diukur atas hasil kerja/waktu kerja, dengan tarif upah per unit kerja.

Metode ini tidak memberikan imbalan bagi kelebihan prestasi karyawan untuk meningkatkan hasil kerjanya maupun mempercepat waktu kerjanya.

b. Metode Upah Insentif

Metode upah insentif merupakan perbaikan dari metode upah tanpa insentif, dengan memberikan tambahan pendapatan yang lebih tinggi untuk setiap unit kerja yang dihasilkan karyawan diatas hasil/waktu yang telah ditargetkan. Upah insentif dimaksudkan untuk memberikan upah yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda. Perusahaan menjalankan metode upah insentif untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dan mempertahankan karyawan berprestasi agar tetap dalam perusahaan, meningkatkan antusiasme dan loyalitas serta mendorong pemanfaatan tenaga dan kemampuan karyawan ke dalam perusahaan, serta menyediakan calon pemimpin untuk menjamin pertumbuhan perusahaan.

4. Bentuk-Bentuk Kompensasi

Penghasilan atau imbalan yang diterima karyawan sehubungan dengan pekerjaannya dapat bermacam-macam bentuk dan jangka waktu pembayarannya. Ada yang harian, mingguan, dan bulanan. Bentuk-bentuk kompensasi yang dimaksud (J. Sudarsono, 1994:140), meliputi:

a. Upah dalam bentuk uang

Upah atau gaji terdiri atas gaji pokok ditambah tunjangan keluarga. Gaji bersih adalah gaji kotor dikurangi potongan seperti pensiun, asuransi kesehatan, sumbangan wajib, pajak pendapatan dan lain-lain.

b. Tunjangan dalam bentuk natura

Tunjangan dalam bentuk natura biasanya diberikan berwujud beras, gula, garam, pakaian, dan kesehatan. Diberikannya tunjangan dalam bentuk natura oleh perusahaan dengan harapan menjamin pengadaan kebutuhan pokok karyawan.

c. Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja mencakup lokasi perusahaan dan jarak dari tempat tinggal, kebersihan, kualitas supervisi, teman sekerja, reputasi perusahaan dan sebagainya. Adanya kondisi lingkungan kerja akan memberikan manfaat bagi karyawan dalam perusahaan.

E. Upah

1. Pengertian Upah

Menurut Garry Dessler (1986), upah adalah

Semua bentuk penggajian yang mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaian mereka.

Menurut Undang-Undang Kecelakaan Tahun 1974 Nomor 33 pasal 7 ayat a dan b (37), upah adalah

- a. Tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan.
- b. Perumahan, makan, bahan makanan dan pakaian dengan percuma, yang nilainya ditaksir menurut harga umum ditempat itu.

Menurut Kartosapoetra (1988), upah adalah

Upah adalah imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang dinyatakan menurut suatu persetujuan, undang-undang serta peraturan-peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai upah tersebut, maka memberikan pemahaman bahwa upah merupakan suatu bentuk pemberian kompensasi yang bersifat "financial" dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan.

2. Fungsi dan Tujuan Pengupahan

Pada dasarnya pengupahan berfungsi sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Disamping itu pengupahan juga memiliki beberapa fungsi yang lain, yaitu:

- a. Untuk mengalokasikan secara efisien sumber tenaga manusia
Karyawan akan berpindah dari pekerjaan yang upahnya relatif rendah ke pekerjaan yang upahnya relatif tinggi.
- b. Untuk menggunakan sumber tenaga kerja secara efisien
Upah yang relatif tinggi akan memaksa atasan untuk memanfaatkan karyawannya seekonomis mungkin.
- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi
Dengan penggunaan karyawan secara efisien, diharapkan sistem pengupahan dapat mendorong dan mempertahankan stabilitas serta pertumbuhan ekonomi.
Upah yang diberikan kepada karyawan bukan hanya bertujuan sebagai balas jasa atas sumbangan tenaga dan pikiran mereka bagi perusahaan. Namun juga memiliki beberapa tujuan lain, yaitu:
 - a. Untuk memberikan ketenangan dari segi ekonomi bagi para karyawan dan keluarganya.
 - b. Mengkaitkan penerimaan dengan kontribusi dan produktivitas.
Pengusaha akan membayar upah lebih tinggi bila produktivitas karyawan meningkat.
 - c. Untuk menjamin kelayakan dalam pembayaran upah.

3. Perhitungan Besarnya Upah

Besarnya upah yang diberikan oleh perusahaan merupakan salah satu dasar pertimbangan bagi karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan atau keluar dari perusahaan. Dilain pihak perusahaan perlu menjamin kelangsungan proses produksinya.

Oleh karena itu perusahaan perlu mempertimbangkan besarnya upah yang dapat menjamin kepuasan karyawan. Beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar pemberian upah (Susilo Martoyo, 1998:118):

a. Sistem Upah Menurut Produksi

Sistem ini bisa mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan berproduksi lebih banyak. Sistem ini membedakan karyawan berdasarkan kemampuan masing-masing.

Sistem upah menurut produksi ini akan diisi oleh tenaga-tenaga yang berbakat dan cerdas. Sebaliknya orang-orang tua dan inferior akan merasa tidak betah karena mereka akan kalah bersaing dengan karyawan yang lebih muda.

b. Sistem Upah Menurut Lamanya Bekerja

Sistem ini tidak membedakan umur, pengalaman, dan juga kemampuan. Maka karyawan berusia lanjut dan kurang pengalaman akan memilih sistem upah ini di atas upah satuan produksi. Salah satu faktor yang mendorong dipertahankannya sistem ini adalah karena sistem ini dapat mencegah manajemen pilih kasih, diskriminasi antar karyawan dan kompetisi untuk mencari muka. Alasan lainnya adalah sistem ini menimbulkan ketentraman karena upah sudah dapat dihitung, terlepas dari keterlambatan bahan untuk kerja, kerusakan alat dan sebagainya.

c. Sistem Upah Menurut Senioritas

Sistem ini sangat menguntungkan bagi orang-orang yang lanjut usia dan bagi orang-orang muda yang didorong untuk masih tetap bekerja di perusahaan. Hal ini disebabkan adanya harapan bila sudah tua akan lebih mendapat perhatian. Jadi upah akan memberikan perasaan aman kepada karyawan yang cukup tua.

d. **Sistem Upah Menurut Kebutuhan**

Sistem ini memberikan upah yang lebih besar kepada mereka yang sudah berkeluarga seandainya semua kebutuhan sudah terpenuhi, maka upah itu akan mempersamakan standar hidup semua orang.

4. **Sistem Pengupahan**

Sistem pengupahan adalah kerangka yang memberikan gambaran secara sistematis tentang pengaturan upah dan penetapan upah pada berbagai tingkatan jabatan. Dalam kenyataannya sering kita jumpai adanya tingkat upah yang berbeda dari beberapa perusahaan, meskipun pada dasarnya perusahaan-perusahaan tersebut mempunyai sasaran tujuan yang sama. Oleh karena ada undang-undang yang mengatur setiap perusahaan dalam menentukan tingkat upah, maka sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan pada tiga fungsi, yaitu:

- a) Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya.
- b) Mencerminkan atas hasil kerja seseorang.
- c) Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas karyawan.

F. Produktivitas Karyawan

Produktivitas sangat diperlukan di dalam perusahaan yang menghasilkan produk berupa barang. Karena tanpa produktivitas tidak mungkin perusahaan dapat mencapai hasil yang diinginkan.

1. Pengertian Produktivitas

Menurut John Suprihanto

Produktivitas adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga perbandingan antara input dengan output.

Menurut Dewan Produktivitas Nasional Republik Indonesia.

- a. Produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- b. Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.
- c. Produksi dan produktivitas mengandung dua pengertian yang berbeda. Peningkatan produksi menunjukkan pertambahan jumlah hasil yang dicapai, sedangkan peningkatan produktivitas mengandung pengertian pertambahan hasil dan perbaikan cara pencapaian produksi tersebut. Peningkatan produksi tidak selalu disebabkan oleh peningkatan produktivitas, karena produksi dapat meningkat walaupun produktivitas tetap ataupun menurun.

Secara umum, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya (input) yang digunakan per satuan waktu.

2. Konsep Produktivitas

Piagam produktivitas Oslo 1984 mengemukakan konsep produktivitas sebagai berikut (RaviantoJ, 1985:16):

- a. Produktivitas dimaksudkan untuk menyediakan semakin banyak barang dan jasa untuk kebutuhan semakin banyak orang dengan menggunakan semakin sedikit sumber daya.
- b. Produktivitas didasarkan pada pendekatan multidisiplin yang secara efektif merumuskan tujuan, rencana pengembangan, dan pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber daya secara efisien namun tetap menjaga kualitas.
- c. Produktivitas secara terpadu melibatkan semua usaha manusia dengan menggunakan ketrampilan, modal, teknologi, manajemen, informasi, energi dan sumber daya untuk perbaikan mutu kehidupan yang mantap bagi seluruh manusia, melalui pendekatan konsep produktivitas secara menyeluruh.
- d. Produktivitas berbeda di masing-masing negara, sesuai dengan kondisi, potensi dan kekurangan serta harapan yang dimiliki oleh negara yang bersangkutan, namun masing-masing negara mempunyai kesamaan dalam pelaksanaan, pendidikan, pelayanan masyarakat, dan komunikasi.
- e. Produktivitas lebih dari sekedar ilmu, teknologi dan teknik manajemen, tetapi juga mengandung filosofi dan sikap yang didasarkan pada motivasi yang kuat untuk secara terus menerus berusaha mencapai mutu kehidupan yang lebih baik.

Produktivitas karyawan sebagai suatu konsep menunjukkan adanya keterkaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Ravianto (1985:11) produktivitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti:

- a. Pendidikan.
- b. Ketrampilan.
- c. Sikap dan Etika Kerja.
- d. Motivasi.
- e. Gizi dan Kesehatan.
- f. Tingkat Penghasilan.
- g. Jaminan Sosial.
- h. Lingkungan dan Iklim Kerja.
- i. Hubungan Industrial Pancasila.
- j. Teknologi.
- k. Sarana Produksi.
- l. Manajemen.
- m. Kesempatan Berprestasi.

Sutrisno Hadi menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas, sebagai berikut (Sutrisno Hadi, 1986:74):

1) Lamanya Karyawan Bekerja

Banyak penelitian melaporkan bahwa waktu kerja sehari atau seminggu yang memberikan hasil paling produktif adalah 8 jam per hari atau 40 jam per minggu.

2) Penggunaan Waktu Istirahat

Beberapa prinsip umum dalam pengaturan waktu istirahat adalah:

- a) Waktu istirahat sebaiknya diberikan setelah selesai produksi harian mencapai titik puncak.

- b) Lama istirahat hendaknya tidak begitu panjang dan jangan terlalu pendek sehingga tidak mempunyai arti bagi karyawan yang telah menunjukkan kelelahan kerja.
- c) Macam istirahat disesuaikan dengan macam pekerjaan yang telah dilaksanakan.

3) Umur

Pada umumnya karyawan tua lebih sering absen, hal ini disebabkan karena usia yang lanjut menyebabkan daya tahan tubuhnya rendah atau semakin menurun.

4) Usaha-Usaha Peningkatan Produktivitas

Usaha-usaha peningkatan produktivitas karyawan menurut Ravianto (1985:44) dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu:

a) Peningkatan Pendidikan dan Latihan

Pendidikan dan latihan menambah pengetahuan dan ketrampilan kerja. Latihan yang dilakukan di luar pekerjaan dimaksudkan untuk meningkatkan ketrampilan pegawai.

b) Perbaikan Penghasilan dan Sistem Pengupahan yang Dapat Menjamin Perbaikan Gizi dan Kesehatan

Rendahnya tingkat pendapatan menyebabkan karyawan tidak dapat memenuhi kebutuhan pokok seperti makanan, pakaian, perumahan, kesehatan, dan pendidikan dengan memadai, yang lebih lanjut menyebabkan produktivitas menurun. Salah satu upaya adalah melalui sistem pengupahan yang dapat menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan dan keluarganya serta sekaligus dapat mendorong peningkatan produktivitas karyawan.

c) **Pemilihan Teknologi dan Sarana-Sarana Pelengkap Untuk Berproduksi.**

Produktivitas juga dipengaruhi oleh penggunaan sarana produksi, teknologi, dan lingkungan kerja

Produktivitas karyawan yang menggunakan peralatan yang lebih lengkap dan sempurna lebih tinggi daripada produktivitas karyawan yang bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak menyenangkan.

d) **Peningkatan Kemampuan Manajerial Pimpinan**

Tanggungjawab peningkatan ketrampilan sebagian besar tergantung dari pimpinan perusahaan dan kondisi perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu dalam rangka peningkatan produktivitas karyawan di perusahaan diperlukan pimpinan yang partisipatif dan kreatif

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus dengan tujuan untuk menguraikan pengaruh produktivitas karyawan ditinjau dari pengalaman kerja dan kelayakan kompensasi menurut persepsi karyawan pada Perusahaan Penerbit-Percetakan PUSTAKA PELAJAR, Yogyakarta.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian pada Perusahaan Penerbit-Percetakan PUSTAKA PELAJAR yang terletak di Celeban Timur UH III / 548 Yogyakarta.
2. Waktu penelitian akan dilakukan pada bulan Agustus tahun 2001.

C. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek penelitian adalah kepala bagian personalia dan karyawan bagian produksi.
2. Objek penelitian adalah pengalaman kerja, kompensasi dan produktivitas karyawan berdasarkan daftar gaji, daftar masa kerja, dan daftar produktivitas karyawan.

D. Variabel dan Pengukurannya

Masalah 1: Variabel Tunggal

Pemberian kompensasi merupakan pemberian penghargaan yang layak terhadap para karyawan sesuai dengan sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Kompensasi itu terdiri dari upah, uang makan, bonus, tunjangan.

Masalah 2: - Variabel Bebas (*independent variable*)

1. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan rangkuman dari pemahaman seseorang terhadap apa yang dialaminya dalam bekerja, sehingga apa yang dialami tersebut telah dikuasainya. Dengan pengalaman yang cukup banyak maka dapat diharapkan mereka akan mempunyai kemampuan yang lebih besar daripada yang tanpa pengalaman.

Untuk variabel pengalaman kerja ini diukur berdasarkan lamanya karyawan bekerja dalam perusahaan di departemen produksi dengan pekerjaan yang sama, diukur dalam satuan bulan.

2. Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diterima karyawan baik berupa finansial maupun non finansial yang diberikan secara teratur oleh perusahaan pada karyawan atas kontribusi tenaga yang telah diberikan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

Kompensasi diukur berdasarkan tingkat upah (finansial) yang diterima yaitu jumlah rupiah yang diterima karyawan selama 1 bulan. Sedangkan untuk non finansial diukur berdasarkan pemberian hadiah, pensiun, biaya kesehatan, tidak termasuk lembur diukur dalam bulanan.

- Variabel Terikat (*dependent variable*)

Produktivitas

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan per satuan waktu.

Produktivitas karyawan diukur berdasarkan rumus produktivitas sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Hasil Kerja yang Sebenarnya}}{\text{Jumlah Jam Kerja Sebenarnya}}$$

Jumlah hasil kerja yang sebenarnya adalah hasil produksi yang tidak cacat, biasanya dinyatakan dalam satuan jumlah seperti kg, liter, unit dan lain-lain. Sedangkan jumlah jam kerja sebenarnya adalah jam kerja penuh dikurangi jam istirahat tidak termasuk kerja lembur.

E. Definisi Operasional

1. Pengaruh adalah kekuatan yang timbul dari seseorang yang mempunyai kekuasaan.
2. Pengalaman kerja adalah rangkuman dari pemahaman seseorang terhadap apa yang dialaminya selama bekerja sehingga apa yang dialami tersebut telah dikuasainya.
3. Persepsi adalah tanggapan seseorang mengenai sesuatu hal.
4. Layak adalah sesuatu hal yang dianggap pantas menurut penilaian orang.
5. Kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas hasil kerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi.
6. Produktivitas kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu.
7. Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu perusahaan.



F. Data yang Dicari

1. Data upah pokok dalam bentuk uang dan data upah dalam bentuk non finansial yang diberikan kepada karyawan departemen produksi bulan X.
2. Data tentang hasil produksi yang dihasilkan karyawan departemen produksi pada bulan X.
3. Data mengenai pengalaman kerja karyawan berdasarkan lamanya karyawan bekerja.
4. Data mengenai gambaran umum perusahaan yang akan diteliti.
 - Struktur organisasi perusahaan.
 - Struktur upah.

G. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan langsung kepada manajer personalia untuk memperoleh data atau keterangan yang ada di dalam perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti antara lain sejarah perusahaan, struktur organisasi, proses produksi, pemasaran, personalia, administrasi, keuangan dan akuntansi.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan menyajikan data yang relevan khususnya tentang pengalaman kerja, kompensasi dan produktivitas karyawan berdasarkan daftar gaji, daftar masa kerja, dan daftar produktivitas karyawan.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada sejumlah responden di mana tiap responden memilih alternatif jawaban yang telah disediakan. Butir-butir pertanyaan dalam kuesioner mengenai persepsi karyawan terhadap besarnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah layak atau belum disajikan dalam bentuk skala linkert. Skor tiap butir pertanyaan diberikan secara berurutan dengan empat kategori jawaban yang disesuaikan dengan pertanyaan yang diajukan. Kategori jawaban:

- a sangat layak diberi skor 4
- b layak diberi skor 3
- c tidak layak diberi skor 2
- d sangat tidak layak diberi skor 1

H. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan bagian produksi tidak termasuk manajer pada perusahaan Penerbit-Percetakan PUSTAKA PELAJAR. Mengingat besarnya populasi maka perlu ditarik sampel untuk mewakili populasi.

Sampel adalah bagian dari sebuah populasi yang memiliki segala sifat utama dari populasi. Untuk menentukan sampel dalam penelitian menggunakan teknik *nonprobability sampling*. Metode yang dipakai dalam pengambilan sampel adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel untuk tujuan tertentu saja.

Peneliti akan melakukan penelitian tentang karyawan yang bekerja dengan tidak menggunakan mesin, maka sampel yang dipilih adalah semua karyawan yang bekerja dengan tidak menggunakan mesin. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 50 responden.

I. Teknik Analisis Data

Untuk menjawab permasalahan pertama tentang persepsi karyawan terhadap besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan sudah layak atau belum diukur dengan menggunakan kriteria-kriteria. Ada lima kriteria yang menunjukkan pemberian kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan sudah layak apabila:

1. Kompensasi dapat memenuhi kebutuhan minimal karyawan

Salah satu tujuan seseorang menjadi karyawan adalah karena adanya kompensasi. Dengan kompensasi yang diterimanya ini karyawan berkeinginan untuk memenuhi kebutuhan minimal, yaitu makan, pakaian, perumahan, kesehatan, dan pendidikan.

Oleh karena itu setiap perusahaan dalam menetapkan pemberian kompensasi kepada para karyawannya harus diusahakan sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diberikan akan dapat memenuhi kebutuhan karyawan secara minimal. Cara yang paling mudah dalam menetapkan pemberian kompensasi adalah dengan menggunakan ketentuan pemerintah tentang upah terendah. Apabila peraturan pemerintah tentang upah terendah tidak ada, maka kita dapat meneliti besarnya pemberian kompensasi minimal yang berlaku dalam masyarakat setempat.

2. Kompensasi harus dapat mengikat

Besarnya pemberian kompensasi harus diusahakan sedemikian rupa, sehingga akan mampu mengikat para karyawannya. Hal ini adalah sangat penting sebab bila pemberian kompensasi pada para karyawannya tersebut terlalu kecil bila dibandingkan dengan perusahaan lain, maka akan menimbulkan pindahnya karyawan ke perusahaan lain.

