



PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI PEGAWAI  
REPUBLIK INDONESIA (KPRI)  
UNIVERSITAS JEMBER

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Jember

Asal :	Hadich Pembelahan	Klass 331.118 ANG. P C <sub>1</sub>
Oleh :		
Pengkatalog :	<i>[Signature]</i>	

Dyah Yuni Anggraeni

NIM : 010810201236

UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI  
2005

## JUDUL SKRIPSI

### PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KPRI UNIVERSITAS JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Dyah Yuni Anggraeni

NIM : 010810201236

← Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal :

26 September 2005

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember

#### Susunan Tim Penguji

Ketua : Drs. Budi Nurhardjo, M.Si  
NIP. 131 403 353

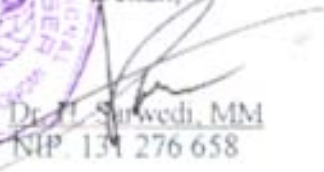
Sekretaris : Drs. Sunardi, MM  
NIP. 131472 803

Anggota : Drs. Sjamsuri, MM  
NIP. 130 287 119

: Wiji Utami, SE, M.Si  
NIP. 132 282 696



Mengetahui;  
Universitas Jember  
Fakultas Ekonomi  
Dekan,

  
Dr. H. Suwedi, MM  
NIP. 131 276 658

SURAT PERNYATAAN

nama : Dyah Yuni Anggraeni  
M : 010810201236  
usan : MANAJEMEN  
nsentrasi : MSDM  
dul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PADA KPRI UNIVERSITAS JEMBER

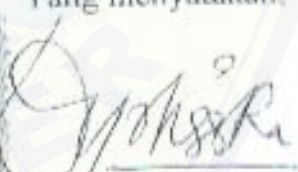
Menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri. Apabila ternyata di kemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia bertanggungjawab dan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian, pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Jember, 26 September 2005

Yang menyatakan,



  
Dyah Yuni Anggraeni  
NIM. 010810201236

## TANDA PERSETUJUAN

Judul skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI PEGAWAI REPUBLIK INDONESIA (KPRI) UNIVERSITAS JEMBER**

Nama Mahasiswa : **Dyah Yuni Anggraeni**

Nim : **010810201236**

Jurusan : **Manajemen**

Kosentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**

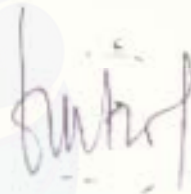
**Pembimbing I,**



**Drs. Sjamsuri, MM**

**NIP.130 287 119**

**Pembimbing II,**



**Wiji Utami, SE, M.Si**

**NIP. 132 282 696**

**Ketua Jurusan**



**Dra. Diah Yulisetiarni, M.Si**

**NIP. 131 624 474**

## PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT dan mengharapkan Ridho serta Rahmat dan Hidayah kepada – Nya, kupersembahkan karyaku ini teruntuk orang – orang yang spesial dalam hidupku :

❖ PAPAKU dan MAMAKU YANG TERCINTA

Thank's PA , Thank's MAM atas segala pengorbanan yang teramat besar yang engkau berikan padaku selama ini  
"I LOVE YOU FOREVER"

❖ ALMARHUM EYANG KAKUNG YANG TERSAYANG

Yang selalu memanjakanku dan memujaku, kenangan manis bersamamu akan selalu bersemayam dalam hati dan takkan pernah hilang dari pikiranku.

"I Miss You"

❖ EYANG PUTRIKU TERAMAT KUSAYANGI

Yang selalu bangga akan diriku, thank's EYANG PUTRIKU SAYANG atas segala yang engkau berikan untukku.

❖ KEEMPAT ADIK - ADIKKU

(HENDIK, WINDA, RJNA, dan HANDRIYO)

Yang telah mengisi hari – hariku dengan tawa dan canda serta kegembiraan sehingga aku merasa berarti menjadi seorang kakak.

❖ OM DAN TANTEKU

(OM NANANG, TANTE NUNIK, TANTE IID, DAN OM WIDHI)

Thank's atas rasa sayang dan perhatian yang OM dan TANTE berikan untukku.

❖ ALMAMATER YANG KUBANGGAKAN

## MOTTO

Kedewasaan seseorang bukan diukur dari berapa umurnya melainkan kedewasaan seseorang akan nampak bagaimana orang itu mampu menyelesaikan semua masalah - masalah yang dihadapinya dengan bijak.

(DYAH)

← Kegagalan dalam hidup bukanlah akhir dari kehidupan melainkan suatu kegagalan merupakan awal dari kesuksesan yang tertunda.