Untuk dapat menetapkan besarnya pemberian kompensasi yang tepat dan mampu mengikat karyawan, maka perusahaan harus meneliti besarnya pemberian kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan lain untuk jenis pekerjaan yang sama.

3. Kompensasi harus adil

Pemberian kompensasi yang tepat bukan semata-mata karena jumlahnya saja tetapi harus juga mengandung unsur-unsur keadilan. Adil disini tidak berarti harus sama, tetapi adil adalah sesuai dengan haknya. Untuk itulah setiap perusahaan di dalam memberikan kompensasi kepada setiap karyawannya harus diusahakan seadil mungkin.

Perusahaan agar dapat memberikan kompensasi yang tepat, maka terlebih dahulu harus mengkategorikan tugas-tugas dalam beberapa bagian yang menurut penilaiannya perlu diberikan kompensasi yang sama. Penggolongan pekerjaan tersebut harus berdasarkan pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut:

- Berat ringannya pekerjaan.
- Besar kecilnya resiko pekerjaan.
- Perlu tidaknya keterampilan dalam pekerjaan.
- Perlu tidaknya pengalaman dalam pekerjaan.

4. Kompensasi tidak boleh bersifat statis

Kompensasi yang diberikan perusahaan ada yang berbentuk uang tetapi ada pula yang tidak berbentuk uang. Kompensasi yang berbentuk uang kemungkinan nilai riilnya turun naik. Untuk itulah setiap perusahaan harus selalu mengikuti turun naiknya nilai rupiah dan mencoba untuk menyesuaikan bilamana perlu dimana keuangan perusahaan memungkinkan.

Di Indonesia sampai sekarang ini nilai rupiah belum dapat dikatakan stabil, maka meskipun upah yang diterima dalam rupiah sama, tetapi secara riil daya belinya akan turun.

5. Komposisi dari pemberian kompensasi harus diperhatikan

Dalam memberikan kompensasi tidak mesti berwujud uang tetapi dapat juga dalam bentuk in natura, misalnya, seorang karyawan selain menerima kompensasi dalam bentuk uang, maka karyawan tersebut mendapat tambahan beras, gula, teh, serta fasilitas-fasilitas yang lain. Meskipun demikian kesemuanya tersebut harus dapat dinilai dalam uang dan diterimakan relatif secara tetap.

Setiap perusahaan harus dapat memutuskan apakah pemberian kompensasi seluruhnya diwujudkan dalam bentuk uang atau tidak. Bilamana tidak, maka perusahaan harus dapat mampu menetapkan komposisi dari pemberian kompensasi sebaik-baiknya.

Untuk menjawab permasalahan kedua, terlebih dahulu harus dicari nilai variabel Y , lebih baik kalau diperhitungkan variabel-variabel lain yang ikut mempengaruhi Y . Dengan demikian ada hubungan antara satu variabel tidak bebas (*dependent variable*) Y dengan beberapa variabel lain yang bebas (*independent variable*) X_1, X_2, \dots, X_n

Keterangan:

- *Dependent variable* (Y) : Produktivitas Karyawan.

$$\text{Produktivitas Karyawan} = \frac{\text{Hasil Kerja yang Sebenarnya}}{\text{Jumlah Jam Kerja Sebenarnya}}$$

- *Independent variable* :1. Pengalaman Kerja (X_1).
2. Kompensasi (X_2).

Untuk mencari nilai Y, apabila semua nilai variabel bebas diketahui, dipergunakan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2.$$

di mana:

$$1. b_0 = \bar{Y} - b_1 \bar{X}_1 - b_2 \bar{X}_2.$$

$$2. b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$3. b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$4. \sum x_1^2 = \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n}$$

$$5. \sum x_1 y = \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n}$$

$$6. \sum x_2 y = \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n}$$

$$7. \sum x_1 x_2 = \sum X_1 X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{n}$$

$$8. \sum x_2^2 = \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n}$$

$$9. \sum y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

Menghitung penyimpangan terhadap garis regresi ganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Se = \sqrt{\frac{Y^2 - (b_0 Y) - (b_1 X_1 Y) - (b_2 X_2 Y)}{n - 3}}$$

Menghitung nilai R^2 :

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}$$

Menghitung nilai F:

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

Uji F:

Dalam pengujian signifikansi dari regresi linier berganda, digunakan level signifikansi 5%.

H0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

H0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Untuk menghitung pengaruh antara pengalaman dengan produktivitas kerja karyawan digunakan rumus regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1$$

Keterangan:

Y = Nilai dependent variable yang diramalkan

X_1 = Pengalaman Kerja Karyawan

a = Konstan

b = Koefisien arah regresi

dimana:

$$1. \bar{X} = \frac{\sum X_1}{n}$$

$$2. \bar{Y} = \frac{\sum Y}{n}$$

$$3. b = \frac{\sum X_1 Y - n \bar{X} \bar{Y}}{\sum X_1^2 - n \bar{X}^2}$$

$$4. a = \bar{Y} - b \bar{X}$$

Menghitung *STANDARD ERROR ESTIMATION (SEE)* dirumuskan sebagai berikut:

$$Se = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - a \sum Y - b \sum X_1 Y}{n - 2}}$$

Menghitung *STANDARD ERROR COEFICIENT (SEC)* dirumuskan sebagai berikut:

$$Sb = \frac{Se}{\sqrt{\sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n}}}$$

Menghitung nilai r^2 :

$$r^2 = \frac{a \sum Y + b \sum X_1 Y - n \bar{Y}^2}{\sum Y^2 - n \bar{Y}^2}$$

Menghitung nilai t:

$$t_b = \frac{b}{S_b}$$

Uji t:

Dalam pengujian signifikansi dari regresi linier sederhana, digunakan level signifikansi 5%

Ho diterima jika $-t_{\alpha \text{ tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\alpha \text{ tabel}}$

Ho ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\alpha \text{ tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} < -t_{\alpha \text{ tabel}}$

Untuk menghitung pengaruh antara kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan digunakan rumus regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y' = a + bX_2$$

Keterangan:

Y' = Nilai dependent variable yang diramalkan

X_2 = Kompensasi Karyawan

a = Konstan

b = Koefisien arah regresi

dimana:

1. $\bar{X} = \frac{\sum X_2}{n}$

$$2. \bar{Y} = \frac{\sum Y}{n}$$

$$3. b = \frac{\sum X_2 Y - n \bar{X} \bar{Y}}{\sum X_2^2 - n \bar{X}^2}$$

$$4. a = \bar{Y} - b \bar{X}$$

Menghitung *STANDARD ERROR ESTIMATION (SEE)* dirumuskan sebagai berikut:

$$Se = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - a \sum Y - b \sum X_2 Y}{n - 2}}$$

Menghitung *STANDARD ERROR COEFICIENT (SEC)* dirumuskan sebagai berikut:

$$Sb = \frac{Se}{\sqrt{\sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n}}}$$

Menghitung nilai r^2 :

$$r^2 = \frac{a \sum Y + b \sum X_2 Y - n \bar{Y}^2}{\sum Y^2 - n \bar{Y}^2}$$

Menghitung nilai t:

$$tb = \frac{b}{Sb}$$

Uji t:

Dalam pengujian signifikansi dari regresi linier sederhana, digunakan level signifikansi 5%

Ho diterima jika $-t_{\alpha \text{ tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\alpha \text{ tabel}}$

Ho ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\alpha \text{ tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} < -t_{\alpha \text{ tabel}}$

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan

PUSTAKA PELAJAR merupakan salah satu perusahaan di Daerah Istimewa Yogyakarta yang bergerak di bidang penerbitan dan percetakan buku-buku. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1994 oleh Bapak Mas'ud yang sekaligus merupakan pemilik dari perusahaan ini. Pertama-tama Bapak Mas'ud hanya seorang pedagang buku, setelah sukses menjadi pedagang buku, Bapak Mas'ud beralih ke distribusi buku dengan nama UD. PUSTAKA PELAJAR. Usaha Bapak Mas'ud ini semakin lama semakin sukses, dengan kesuksesan ini Bapak Mas'ud berusaha untuk menerbitkan buku sendiri.

Pada tahun 1997, perusahaan yang dikelola oleh Bapak mas'ud mendapat Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) dengan nomor 59-109.93/12-05/PK/IV/1997, selain perusahaan memperoleh Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) ini, perusahaan juga terdaftar dalam Departemen Perdagangan RI nomor 12055604517. Setelah penerbitan dan percetakan secara resmi PUSTAKA PELAJAR berjalan satu tahun, pada tahun 1998 perusahaan memperoleh Tanda Izin Tempat Usaha nomor 503-T.752/314.P₂/98. Dari mulai didirikan hingga saat ini perusahaan berbentuk perusahaan perseorangan. Perusahaan ini mula-mula hanya beroperasi di bidang penerbitan. Bidang penerbitan yang dimaksud adalah PUSTAKA PELAJAR menerbitkan buku-buku terbitannya sendiri. Untuk pencetakannya dilakukan sendiri karena perusahaan sudah mempunyai mesin cetak sendiri.

Pertama-tama perusahaan berproduksi di Glagah UH IV nomor 343, Yogyakarta. Dengan mempertimbangkan bahwa lokasi lama sudah tidak memadai lagi, maka dipilih lokasi baru yang lebih besar di Celeban Timur UH III nomor 548. Lokasi ini diperkuat dengan Tanda Izin Tempat Usaha.

Seiring dengan perkembangan perusahaan yang sangat pesat ditandai dengan bertambahnya mesin cetak, maka dilakukan perluasan usaha yaitu tidak hanya bergerak di bidang penerbitan saja tetapi juga di bidang percetakan. Perluasan usaha di bidang percetakan ini berarti perusahaan juga menerima order cetak buku dari pihak lain, seperti penerbit buku, lembaga/instansi, maupun perorangan.

B. Lokasi Perusahaan

Untuk menunjang seluruh kegiatan baik kegiatan operasional maupun kegiatan administratif, PUSTAKA PELAJAR memilih Yogyakarta sebagai lokasi perusahaan. Lokasi perusahaan ini terletak di Celeban Timur UH III nomor 548, menempati areal lebih kurang 1000 m². Adapun alasan didirikan di Yogyakarta adalah sebagai berikut:

1. Dekat dengan Penyedia Bahan Baku

Pemilihan kota Yogyakarta sebagai lokasi perusahaan dikarenakan kota Yogyakarta dan sekitarnya dekat dengan penyedia bahan baku.

2. Sarana Transportasi dan Komunikasi

PUSTAKA PELAJAR terletak di daerah yang strategis, karena dapat dengan mudah terjangkau oleh sarana-sarana transportasi dan komunikasi, maka mempermudah penyediaan bahan baku dan mendukung perkembangan perusahaan.

3. Terletak di Lingkungan Sekolah dan Perguruan Tinggi

Yogyakarta dikenal sebagai kota pelajar karena terdapat banyak sekolah, perguruan tinggi, dan lembaga-lembaga pendidikan lainnya. Untuk menunjang terlaksananya program-program pendidikan tersebut sangat dibutuhkan jasa penerbitan dan percetakan.

C. Tujuan Perusahaan

Tujuan didirikannya perusahaan Penerbit-Percetakan PUSTAKA PELAJAR adalah:

1. Memperoleh Laba atau Keuntungan

Pada umumnya setiap perusahaan tentu saja mempunyai tujuan untuk mendapatkan keuntungan. Hal ini merupakan manfaat yang langsung diterima oleh perusahaan sendiri. Demikian pula dengan perusahaan ini memiliki salah satu tujuan untuk mencapai laba atau keuntungan.

2. Mendukung Program Pendidikan

Perusahaan ini juga mempunyai tujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa Indonesia, dengan cara menerbitkan buku-buku ilmiah.

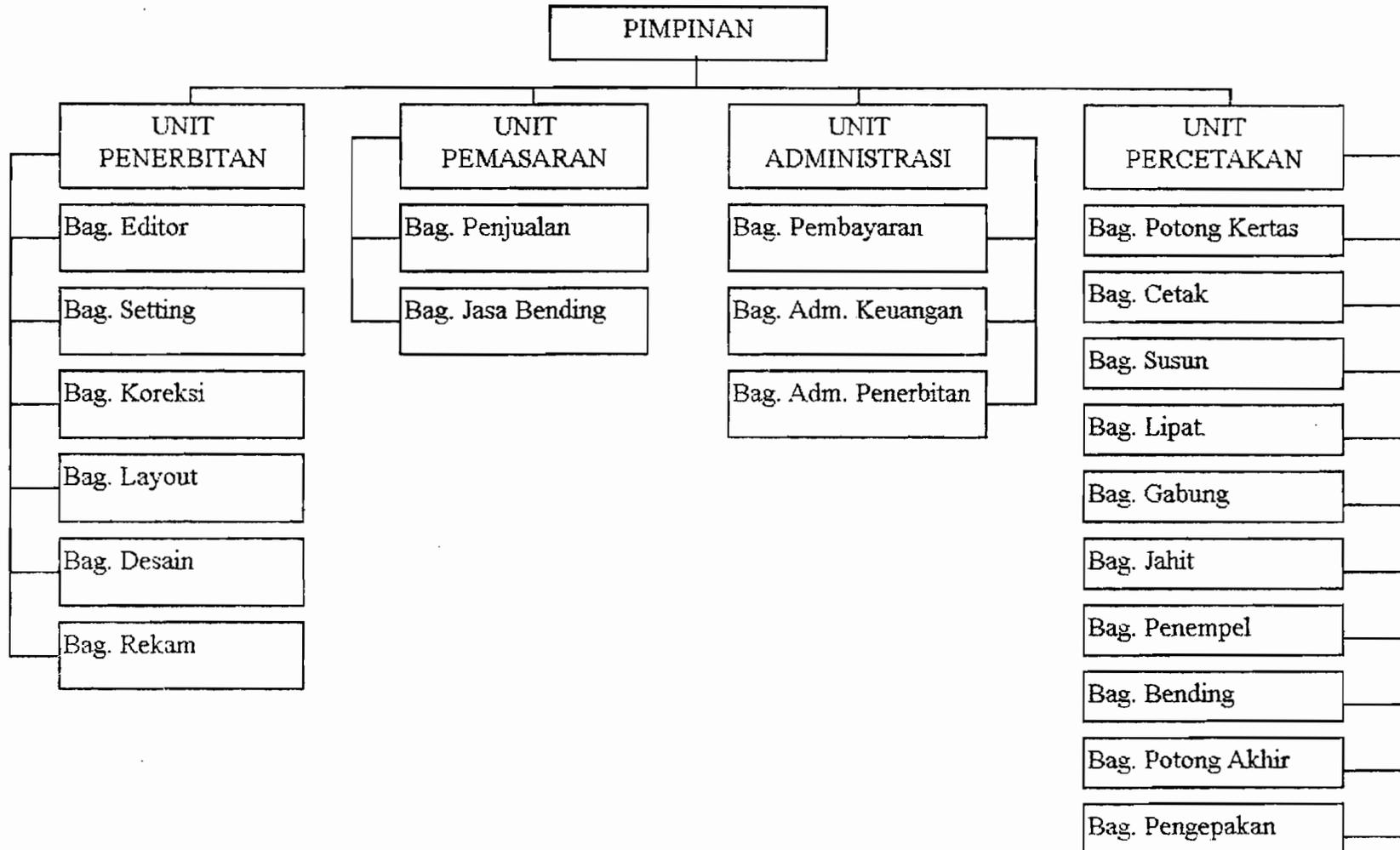
3. Menampung Tenaga Kerja

Perusahaan juga bertujuan untuk memperluas lapangan pekerjaan sejalan dengan usaha pemerintah mengatasi masalah ketenagakerjaan di Indonesia.

D. Struktur Organisasi

Untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan, maka salah satu cara yang ada yaitu dengan mengatur hubungan kerja yang sesuai, hubungan wewenang, tanggung jawab dan pembagian tugas yang jelas. Berikut ini akan didiskripsikan tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian dalam perusahaan sebagai berikut:

STRUKTUR ORGANISASI



Sumber: Penerbit-Percetakan Pustaka Pelajar.

1. Pimpinan

Pimpinan sekaligus juga sebagai pemilik perusahaan. Sehingga secara langsung mengawasi, mengontrol, membawahi dan menentukan kebijakan perusahaan. Termasuk juga penilaian langsung terhadap aktivitas dan kinerja karyawan dan segala hal yang menyangkut kebutuhan dan kegiatan perusahaan.

2. Unit Penerbitan

Merupakan bidang pekerjaan perusahaan yang berhubungan dengan aktivitas penerbitan buku-buku. Unit ini terbagi atas beberapa bagian pekerjaan yang dilakukan.

a. Bagian Editor

Bertugas untuk menyeleksi naskah-naskah yang masuk dan naskah-naskah yang sudah mendapat persetujuan untuk diterbitkan. Bagian editor bertanggung jawab atas seleksi naskah yang masuk dan naskah yang mendapat persetujuan untuk diterbitkan. Selain itu bagian ini juga bertanggung jawab atas penyelesaian suatu naskah sehingga siap untuk diterbitkan. Bagian editor juga bertanggung jawab terhadap buku yang telah diterbitkan. Bagian editor memastikan sebuah naskah dapat atau telah siap untuk menjadi sebuah buku.

b. Bagian *Setting*

Bagian *setting* bertugas untuk *mensetting* naskah-naskah yang sudah diseleksi dan disetujui sesuai dengan permintaan. Selain itu bagian *setting* juga bertugas mengatur ukuran *setting* dan jenis huruf yang dipakai. Bagian *setting* ini bertanggung jawab terhadap pekerjaan *mensetting* naskah.

c. Bagian Koreksi

Bertugas untuk mengoreksi semua naskah yang sudah *disetting*, koreksi ejaan, huruf, dan istilah-istilah. Bagian koreksi bertanggung jawab terhadap semua hasil koreksi naskahnya.

d. Bagian *Layout*

Bagian *layout* ini bertugas untuk membuat *layout* suatu naskah yang sudah dikoreksi sehingga siap untuk proses selanjutnya. Bagian ini bertanggung jawab atas pekerjaan *layout* naskah tersebut.

e. Bagian Desain

Bagian desain bertugas untuk membuat desain suatu naskah sehingga siap menjadi desain buku yang dikehendaki, merancang desain buku seperti ukuran buku, ketebalan, dan desain *cover*. Bagian ini bertanggung jawab atas pembuatan desain suatu naskah.

f. Bagian Rekam

Bagian ini bertugas untuk membuat master film suatu naskah sehingga siap untuk dicetak. Bagian rekam ini bertanggung jawab atas pembuatan master film tersebut.

3. Unit Pemasaran

Merupakan bidang pekerjaan perusahaan yang berhubungan dengan aktivitas pemasaran buku-buku, yang meliputi penjualan buku-buku dan penjualan jasa. Unit ini terbagi atas beberapa bagian pekerjaan yang dilakukan.

4. Unit Administrasi

Pengelolaan administrasi di perusahaan ini bisa dikatakan masih sederhana sepanjang dapat mengelola berbagai pekerjaan yang ada. Hal ini dipengaruhi oleh jenis perusahaan yang berupa perseorangan disamping juga memang kebijakan dari pimpinan. Adapun pengelolaan administrasi ini dibagi menjadi tiga bagian:

a. Bagian Pembayaran

Bagian ini mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk mengalokasikan keuangan yang akan digunakan untuk pembayaran, mencatat keperluan pengeluaran untuk dimintakan uangnya, menerima dan menyimpan penerimaan kas untuk diserahkan pada pimpinan. Secara rutin setiap pagi staf di bagian ini menerima uang dari pemilik perusahaan dan setiap sore menyerahkan uang atau kas kepada pemilik.

b. Bagian Administrasi Keuangan

Bagian ini mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk mencatat segala pengeluaran dan penerimaan kas. Lapornya dicatat pada buku kas harian.

c. Bagian Administrasi Penerbitan

Bagian ini mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk mengurus segala hal yang berhubungan dengan penerbitan buku, yaitu pengurusan surat perjanjian, pencatatan hak penulis, pengaturan pembayaran kepada penulis, pencatatan jumlah buku-buku baik pada saat dicetak, laku terjual dan stok akhirnya.