(DYAH)

Janganlah pernah menyalahkan waktu atas kegagalan yang kamu alami tapi salahkan dirimu yang tidak pernah memanfaatkannya dengan baik

(MEMEY)

Akal adalah cahaya api kebenaran dan sumber kehidupan Tuhan telah memberikan pengetahuan kepadamu, sehingga dengan cahaya kamu tidak hanya bisa menyembah-Nya tetapi juga mampu memahami kelebihan dan kekuatanmu. Bila akal berbicara kepadamu, dengarkanlah apa yang dia katakan dan kamu akan selamat.

(KHALIL GIBRAN)

ABSTRACT

**INFLUENCE OF COMPENSATION TO EMPLOYEES WORK  
PRODUCTIVITY AT CO-OPERATION OFFICER OF REPUBLIC OF  
INDONESIA (KPRI) UNIVERSITY OF JEMBER.**

By :

**Dyah Yuni Anggraeni**  
NIM. 010810201236

*In reality that each company and also organization have a purpose to be reached. To be target that, a company need qualified human resources, capable and will pour entire his abilities, energy, and mind for the shake of progress of company. One of them is by giving competent and fair compensation to all employees.*

*Pursuant to congeniality above, this research aim to know how influence of compensation variable (fundamental salary of X1, subsidy of X2, and incentive of X3) and to know compensation variable (fundamental salary of X1, subsidy of X2, and incentive of X3) what most dominant having an effect to employees productivity. Hypothesis indicate that compensation variable (fundamental salary of X1, subsidy of X2, and incentive of X3) having significant influence to employees work productivity and fundamental salary variable (X1) have most dominant Influence among subsidy variable (X2) and incentive (X2) to employees work productivity.*

*Population in this research is all employees of KPRI University of Jember amounting to 38 organizer labor and this sample also include all employees of KPRI University of Jember. In research use census method and data obtained by questioner while data analysis method use doubled linear regression, test of F test and T test.*

*As a whole this research can know that fundamental salary variable of X1, subsidy of X2, and incentive of X3 by significant have influences to employees work productivity that is equal to 62,4 % while 37,6 % influenced by other variable outside model. Of statistical analysis can know that fundamental salary variable of X1, subsidy of X2, and incentive of X3 is significant, and most dominant variable to employees work productivity is fundamental salary variable.*



## ABSTRAKSI

### PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI PEGAWAI REPUBLIK INDONESIA (KPRI) UNIVERITAS JEMBER

Oleh :

Dyah Yuni Anggraeni

Nim. 010810201236

Kenyataannya bahwa setiap organisasi maupun perusahaan mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Agar tujuan tersebut dapat terwujud maka sebuah perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas, yang mampu dan mau mencurahkan seluruh kemampuan, tenaga, dan pikirannya demi kemajuan perusahaan. Salah satunya adalah dengan cara memberikan kompensasi yang adil dan layak kepada para karyawannya.

Berdasarkan pengertian diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel kompensasi (gaji pokok  $X_1$ , tunjangan  $X_2$ , dan insentif  $X_3$ ) dan untuk mengetahui variabel kompensasi (gaji pokok  $X_1$ , tunjangan  $X_2$ , dan insentif  $X_3$ ) yang paling dominan yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompensasi (gaji pokok  $X_1$ , tunjangan  $X_2$ , dan insentif  $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan variabel gaji pokok ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh paling dominan diantara variabel tunjangan ( $X_2$ ) dan insentif ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KPRI Universitas Jember yang berjumlah 38 tenaga kerja pengelola dan sampelnya juga meliputi seluruh karyawan KPRI Universitas Jember. Dalam penelitian menggunakan metode sensus dan data yang diperoleh melalui kuesioner sedangkan metode analisa data menggunakan regresi linier berganda, uji  $F$  dan uji  $t$ .

Secara keseluruhan penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel gaji pokok  $X_1$ , tunjangan  $X_2$ , dan insentif  $X_3$  secara signifikan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan yaitu sebesar 62,4 % sedangkan 37,6 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model. Dari analisis statistik dapat diketahui bahwa variabel gaji pokok  $X_1$ , tunjangan  $X_2$ , dan insentif  $X_3$  signifikan dan variabel yang paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan adalah variabel gaji pokok.