Ketiga bagian tersebut masing-masing langsung dibawah pengawasan pemilik atau pimpinan perusahaan.

5. Unit Percetakan

Merupakan bidang pekerjaan perusahaan yang berhubungan dengan aktivitas percetakan buku-buku. Unit ini terbagi atas beberapa bagian pekerjaan yang dilakukan.

a. Bagian Potong Kertas

Bertugas untuk memotong kertas sesuai dengan ukuran dan banyaknya kertas yang dikehendaki. Bagian ini bertanggung jawab terhadap penyediaan kertas sesuai dengan ukuran yang dikehendaki. Selain itu bagian ini juga bertanggung jawab terhadap pemenuhan kebutuhan kertas sehingga persediaan kertas selalu ada di gudang.

b. Bagian Cetak

Bagian cetak ini bertugas untuk mencetak naskah sesuai dengan permintaan. Bagian cetak ini bertanggung jawab atas hasil cetakannya.

c. Bagian Susun, lipat dan gabung

Bagian ini bertugas untuk menyusun, melipat dan menggabungkan halaman-halaman suatu buku. Bagian susun, lipat dan gabung ini bertanggung jawab terhadap urutan halaman yang telah disusun, lipatan halaman buku yang telah disusun dan penggabungan halaman buku yang telah disusun dan dilipat.

d. Bagian Jahit

Bagian jahit ini bertugas menjahit isi buku yang telah digabung sesuai dengan permintaan. Bagian ini bertanggung jawab atas hasil jahitan isi buku.

e. Bagian Penempel Cover

Bertugas untuk menempelkan cover sesuai dengan permintaan. Bagian ini bertanggung jawab atas hasil penempelan cover.

f. **Bagian Bending**

Bertugas untuk membending atau menjilid kertas-kertas menjadi buku. Bagian bending ini bertanggung jawab atas hasil pembendingannya.

g. **Bagian Pemotongan Akhir**

Bagian ini bertugas untuk merapikan buku dengan cara memotong buku sesuai dengan ukuran yang sebenarnya seperti permintaan. Bagian ini bertanggung jawab atas pemotongan buku sehingga buku sesuai dengan ukuran yang dikehendaki.

h. **Bagian Kemas**

Bagian ini bertugas untuk mengemas buku-buku dengan cara mengikat buku dengan tali kemudian menyimpannya di gudang. Apabila buku-buku tersebut ingin dijual maka bagian ini akan mengemas buku-buku ke dalam dos tanpa diikat dengan tali. Bagian ini bertanggung jawab atas kemasannya.

E. Personalia

1. **Jumlah Tenaga Kerja**

Pada tahun 1994-1996 perusahaan hanya bergerak di bidang penerbitan dengan jumlah tenaga kerja 30 orang. Hasil terbitannya dicetak sendiri oleh perusahaan. Pada tahun 1997 perusahaan mulai memperluas bidang usahanya yaitu percetakan. Perusahaan mulai menerima order cetakan dari luar dan dari dalam perusahaan. Dengan perluasan bidang usaha ini, perusahaan mulai merekrut tenaga kerja untuk ditempatkan di bagian percetakan. Tenaga kerja yang ada di PUSTAKA PELAJAR saat ini berjumlah 84 orang, terdiri dari:

- a. Karyawan Unit Penerbitan 13 orang.
- b. Karyawan Unit Pemasaran 3 orang.
- c. Karyawan Unit Administrasi 3 orang.
- d. Karyawan Unit Percetakan 65 orang.

2. Jam Kerja Dan Hari Kerja

Jam kerja untuk karyawan PUSTAKA PELAJAR dimulai dari jam 08.00-17.00 WIB dan dimulai dari hari senin sampai dengan hari sabtu. Jam istirahat pada jam 12.00-13.00 WIB, perusahaan juga memberikan waktu kepada karyawan untuk melaksanakan ibadah sholat azar. Khusus untuk hari Jum'at, jam istirahat dimulai dari jam 11.00-13.00 WIB.

3. Kebijaksanaan Pengupahan

Perusahaan Penerbit-Percetakan PUSTAKA PELAJAR dalam menentukan besarnya upah sangat dipengaruhi oleh kebijaksanaan pemilik. Pemilik akan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- a. Produktivitas Karyawan.
- b. Pengalaman Kerja Karyawan.
- c. Kedudukan Karyawan.
- d. Kemampuan Perusahaan.

Perusahaan Penerbit-Percetakan PUSTAKA PELAJAR memiliki dua sistem pengupahan, yaitu:

a. Upah per Bulan

Upah per bulan diberikan kepada semua karyawan tetap PUSTAKA PELAJAR.

Pemberian upah ini dibagi menjadi empat, yaitu tanggal 01, 05, 10, 15. Upah per bulan ini tergantung pada lamanya kerja dan tingkat kesulitan pekerjaan.

b. Upah Lembur

Upah lembur diberikan kepada karyawan yang bekerja di luar jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Adapun pemberian upah lembur ini disesuaikan dengan jam kerja, yaitu:

1) Untuk Hari Kerja Biasa

Untuk lembur hari kerja biasa dimulai dari jam 16.00 WIB sampai dengan selesai dan upah yang diberikan dari Rp 2.000,- sampai dengan Rp 3.500,- per jam tergantung jenis pekerjaan.

2) Untuk Hari Libur

Untuk lembur pada hari libur dimulai dari jam 08.00 sampai dengan 14.00 WIB. Besarnya upah yang diberikan sama dengan hari kerja biasa, yaitu Rp 2.000,- sampai dengan Rp 3.500,- per jam tergantung jenis pekerjaan. Lembur pada hari libur ini masih ditambah dengan uang makan, yang biasanya uang makan Rp 3.500,- menjadi Rp 5.000,- per hari.

4. Jaminan Sosial dan Kompensasi Lain

PUSTAKA PELAJAR selain memberikan upah dalam bentuk uang, perusahaan juga memberikan jaminan sosial dan beberapa kompensasi lainnya kepada para karyawannya. Beberapa jaminan sosial dan kompensasi lain tersebut antara lain:

- a. Memberikan uang makan siang sebesar Rp 3.500,- bagi seluruh karyawan satu kali setiap hari.
- b. Apabila ada karyawan yang lembur pada hari kerja biasa, maka perusahaan akan memberikan makan malam satu kali.

- c. Memberikan sarana transportasi (motor) kepada karyawan yang tempat tinggalnya jauh dari perusahaan
- d. Adanya fasilitas pelayanan kesehatan berupa pemberian obat-obatan bagi karyawan yang sakit dan dapat dikategorikan ringan. Apabila karyawan harus berobat ke dokter, maka perusahaan akan menanggung seluruh biaya yang telah dikeluarkan karyawan tersebut.
- e. Adanya tunjangan akhir tahun dan tunjangan hari raya bagi karyawan.
- f. Memberikan pinjaman kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhannya.
- g. Cuti melahirkan bagi karyawan perempuan diberikan selama tiga bulan. Dilaksanakan satu bulan sebelum melahirkan dan dua bulan setelah melahirkan. Cuti juga diberikan bagi karyawan yang berhalangan hadir seperti menikah, sunatan, dll.
- h. Perusahaan juga memberikan sumbangan berupa uang kepada karyawan yang menikah.
- i. Perusahaan memberikan penghargaan berupa uang kepada seorang karyawan yang terpilih sebesar Rp 30.000.000,- setahun sekali. Karyawan yang terpilih berdasarkan kerajinan, peningkatan produktivitas, dan pengalamannya sudah lama.

F. Pemasaran

Pemasaran merupakan salah satu bidang pokok yang sangat berpengaruh dalam kelangsungan hidup PUSTAKA PELAJAR. Aspek penting yang ada di bidang pemasaran meliputi sistem penjualan, saluran distribusi, promosi penjualan dan daerah pemasaran.

1. Sistem Penjualan

PUSTAKA PELAJAR dalam menentukan harga produknya mempergunakan metode *cost plus pricing*, yaitu berdasarkan harga pokok produksi ditambah dengan adanya laba tertentu yang dikehendaki oleh perusahaan. Sistem penjualan oleh PUSTAKA PELAJAR adalah sebagai berikut:

a. Penjualan Tunai

PUSTAKA PELAJAR melayani penjualan secara tunai baik untuk instansi maupun perorangan. Penjualan secara tunai ini berlaku untuk semua produk yang dihasilkan oleh perusahaan. Sistem penjualan tunai ini menguntungkan bagi PUSTAKA PELAJAR, oleh sebab itu perusahaan kemudian memberikan potongan penjualan.

Potongan Penjualan yang diberikan kepada penyalur lebih besar bila dibandingkan dengan potongan yang diberikan kepada konsumen akhir yang membeli langsung dari perusahaan. Sedangkan potongan penjualan yang diberikan oleh penyalur kepada para pengecer atau konsumen akhir tergantung pada kebijaksanaan penyalur itu sendiri. Kebijakan potongan penjualan ini dimaksudkan untuk mengaktifkan para penyalur, karena jika potongan yang diberikan kepada penyalur dan konsumen akhir sama besarnya, maka konsumen akan membeli langsung ke penerbit, sehingga penyalur tidak dapat berfungsi secara optimal.

b. Penjualan Kredit

Selain melayani penjualan tunai, PUSTAKA PELAJAR juga melayani penjualan secara kredit. Keputusan pemberian kredit umumnya merupakan wewenang pimpinan.

Apabila terdapat calon debitur dengan jumlah pembelian yang bernilai besar, maka terlebih dahulu dilakukan rapat antara bagian keuangan, bagian pemasaran dan bagian penerbitan. Selain memberikan otorisasi kredit, bagian keuangan juga menentukan jangka waktu kredit. Jangka waktu pemberian kredit untuk debitur berbeda-beda, ada yang dua bulan dan ada yang tiga bulan. Untuk debitur baru harus melakukan pembelian tunai selama tiga sampai dengan enam bulan, setelah itu diberikan kredit dengan jangka waktu dua bulan. Sedangkan untuk debitur lama diberikan jangka waktu tiga bulan. PUSTAKA PELAJAR cukup selektif dalam memberikan kredit hal ini dilaksanakan secara hati-hati dengan pertimbangan yang sangat cermat.

Adanya kebijakan dalam pemberian kredit ini menyebabkan tidak semua calon debitur akan diberi kredit. Pemberian kredit didasarkan pula pada kebijakan yang sedang dijalankan oleh perusahaan. Bagi debitur lama, PUSTAKA PELAJAR dapat melakukan pertimbangan berdasarkan informasi yang dimiliki, yaitu informasi yang berkaitan dengan ketepatan pelunasan piutang pada waktu-waktu sebelumnya.

c. Konsinyasi

Konsinyasi adalah pemindahan (penitipan) barang dari pemilik kepada pihak lain untuk dijualkan dengan harga dan syarat yang sudah diatur dalam perjanjian. Pemberian konsinyasi ini sangat terbatas pada debitur tertentu saja. Debitur yang bisa diberikan cara penjualan konsinyasi adalah debitur yang sudah punya nama dan memang debitur ini hanya mau menerima buku dengan cara konsinyasi saja.

2. Saluran Distribusi

Saluran distribusi yang digunakan untuk produk cetakan adalah secara langsung (Perusahaan-Konsumen), sedangkan untuk produk buku dilakukan dengan tiga cara:

- a. Perusahaan - Penyalur - Pengecer - Konsumen Akhir.
- b. Perusahaan - Penyalur - Konsumen Akhir.
- c. Perusahaan - Konsumen Akhir.

Khusus untuk melayani masyarakat sekitar perusahaan yang memerlukan buku-buku terbitan PUSTAKA PELAJAR, perusahaan membuka toko buku dengan memberikan potongan harga sebesar 30 %. Jadi Toko buku ini merupakan salah satu sarana penyaluran produk dengan sistem saluran distribusi langsung.

Potongan harga juga berlaku bagi pembelian buku maupun pemakaian jasa percetakan dalam jumlah tertentu. Kebijakan pemberian potongan harga ini dilakukan oleh bagian penjualan dengan kesepakatan pimpinan.

3. Kebijakan Promosi

Kegiatan promosi penjualan yang dilakukan antara lain:

- a. Promosi Melalui Iklan di Media Massa

Promosi dengan cara ini dilakukan dengan memanfaatkan media massa seperti majalah, surat kabar dan website.

- b. Promosi dengan Menggunakan Brosur atau Poster

Promosi dilakukan dengan cara menyebarkan brosur dan poster ke perguruan tinggi, sekolah, dan toko buku. Umumnya poster yang disebarakan berupa cover buku-buku terbaru.



c. Promosi melalui Pameran, Bedah Buku, dan Bursa Buku

Promosi dilakukan dengan cara mengikuti pameran, bedah buku dan bursa buku, baik di dalam kota maupun di luar kota.

4. Daerah Pemasaran

Daerah pemasaran PUSTAKA PELAJAR meliputi sebagai berikut:

- a. Jawa Timur : 30 %
- b. Jawa Tengah : 10%
- c. Daerah Istimewa Yogyakarta : 30%
- d. Jakarta : 15%
- e. Jawa Barat : 10%
- f. Luar Jawa : 5%

G. Produksi

1. Hasil Produksi

PUSTAKA PELAJAR memproduksi dua macam produk dan satu macam jasa, yaitu produk buku, produk cetakan dan order bending. Kelompok produk tersebut masih menghasilkan beberapa jenis produk lagi. Produk yang dihasilkan adalah:

a. Produk Buku

Yang dimaksud produk buku adalah buku-buku yang diterbitkan oleh PUSTAKA PELAJAR. Buku-buku yang diterbitkan sebagian besar berupa buku-buku ilmiah dengan penekanan pada buku-buku komputer. Jenis buku yang diterbitkan dari produk tersebut adalah:

- 1) 60% buku-buku rohani agama Islam.

- 2) 30% buku-buku sosial atau politik.
- 3) 5% buku-buku sastra atau budaya.
- 4) 5% buku-buku umum.

b. Produk Cetakan

Jenis cetakan yang dihasilkan dari produk ini adalah:

- 1) Berbagai macam kartu seperti kartu nama, kartu natal, kartu lebaran, kartu undangan, dan kartu ucapan terima kasih.
- 2) Blanko-blanko yang dibutuhkan oleh bank-bank, sekolah-sekolah, instansi pemerintah, kantor-kantor, dan toko-toko.
- 3) Brosur-brosur, kalender, poster-poster, dan berbagai macam stiker.
- 4) Label-label, untuk merk berbagai macam produk seperti sirup, kecap, makanan.
- 5) Jasa *setting*, cetakan cover, cetakan buku, stensil, cetak majalah, dan cetak bulletin.

2. Bahan Baku dan Bahan Pembantu

Dalam proses produksinya PUSTAKA PELAJAR mempergunakan bahan-bahan sebagai berikut:

a. Bahan Baku

Bahan baku utama yang dipergunakan berupa kertas. Beberapa jenis kertas yang biasa dipergunakan adalah linen, BC, buffalo, HVS, CD, kertas stiker, kertas anti sobek, kertas serat kayu, union skin, mandat, krungkut.

b. Bahan Pembantu

Bahan pembantu yang biasa dipergunakan adalah:

- 1) Tinta, sebagai bahan pewarna atau untuk menimbulkan tulisan atau gambar pada proses pencetakan.
- 2) *Eching*, dipergunakan untuk menimbulkan gambar atau tulisan pada *plate*.
- 3) *Plate*, sebagai alat yang dimasukkan ke dalam mesin cetak yang nantinya akan dapat membuat gambar atau tulisan yang diinginkan pada kertas.
- 4) Air, sebagai bahan pencuci rol dan campuran pada mesin cetak.
- 5) *Col*, sebagai penghapus film bila terjadi kerusakan atau cacat. *Col* dapat juga dipergunakan sebagai penghapus garis-garis pada film, karena adanya penyusunan naskah.

3. Alat-alat Produksi

Peralatan-peralatan yang dipergunakan oleh PUSTAKA PELAJAR dalam melaksanakan proses produksinya adalah:

a. Komputer untuk *Setting*, Desain

Mesin ini berfungsi untuk menuliskan naskah yang akan dicetak dan merupakan mesin tulis elektronik.

b. *Camera Photo Printing*

Alat ini berfungsi untuk memfoto naskah yang akan dicetak.

c. *Plate Maker*

Alat ini berfungsi untuk membuat *plate*, yang dapat disesuaikan dengan ukuran permintaan buku yang dikehendaki.

d. Mesin Cetak

Mesin ini berfungsi untuk mencetak naskah yang sudah jadi, sudah difoto dan di *plate*.

e. Mesin Jilid atau Bending

Mesin ini berfungsi untuk menjilid kumpulan naskah menjadi buku sebagai hasil dari proses produksi.

f. Mesin Potong Buku

Mesin ini berfungsi untuk memotong buku-buku dari hasil cetakan, agar menjadi lebih rapi.

g. Mesin Potong Kertas

Mesin ini berfungsi untuk memotong kertas-kertas yang digunakan untuk mencetak. Ukuran potongan kertas disesuaikan dengan ukuran buku-buku yang dibutuhkan.

4. Proses Produksi

Proses produksi di PUSTAKA PELAJAR dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

a. Penerbitan Buku

1) Penerimaan Naskah

Naskah yang didapat perusahaan dapat melalui dua cara, yaitu Pengarang atau penulis menawarkan naskah atau Pihak penerbit yang menghubungi para penulis atau pengarang. Naskah yang masuk kemudian diproses atau diseleksi. Naskah yang akan diterbitkan kemudian dibuatkan jadwal pengerjaannya. Untuk naskah yang kiranya tidak dapat diterbitkan akan dikembalikan ke pengarang.

2) *Setting*

Naskah yang telah disetujui untuk diterbitkan selanjutnya akan *disetting* sesuai dengan karakteristik yang diinginkan (jenis huruf, ukuran huruf). Setelah selesai *disetting* maka hasilnya akan dicetak atau print out.

3) Koreksi

Hasil print out tersebut kemudian akan dikoreksi. Koreksi ini meliputi koreksi kata, huruf, tanda baca, ejaan. Apabila ditemukan adanya kesalahan diberi tanda dan dikembalikan ke bagian *setting* untuk diperbaiki, bila telah didapat hasil print out yang sudah benar baru diproses lebih lanjut.

4) *Layout*

Dalam proses ini hasil *setting* akan diatur menurut bentuk buku. Kegiatan *layout* ini meliputi memotong, menempelkan hasil *setting* pada halaman master buku, menempelkan gambar atau foto dan memberi ruang kosong untuk gambar yang dikerjakan sesudah *layout*, mengatur halaman buku, memberi nomor urut halaman buku, mengatur keseluruhan master buku.

5) Rekam

Ada dua jenis rekaman, yaitu rekaman dengan menggunakan *zink plate* dan dengan menggunakan *paper plate*. *Zink plate* digunakan untuk cetakan ukuran besar, cetakan dalam jumlah banyak, cetakan hitam putih maupun *full colour*. Sedangkan *paper plate* digunakan untuk cetakan yang tidak terlalu banyak jumlahnya, karena daya tahan *paper plate* relatif kurang dibanding *zink plate*. *Paper plate* hanya dapat mencetak warna hitam putih. Untuk merekam dalam *zink plate*, kertas hasil *layout* harus direproduksi dahulu menjadi film positif di bagian repro.