## KATA PENGANTAR

Atas segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan Rahmat, Hidayah serta Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Universitas Jember". Maksud dari penelitian ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan akademis dalam menyelesaikan Program Sarjana Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Berhasilnya penulis dalam penyusunan ini tentunya tidak lepas dari dorongan dan bantuan yang tak ternilai harganya dari semua pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Drs. Sjamsuri, MM, selaku Dosen Pembimbing I dengan kesabaran dan ketelitiannya telah mendukung penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Ibu Wiji Utami, SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II dengan teliti dan penuh kesabaran serta memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Dr. H. Sarwedi, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
4. Ibu Dra. Diah Yulisetiarni, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
5. Ibu Siti Aliyati, SE, M.Si, selaku Dosen Wali Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
6. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah memberikan ilmunya untuk penulis.
7. Bapak Pimpinan dan Segenap Staff KPRI Universitas Jember terutamanya Mbak Esti, SE, terima kasih yang sebesar – besarnya atas segala bantuan dan kerjasamanya yang telah diberikan kepada penulis.

8. Papa Arso Satoto dan Mama Sri Mugiyati tercipta, yang tiada lelah mendo'akanku, memberikan aku semangat dikala aku sudah mulai merasa letih dan jenuh untuk berpikir, memberikan cinta dengan sepenuh hati tanpa mengharapkan sebuah balas apapun.
9. Almarhum Eyang Kakongku dan Eyang Putri yang selalu memanjakanku dan menyayangiku "I Love You". Om dan Tante sekeluarga yang selalu sayang dan perhatian akan diriku, makasih Om dan Tante.
10. Keempat adik – adikku (Hendik, Winda, Rina, dan Handriyo) yang telah mengisi hari – hariku dengan canda dan tawa serta kegembiraan sehingga aku tak pernah merasa sepi dan sendirian sebagai seorang anak.
11. Keluarga besar ARYO, Aku bangga menjadi bagian dari keluarga ini.
12. Sahabatku sekaligus saudaraku Niki, Meme, Nungki Sekeluarga, Ida A. Cusni, Tanti, Iis dan Tika serta Seluruh keluarga besar nias II no.1 Esti, Ipung, Adik – adik Kos yang baru thank's atas kebersamaannya selama ini.
13. Teman – temanku seorganisasi KSKIK dan PSM sukses selalu.
14. Teman – teman seperjuanganku arek – arek angkatan 2001 Jurusan Manajemen Genap " semangat aja ".
15. Semua pihak – pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas dukungan dan kebersamaannya.

Menyadari sepenuhnya atas kekurangan dan segala keterbatasan pada karya tulis ini maka sangat diharapkan saran dan kritik guna penyempurnaan dalam penelitian selanjutnya. Akhir kata semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak, Amin.

Jember, September 2005

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN SURAT PERNYATAAN .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
HALAMAN MOTTO .....	vi
ABSTRACT .....	vii
ABSTRAKSI .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	3
1.3 Tujuan .....	3
1.4 Manfaat .....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Penelitian Terdahulu .....	5
2.2 Landasan Teori .....	6
2.2.1 Pengertian Kompensasi .....	6
2.2.2 Pengertian Produktivitas .....	23
2.3 Kerangka Konseptual .....	25
2.4 Hipotesis .....	26

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

3.1	Rancangan Penelitian .....	27
3.2	Populasi dan Sampel .....	27
3.2.1	Populasi .....	27
3.2.2	Sampel .....	27
3.3	Metode Pengumpulan Data .....	28
3.3.1	Jenis Data .....	28
3.3.2	Metode Pengumpulan Data .....	28
3.4	Identifikasi Variabel .....	28
3.5	Definisi Operasional dan Pengukuran .....	29
3.5.1	Definisi Operasional Variabel .....	29
3.5.2	Metode Pengukuran .....	31
3.6	Uji Validitas .....	32
3.7	Uji Reliabilitas .....	32
3.8	Metode Analisis Data .....	33
3.8.1	Analisis Regresi Linier Berganda .....	33
3.8.2	Pengujian Hipotesis .....	34
3.8.3	Uji Asumsi Klasik .....	36
3.9	Kerangka Pemecahan Masalah .....	39

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1	Gambaran Umum Perusahaan .....	41
4.1.1	Sejarah Singkat KPRI Universitas Jember .....	41
4.1.2	Struktur Organisasi .....	43
4.1.3	Aspek Sumber Daya Manusia/Personalia .....	48
4.1.4	Jumlah Tenaga Kerja .....	49
4.1.5	Hari dan Jam Kerja .....	51
4.1.6	Kegiatan Pemasaran .....	51
4.1.7	Daerah Pemasaran .....	51
4.2	Kompensasi Yang Diberikan .....	52
4.3	Analisis Data .....	53