6) Cetak

Untuk dapat memulai proses cetak selain *zink plate* dan *paper plate* juga diperlukan kertas yang telah dipotong sesuai dengan ukuran. Setelah semuanya siap termasuk pengisian tinta maka proses cetak dapat dimulai.

7) Persipan *Cover*

Membuat desain *cover* sesuai dengan isi tema buku yang telah disetujui oleh editor atau pengarang. Setelah desain *cover* selesai dan disetujui akan diorderkan ke perusahaan offset karena PUSTAKA PELAJAR belum mempunyai mesin untuk memprosesnya.

8) *Finishing*

Kegiatan yang termasuk dalam proses ini adalah:

- Menyusun atau mengatur lembar halaman buku yang setiap susunannya disebut 1 kateren.
- Melipat setiap lembar-lembar halaman buku dalam 1 kateren.
- Menggabungkan setiap halaman-halaman dalam kateren menjadi satu buku.
- Menjahit gabungan kateren menjadi satu buku.
- Membending atau menjilid buku-buku yang telah siap.
- Menempel *cover* setiap buku.
- Memotong buku sesuai dengan ukuran yang sebenarnya.
- Mengepak buku-buku untuk kemudian disimpan di gudang.

b. Percetakan Buku

1) Penerimaan Pesanan

Menerima pesanan yang meliputi:

- Jumlah cetak, ukurannya, tebal halaman, jenis kertas, dan spesifikasi lainnya yang dikehendaki.
- Menghitung komponen biaya sesuai dengan spesifikasi tersebut.

- Menerima bahan-bahan yang akan dicetak.
- Menyerahkan pesanan tersebut ke bagian-bagian yang bersangkutan sesuai dengan jenis pekerjaan yang akan dilakukan. Jadi bila pesanan tersebut sudah *disetting* langsung dikerjakan bagian *layout*, apabila sudah *di layout* akan langsung dilakukan proses rekam dan selanjutnya.

2) Pengerjaan Pesanan

Pesanan cetakan akan dikerjakan sesuai dengan kebutuhan diatas yang bila akan dikerjakan secara lengkap akan mencakup proses-proses *setting*, koreksi, dan seterusnya. Pengerjaan pesanan ini akan mulai dilakukan setelah ada pembayaran uang muka.

3) Penyelesaian

Setelah pesanan selesai pihak pemesan akan diberitahukan. Apabila urusan administrasi termasuk keuangan sudah selesai maka barang pesanan akan dikirimkan.

c. Bending

1) Penerimaan Order

Menerima order yang meliputi:

- Mengecek jumlah barang yang akan dibending.
- Menghitung komponen biaya sesuai dengan jumlah barang.
- Menyerahkan order pesanan tersebut ke bagian bending.

2) Pengerjaan Order

Order bending ini kemudian akan dikerjakan pembendingannya.

3) Penyelesaian

Setelah order selesai pihak pemesan akan diberitahukan. Apabila urusan administrasi termasuk keuangan sudah selesai maka barang pesanan dapat diambil.

BAB V

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Kelayakan Upah

Pada bagian ini, penulis akan mengemukakan dan menganalisis data yang diperoleh dari penelitian yang penulis lakukan dengan tujuan untuk mengetahui persepsi karyawan mengenai kelayakan kompensasi di Perusahaan Penerbit-Percetakan PUSTAKA PELAJAR, Yogyakarta.

Penulis memperoleh data dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan Penerbit-Percetakan PUSTAKA PELAJAR, Yogyakarta. Untuk menentukan sampel dalam penelitian menggunakan teknik *nonprobability sampling*. Metode yang dipakai dalam pengambilan sampel adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel untuk tujuan tertentu saja. Ukuran sampel yang penulis tentukan adalah 50 responden. Responden yang akan penulis teliti adalah karyawan pada departemen produksi yang bekerja dengan tidak menggunakan mesin atau komputer. Karyawan yang akan diteliti adalah karyawan yang bekerja menyusun-melipat-menggabungkan halaman. Hal ini sesuai dengan jumlah karyawan yang akan diteliti.

Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner penulis bagi menjadi 2 bagian, yaitu bagian pertama merupakan pertanyaan untuk mengetahui data tentang pribadi responden, sedangkan bagian kedua adalah pertanyaan untuk mengetahui persepsi responden tentang kelayakan kompensasi di Perusahaan Penerbit-Percetakan PUSTAKA PELAJAR, Yogyakarta.

1. Karakteristik Responden

Dalam analisis ini, responden diklasifikasikan menurut status pernikahan, tingkat pendidikan, umur, dan hasil kerja. Masing-masing karakteristik tersebut disajikan dalam bentuk tabel-tabel sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Menurut Status Pernikahan

Tabel 5.1

Karakteristik Responden Menurut Status Pernikahan

No	Status Pernikahan	Jumlah	Persentase
1	Belum Menikah	28	56%
2	Menikah	22	44%
	Jumlah	50	100%

Sumber: Penerbit-Percetakan PUSTAKA PELAJAR, Yogyakarta

Dari 50 responden ternyata diketahui responden yang belum menikah yaitu sebanyak 28 responden atau 56%, sedangkan responden yang menikah yaitu sebanyak 22 responden atau 44%.

b. Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tabel 5.2

Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Tamat SD	0	0%
2	Tamat SMTP	10	20%
3	Tamat SMTA	40	80%
4	Tamat Program Diploma	0	0%
5	Sarjana	0	0%
	Jumlah	50	100%

Sumber: Penerbit-Percetakan PUSTAKA PELAJAR, Yogyakarta

Dari 50 responden ternyata diketahui tingkat pendidikan tamat SD yaitu sebanyak 0 responden atau 0%, tingkat pendidikan tamat SMTP yaitu sebanyak 10 responden atau 20%, tingkat pendidikan tamat SMTA yaitu sebanyak 40 responden atau 80%, tingkat pendidikan tamat Program Diploma yaitu sebanyak 0 responden atau 0%, sedangkan tingkat pendidikan sarjana yaitu sebanyak 0 responden atau 0%.

c. Karakteristik Responden Menurut Umur

Tabel 5.3

Karakteristik Responden Menurut Umur

No	Umur (dalam tahun)	Jumlah	Persentase
1	20-25	44	88%
2	26-31	6	12%
	Jumlah	50	100%

Sumber: Penerbit-Percetakan PUSTAKA PELAJAR, Yogyakarta

Dari 50 responden ternyata diketahui responden yang berumur 20-25 tahun yaitu sebanyak 44 responden atau 88%, responden yang berumur 26-31 tahun yaitu sebanyak 6 responden atau 12%.

d. Karakteristik Responden Menurut Hasil Kerja

Tabel 5.4

Karakteristik Responden Menurut Hasil Kerja

No	Hasil Kerja (dalam kateren)	Jumlah	Persentase
1	400-1999	15	30%
2	2000-3599	27	54%
3	3600-5199	8	16%
		50	100%

Sumber: Penerbit-Percetakan PUSTAKA PELAJAR, Yogyakarta

Dari 50 responden ternyata diketahui hasil kerja 400-1999 kateren yaitu sebanyak 15 responden atau 30%, hasil kerja 2000-3599 kateren yaitu sebanyak 27 responden atau 54% dan hasil kerja 3600-5199 kateren yaitu sebanyak 8 responden atau 16%.

2. Persepsi Karyawan Mengenai Kelayakan Kompensasi

Persepsi karyawan positif mengenai kelayakan kompensasi di PUSTAKA PELAJAR. Untuk pengujian ini penulis membagikan kuesioner kepada karyawan.

Masing-masing alternatif jawaban diberi skor dengan kriteria:

- Sangat Layak (4)
- Layak (3)
- Tidak Layak (2)
- Sangat Tidak Layak (1)

a. Persepsi Karyawan Mengenai Kompensasi Dapat Memenuhi Kebutuhan Minimal Karyawan

Untuk persepsi secara keseluruhan, bobotnya akan berkisar antara 450 (bila pada semua pernyataan semua responden menjawab sangat tidak layak) dan 1800 (bila pada semua pernyataan semua responden menjawab sangat layak).

Nilai persepsi diukur dengan menggunakan interval sebagai berikut:

450 - 799 : Persepsi responden sangat tidak layak

800 - 1149 : Persepsi responden tidak layak

1150 - 1499 : Persepsi responden layak

1500 - 1849 : Persepsi responden sangat layak

Tabel 5.5

Persepsi Karyawan Mengenai Kompensasi Dapat Memenuhi Kebutuhan Minimal

Responden	Pertanyaan									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	2	3	3	3	3	4	3	3	3	27
2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	27
3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	27
4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	26
5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
6	2	3	4	3	3	3	3	3	3	27
7	2	3	3	3	3	4	3	3	3	27
8	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
9	2	3	3	3	3	3	4	3	3	27
10	2	3	4	3	3	3	3	3	3	27
11	2	3	4	3	3	4	4	3	3	29
12	2	3	4	3	3	4	4	3	3	29
13	2	3	4	3	3	3	3	3	3	27
14	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
15	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
16	2	3	3	3	3	4	3	3	3	27
17	2	3	3	3	3	4	3	3	3	27
18	2	3	3	3	3	4	3	3	3	27

19	2	3	3	3	3	4	3	3	3	27
20	2	3	3	3	3	4	3	3	3	27
21	2	3	4	3	3	4	4	3	3	29
22	2	3	4	3	3	3	3	3	3	27
23	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
24	2	3	4	3	3	3	3	3	3	27
25	2	3	3	3	3	4	3	3	3	27
26	2	3	3	3	3	4	4	3	3	28
27	2	3	3	3	3	4	3	3	3	27
28	2	3	3	3	3	4	3	3	3	27
29	2	3	3	3	3	3	4	3	3	27
30	2	3	3	3	3	3	4	3	3	27
31	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
32	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
33	2	3	4	3	3	3	3	3	3	27
34	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
35	2	3	3	3	3	4	3	3	3	27
36	2	3	4	3	3	4	3	3	3	28
37	2	3	4	3	3	4	3	3	3	28
38	2	3	4	3	3	4	3	3	3	28
39	2	3	4	3	3	4	3	3	3	28
40	2	3	4	3	3	4	3	3	3	28
41	2	3	3	3	3	4	3	3	3	27
42	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
43	2	3	3	3	3	3	2	3	3	25
44	2	3	3	3	3	3	2	3	3	25
45	2	3	3	3	3	4	3	3	3	27
46	2	3	3	3	3	4	3	3	3	27
47	2	3	3	3	3	4	3	3	3	27
48	2	3	3	3	3	4	3	3	3	27
49	2	3	3	3	3	3	2	3	3	25
50	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
Jumlah										1345

Sumber: Penerbit-Percetakan PUSTAKA PELAJAR, Yogyakarta

Dari hasil deskripsi data, maka dapat diketahui bahwa persepsi karyawan mengenai kompensasi dapat memenuhi kebutuhan minimal karyawan di Perusahaan Penerbit-Percetakan PUSTAKA PELAJAR adalah Layak.

b. Persepsi Karyawan Mengenai Kompensasi Harus Dapat Mengikat

Untuk persepsi secara keseluruhan, bobotnya akan berkisar antara 250 (bila pada semua pernyataan semua responden menjawab sangat tidak layak) dan 1000 (bila pada semua pernyataan semua responden menjawab sangat layak).

Nilai persepsi diukur dengan menggunakan interval sebagai berikut:

250 - 439 : Persepsi responden sangat tidak layak

440 - 629 : Persepsi responden tidak layak

630 - 819 : Persepsi responden layak

820 - 1009 : Persepsi responden sangat layak

Tabel 5.6

Persepsi Karyawan Mengenai Kompensasi Harus Dapat Mengikat

Responden	Pertanyaan					Total
	10	11	12	13	14	
1	4	3	3	4	1	15
2	4	3	3	4	1	15
3	4	3	3	4	1	15
4	4	3	4	4	2	17
5	4	3	3	4	2	16
6	4	3	4	4	2	17
7	4	3	3	4	1	15
8	4	3	3	4	1	15
9	4	3	4	4	2	17
10	4	3	3	3	2	15
11	4	3	4	4	2	17
12	4	3	4	4	2	17
13	4	2	3	3	1	13
14	4	3	3	4	1	15
15	4	3	4	4	2	17
16	4	3	3	3	2	15
17	4	3	3	3	2	15
18	4	3	4	4	2	17
19	4	3	3	4	1	15
20	4	3	4	4	2	17
21	4	3	4	4	2	17
22	4	3	3	4	1	15

23	4	2	3	3	1	13
24	4	3	3	4	1	15
25	4	3	3	4	1	15
26	4	2	3	3	1	13
27	4	2	3	3	1	13
28	4	2	3	3	1	13
29	4	3	4	3	2	16
30	4	3	3	4	2	16
31	4	3	4	4	2	17
32	4	3	3	4	2	16
33	4	3	4	4	1	16
34	4	2	3	3	1	13
35	4	3	3	4	2	16
36	4	3	4	3	2	16
37	4	2	3	3	1	13
38	4	3	3	4	2	16
39	4	3	3	4	1	15
40	3	2	3	4	1	13
41	4	3	3	4	1	15
42	4	3	4	4	2	17
43	4	3	4	4	2	17
44	4	3	3	4	2	16
45	3	2	3	3	2	13
46	3	2	3	3	1	12
47	4	2	3	3	1	13
48	4	3	3	3	2	15
49	4	3	3	4	2	16
50	4	3	3	4	2	16
Jumlah						762

Sumber: Penerbit-Percetakan PUSTAKA PELAJAR, Yogyakarta

Dari hasil deskripsi data, maka dapat diketahui bahwa persepsi karyawan mengenai kompensasi harus dapat mengikat karyawan di Perusahaan Penerbit-Percetakan PUSTAKA PELAJAR adalah layak.

c. Persepsi Karyawan Mengenai Kompensasi Harus Adil

Untuk persepsi secara keseluruhan, bobotnya akan berkisar antara 250 (bila pada semua pernyataan semua responden menjawab sangat tidak layak) dan 1000 (bila pada semua pernyataan semua responden menjawab sangat layak).

Nilai persepsi diukur dengan menggunakan interval sebagai berikut:

250 - 439 : Persepsi responden sangat tidak layak

440 - 629 : Persepsi responden tidak layak

630 - 819 : Persepsi responden layak

820 - 1009 : Persepsi responden sangat layak

Tabel 5.7

Persepsi Karyawan Mengenai Kompensasi Harus Adil

Responden	Pertanyaan					Total
	15	16	17	18	19	
1	3	3	4	3	3	16
2	3	3	4	3	3	16
3	3	4	3	3	3	16
4	4	3	4	3	3	17
5	4	3	4	3	3	17
6	3	4	3	3	3	16
7	3	4	3	3	3	16
8	3	3	4	3	3	16
9	3	4	3	3	3	16
10	3	3	4	3	3	16
11	4	3	3	3	3	16
12	4	3	3	3	3	16
13	3	4	4	3	3	17
14	4	4	4	3	3	18
15	4	3	4	3	3	17
16	4	3	4	3	3	17
17	4	3	4	3	3	17
18	4	3	4	3	3	17
19	3	4	3	3	3	16
20	3	3	3	3	3	15
21	3	4	3	3	3	16
22	3	3	3	3	3	15

23	4	3	4	3	3	17
24	4	3	4	3	3	17
25	3	4	3	3	3	16
26	3	4	3	3	3	16
27	3	4	4	3	3	17
28	3	4	3	3	3	16
29	3	3	4	3	3	16
30	3	3	3	3	3	15
31	3	3	4	3	3	16
32	3	3	4	3	3	16
33	3	3	4	3	3	16
34	3	4	4	3	3	17
35	3	4	4	3	3	17
36	3	3	4	3	3	16
37	4	3	4	3	3	17
38	4	4	3	3	3	17
39	4	3	3	3	3	16
40	4	3	3	3	3	16
41	4	4	3	3	3	17
42	4	4	4	3	3	18
43	4	3	4	3	3	17
44	4	3	3	3	3	16
45	4	3	3	3	3	16
46	4	3	3	3	3	16
47	3	4	3	3	3	16
48	3	3	3	3	3	15
49	3	4	3	3	3	16
50	3	3	3	3	3	15
Jumlah						815

Sumber: Penerbit-Percetakan PUSTAKA PELAJAR, Yogyakarta

Dari hasil deskripsi data, maka dapat diketahui bahwa persepsi karyawan mengenai kompensasi harus adil di Perusahaan Penerbit-Percetakan PUSTAKA PELAJAR adalah layak.

d. **Persepsi Karyawan Mengenai Kompensasi Tidak Boleh Bersifat Statis**

Untuk persepsi secara keseluruhan, bobotnya akan berkisar antara 100 (bila pada semua pernyataan semua responden menjawab sangat tidak layak) dan 400 (bila pada semua pernyataan semua responden menjawab sangat layak). Nilai persepsi diukur dengan menggunakan interval sebagai berikut:

99 - 174 : Persepsi responden sangat tidak layak

175 - 250 : Persepsi responden tidak layak

251 - 326 : Persepsi responden layak

327 - 402 : Persepsi responden sangat layak

Tabel 5.8

Persepsi Karyawan Mengenai Kompensasi Tidak Boleh Bersifat Statis

Responden	Pertanyaan		Total
	20	21	
1	3	3	6
2	3	3	6
3	3	3	6
4	2	2	4
5	2	2	4
6	3	3	6
7	3	3	6
8	3	2	5
9	3	2	5
10	3	3	6
11	2	2	4
12	2	2	4
13	3	3	6
14	3	3	6
15	2	2	4
16	3	3	6
17	3	3	6
18	2	2	4
19	3	3	6
20	3	3	6
21	3	3	6
22	3	2	5

23	3	2	5
24	3	3	6
25	3	3	6
26	2	2	4
27	2	2	4
28	2	2	4
29	3	3	6
30	2	2	4
31	2	2	4
32	2	2	4
33	3	3	6
34	3	3	6
35	2	3	5
36	3	3	6
37	2	3	5
38	2	3	5
39	3	3	6
40	3	3	6
41	3	2	5
42	2	3	5
43	2	3	5
44	2	2	4
45	3	3	6
46	3	3	6
47	3	3	6
48	2	2	4
49	3	3	6
50	2	2	4
Jumlah			260

Sumber: Penerbit-Percetakan PUSTAKA PELAJAR, Yogyakarta

Dari hasil deskripsi data, maka dapat diketahui bahwa persepsi karyawan mengenai kompensasi tidak boleh bersifat statis di Perusahaan Penerbit-Percetakan PUSTAKA PELAJAR adalah layak.

e. **Persepsi Karyawan Mengenai Komposisi Dari Pemberian Kompensasi Harus Diperhatikan**

Untuk persepsi secara keseluruhan, bobotnya akan berkisar antara 200 (bila pada semua pernyataan semua responden menjawab sangat tidak layak) dan 800 (bila pada semua pernyataan semua responden menjawab sangat layak). Nilai persepsi diukur dengan menggunakan interval sebagai berikut:

200 - 350 : Persepsi responden sangat tidak layak

351 - 501 : Persepsi responden tidak layak

502 - 652 : Persepsi responden layak

653 - 803 : Persepsi responden sangat layak

Tabel 5.9

Persepsi Karyawan Mengenai Komposisi Dari Pemberian Kompensasi Harus Diperhatikan

Responden	Pertanyaan				Total
	22	23	24	25	
1	3	4	4	4	15
2	3	4	4	4	15
3	3	4	4	4	15
4	3	3	4	4	14
5	3	4	4	4	15
6	3	4	4	4	15
7	3	4	4	4	15
8	3	3	4	4	14
9	3	3	4	4	14
10	3	3	4	4	14
11	3	4	4	4	15
12	3	4	4	4	15
13	3	3	4	4	14
14	3	3	4	4	14
15	3	3	4	4	14
16	3	3	4	4	14

17	3	3	4	4	14
18	3	3	4	4	14
19	3	3	4	4	14
20	3	4	4	4	15
21	3	3	4	4	14
22	3	4	4	4	15
23	3	4	4	4	15
24	3	4	4	4	15
25	3	4	4	4	15
26	3	3	4	4	14
27	3	3	4	4	14
28	3	3	4	4	14
29	3	3	4	4	14
30	3	3	4	4	14
31	3	3	4	4	14
32	3	3	4	4	14
33	3	4	4	4	15
34	3	4	4	4	15
35	3	4	4	4	15
36	3	3	4	4	14
37	3	4	4	4	15
38	3	3	4	4	14
39	3	4	4	4	15
40	3	3	4	4	14
41	3	3	4	4	14
42	3	3	4	4	14
43	3	3	4	4	14
44	3	3	4	4	14
45	3	4	4	4	15
46	3	4	4	4	15
47	3	4	4	4	15
48	3	4	4	4	15
49	3	4	4	4	15
50	3	4	4	4	15
Jumlah					724

Sumber: Penerbit-Percetakan PUSTAKA PELAJAR, Yogyakarta

Dari hasil deskripsi data, maka dapat diketahui bahwa persepsi karyawan mengenai komposisi dari pemberian kompensasi harus diperhatikan di Perusahaan Penerbit-Percetakan PUSTAKA PELAJAR adalah sangat layak.