4.3.1	Deskriptif Karyawan .....	53
4.3.2	Deskriptif Variabel .....	55
4.3.3	Metode Pengujian Hasil Kuesioner .....	61
4.3.4	Regresi Linier Berganda .....	62
4.3.5	Pengujian Hipotesis .....	64
4.3.6	Asumsi Klasik .....	65
4.4	Pembahasan .....	71
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1	Kesimpulan .....	74
5.2	Saran .....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		



## DAFTAR TABEL

<u>Tabel</u>	<u>Judul</u>	<u>Halaman</u>
4.1	Jumlah Anggota KPRI Universitas Jember Tahun 2005 .....	43
4.2	Daftar Nama Karyawan KPRI Universitas Jember Periode 2003-2005 .....	50
4.3	Susunan Pengurus KPRI Universitas Jember Periode 2003-2005 ..	50
4.4	Data Penjualan KPRI Universitas Jember Periode 1999-2003 .....	52
4.5	Usia Karyawan .....	53
4.6	Jenis Kelamin Karyawan .....	54
4.7	Tingkat Pendidikan Karyawan .....	54
4.8	Masa Kerja Karyawan .....	55
4.9	Hasil Jawaban Responden Tingkat Skor Tentang Gaji Pokok.....	56
4.10	Hasil Jawaban Responden Tingkat Skor Tentang Tunjangan.....	57
4.11	Hasil Jawaban Responden Tingkat Skor Tentang Insentif .....	58
4.12	Hasil Jawaban Responden Tingkat Skor Tentang Produktivitas Kerja Karyawan .....	60
4.13	Validitas Instrumen Pertanyaan .....	61
4.14	Reliabilitas Instrumen Pertanyaan .....	62
4.15	hitung Dan $t_{tabel}$ Masing-Masing Variabel Bebas .....	65
4.16	Hasil Analisa Koefisien Variabel Paling Dominan .....	68
4.17	Nilai VIF dan Tolerance Uji Multikolinearitas .....	69

## DAFTAR GAMBAR

<u>Gambar</u>	<u>Judul</u>	<u>Halaman</u>
2.1	Komponen – Komponen Program Kompensasi .....	10
2.2	Bauran Pembayaran Yang Potensial Pada Berbagai Tahapan Hidup .....	14
2.3	Proses Penentuan Tunjangan.....	18
2.4	Kerangka Konseptual.....	26
4.1	Struktur Organisasi Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Universitas Jember .....	44
4.2	Uji Normal F .....	64
4.3	Uji t Variabel Gaji pokok ( $X_1$ ).....	66
4.4	Uji t Variabel Tunjangan ( $X_2$ ).....	67
4.5	Uji t Variabel Insentif ( $X_3$ ).....	67

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya setiap perusahaan mempunyai tujuan yang ingin dicapai dalam pendiriannya. Salah satu tujuan yang dicapai oleh perusahaan pada umumnya sama atau hampir sama, namun hanya prioritasnya saja yang berbeda. Tujuan utama dari perusahaan adalah mencapai keuntungan yang maksimum, karena dengan keuntungan yang maksimum perusahaan dapat menjamin dan menjaga kelangsungan hidup perusahaannya. Dalam pelaksanaannya, pencapaian tujuan tersebut bukanlah hal yang mudah bagi kalangan dunia usaha mengingat persaingan yang semakin ketat diantara perusahaan – perusahaan yang bergerak dalam bidang yang sama. Sehingga persoalan tersebut menuntut pihak manajemen untuk bisa merencanakan, mengorganisir, dan mengarahkan serta melakukan pengawasan sumber daya yang dimiliki secara tepat dan efisien.

Sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya perusahaan salah satunya adalah sumber daya manusia. Manusia, dalam hal ini karyawan mempunyai peranan yang sangat penting dalam keberhasilan hidup suatu perusahaan, karena suatu kegiatan dalam perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan yang canggih yang dimiliki oleh perusahaan melainkan pada karyawan yang menjalankan peralatan tersebut. Agar tujuan perusahaan bisa terwujud maka perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas, yang mampu dan mau mencurahkan seluruh kemampuan, tenaga, dan pikirannya demi kemajuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi dan hubungan ketenagakerjaan yang baik (Simamora, 2004 : 5)

Salah satu fungsi tradisional manajemen sumber daya manusia adalah penentuan kompensasi para karyawannya. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko , 2001 : 155). Kompensasi dapat berbentuk finansial seperti: upah, gaji, tunjangan,



bonus, komisi maupun non finansial seperti: penghargaan, kesempatan untuk maju serta lingkungan kerja yang mendukung. Didiami organisasi modern, dengan aneka ragam program tunjangan karyawan yang mahal, program insentif gaji, dan skala gaji yang terstruktur, tugas kompensasi bahkan lebih rumit dan menantang bagi spesialis sumber daya manusia. Kompensasi karyawan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan tendensi mereka untuk tetap bersama organisasi (Simamora, 2004 : 442). Disini kompensasi bukan hanya penting akan tetapi merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, namun masalah kompensasi ini sangat berpengaruh sekali terhadap produktivitas kerja karyawannya. Dimana pemberian kompensasi yang cukup merupakan salah satu usaha perusahaan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pengertian cukup disini adalah jumlah yang mampu dibayar tanpa menimbulkan kerugian perusahaan.

Mengingat pentingnya kompensasi yang tepat maka perusahaan harus senantiasa menganalisis kebijakan yang telah dilaksanakan. Dengan menganalisis maka program-program kompensasi yang terlaksana dapat dievaluasi. Apakah program-program yang ditetapkan telah efektif meningkatkan produktivitas ataukah sebaliknya belum mampu secara optimal meningkatkan produktivitas. Dengan evaluasi ini dapat dijadikan pijakan dalam melakukan perubahan maupun perbaikan kebijakan kompensasi yang baru.

Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Universitas Jember sebagai suatu organisasi yang perlu juga mengevaluasi pelaksanaan kompensasinya secara tepat. Dikarenakan selama ini KPRI Universitas Jember telah memberikan beberapa jenis kompensasi material (finansial) kepada karyawannya yaitu berupa gaji pokok, tunjangan dan insentif. KPRI Universitas Jember perlu juga meninjau ulang bagaimana kompensasi yang diberikan tersebut mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan secara positif baik itu secara simultan maupun parsial. Dalam hal ini, KPRI Universitas Jember juga perlu mengetahui variabel-variabel kompensasi manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

## 1.2 Perumusan Masalah

Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Universitas Jember merupakan suatu badan usaha yang bergerak dibidang pertokoan dan simpan pinjam. Seperti badan usaha atau perusahaan pada umumnya kompensasi yang ditetapkan oleh perusahaan diupayakan dapat memotivasi karyawannya dengan baik, serta untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kompensasi ini merupakan sebagai tanda ucapan terima kasih dari perusahaan kepada karyawannya atas sumbangan tenaga, waktu, dan pikiran yang diberikan secara seimbang berdasarkan kemampuan dan prestasinya.

Kompensasi yang diberikan oleh KPRI Universitas Jember adalah berupa gaji pokok, tunjangan, dan insentif. Dengan pemberian kompensasi yang adil dan layak akan menimbulkan perasaan puas pada diri karyawan, karena dari pemberian kompensasi yang adil dan layak tersebut mereka akan merasa dihargai jatih payahnya. Dengan kepuasan kerja yang karyawan miliki diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat.

Berdasarkan uraian diatas, yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi (gaji pokok  $X_1$ , tunjangan  $X_2$ , dan insentif  $X_3$ ) terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada KPRI Universitas Jember secara simultan maupun parsial ?
2. Variabel kompensasi (gaji pokok  $X_1$ , tunjangan  $X_2$ , dan insentif  $X_3$ ) manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada KPRI Universitas Jember ?

## 1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah dalam penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi (gaji pokok  $X_1$ , tunjangan  $X_2$ , dan insentif  $X_3$ ) terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada KPRI Universitas Jember secara simultan maupun parsial

- 2. Untuk mengetahui variabel kompensasi (gaji pokok  $X_1$ , tunjangan  $X_2$ , dan insentif  $X_3$ ) yang paling dominan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada KPRI Universitas Jember.

**1.3.2 Kegunaan Penelitian**

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi dalam menetapkan kebijakan perusahaan mengenai kompensasi dimasa yang akan datang.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan atau referensi bagi penelitian selanjutnya.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang sumber daya manusia yang berhubungan dengan pelaksanaan program kompensasi.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian terdahulu telah dilakukan oleh Ratih Dwi Anggraeni sebagai tugas akhir Program Sarjana (S-1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang berjudul "Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Persepsi Karyawan Tentang Loyalitas Mereka Diperusahaan Susu Sapi Karunia Kediri". Disimpulkan bahwa pada perhitungan nilai  $F_{hitung}$  memiliki nilai sebesar 20,268 lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu 2,815, yang artinya variabel independen yaitu kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependennya yaitu loyalitas karyawan. Sedangkan nilai koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) sebesar 54,6% dan sisanya 45,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model. hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh variabel independen (kompensasi) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (loyalitas karyawan)

Persamaan dengan penelitian terdahulu adalah :

1. Metode yang digunakan sama-sama menggunakan metode analisis regresi linier berganda.
2. Masalah yang dibahas sama-sama berkaitan dengan kompensasi.