Tabel 5.10

Rekapitulasi Persepsi Karyawan Mengenai Kelayakan Kompensasi

No	Aspek	Total Skor	Kualifikasi
1	Kemampuan memenuhi kebutuhan minimal karyawan	1345	Layak
2	Kemampuan memberikan kompensasi yang adil	815	Layak
3	Kemampuan kompensasi untuk mengikat karyawan	762	Layak
4	Kemampuan untuk mengatur komposisi dari pemberian kompensasi	724	Sangat Layak
5	Kemampuan dalam memberikan kompensasi yang tidak bersifat statis	260	Layak

B. Analisis Pengaruh antara Pengalaman Kerja dan Kompensasi yang diberikan Perusahaan dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Untuk memperjelas data yang diperoleh pengalaman kerja, kompensasi dan produktivitas kerja karyawan Penerbit-Percetakan PUSTAKA PELAJAR Yogyakarta bagian produksi disajikan sebagai berikut:

1. Pengalaman Kerja Karyawan

Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan, maka berikut ini disajikan tabel distribusi frekuensi tentang pengalaman kerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 5.11

Distribusi Frekuensi Pengalaman Kerja Karyawan

No	Pengalaman Kerja (dalam bulan)	Frekuensi	Persentase
1	3 - 20	6	12%
2	21 - 38	31	62%
3	39 - 56	8	16%
4	57 - 74	5	10%
	Jumlah	50	100%

Sumber: Data Perusahaan PUSTAKA PELAJAR, Yogyakarta

Berdasarkan total distribusi frekuensi, maka dapat diketahui bahwa pengalaman kerja karyawan antara 3 - 20 bulan berjumlah 6 orang atau sebesar 12%, pengalaman kerja karyawan antara 21 - 38 bulan berjumlah 31 orang atau sebesar 62%, pengalaman kerja karyawan antara 39 - 56 bulan berjumlah 8 orang atau sebesar 16%, pengalaman kerja karyawan antara 57 - 74 bulan berjumlah 5 orang atau sebesar 10%.

2. Kompensasi Karyawan

Karyawan di PUSTAKA PELAJAR mempunyai produktivitas kerja dan pengalaman kerja yang berbeda-beda, maka upah yang diterima masing-masing karyawan berbeda pula. Untuk mengetahui banyaknya upah yang diterima karyawan selama satu bulan kerja (208 jam) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.12

Distribusi Frekuensi Kompensasi Karyawan

No	Kompensasi (dalam rupiah)	Frekuensi	Persentase
1	210.000 - 239.900	2	4%
2	240.000 - 269.900	35	70%
3	270.000 - 299.900	11	22%
4	300.000 - 329.900	2	4%
	Jumlah	50	100%

Sumber: Data Perusahaan PUSTAKA PELAJAR, Yogyakarta

Berdasarkan total distribusi frekuensi, maka dapat diketahui bahwa kompensasi karyawan antara Rp 210.000 - Rp 239.900 berjumlah 2 orang atau sebesar 4%, kompensasi karyawan antara Rp 240.000 - Rp 269.900 berjumlah 35 orang atau sebesar 70%, kompensasi karyawan antara Rp 270.000 - Rp 299.900 berjumlah 11 orang atau sebesar 22%, kompensasi karyawan antara Rp 300.000 - Rp 329.900 berjumlah 2 orang atau sebesar 4%.

3. Produktivitas Kerja Karyawan

Yang dimaksud dengan produktivitas kerja karyawan disini adalah hasil kerja karyawan dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Produktivitas kerja karyawan diukur berdasarkan banyaknya kateren perhari. Kateren adalah kumpulan dari beberapa lembar halaman buku, biasanya 8 lembar (tiap 1 lembar ada 4 nomor halaman berarti dalam 1 kateren terdiri atas 32 halaman buku) dari tiap-tiap kateren ini digabung secara berurutan hingga menjadi halaman-halaman buku yang lengkap. Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan, maka berikut ini disajikan tabel distribusi frekuensi tentang produktivitas kerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 5.13

Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja Karyawan

No	Produktivitas Kerja (dalam kateren)	Frekuensi	Persentase
1	1.000 - 8.999	23	46%
2	9.000 - 16.999	25	50%
3	17.000 - 24.999	0	0%
4	25.000 - 32.999	0	0%
5	33.000 - 40.999	2	4%
	Jumlah	50	100%

Sumber: Data Perusahaan PUSTAKA PELAJAR, Yogyakarta

Berdasarkan total distribusi frekuensi, maka dapat diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan antara 1.000 - 8.999 kateren berjumlah 23 orang atau sebesar 46%.

Produktivitas kerja karyawan antara 9.000 - 16.999 kateren berjumlah 25 orang atau sebesar 50%.



Produktivitas kerja karyawan antara 17.000 - 24.999 katenen berjumlah 0 orang atau sebesar 0%, produktivitas kerja karyawan antara 25.000 - 32.999 katenen berjumlah 0 orang atau sebesar 0%, produktivitas kerja karyawan antara 33.000 - 40.999 katenen berjumlah 2 orang atau 4%.

Ada pengaruh positif antara pengalaman kerja dan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan. Untuk pengujian ini penulis mempergunakan metode regresi linier berganda. Rumus: $Y' = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2$

Keterangan:

X_1 = Pengalaman Kerja Karyawan

X_2 = Kompensasi Karyawan

Y' = Nilai dependent variabel yang diramalkan

Perhitungan:

$$\begin{aligned} \sum x_1^2 &= \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n} \\ &= 63.811.800 - \frac{(52.200)^2}{50} \\ &= 63.811.800 - \frac{2.724.840.000}{50} \\ &= 63.811.800 - 54.496.800 \\ &= 9.315.000 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
\sum x_2^2 &= \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n} \\
&= 3.900.080.000 - \frac{(440.900)^2}{50} \\
&= 3.900.080.000 - \frac{194.392.810.000}{50} \\
&= 3.900.080.000 - 3.887.856.200 \\
&= 12.223.800
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
\sum y^2 &= \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \\
&= 5.622.952 - \frac{(15.196)^2}{50} \\
&= 5.622.952 - \frac{230.918.416}{50} \\
&= 5.622.952 - 4.618.368,32 \\
&= 1.004.583,68
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
\sum x_1 y &= \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n} \\
&= 18.903.600 - \frac{(52.200)(15.196)}{50} \\
&= 18.903.600 - \frac{793.231.200}{50} \\
&= 18.903.600 - 15.864.624 \\
&= 3.038.976
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
\sum x_2 y &= \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n} \\
&= 137.495.550 - \frac{(440.900)(15.196)}{50} \\
&= 137.495.550 - \frac{6.699.916.400}{50} \\
&= 137.495.550 - 133.998.328 \\
&= 3.497.222
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
\sum x_1 x_2 &= \sum X_1 X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{n} \\
&= 470.898.000 - \frac{(52.200)(440.900)}{50} \\
&= 470.898.000 - \frac{23.014.980.000}{50} \\
&= 470.898.000 - 460.299.600 \\
&= 10.598.400
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
\bar{y} &= \frac{\sum Y}{n} \\
&= \frac{15.196}{50} \\
&= 303,92
\end{aligned}$$

$$\bar{X}_1 = \frac{\sum X_1}{n}$$

$$= \frac{52.200}{50}$$

$$= 1044$$

$$\bar{X}_2 = \frac{\sum X_2}{n}$$

$$= \frac{440.900}{50}$$

$$= 8818$$

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$= \frac{(12.223.800)(3.038.976) - (10.598.400)(3.4497.222)}{(9.315.000)(12.223.800) - (10.598.400)^2}$$

$$= \frac{(37.147.834.000.000) - (37.064.957.000.000)}{(113.864.690.000.000) - (112.326.080.000.000)}$$

$$= \frac{82.877.000.000}{1538.610.000.000}$$

$$= 0,053865$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$= \frac{(9.315.000)(3.497.222) - (10.598.400)(3.038.976)}{(9.315.000)(12.223.800) - (10.598.400)^2}$$

$$= \frac{(32.576.622.000.000) - (32.208.283.000.000)}{(113.864.690.000.000) - (112.326.080.000.000)}$$

$$= \frac{368.339.000.000}{1538.610.000.000}$$

$$= 0,239397$$

$$b_0 = \bar{Y} - b_1 \bar{X}_1 - b_2 \bar{X}_2$$

$$= 303,92 - (0,053865)(1044) - (0,239397)(8818)$$

$$= 303,92 - 56,23506 - 2111,002746$$

$$= -1863,3178$$

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$= (-1863,3178) + (0,053865)X_1 + (0,239397)X_2$$

$$= -1863,3178 + 0,053865X_1 + 0,239397X_2$$

$$Se =$$

$$\sqrt{\frac{5.622.952 - (-1863,3178 \times 15.196) - (0,053865 \times 18.903.600) - (0,239397 \times 137.495.550)}{50 - 3}}$$

$$Se = \sqrt{\frac{5.622.952 - (-28.314.977,29) - (1.018.242,414) - (32.916.022,18)}{47}}$$

$$Se = \sqrt{\frac{5.622.952 + 28.314.977,29 - 1.018.242,414 - 32.916.022,18}{47}}$$

$$Se = \sqrt{\frac{3664,696}{47}}$$

$$Se = \sqrt{77,9723}$$

$$Se = 8,83019$$

$$\begin{aligned}
 R^2 &= \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2} \\
 &= \frac{(0,053865)(3.038.976) + (0,239397)(3.497.222)}{1004.583,68} \\
 &= \frac{163.694,4422 + 837.224,4551}{1004.583,68} \\
 &= \frac{1000.918,897}{1004.583,68} \\
 &= 0,99635
 \end{aligned}$$

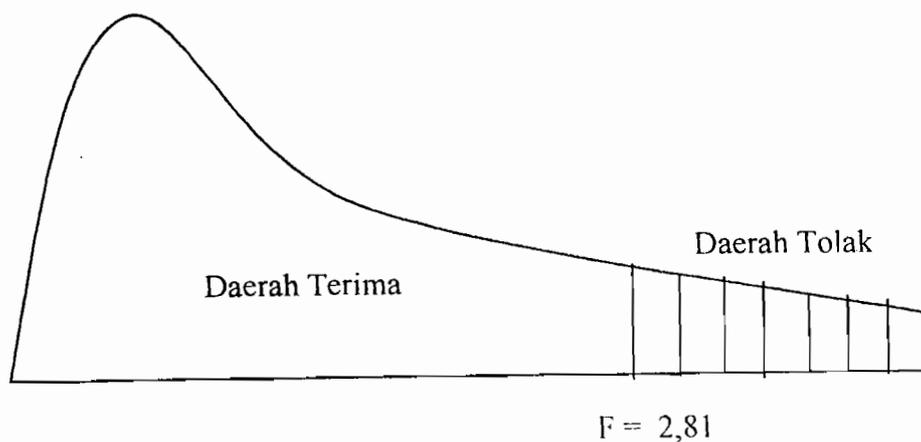
$$\begin{aligned}
 R &= \sqrt{0,99635} \\
 &= 0,99817
 \end{aligned}$$

Setelah nilai R diketahui 0,99817 maka penulis akan melakukan pengujian untuk membuktikan apakah hasil perhitungan regresi berganda yang dilakukan benar-benar terjadi atau hanya merupakan kebetulan saja. Adapun dalam pengujian ini akan dipergunakan taraf signifikansi 5% dengan pengujian mempergunakan tabel F. Rumus yang dipergunakan adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 F &= \frac{\frac{R^2}{k-1}}{\frac{(1-R^2)}{n-k}} \\
 &= \frac{\frac{0,99635}{3-1}}{\frac{(1-0,99635)}{50-3}}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 & \frac{0,99635}{2} \\
 = & \frac{0,00365}{47} \\
 & \frac{0,498175}{0,00007766} \\
 = & 6414,821015
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan maka dapat diperoleh F_{hitung} sebesar 6414,82. Sedangkan F_{tabel} menunjukkan 2,81 sehingga menggunakan uji satu sisi karena F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja dan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan. F_{hitung} dan F_{tabel} dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 5.1 Daerah Penolakan H_0

Untuk mengetahui pengaruh antara pengalaman dengan produktivitas kerja karyawan menggunakan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y' = a + bX_1$

Keterangan: Y' = Nilai dependent variabel yang diramalkan

X_1 = Pengalaman Kerja Karyawan

a = Konstan

b = Koefisien arah regresi

Perhitungan:

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\sum X_1}{n} \\ &= \frac{52.200}{50} \\ &= 1044\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\bar{Y} &= \frac{\sum Y}{n} \\ &= \frac{15.196}{50} \\ &= 303,92\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}b &= \frac{\sum X_1 Y - n \bar{X} \bar{Y}}{\sum X_1^2 - n \bar{X}^2} \\ &= \frac{18.903.600 - 50(1044)(303,92)}{63.811.800 - 50(1044)^2} \\ &= \frac{18.903.600 - 15.864.624}{63.811.800 - 54.496.800} \\ &= \frac{3.038.976}{9.315.000} \\ &= 0,326\end{aligned}$$

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

$$= 303,92 - (0,326)(1044)$$

$$= -36,42$$

$$Y' = a + bX$$

$$= -36,42 + 0,326X$$

$$Se = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - a\sum Y - b\sum X_1Y}{n-2}}$$

$$= \sqrt{\frac{5.622.952 - (-36,42)(15.196) - (0,326)(18.903.600)}{50-2}}$$

$$= \sqrt{\frac{5.622.952 + 553.438,32 - 6.162.573,6}{48}}$$

$$= \sqrt{\frac{13.816,72}{48}}$$

$$= \sqrt{287,85}$$

$$= 16,97$$

$$Sb = \frac{Se}{\sqrt{\sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n}}}$$

$$= \frac{16,97}{\sqrt{63.811.800 - \frac{(52.200)^2}{50}}}$$

$$= \frac{16,97}{\sqrt{63.811.800 - 54.496.800}}$$

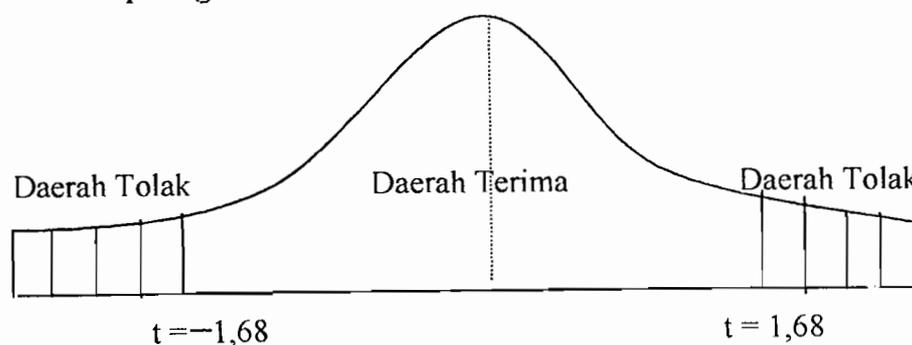
$$= \frac{16,97}{\sqrt{9.315.000}}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{16,97}{3052,05} \\
&= 0,006 \\
r^2 &= \frac{a \sum Y + b \sum X_1 Y - n \bar{Y}^2}{\sum Y^2 - n \bar{Y}^2} \\
&= \frac{(-36,42)(15.196) + (0,326)(18.903.600) - (50)(303,92)^2}{5.622.952 - 50(303,92)^2} \\
&= \frac{-553.438,32 + 6.162.573,6 - 4.618.368,32}{5.622.952 - 4.618.368,32} \\
&= \frac{990.766,96}{1.004.583,68} \\
&= 0,986 \\
r &= \sqrt{r^2} \\
&= \sqrt{0,986} \\
&= 0,99
\end{aligned}$$

Setelah nilai r diketahui 0,9931 maka penulis akan melakukan pengujian untuk membuktikan apakah hasil perhitungan regresi linier sederhana yang dilakukan benar-benar terjadi atau hanya merupakan kebetulan saja. Adapun dalam pengujian ini akan dipergunakan taraf signifikansi 5% dengan pengujian mempergunakan tabel t . Rumus yang dipergunakan adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{b}{Sb} \\
 &= \frac{0,326}{0,006} \\
 &= 54,33
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan maka dapat diperoleh t_{hitung} sebesar 54,33. Sedangkan t_{tabel} menunjukkan $\pm 1,68$ sehingga menggunakan uji dua sisi. Berdasarkan perhitungan di atas, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} dengan demikian ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Artinya semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 5.2 Daerah Penolakan H_0

Untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan menggunakan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = a + bX_2$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