Perbedaannya dengan penelitian terdahulu terletak pada :

1. Variabel terikat, dalam penelitian Ratih Dwi Anggraeni variabel terikat yang digunakan adalah loyalitas karyawan, sedangkan dalam penelitian ini variabel terikat yang digunakan adalah produktivitas kerja karyawan.
2. Obyek penelitiannya, Ratih Dwi Anggraeni pada perusahaan susu sapi karunia kediri sedangkan dalam penelitian ini pada KPRI Universitas Jember.

Dalam penelitian terdahulu telah dilakukan oleh Ristin Desy Fajaryanti sebagai tugas akhir Program Sarjana (S-1) Pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang berjudul "Pengaruh Penciptaan Komunikasi Persuasif Pimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kertas Lecees (PERSERO) Probolinggo" disimpulkan bahwa perhitungan hasil analisis regresi berganda

diperoleh koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) sebesar 0,772, yang artinya bahwa pengaruh naik turunnya variabel bebas (Penciptaan Komunikasi Persuasive Pimpinan) terhadap naik turunnya variabel terikat (Produktivitas Kerja Karyawan) secara serentak sebesar 77,2%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapatnya pengaruh yang nyata antara variabel independen (komunikasi persuasive pimpinan) terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan.

Persamaan dengan penelitian terdahulu terletak pada:

1. Variabel terikat yang sama-sama menggunakan produktivitas kerja karyawan.
2. Metode yang digunakan sama-sama menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

Perbedaan dengan penelitian terdahulu terletak pada :

1. Variabel bebas yang digunakan Ristin Desy Fajaryanti adalah komunikasi persuasive pimpinan, sedangkan dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah kompensasi.
2. Pengujian statistik, dalam penelitian Ristin Desy Fajaryanti tidak menggunakan pengujian statistik sedangkan dalam penelitian ini menggunakan pengujian statistik.
3. Pengambilan obyek penelitiannya, Ristin Desy Fajaryanti pada perusahaan PT Kertas Leces (PERSERO) Probolinggo sedangkan dalam penelitian ini pada KPRI Universitas Jember.

## 2.2. Landasan Teori

### 2.2.1. Pengertian Kompensasi

#### 1. Kompensasi (X)

Ada banyak literatur atau referensi yang mendefinisikan kompensasi. Dan setiap literatur atau referensi berbeda-beda dalam mendefinisikan kompensasi, diantaranya menurut :

1. Handoko (2001:155), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka.

2. Keith Davis dan Werther W.B, dalam dari Syafri Mangkuprawira (2002:197), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka kepada perusahaan.
3. Moekijat (1995:161), kompensasi adalah apa yang diterima sebagai penukar pekerjaannya.

Dari beberapa definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan pemberi kerja dalam hal ini perusahaan kepada penerima kerja yaitu karyawan sebagai pengganti atas jerih payah mereka yang telah menyumbangkan waktu, kemampuan, dan keterampilan mereka demi kemajuan perusahaan.

Dalam penentuan besarnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa tantangan. Hal ini bisa memaksa departemen personalia untuk melakukan penyesuaian-penyesuaian lebih lanjut terhadap kebijaksanaan kompensasi perusahaan. Tantangan tersebut adalah Handoko (1997:158)

1. Suplai dan permintaan tenaga kerja  
Beberapa jenis pekerjaan mungkin harus dibayar lebih tinggi karena kelangkaannya dipasar tenaga kerja.
2. Serikat karyawan  
Semakin kuat pengaruh serikat karyawan berarti semakin kuat pula posisinya dalam penetapan tingkat upah.
3. Produktivitas  
Perusahaan harus memperoleh laba untuk menjaga kelangsungan hidupnya oleh karena itu, perusahaan tidak dapat membayar para karyawan melebihi kontribusi mereka kepada perusahaan melalui produktivitas mereka.
4. Kesiediaan untuk membayar  
Perusahaan bersedia membayar kompensasi secara adil dan layak. Oleh karena itu, perusahaan merasa bahwa para karyawan seharusnya melakukan pekerjaan sesuai dengan upah yang mereka terima.
5. Kemampuan untuk membayar  
Realisasi pemberian kompensasi tergantung pada pendapatan dan laba yang diraih, dimana hal ini dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawan.

6. Berbagai kebijakan - kebijakan pengupahan dan penggajian

Hampir semua perusahaan mempunyai kebijakan - kebijakan yang mempengaruhi pengupahan dan penggajian. Salah satunya adalah memberikan kenaikan upah yang sama besarnya kepada karyawan anggota serikat karyawan maupun yang bukan anggota.

7. Kendala - kendala pemerintah

Tekanan - tekanan eksternal dari pemerintah dengan segala peraturannya mempengaruhi penetapan kompensasi perusahaan. Seperti : peraturan upah minimum, upah lembur, dll.

a. Fungsi Pemberian Kompensasi

Menurut Susilo Martoyo (2000:128-130) fungsi pemberian kompensasi diantaranya adalah:

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien.

Pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan kearah pekerjaan - pekerjaan yang lebih baik dan kearah pekerjaan yang lebih produktif.

2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan lebih efektif

Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan termaksud dengan seefisien dan seefektif mungkin.

3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Sebagai akibat alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif.

## b. Tujuan Kompensasi

Tujuan dalam pemberian kompensasi adalah

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi  
Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari - hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya.
2. Pengkaitan kompensasi dan produktivitas kerja  
Dalam pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja makin produktif
3. Pengkaitan kompensasi dengan sukses perusahaan  
Makin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi maka makin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan.
4. Pengkaitan antara keseimbangan keadilan pemberian kompensasi  
Bahwa pemberian kompensasi yang tinggi harus diimbangi atau diperbandingkan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan yang bersangkutan pada jabatan dan kompensasi yang tinggi tersebut.

Menurut Schuler dan Jackson (2000 : 86), kompensasi dibedakan menjadi 2 yaitu:

1. Kompensasi non moneter
  - a. Kompensasi karir  
Kompensasi yang terdiri dari rasa aman, pengembangan diri, fleksibel karir serta peluang kenaikan penghasilan
  - b. Kompensasi sosial  
Kompensasi sosial antara lain terdiri dari simbol status, pujian, dan pengakuan, kenyamanan tugas dan persahabatan.
2. Kompensasi moneter
  - a. Kompensasi langsung  
Kompensasi langsung antara lain terdiri dari gaji pokok dan pembayaran berdasarkan kinerja seperti bonus, insentif, dll.





b. **Kompensasi tak langsung**

Kompensasi berupa perlindungan kerja, jaminan social, asuransi, cuti kerja, liburan,dll.

Menurut Simamora (2004 : 442), kompensasi dibedakan menjadi 2 yaitu :

1. **Kompensasi finansial**

a. **Finansial langsung**

Kompensasi finansial langsung antara lain terdiri dari bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi.

b. **Finansial tidak langsung**

Kompensasi tidak langsung yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.

2. **Kompensasi non finansial**

Terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologi dan atau fisik dimana orang itu bekerja.

c. **Strategi Kompensasi**

Menurut Schuler dan Jackson (2000 : 89) Keputusan strategis dalam mendesain kompensasi. Makin banyak perusahaan yang mengembangkan system kompensasi yang mendukung kebutuhan dan karakteristik bisnis dan yang peka terhadap tekanan social dan hukum yang diperkirakan sebelumnya. Adapun strategi – strategi dalam mendesain kompensasi adalah sebagai berikut :

1. **Strategi bisnis**

Keputusan pertama dalam mendesain kompensasi adalah apakah memandang sistem tersebut sebagai aspek integral strategi bisnis atau menganggapnya sebagai system pendukung.

2. **Struktur pembayaran internal**

Keputusan kedua desain kompensasi berkaitan dengan filosofi yang harus diikuti dalam merancang struktur pembayaran internal. Dengan membaca kode variabel-variabel yang muncul untuk menjelaskan mengapa setiap

orang dibayar sesuai dengan apa yang mereka kerjakan, karyawan melihat apa yang dinilai dan dihargai oleh perusahaan.

3. Keadilan eksternal

Dari sudut pandang strategis, keadilan eksternal mengacu pada penentuan posisi kompensasi suatu perusahaan dibandingkan dengan penentuan posisi kompensasi pesaingnya.