X_2 = Kompensasi

a = Konstan

b = Koefisien arah regresi

Perhitungan:

$$\bar{X} = \frac{\sum X_2}{n}$$

$$= \frac{440.900}{50}$$

$$= 8.818$$

$$\bar{Y} = \frac{\sum Y}{n}$$

$$= \frac{15.196}{50}$$

$$= 303,92$$

$$b = \frac{\sum X_2 Y - n \bar{X} \bar{Y}}{\sum X_2^2 - n \bar{X}^2}$$

$$= \frac{137.495.550 - 50(8.818)(303,92)}{3.900.080.000 - 50(8.818)^2}$$

$$= \frac{137.495.550 - 133.998.328}{3.900.080.000 - 3.887.856.200}$$

$$= \frac{3.497.222}{12.223.800}$$

$$= 0,286$$

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

$$= 303,92 - (0,286)(8.818)$$

$$= 303,92 - 2521,95$$

$$= -2.218,03$$

$$Y' = a + bX$$

$$= -2.218,03 + 0,286X$$

$$Se = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - a \sum Y - b \sum X_2 Y}{n - 2}}$$

$$= \sqrt{\frac{5.622.952 - (-2.218,03)(15.196) - 0,286(137.495.550)}{50 - 2}}$$

$$= \sqrt{\frac{5.622.952 + 33.705.183,88 - 39.323.727,3}{48}}$$

$$= \sqrt{\frac{4.408,58}{48}}$$

$$= \sqrt{91,85}$$

$$= 9,58$$

$$Sb = \frac{Se}{\sqrt{\sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n}}}$$

$$= \frac{9,58}{\sqrt{3.900.080.000 - \frac{(440.900)^2}{50}}}$$

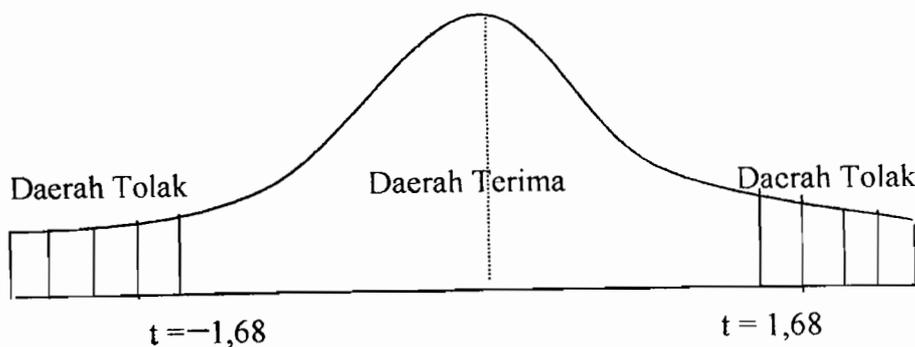
$$= \frac{9,58}{\sqrt{3.900.080.000 - 3.887.856.200}}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{9,58}{\sqrt{12.223.800}} \\
&= \frac{9,58}{3.496,26} \\
&= 0,003 \\
r^2 &= \frac{a \sum Y + b \sum X_2 Y - n \bar{Y}^2}{\sum Y^2 - n \bar{Y}^2} \\
&= \frac{(-2.218,03)(15.196) + (0,286)(137.495.550) - 50(303,92)^2}{5.622.952 - 50(303,92)^2} \\
&= \frac{-33.705.183,88 + 39.323.727,3 - 4.618.368,32}{5.622.952 - 4.618.368,32} \\
&= \frac{1.000.175}{1.004.583,68} \\
&= 0,7956 \\
r &= \sqrt{r^2} \\
&= \sqrt{0,7956} \\
&= 0,092
\end{aligned}$$

Setelah nilai r diketahui 0,092 maka penulis akan melakukan pengujian untuk membuktikan apakah hasil perhitungan regresi linier sederhana yang dilakukan benar-benar terjadi atau hanya merupakan kebetulan saja. Adapun dalam pengujian ini akan dipergunakan taraf signifikansi 5% dengan pengujian mempergunakan tabel t . Rumus yang dipergunakan adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{b}{Sb} \\
 &= \frac{0,286}{0,003} \\
 &= 95,33
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan maka dapat diperoleh t_{hitung} sebesar 95,33. Sedangkan t_{tabel} menunjukkan $\pm 1,68$ sehingga menggunakan uji dua sisi. Berdasarkan perhitungan di atas, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} dengan demikian ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan. Artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 5.3 Daerah Penolakan H_0

C. Pembahasan

Hasil analisis data dengan cara persentase dan persepsi karyawan mengenai kelayakan kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Analisis Kelayakan Upah

a. Analisis Persentase

- 1) Sebagian besar responden belum menikah, yaitu sebanyak 28 orang atau 56%.
- 2) Tingkat pendidikan responden sebagian besar adalah SMTA yaitu sebanyak 40 responden atau 80%.
- 3) Sebanyak 88% dari jumlah responden adalah berumur 20-25 tahun.
- 4) Hasil kerja responden sebagian besar adalah 2000-3599 yaitu sebanyak 27 responden atau 54%.

b. Persepsi Karyawan Mengenai Kelayakan Kompensasi

Persepsi karyawan positif terhadap kelayakan kompensasi di PUSTAKA PELAJAR.

- 1) Persepsi karyawan mengenai kompensasi dapat memenuhi kebutuhan minimal karyawan adalah layak.
- 2) Persepsi karyawan mengenai kompensasi harus adil adalah layak.
- 3) Persepsi karyawan mengenai kompensasi harus dapat mengikat adalah layak.
- 4) Persepsi karyawan mengenai komposisi dari pemberian kompensasi harus diperhatikan adalah sangat layak.
- 5) Persepsi karyawan mengenai kompensasi tidak boleh bersifat statis adalah layak.

2. Analisis Pengaruh antara Pengalaman Kerja dan Kompensasi yang diberikan Perusahaan dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Dari analisis regresi linear berganda diketahui nilai R sebesar 0,99817. Dengan demikian menunjukkan adanya pengaruh antara pengalaman kerja dan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan. Untuk membuktikan apakah H_0 dapat diterima atau ditolak digunakan statistik uji F dengan taraf 5%. Dari hasil pengujian ini diperoleh nilai F_{hitung} (6414,82) lebih besar daripada F_{tabel} (2,81). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa pengalaman kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Untuk mengetahui pengaruh antara pengalaman kerja dan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan secara sendiri-sendiri digunakan rumus regresi linier sederhana sebagai berikut:

1. Pengaruh antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja karyawan

Dari analisis regresi linier sederhana diketahui nilai r sebesar 0,99. Dengan demikian menunjukkan adanya pengaruh antara pengalaman kerja dan produktivitas kerja karyawan. Untuk membuktikan apakah H_0 diterima atau ditolak digunakan statistik uji t dengan taraf 5%. Dari hasil pengujian ini diperoleh nilai t_{hitung} (54,33) lebih besar daripada t_{tabel} (1,68). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh antara kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan

Dari analisis regresi linier sederhana diketahui nilai r sebesar 0,092. Dengan demikian menunjukkan adanya pengaruh antara kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan. Untuk membuktikan apakah H_0 dapat diterima atau ditolak digunakan statistik uji t dengan taraf 5%. Dari hasil pengujian ini diperoleh nilai t_{hitung} (95,33) lebih besar daripada t_{tabel} (1,68). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan, menurut persepsi karyawan, sudah layak, hal ini terbukti dari rekapitulasi persepsi karyawan mengenai kelayakan kompensasi, yaitu:
 - Persepsi karyawan mengenai kompensasi dapat memenuhi kebutuhan minimal karyawan adalah layak.
 - Persepsi karyawan mengenai kompensasi harus adil adalah layak.
 - Persepsi karyawan mengenai kompensasi harus dapat mengikat adalah layak.
 - Persepsi karyawan mengenai komposisi dari pemberian kompensasi harus diperhatikan adalah sangat layak.
 - Persepsi karyawan mengenai kompensasi tidak boleh bersifat statis adalah layak.
2. Dari hasil analisis antara pengalaman kerja dan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan ternyata ada pengaruh yang positif. Hal ini terbukti dari hasil regresi linier berganda R yang menunjukkan angka 0,99817. Selain R, hasil regresi linier berganda F_{hitung} (6414,82) lebih besar daripada F_{tabel} (2,81) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh positif antara pengalaman kerja dan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Dari hasil analisis antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja karyawan ternyata ada pengaruh yang positif. Hal ini terbukti dari hasil regresi linier sederhana, nilai r menunjukkan angka 0,99. Selain r , hasil regresi linier sederhana, nilai t_{hitung} (54,33) lebih besar daripada t_{tabel} (1,68) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh yang positif antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja karyawan.
4. Dari hasil analisis antara kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan ternyata ada pengaruh yang positif. Hal ini terbukti dari hasil analisis regresi linier sederhana, nilai r menunjukkan angka 0,092. Dari uji signifikan diperoleh t_{hitung} (95,33) lebih besar daripada t_{tabel} (1,68) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh positif antara kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah penulis buat, maka penulis mencoba memberikan saran yang sekiranya dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi Penerbit-Percetakan PUSTAKA PELAJAR di dalam meningkatkan hasil kerja para karyawannya. Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Karyawan yang sudah bekerja di perusahaan ini hendaknya tetap dipertahankan, karena mereka sudah lebih berpengalaman di bidang pekerjaannya (dapat dilihat pada data karyawan), sehingga produktivitas kerja mereka pun akan terus meningkat. Untuk mempertahankan karyawan agar betah bekerja di perusahaan dapat ditempuh dengan jalan memberikan gaji yang cukup, kesejahteraan, perhatian, fasilitas yang dibutuhkan karyawan dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

2. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sudah layak dan sebaiknya dipertahankan.
3. Untuk menjaga agar produktivitas kerja karyawan tetap tinggi alangkah baiknya jika pihak perusahaan memberikan peningkatan kompensasi kepada karyawan.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini dirasakan penulis masih banyak menemui kekurangan dan kelemahan, Adapun kelemahan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menjawab permasalahan pertama menggunakan kuesioner dengan meneliti seluruh karyawan yang bekerja dengan tidak menggunakan mesin atau komputer sebanyak 50 responden. Dari 50 karyawan tersebut, ada 2 karyawan yang mempunyai pengalaman kerja 8 tahun sedangkan 48 karyawan lainnya mempunyai pengalaman kerja antara 3 bulan sampai dengan 3 tahun. Dengan adanya 2 karyawan yang memiliki perbedaan pengalaman kerja yang terlalu besar ini dimungkinkan terjadinya bias data karena sangat heterogen sehingga hasil analisis kurang sepenuhnya dapat diandalkan sebagai masukan dalam pengambilan keputusan.
2. Peneliti tidak bisa melacak kebenaran data yang diperoleh dari responden, apabila responden dalam menjawab kuesioner tidak secara jujur, maka hasil ini tentu tidak berlaku secara penuh.
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja bermacam-macam seperti tingkat pendidikan, motivasi, umur, pengalaman kerja dan kompensasi. Tetapi dalam penelitian ini hanya dibatasi pada pengalaman kerja dan kompensasi tanpa memperhatikan faktor-faktor lain, sehingga dirasa pengukuran ini masih kurang kecermatannya dibandingkan kalau seluruh faktor tersebut diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Garry, 1986, *Manajemen Personalia*, Edisi III, Jakarta: Erlangga.
- Flippo, Edwin B, 1992, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Erlangga.
- Hadi, Sutrisno, 1986, *Kapita Selekta Psikologi*, Yogyakarta: IKIP.
- Handoko, Hani, 1984, *-Manajemen*, Yogyakarta: BPFE UGM.
- 1993, *-Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE UGM.
- Ivancevich, John M, 1994. *Human Resource Management*. 6th Edition, Richard D. Irwin, Inc.
- Kartosapoetra, 1988, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta: PT Bina Aksara.
- Manullang, 1981, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo, 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE UGM.
- Nitisemito, Alek S, 1992, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan, 1982, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE UGM.
- Ravianto, J, 1985, *Produktivitas dan Pengukuran*, Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Simanjuntak, Payaman J, 1985, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: FE UII.
- Sudarsono, J, 1994, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, Jakarta: Erlangga.

LAMPIRAN

Lampiran 1:**PEDOMAN WAWANCARA****A. Sejarah Berdirinya Perusahaan**

1. Kapanakah perusahaan ini didirikan, dimana?
2. Siapa pemimpin atau pendiri perusahaan?
3. Apa latar belakang pendirian perusahaan?
4. Mengapa memilih lokasi yang ditempati sekarang ini?
5. Tahun berapa mulai berproduksi?
6. Bagaimana status perusahaan?

B. Struktur Organisasi.

1. Bagaimana struktur organisasi perusahaan ini?
2. Bagaimana tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian dalam struktur organisasi?

C. Proses Produksi.

1. Bahan baku apa sajakah yang dipakai dalam proses produksi?
2. Peralatan apa sajakah yang dipakai dalam proses produksi?
3. Bagaimana proses produksi?
4. Macam-macam produk apa sajakah yang dihasilkan?

D. Pemasaran.

1. Dimana produk dipasarkan?
2. Siapa konsumen utamanya?
3. Bagaimana saluran distribusinya?
4. Bagaimana kegiatan promosi dari perusahaan?

5. Bagaimana pembayarannya?

E. Personalia.

1. Berapa jumlah karyawan yang bekerja pada perusahaan?
2. Syarat-syarat apa saja yang diperlukan untuk menjadi pegawai perusahaan?
3. Bagaimana memperoleh karyawan yang dibutuhkan?
4. Bagaimana cara meningkatkan produktivitas karyawan di perusahaan ini?

F. Administrasi.

1. Bagaimana sistem pengupahan yang dipakai oleh perusahaan?
2. Sudah layakkah besarnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan menurut persepsi karyawan?
3. Berapakah tarif upah karyawan per hari?

G. Fasilitas-fasilitas.

1. Tunjangan-tunjangan apa saja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan?
2. Fasilitas-fasilitas apa saja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan?

H. Keuangan dan Akuntansi.

1. Darimana saja modal perusahaan diperoleh?
2. Bagaimana struktur modal perusahaan?
3. Apakah ada pemisahan antara modal sendiri dengan modal dari luar perusahaan?
4. Bagaimana sistem pembukuan di perusahaan?
5. Kapan laporan keuangan dibuat?



Lampiran 2:**PEDOMAN OBSERVASI DOKUMEN**

Melakukan pengumpulan data perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti berupa?

1. Daftar masa kerja karyawan.
2. Daftar upah karyawan.
3. Daftar produktivitas karyawan.

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.

Karyawan Perusahaan Penerbit-Percetakan

PUSTAKA PELAJAR

Yogyakarta

Dengan hormat,

Dalam rangka melengkapi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, saya bermaksud untuk mengadakan penelitian dengan judul “PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PERSEPSI TENTANG KELAYAKAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN”.

Melalui kuesioner ini, dengan kerendahan hati saya mohon kepada Bapak, Ibu, Saudara, Saudari berkenan meluangkan waktu guna memberikan pendapat dan tanggapan terhadap semua pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner ini sebagai penunjang dalam penelitian ini. Kami mohon kesediaan Bapak, Ibu, Saudara, Saudari untuk mengisi semua pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner ini dengan ikhlas dan jujur, hal ini akan sangat berarti bagi saya yang pada akhirnya akan memperlancar penelitian ini. Akhirnya dengan segala kerendahan hati saya mengucapkan terima kasih atas perhatian Bapak, Ibu, Saudara, Saudari terhadap penelitian saya ini.

Mengetahui,

Hormat saya,

Pimpinan Perusahaan

Christina Sri Wijayanti

Lampiran 3:**KUESIONER****A. Karakteristik Responden.**

Dibawah ini ada 8 pertanyaan, Anda dimohon untuk mengisi pertanyaan-pertanyaan di bawah ini.

1. Nama :
2. Jenis pekerjaan Anda :
3. Status pernikahan Anda :
4. Jenjang pendidikan terakhir yang Anda selesaikan :
5. Berapa umur Anda sekarang : tahun
6. Sudah berapa lama Anda bekerja pada perusahaan : tahun
7. Berapakah hasil kerja Anda per hari : kateren

B. Data Sikap Responden.

Di bawah ini ada 25 pertanyaan, Anda dimohon untuk memilih salah satu di antara 4 pilihan jawaban yang telah disediakan. Adapun caranya adalah dengan memberi tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.

1. Berapa penghasilan Anda selama sebulan?
 - a. Kurang dari Rp 99.900.
 - b. Rp 100.000 sampai dengan Rp 299.950.
 - c. Rp 300.000 sampai dengan Rp 599.950.
 - d. Lebih dari Rp 600.000.

2. Berapa kali dalam sehari Anda dan Keluarga dapat makan?
 - a. 1 kali dalam sehari.
 - b. 2 kali dalam sehari.
 - c. 3 kali dalam sehari.
 - d. Setiap kali ingin makan.
3. Menu apa yang biasa Anda dan Keluarga makan?
 - a. Nasi + Sayur.
 - b. Nasi + Sayur + Lauk.
 - c. Nasi + Sayur + Lauk + Buah.
 - d. Nasi + Sayur + Lauk + Buah + Susu.
4. Berapa kali dalam setahun Anda dan Keluarga dapat membeli pakaian (Kemeja, kaos, rok, celana panjang, celana pendek)?
 - a. Paling banyak dua kali dalam setahun.
 - b. 3 kali sampai dengan 4 kali dalam setahun.
 - c. Lebih dari 4 kali dalam setahun.
 - d. Setiap kali ada model baru.
5. Dalam memilih pakaian yang akan dibeli, biasanya Anda dan Keluarga membeli pakaian dengan harga?
 - a. Kurang dari Rp 29.900.
 - b. Rp 30.000 sampai dengan Rp 49.900.
 - c. Rp 50.000 sampai dengan Rp 69.900.
 - d. Lebih dari Rp 70.000.

6. Se jauh mana upah yang Anda terima sudah dapat memenuhi kebutuhan akan tempat tinggal Anda dan Keluarga?
 - a. Sangat kurang layak untuk ditempati.
 - b. Kurang layak untuk ditempati.
 - c. Cukup layak untuk ditempati.
 - d. Sangat layak untuk ditempati.
7. Apakah rumah yang Anda dan Keluarga tempati saat ini milik sendiri atau sewa?
 - a. Sewa walaupun cuma kecil.
 - b. Sewa tetapi cukup besar.
 - c. Milik sendiri walaupun kecil.
 - d. Milik sendiri dan cukup besar.
8. Se jauh mana upah yang Anda terima sudah dapat memenuhi kebutuhan akan kesehatan Anda dan keluarga?
 - a. Sangat kurang terpenuhi.
 - b. Kurang terpenuhi.
 - c. Cukup terpenuhi.
 - d. Sangat terpenuhi
9. Se jauh mana upah yang Anda terima sudah dapat memenuhi pendidikan keluarga?
 - a. Sangat kurang terpenuhi.
 - b. Kurang terpenuhi.
 - c. Cukup terpenuhi.
 - d. Sangat terpenuhi.

10. Bagaimanakah perasaan Anda pada saat bekerja dengan situasi dan kondisi yang ada di perusahaan saat ini?
- Sangat kurang betah.
 - Kurang betah.
 - Cukup betah.
 - Sangat betah.
11. Apakah dalam bekerja Anda punya perasaan ketakutan sewaktu-waktu dipecat, apabila Anda berbuat kesalahan?
- Sangat ketakutan.
 - Ketakutan.
 - Tidak ketakutan.
 - Sangat tidak ketakutan.
12. Apakah Anda menginginkan hasil kerja Anda dihargai oleh pimpinan?
- Sangat tidak dihargai.
 - Tidak dihargai.
 - Cukup dihargai.
 - Sangat dihargai.
13. Apabila perusahaan lain menawarkan jenis pekerjaan yang sama dengan upah yang lebih tinggi atau fasilitas yang lebih baik dari perusahaan Anda bekerja saat ini, bagaimanakah sikap Anda dalam menanggapi?
- Sangat berminat.
 - Cukup berminat.
 - Kurang berminat.
 - Tidak berminat.

14. Apakah pimpinan Anda memberi kesempatan kepada Anda untuk menyampaikan perasaan, perhatian dan ide atau gagasan Anda selama bekerja di perusahaan?
- Tidak pernah.
 - Jarang.
 - Sering.
 - Selalu.
15. Apabila dibandingkan dengan pengorbanan yang telah Anda lakukan untuk perusahaan, apakah Anda merasa puas dengan upah yang Anda terima saat ini?
- Sangat kurang puas.
 - Kurang puas.
 - Puas.
 - Sangat puas.
16. Apakah dengan risiko yang Anda hadapi, perusahaan sudah sesuai dalam memberikan upah kepada Anda?
- Sangat kurang sesuai.
 - Kurang sesuai.
 - Sesuai.
 - Sangat sesuai.
17. Apakah perusahaan sudah sesuai dalam memberikan upah kepada Anda dengan beratnya pekerjaan Anda?
- Sangat kurang sesuai.
 - Kurang sesuai.
 - Sesuai.
 - Sangat sesuai.

18. Apakah perusahaan dalam memberikan upah kepada Anda sudah sesuai dengan ketrampilan dan pengalaman Anda?
- Sangat kurang sesuai.
 - Kurang sesuai.
 - Sesuai.
 - Sangat sesuai.
19. Apakah perusahaan memberi penghargaan kepada Anda yang telah bekerja lama?
- Sangat tidak pernah.
 - Tidak pernah.
 - Pernah.
 - Sangat pernah.
20. Apabila ada perbedaan upah sebelum krisis dan di saat krisis ekonomi, sejauh mana perubahan upah tersebut mempengaruhi Anda?
- Tidak ada perbedaan.
 - Perubahan tidak berarti bagi Anda.
 - Perubahan berarti bagi Anda.
 - Perubahan sangat berarti bagi Anda.
21. Sejauh mana kesesuaian antara upah yang diterima dalam rupiah yang sama sebelum krisis dan di saat krisis dengan nilai daya beli saat ini?
- Sangat kurang sesuai.
 - Kurang sesuai.
 - Sesuai.
 - Sangat sesuai.

22. Selain upah yang Anda terima dalam bentuk uang, apakah perusahaan juga memberikan tunjangan hari raya?
- Tidak pernah.
 - Kadang-kadang.
 - Pernah.
 - Setiap saat bersamaan dengan upah.
23. Apakah Anda ingin diikutsertakan dalam kegiatan informal perusahaan seperti rekreasi dan olahraga?
- Sangat tidak ingin.
 - Tidak ingin.
 - Cukup ingin.
 - Sangat ingin.
24. Apabila Anda sakit, misalnya sampai opname dirumah sakit, apakah ada perhatian dari pihak perusahaan?
- Sangat tidak perhatian.
 - Tidak perhatian.
 - Perhatian.
 - Sangat perhatian.
25. Selain upah yang Anda terima dalam bentuk uang, apakah perusahaan juga memberikan bonus atau uang makan?
- Tidak pernah.
 - Kadang-kadang.
 - Pernah.
 - Setiap saat bersamaan dengan upah.

DAFTAR KARYAWAN PENERBIT-PERCETAKAN

PUSTAKA PELAJAR

YOGYAKARTA

No	Tingkat Pendidikan	Status Pernikahan	Umur	Masa Kerja	Gaji	Produktivitas
1	SMTA	Belum Menikah	20	540	8.200	125
2	SMTA	Belum Menikah	22	1080	8.850	312
3	SMTA	Belum Menikah	21	900	8.600	250
4	SMTA	Menikah	22	1080	8.850	312
5	SMTA	Menikah	24	1440	9.300	437
6	SMTA	Menikah	24	1440	9.300	437
7	SMTP	Belum Menikah	20	720	8.450	187
8	SMTP	Belum Menikah	20	1080	8.850	312
9	SMTA	Menikah	24	720	8.450	187
10	SMTP	Menikah	24	1080	8.850	312
11	SMTA	Menikah	28	1800	9.700	562
12	SMTA	Menikah	28	1980	10.000	625
13	SMTA	Menikah	28	1980	10.000	625
14	SMTA	Belum Menikah	22	720	8.450	187
15	SMTA	Belum Menikah	22	720	8.450	187
16	SMTP	Menikah	24	900	8.600	250
17	SMTP	Belum Menikah	21	1620	9.450	500
18	SMTP	Menikah	25	1080	8.850	312
19	SMTA	Menikah	25	1800	9.700	562
20	SMTA	Menikah	24	540	8.200	125
21	SMTA	Belum Menikah	22	900	8.600	250
22	SMTA	Menikah	24	1080	8.850	312
23	SMTA	Menikah	24	1080	8.850	312
24	SMTP	Menikah	25	720	8.450	187
25	SMTP	Menikah	24	720	8.450	187
26	SMTP	Belum Menikah	20	1620	9.450	500

27	SMTP	Belum Menikah	21	1080	8.850	312
28	SMTA	Belum Menikah	22	900	8.600	250
29	SMTA	Belum Menikah	22	1080	8.850	312
30	SMTA	Belum Menikah	21	360	8.000	87
31	SMTA	Belum Menikah	21	90	7.950	62
32	SMTA	Belum Menikah	22	540	8.200	125
33	SMTA	Belum Menikah	23	900	8.600	250
34	SMTA	Belum Menikah	23	900	8.600	250
35	SMTA	Belum Menikah	21	1260	9.000	375
36	SMTP	Belum Menikah	23	720	8.450	187
37	SMTP	Menikah	25	1080	8.850	312
38	SMTA	Menikah	24	1080	8.850	312
39	SMTA	Menikah	24	1080	8.850	312
40	SMTA	Menikah	26	900	8.600	250
41	SMTA	Belum Menikah	23	90	7.900	62
42	SMTA	Belum Menikah	22	720	8.450	187
43	SMTA	Belum Menikah	22	1620	9.450	500
44	SMTA	Menikah	26	720	8.450	187
45	SMTA	Menikah	25	1440	9.300	437
46	SMTA	Belum Menikah	22	1440	9.300	437
47	SMTA	Belum Menikah	28	1800	9.700	562
48	SMTA	Belum Menikah	23	900	8.600	250
49	SMTA	Belum Menikah	23	1080	8.850	312
50	SMTA	Belum Menikah	23	1080	8.850	312

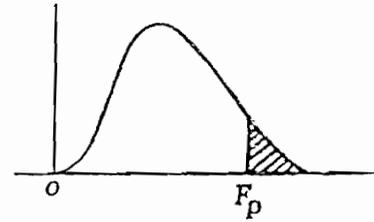
Daftar Data Untuk Menentukan Persamaan Regresi Berganda

X_1	X_2	Y	X_1^2	X_2^2	Y^2	$X_1 X_2$	$X_1 Y$	$X_2 Y$
540	8.200	125	291.600	67.240.000	15.625	4.428.000	67.500	1.025.000
1080	8.850	312	1.166.400	78.322.500	97.344	9.558.000	336.960	2.761.200
900	8.600	250	810.000	73.960.000	62.500	7.740.000	225.000	2.150.000
1080	8.850	312	1.166.400	78.322.500	97.344	9.558.000	336.960	2.761.200
1440	9.300	437	2.073.600	86.490.000	190.969	13.392.000	629.280	4.064.100
1440	9.300	437	2.073.600	86.490.000	190.969	13.392.000	629.280	4.064.100
720	8.450	187	518.400	71.402.500	34.969	6.084.000	134.640	1.580.150
1080	8.850	312	1.166.400	78.322.500	97.344	9.558.000	336.960	2.761.200
720	8.450	187	518.400	71.402.500	34.969	6.084.000	134.640	1.580.150
1080	8.850	312	1.166.400	78.322.500	97.344	9.558.000	336.960	2.761.200
1800	9.700	562	3.240.000	94.090.000	315.844	17.460.000	1.011.600	5.451.400
1980	10.000	625	3.920.400	100.000.000	390.625	19.800.000	1.237.500	6.250.000
1980	10.000	625	3.920.400	100.000.000	390.625	19.800.000	1.237.500	6.250.000
720	8.450	187	518.400	71.402.500	34.969	6.084.000	134.640	1.580.150
720	8.450	187	518.400	71.402.500	34.969	6.084.000	134.640	1.580.150
900	8.600	250	810.000	73.960.000	62.500	7.740.000	225.000	2.150.000
1620	9.450	500	2.624.400	89.302.500	250.000	15.309.000	810.000	4.725.000
1080	8.850	312	1.166.400	78.322.500	97.344	9.558.000	336.960	2.761.200
1809	9.700	562	3.240.000	94.090.000	315.844	17.460.000	1.011.600	5.451.400
540	8.200	125	291.600	67.240.000	15.625	4.428.000	67.500	1.025.000
900	8.600	250	810.000	73.960.000	62.500	7.740.000	225.000	2.150.000
1080	8.850	3212	1.166.400	78.322.500	97.344	9.558.000	336.960	21.761.200
1080	8.850	312	1.166.400	78.322.500	97.344	9.558.000	336.960	2.761.200
720	8.450	187	518.400	71.402.500	34.969	6.084.000	134.640	1.580.150
720	8.450	187	518.400	71.402.500	34.969	6.084.000	134.640	1.580.150
1620	9.450	500	2.624.400	89.302.500	250.000	15.309.000	810.000	4.725.000
1080	8.850	312	1.166.400	78.322.500	97.344	9.558.000	336.960	2.761.200
900	8.600	250	810.000	73.960.000	62.500	7.740.000	225.000	2.150.000
1080	8.850	312	1.166.400	78.322.500	97.344	9.558.000	336.960	2.761.200
360	8.000	87	129.600	64.000.000	7.569	2.880.000	31.320	696.000
90	7.950	62	8.100	63.202.500	3.844	715.500	5.580	492.900
540	8.200	125	291.600	67.240.000	15.625	4.428.000	67.500	1.025.000
900	8.600	250	810.000	73.960.000	62.500	7.740.000	225.000	2.150.000
900	8.600	250	810.000	73.960.000	62.500	7.740.000	225.000	2.150.000
1260	9.000	375	1.587.600	81.000.000	140.625	11.340.000	472.500	3.375.000
720	8.450	187	518.400	71.402.500	34.969	6.084.000	134.640	1.580.150
1080	8.850	312	1.166.400	78.322.500	97.344	9.558.000	336.960	2.761.200

X_1	X_2	Y	X_1^2	X_2^2	Y^2	$X_1 X_2$	$X_1 Y$	$X_2 Y$
1080	8.850	312	1.166.400	78.322.500	97.344	9.588.000	336.960	2.761.200
1080	8.850	312	1.116.400	78.322.500	97.344	9.558.000	336.960	2.761.200
900	8.600	250	810.000	73.960.000	62.500	7.740.000	225.000	2.150.000
90	7.950	62	8.100	63.202.500	3.844	715.500	5.580	492.900
720	8.450	187	518.400	71.402.500	34.969	6.084.000	134.640	1.580.150
1620	9.450	500	2.624.400	89.302.500	250.000	15.309.000	810.000	4.725.000
720	8.450	187	518.400	71.402.500	34.969	6.084.000	134.640	1.580.150
1440	9.300	437	2.073.600	86.490.000	190.969	13.392.000	629.280	4.064.100
1440	9.300	437	2.037.600	86.490.000	190.969	13.392.000	629.280	4.064.100
1800	9.700	562	3.240.000	94.090.000	315.844	17.460.000	1.011.600	5.451.400
900	8.600	250	810.000	73.960.000	62.500	7.740.000	225.000	2.150.000
1080	8.850	312	1.166.400	78.322.500	97.344	9.558.000	336.960	2.761.200
1080	8.850	312	1.166.400	78.322.500	97.344	9.558.000	336.960	2.761.200
$\Sigma=52.200$	$\Sigma=440.900$	$\Sigma=15.196$	$\Sigma=63.811.800$	$\Sigma=3.900.080.000$	$\Sigma=5.622.952$	$\Sigma=470.898.000$	$\Sigma=18.903.600$	$\Sigma=137.495.550$

DAFTAR I

Nilai Persentil
Untuk Distribusi F
(Bilangan Dalam Badan Daftar
Menyatakan F_p ; Baris Atas Untuk
 $p = 0,05$ dan Baris Bawah Untuk $p = 0,01$)



$V_2 =$ dk penyebut	$V_1 =$ dk pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
1	161 4052	206 4999	216 5403	225 5625	230 5764	234 5859	237 5928	239 5981	241 6022	242 6056	243 6082	244 6106	245 6142	246 6169	248 6208	249 6234	250 6258	251 6286	252 6302	253 6323	253 6334	254 6352	254 6361	254 6366
2	18,51 98,49	19,00 99,01	19,16 99,17	19,25 99,25	19,30 99,30	19,33 99,33	19,36 99,34	19,37 99,36	19,38 99,38	19,39 99,40	19,40 99,41	19,41 99,42	19,42 99,43	19,43 99,44	19,44 99,45	19,45 99,46	19,46 99,47	19,47 99,48	19,48 99,48	19,48 99,49	19,49 99,49	19,49 99,49	19,50 99,50	19,50 99,60
3	10,13 34,12	9,55 30,81	9,28 29,46	9,12 28,71	9,01 28,24	8,94 27,91	8,88 27,67	8,84 27,49	8,81 27,34	8,78 27,23	8,76 27,13	8,74 27,05	8,71 26,92	8,69 26,83	8,66 26,69	8,64 26,60	8,62 26,50	8,60 26,41	8,58 26,30	8,57 26,27	8,56 26,23	8,54 26,18	8,54 26,14	8,53 26,12
4	7,71 21,20	6,94 18,00	6,59 16,69	6,39 15,98	6,26 15,52	6,16 15,21	6,09 14,98	6,04 14,80	6,00 14,66	5,96 14,54	5,93 14,45	5,91 14,37	5,87 14,24	5,84 14,15	5,80 14,02	5,77 13,93	5,74 13,83	5,71 13,74	5,70 13,69	5,68 13,61	5,66 13,57	5,65 13,52	5,64 13,48	5,63 13,46
5	6,61 16,26	5,79 13,27	5,41 12,06	5,19 11,39	5,05 10,97	4,95 10,67	4,88 10,45	4,82 10,27	4,78 10,15	4,74 10,05	4,70 9,96	4,68 9,89	4,64 9,77	4,60 9,68	4,56 9,55	4,53 9,47	4,50 9,38	4,46 9,29	4,44 9,24	4,42 9,17	4,40 9,13	4,38 9,07	4,37 9,04	4,36 9,02
6	5,99 13,74	5,14 10,92	4,76 9,78	4,53 9,15	4,39 8,75	4,28 8,47	4,21 8,26	4,15 8,10	4,10 7,98	4,06 7,87	4,03 7,79	4,00 7,72	3,96 7,60	3,92 7,52	3,87 7,39	3,84 7,31	3,81 7,23	3,77 7,14	3,75 7,09	3,72 7,02	3,71 6,99	3,69 6,94	3,68 6,90	3,67 6,88
7	5,59 12,25	4,74 9,55	4,38 8,45	4,12 7,85	3,97 7,46	3,87 7,19	3,79 7,00	3,73 6,84	3,68 6,71	3,63 6,62	3,60 6,54	3,57 6,47	3,52 6,35	3,49 6,27	3,44 6,15	3,41 6,07	3,38 5,98	3,34 5,90	3,32 5,85	3,29 5,78	3,28 5,75	3,25 5,70	3,24 5,67	3,23 5,65
8	5,32 11,26	4,46 8,65	4,07 7,59	3,84 7,01	3,69 6,63	3,58 6,37	3,50 6,19	3,44 6,03	3,39 5,91	3,34 5,82	3,31 5,74	3,28 5,67	3,23 5,56	3,20 5,48	3,15 5,36	3,12 5,28	3,08 5,20	3,05 5,11	3,03 5,06	3,00 5,00	2,98 4,96	2,96 4,91	2,94 4,88	2,93 4,86
9	5,12 10,56	4,26 8,02	3,86 6,99	3,63 6,42	3,48 6,06	3,37 5,80	3,29 5,62	3,23 5,47	3,18 5,35	3,13 5,26	3,10 5,18	3,07 5,11	3,02 5,00	2,98 4,92	2,93 4,80	2,90 4,73	2,86 4,64	2,82 4,56	2,80 4,51	2,77 4,45	2,76 4,41	2,73 4,36	2,72 4,33	2,71 4,31

TABLE I (continued)

K saya tahun	$V_1 = dk$ pembilang																									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞		
10	4,96 10,01	4,10 7,56	3,71 6,55	3,48 5,99	3,33 5,61	3,22 5,39	3,14 5,21	3,07 5,06	3,02 4,95	2,97 4,85	2,94 4,78	2,91 4,71	2,86 4,60	2,82 4,52	2,77 4,41	2,74 4,33	2,70 4,25	2,67 4,17	2,64 4,12	2,61 4,05	2,59 4,01	2,56 3,96	2,55 3,93	2,54 3,91		
11	4,81 9,65	3,98 7,20	3,59 6,22	3,36 5,67	3,20 5,32	3,09 5,07	3,01 4,88	2,95 4,74	2,90 4,63	2,86 4,54	2,82 4,46	2,79 4,40	2,74 4,29	2,70 4,21	2,65 4,10	2,61 4,02	2,57 3,94	2,53 3,86	2,50 3,80	2,47 3,74	2,45 3,70	2,42 3,66	2,41 3,62	2,40 3,60		
12	4,75 9,33	3,88 6,93	3,49 5,95	3,26 5,41	3,11 5,06	3,00 4,82	2,92 4,65	2,85 4,50	2,80 4,39	2,76 4,30	2,72 4,22	2,69 4,16	2,64 4,05	2,60 3,98	2,54 3,86	2,50 3,78	2,46 3,70	2,42 3,61	2,40 3,56	2,36 3,49	2,35 3,46	2,32 3,41	2,31 3,38	2,30 3,36		
13	4,67 9,07	3,80 6,70	3,41 5,74	3,18 5,20	3,02 4,86	2,92 4,62	2,84 4,44	2,77 4,30	2,72 4,19	2,67 4,10	2,63 4,02	2,60 3,96	2,55 3,85	2,51 3,78	2,46 3,67	2,42 3,59	2,38 3,51	2,34 3,42	2,32 3,37	2,28 3,30	2,26 3,27	2,24 3,21	2,22 3,18	2,21 3,16		
14	4,60 8,86	3,74 6,51	3,34 5,56	3,11 5,03	2,96 4,69	2,85 4,46	2,77 4,28	2,70 4,14	2,65 4,03	2,60 3,94	2,56 3,86	2,53 3,80	2,48 3,70	2,44 3,62	2,39 3,51	2,35 3,43	2,31 3,34	2,27 3,26	2,24 3,21	2,21 3,14	2,19 3,11	2,16 3,06	2,14 3,02	2,13 3,00		
15	4,54 8,68	3,68 6,36	3,29 5,12	3,06 4,89	2,90 4,56	2,79 4,32	2,70 4,14	2,64 4,00	2,59 3,89	2,55 3,80	2,51 3,73	2,48 3,67	2,43 3,56	2,39 3,48	2,33 3,36	2,29 3,29	2,25 3,20	2,21 3,12	2,18 3,07	2,15 3,00	2,12 2,97	2,10 2,92	2,08 2,89	2,07 2,87		
16	4,49 8,53	3,63 6,23	3,24 5,29	3,01 4,77	2,85 4,44	2,74 4,20	2,66 4,03	2,59 3,89	2,54 3,78	2,49 3,69	2,45 3,61	2,42 3,55	2,37 3,45	2,33 3,37	2,28 3,25	2,24 3,18	2,20 3,10	2,16 3,01	2,13 2,96	2,09 2,89	2,07 2,86	2,04 2,80	2,02 2,77	2,01 2,75		
17	4,45 8,40	3,59 6,11	3,20 5,18	2,96 4,67	2,81 4,34	2,70 4,10	2,62 3,93	2,55 3,79	2,50 3,68	2,45 3,59	2,41 3,52	2,38 3,45	2,33 3,35	2,29 3,27	2,23 3,16	2,19 3,08	2,15 3,00	2,11 2,92	2,08 2,86	2,04 2,79	2,02 2,76	1,99 2,70	1,97 2,67	1,96 2,65		
18	4,41 8,28	3,55 6,01	3,16 5,09	2,93 4,58	2,77 4,25	2,66 4,01	2,58 3,85	2,51 3,71	2,46 3,60	2,41 3,51	2,37 3,44	2,34 3,37	2,29 3,27	2,25 3,19	2,19 3,07	2,15 3,00	2,11 2,91	2,07 2,83	2,04 2,78	2,00 2,71	1,98 2,68	1,95 2,62	1,93 2,59	1,92 2,57		
19	4,38 8,18	3,52 5,93	3,13 5,01	2,90 4,50	2,74 4,17	2,63 3,94	2,55 3,77	2,48 3,63	2,43 3,52	2,38 3,43	2,34 3,36	2,31 3,30	2,26 3,19	2,21 3,12	2,15 3,00	2,11 2,92	2,07 2,84	2,02 2,76	2,00 2,70	1,96 2,63	1,94 2,60	1,91 2,54	1,90 2,51	1,88 2,49		
20	4,35 8,10	3,49 5,85	3,10 4,94	2,87 4,43	2,71 4,10	2,60 3,87	2,52 3,71	2,45 3,56	2,40 3,45	2,35 3,37	2,31 3,30	2,26 3,23	2,23 3,13	2,18 3,05	2,12 2,94	2,08 2,86	2,04 2,77	1,99 2,69	1,96 2,63	1,92 2,56	1,90 2,53	1,87 2,47	1,85 2,44	1,84 2,42		
21	4,32 8,02	3,47 5,78	3,07 4,87	2,84 4,37	2,68 4,04	2,57 3,81	2,49 3,65	2,42 3,51	2,37 3,40	2,32 3,31	2,28 3,24	2,25 3,17	2,20 3,07	2,15 2,99	2,09 2,88	2,05 2,80	2,00 2,72	1,96 2,63	1,93 2,58	1,89 2,51	1,87 2,47	1,84 2,42	1,82 2,38	1,81 2,36		
22	4,30 7,94	3,44 5,72	3,05 4,82	2,82 4,31	2,66 3,99	2,55 3,76	2,47 3,59	2,40 3,45	2,35 3,35	2,30 3,26	2,26 3,18	2,23 3,12	2,18 3,02	2,13 2,94	2,07 2,83	2,03 2,75	1,98 2,67	1,93 2,58	1,91 2,53	1,87 2,46	1,84 2,42	1,81 2,37	1,80 2,33	1,78 2,31		
23	4,28 7,88	3,42 5,66	3,03 4,76	2,80 4,26	2,64 3,94	2,53 3,71	2,45 3,54	2,38 3,41	2,32 3,30	2,28 3,21	2,24 3,14	2,20 3,07	2,14 2,97	2,10 2,89	2,04 2,78	2,00 2,70	1,96 2,62	1,91 2,53	1,88 2,48	1,84 2,41	1,82 2,37	1,79 2,32	1,77 2,28	1,76 2,26		

DAFTAR 1 (lanjutan)

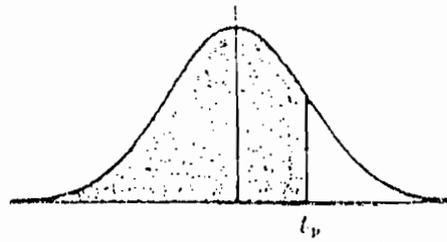
V ₂ - dk pembayut	V ₁ - dk pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
24	4,26 7,82	3,40 5,61	3,01 4,72	2,78 4,22	2,62 3,90	2,51 3,67	2,43 3,50	2,36 3,36	2,30 3,25	2,26 3,17	2,22 3,09	2,18 3,03	2,13 2,93	2,09 2,85	2,02 2,74	1,98 2,66	1,94 2,58	1,89 2,49	1,86 2,44	1,82 2,36	1,80 2,33	1,76 2,27	1,74 2,23	1,73 2,21
25	4,24 7,77	3,38 5,57	2,99 4,68	2,76 4,18	2,60 3,86	2,49 3,63	2,41 3,46	2,34 3,32	2,28 3,21	2,24 3,13	2,20 3,05	2,16 2,99	2,11 2,89	2,06 2,81	2,00 2,70	1,96 2,62	1,92 2,54	1,87 2,45	1,84 2,40	1,80 2,32	1,77 2,29	1,74 2,23	1,72 2,19	1,71 2,17
26	4,22 7,72	3,37 5,53	2,89 4,64	2,74 4,14	2,59 3,82	2,47 3,59	2,39 3,42	2,32 3,29	2,27 3,17	2,22 3,09	2,18 3,02	2,15 2,96	2,10 2,86	2,05 2,77	1,99 2,66	1,95 2,58	1,90 2,50	1,85 2,41	1,82 2,36	1,78 2,28	1,76 2,25	1,72 2,19	1,70 2,15	1,69 2,13
27	4,21 7,68	3,35 5,49	2,96 4,60	2,73 4,11	2,57 3,79	2,46 3,56	2,37 3,39	2,30 3,26	2,25 3,14	2,20 3,06	2,16 2,98	2,13 2,93	2,08 2,83	2,03 2,74	1,97 2,63	1,93 2,55	1,88 2,47	1,84 2,38	1,80 2,33	1,76 2,25	1,74 2,21	1,71 2,16	1,68 2,12	1,67 2,10
28	4,20 7,64	3,34 5,45	2,95 4,57	2,71 4,07	2,56 3,76	2,44 3,53	2,36 3,36	2,29 3,23	2,24 3,11	2,19 3,03	2,15 2,95	2,12 2,90	2,06 2,80	2,02 2,71	1,96 2,60	1,91 2,52	1,87 2,44	1,81 2,35	1,78 2,30	1,75 2,22	1,72 2,18	1,69 2,13	1,67 2,09	1,65 2,06
29	4,18 7,60	3,33 5,52	2,93 4,54	2,70 4,04	2,54 3,73	2,43 3,50	2,35 3,33	2,28 3,20	2,22 3,08	2,18 3,00	2,14 2,92	2,10 2,87	2,05 2,77	2,00 2,68	1,94 2,57	1,90 2,49	1,85 2,41	1,80 2,32	1,77 2,27	1,73 2,19	1,71 2,15	1,68 2,10	1,65 2,06	1,64 2,03
30	4,17 7,56	3,32 5,39	2,92 4,51	2,69 4,02	2,53 3,70	2,42 3,47	2,34 3,30	2,27 3,17	2,21 3,06	2,16 2,98	2,12 2,90	2,09 2,84	2,04 2,74	1,99 2,66	1,93 2,55	1,89 2,47	1,84 2,38	1,79 2,29	1,76 2,24	1,72 2,16	1,69 2,13	1,66 2,07	1,64 2,03	1,62 2,01
32	4,16 7,50	3,30 5,34	2,90 4,46	2,67 3,97	2,51 3,66	2,40 3,42	2,32 3,25	2,25 3,12	2,19 3,01	2,14 2,94	2,10 2,86	2,07 2,80	2,02 2,70	1,97 2,62	1,91 2,51	1,86 2,42	1,82 2,34	1,76 2,25	1,74 2,20	1,69 2,12	1,67 2,08	1,64 2,02	1,61 1,98	1,59 1,96
34	4,13 7,44	3,28 5,29	2,88 4,42	2,65 3,93	2,49 3,61	2,38 3,38	2,30 3,21	2,23 3,08	2,17 2,97	2,12 2,89	2,08 2,82	2,05 2,76	2,00 2,66	1,95 2,56	1,89 2,47	1,84 2,38	1,80 2,30	1,74 2,21	1,71 2,15	1,67 2,08	1,64 2,04	1,61 1,98	1,59 1,94	1,57 1,91
36	4,11 7,39	3,26 5,25	2,80 4,38	2,63 3,89	2,48 3,58	2,36 3,35	2,28 3,18	2,21 3,04	2,15 2,94	2,10 2,86	2,06 2,78	2,03 2,72	1,89 2,62	1,93 2,54	1,87 2,43	1,82 2,35	1,78 2,26	1,72 2,17	1,69 2,12	1,65 2,04	1,62 2,00	1,59 1,94	1,56 1,90	1,55 1,87
38	4,10 7,35	3,25 5,21	2,85 4,34	2,62 3,86	2,46 3,54	2,35 3,32	2,26 3,15	2,19 3,02	2,14 2,91	2,09 2,82	2,05 2,75	2,02 2,69	1,96 2,59	1,92 2,51	1,85 2,40	1,80 2,32	1,76 2,22	1,71 2,14	1,67 2,08	1,63 2,00	1,60 1,97	1,57 1,90	1,54 1,86	1,53 1,84
40	4,08 7,31	3,23 5,18	2,84 4,31	2,61 3,83	2,45 3,51	2,34 3,29	2,25 3,12	2,18 2,99	2,12 2,88	2,07 2,80	2,04 2,73	2,00 2,66	1,95 2,56	1,90 2,49	1,84 2,37	1,79 2,29	1,74 2,20	1,69 2,11	1,66 2,05	1,61 1,97	1,59 1,94	1,55 1,88	1,53 1,84	1,51 1,81
42	4,07 7,27	3,22 5,15	2,83 4,29	2,59 3,80	2,44 3,49	2,32 3,26	2,24 3,10	2,17 2,96	2,11 2,86	2,06 2,77	2,02 2,70	1,99 2,64	1,94 2,54	1,89 2,46	1,82 2,35	1,78 2,26	1,73 2,17	1,68 2,08	1,64 2,02	1,60 1,94	1,57 1,91	1,54 1,85	1,51 1,80	1,49 1,78
44	4,06 7,24	3,21 5,12	2,82 4,26	2,58 3,76	2,43 3,46	2,31 3,24	2,23 3,07	2,16 2,94	2,10 2,84	2,05 2,75	2,01 2,68	1,98 2,62	1,92 2,52	1,88 2,44	1,81 2,32	1,76 2,24	1,72 2,15	1,66 2,06	1,63 2,00	1,58 1,92	1,56 1,88	1,52 1,82	1,50 1,78	1,48 1,75
46	4,05 7,21	3,20 5,10	2,81 4,24	2,57 3,76	2,42 3,44	2,30 3,22	2,22 3,05	2,14 2,92	2,09 2,82	2,04 2,73	2,00 2,66	1,97 2,60	1,91 2,50	1,87 2,42	1,80 2,30	1,75 2,22	1,71 2,13	1,65 2,04	1,62 1,98	1,57 1,90	1,54 1,86	1,51 1,80	1,48 1,76	1,46 1,72
48	4,04 7,19	3,19 5,08	2,80 4,22	2,56 3,74	2,41 3,42	2,30 3,20	2,21 3,04	2,14 2,90	2,08 2,80	2,03 2,71	1,99 2,64	1,96 2,58	1,90 2,45	1,86 2,40	1,79 2,28	1,74 2,20	1,70 2,11	1,64 2,02	1,61 1,96	1,56 1,88	1,53 1,84	1,50 1,78	1,47 1,73	1,45 1,70

TABLE I (Continued)

V = 0.5	V = 0.5 (continued)																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
50	1.00	1.18	1.39	1.62	1.87	2.14	2.42	2.71	3.01	3.32	3.64	3.97	4.31	4.65	4.99	5.34	5.69	6.04	6.39	6.74
60	1.00	1.13	1.28	1.53	1.79	2.07	2.36	2.65	2.95	3.25	3.56	3.87	4.19	4.51	4.83	5.15	5.47	5.79	6.11	6.43
70	1.00	1.07	1.17	1.35	1.63	1.92	2.22	2.52	2.83	3.14	3.45	3.76	4.07	4.38	4.69	5.00	5.31	5.62	5.93	6.24
80	1.00	1.03	1.10	1.23	1.44	1.75	2.07	2.40	2.73	3.06	3.39	3.72	4.05	4.38	4.71	5.04	5.37	5.70	6.03	6.36
100	1.00	1.00	1.01	1.04	1.11	1.25	1.48	1.81	2.14	2.48	2.82	3.16	3.50	3.84	4.18	4.52	4.86	5.20	5.54	5.88
125	1.00	1.00	1.00	1.00	1.01	1.04	1.13	1.30	1.64	2.00	2.36	2.72	3.08	3.44	3.80	4.16	4.52	4.88	5.24	5.60
150	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.01	1.05	1.16	1.36	1.66	2.06	2.46	2.86	3.26	3.66	4.06	4.46	4.86	5.26
200	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.01	1.04	1.11	1.25	1.48	1.81	2.14	2.48	2.82	3.16	3.50	3.84
300	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.01	1.03	1.07	1.15	1.28	1.48	1.75	2.07
∞	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00

Source: *Actuarial Statistics*, First Edition, John Wiley & Sons, Inc., New York, 1960.
 (continued from previous page)

Nilai Persentil
Untuk Distribusi t
 $V = dk$
(Bilangan Dalam Badan Daftar
Menyatakan t_p)



V	$t_{0.995}$	$t_{0.99}$	$t_{0.975}$	$t_{0.95}$	$t_{0.90}$	$t_{0.80}$	$t_{0.75}$	$t_{0.70}$	$t_{0.60}$	$t_{0.55}$
1	63,66	31,82	12,71	6,31	3,08	1,376	1,000	0,727	0,595	0,158
2	9,92	6,96	4,30	2,92	1,89	1,061	0,816	0,617	0,289	0,112
3	5,84	4,54	3,18	2,35	1,64	0,978	0,765	0,584	0,277	0,107
4	4,60	3,75	2,78	2,13	1,53	0,941	0,741	0,569	0,271	0,104
5	4,03	3,36	2,57	2,02	1,48	0,920	0,727	0,559	0,267	0,102
6	3,71	3,11	2,45	1,94	1,44	0,906	0,718	0,553	0,265	0,101
7	3,50	3,00	2,36	1,90	1,42	0,896	0,711	0,549	0,263	0,100
8	3,36	2,90	2,31	1,86	1,40	0,889	0,706	0,546	0,262	0,100
9	3,25	2,82	2,26	1,83	1,38	0,883	0,703	0,544	0,261	0,100
10	3,17	2,76	2,23	1,81	1,37	0,879	0,700	0,542	0,260	0,100
11	3,11	2,72	2,20	1,80	1,36	0,876	0,697	0,540	0,260	0,100
12	3,06	2,68	2,18	1,78	1,36	0,873	0,695	0,539	0,259	0,100
13	3,01	2,66	2,16	1,77	1,35	0,870	0,694	0,538	0,259	0,100
14	2,98	2,62	2,14	1,76	1,34	0,868	0,692	0,537	0,258	0,100
15	2,95	2,60	2,13	1,75	1,34	0,866	0,691	0,536	0,258	0,100
16	2,92	2,58	2,12	1,75	1,34	0,865	0,690	0,535	0,258	0,100
17	2,90	2,57	2,11	1,74	1,33	0,863	0,689	0,534	0,257	0,100
18	2,88	2,55	2,10	1,73	1,33	0,862	0,688	0,534	0,257	0,100
19	2,86	2,54	2,09	1,73	1,33	0,861	0,688	0,533	0,257	0,100
20	2,84	2,53	2,09	1,72	1,32	0,860	0,687	0,533	0,257	0,100
21	2,83	2,52	2,08	1,72	1,32	0,859	0,686	0,532	0,257	0,100
22	2,82	2,51	2,07	1,72	1,32	0,858	0,686	0,532	0,256	0,100
23	2,81	2,50	2,07	1,71	1,32	0,858	0,685	0,532	0,256	0,100
24	2,80	2,49	2,06	1,71	1,32	0,857	0,685	0,531	0,256	0,100
25	2,79	2,48	2,06	1,71	1,32	0,856	0,684	0,531	0,256	0,100
26	2,78	2,48	2,06	1,71	1,32	0,856	0,684	0,531	0,256	0,100
27	2,77	2,47	2,05	1,70	1,31	0,855	0,684	0,531	0,256	0,100
28	2,76	2,47	2,05	1,70	1,31	0,855	0,683	0,530	0,256	0,100
29	2,76	2,46	2,04	1,70	1,31	0,854	0,683	0,530	0,256	0,100
30	2,75	2,46	2,04	1,70	1,31	0,854	0,683	0,530	0,256	0,100
40	2,70	2,42	2,02	1,68	1,30	0,851	0,681	0,529	0,255	0,100
60	2,66	2,39	2,00	1,67	1,30	0,848	0,679	0,527	0,254	0,100
120	2,62	2,36	1,98	1,66	1,29	0,845	0,677	0,526	0,254	0,100
∞	2,58	2,33	1,96	1,645	1,28	0,842	0,674	0,524	0,253	0,100

Sumber: *Statistical Tables for Biological, Agricultural and Medical Research*, Fisher, R.A. dan Yates, F.,
Table III, Oliver & Boyd Ltd, Edinburgh.

	y	x1	x2
1	125,00	540,00	8200,00
2	312,00	1080,00	8850,00
3	250,00	900,00	8600,00
4	312,00	1080,00	8850,00
5	437,00	1440,00	9300,00
6	437,00	1440,00	9300,00
7	187,00	720,00	8450,00
8	312,00	1080,00	8850,00
9	187,00	720,00	8450,00
10	312,00	1080,00	8850,00
11	562,00	1800,00	9700,00
12	625,00	1980,00	10000,00
13	625,00	1980,00	10000,00
14	187,00	720,00	8450,00
15	187,00	720,00	8450,00
16	250,00	900,00	8600,00
17	500,00	1620,00	9450,00
18	312,00	1080,00	8850,00
19	562,00	1800,00	9700,00
20	125,00	540,00	8200,00
21	250,00	900,00	8600,00
22	312,00	1080,00	8850,00
23	312,00	1080,00	8850,00
24	187,00	720,00	8450,00
25	187,00	720,00	8450,00
26	500,00	1620,00	9450,00
27	312,00	1080,00	8850,00
28	250,00	900,00	8600,00
29	312,00	1080,00	8850,00
30	87,00	360,00	8000,00
31	62,00	90,00	7950,00
32	125,00	540,00	8200,00
33	250,00	900,00	8600,00

	y	x1	x2
34	250,00	900,00	8600,00
35	375,00	1260,00	9000,00
36	187,00	720,00	8450,00
37	312,00	1080,00	8850,00
38	312,00	1080,00	8850,00
39	312,00	1080,00	8850,00
40	250,00	900,00	8600,00
41	62,00	90,00	7950,00
42	187,00	720,00	8450,00
43	500,00	1620,00	9450,00
44	187,00	720,00	8450,00
45	437,00	1440,00	9300,00
46	437,00	1440,00	9300,00
47	562,00	1800,00	9700,00
48	250,00	900,00	8600,00
49	312,00	1080,00	8850,00
50	312,00	1080,00	8850,00

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Listwise Deletion of Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. Y Produktivitas karyawan
 Block Number 1. Method: Enter X1 X2

Variable(s) Entered on Step Number
 1.. X2 Kompensasi Kerja
 2.. X1 Pengalaman Kerja

Multiple R ,99817
 R Square ,99635
 Adjusted R Square ,99620
 Standard Error 8,83094

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	2	1000918,36267	500459,18133
Residual	47	3665,31733	77,98548

F = 6417,33836 Signif F = ,0000

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
X1	,053865	,024891	,164023	2,164	,0356
X2	,239397	,021729	,835081	11,018	,0000
(Constant)	-1863,317674	165,825542		-11,237	,0000

End Block Number 1 All requested variables entered.



PUSTAKA PELAJAR

P E N E R B I T PUSTAKA PELAJAR

Celeban Timur UH III/548 Yogyakarta, Telp. (0274) 381542, Fax. (0274) 415232, e-mail: pustaka@yogya.wasantara.net.id

SURAT KETERANGAN No. 002/IX/PP/2001

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Mas'ud**
Jabatan : Pimpinan
Alamat : Celeban Timur UH III / 548
Yogyakarta

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **Christina Sri Wijayanti**
No. Mhs. : 972114125
Jurusan : Akuntansi
Universitas : Sanata Dharma Yogyakarta

Telah melakukan Penelitian dengan judul “ *PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PERSEPSI TENTANG KELAYAKAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN* “ di Penerbit – Percetakan PUSTAKA PELAJAR YOGYAKARTA.

Demikianlah Surat Keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 14 September 2001

Hormat kami,

MAS'UD

PIMPINAN