4. Kebijakan administrasi kompensasi

Kebijakan-kebijakan yang digunakan untuk menjalankan kompensasi menggambarkan maksud yang keempat keputusan desain sistem kompensasi. Pilihan ini mencakup jumlah informasi yang diperlihatkan kepada karyawan, keterlibatan karyawan dalam pengembangan rencana, dan sifat dasar proses penyelesaian pertikaian

5. Fokus kinerja

Secara umum, proporsi pembayaran yang ditempatkan pada resiko, tingkat perbedaan bayaran antara karyawan yang berkompeten, dan penekanan relatif pada kinerja individu

6. Hubungan dengan kebutuhan dan praktek bisnis lain

Kompensasi total ditubungkan dengan kebutuhan dan karakteristik suatu bisnis ketika manajemen puncak yakin bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

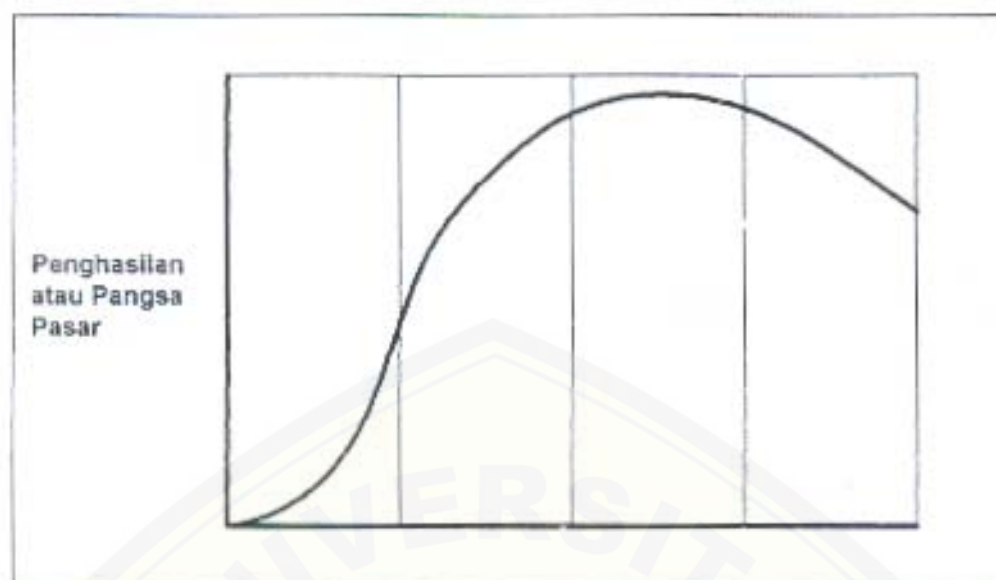
**d. Peranan Lingkungan Eksternal**

Ada tiga kekuatan di lingkungan eksternal yang secara langsung membentuk keputusan desain kompensasi adalah tenaga kerja, pertimbangan hukum (undang-undang), serikat pekerja (Schuler dan Jackson, 2000 : 91-99).

**e. Peranan Lingkungan Internal**

Selain banyak aspek lingkungan eksternal yang mempengaruhi kompensasi moneter, juga terdapat banyak pula aspek lingkungan internal. Ada empat aspek didalam lingkungan internal, diantaranya adalah (Schuler dan Jackson, 2000 : 101 - 103)

1. Daur hidup organisasi  
Pilihan bauran kompensasi yang spesifik dibatasi oleh daur hidup organisasi. Perusahaan – perusahaan tumbuh pesat selama beberapa tahap dan berjalan lambat dalam beberapa tahap lain. Sebagaimana digambarkan pada gambar 2.2.
2. Budaya organisasi  
Organisasi yang satu berbeda dari yang lain dalam nilai-nilai, norma-norma, dan harapan, yang membentuk budayanya. Karena system kompensasi mencerminkan nilai-nilai organisasi.
3. Keragaman budaya  
Keragaman budaya tenaga kerja dan masalah-masalah operasi internasional yang tumbuh sekarang ini mulai mempengaruhi desain sistem kompensasi. Pentingnya imbalan ini bagi individu yang akan mempengaruhi motivasi, produktivitas, dan kepuasan mereka. Lebih baragamnya imbalan jelas sangat diperlukan dalam era keragaman budaya.
4. Strategi organisasi  
Pemilihan bauran kompensasi yang tepat sangat tergantung pada apa yang dibutuhkan perusahaan dari karyawannya, guna menyesuaikan diri dengan inisiatif strateginya yaitu strategi pengembangan kewirausahaan, pertumbuhan yang dinamis, perolehan keuntungan, likuidasi atau penutupan atau perubahan haluan.



	Tahap Daur Hidup			
	Permulaan	Pertumbuhan	Dewasa	Penurunan
<b>Strategi Kompensasi</b>				
Insentif jangka pendek	Bonus saham	Bonus tunai	Pembagian keuntungan, bonus tunai	Tidak mungkin
Insentif jangka panjang	Pilihan saham (partisipasi luas)	Pilihan saham (partisipasi terbatas)	Pembelian saham	Tidak mungkin
Gaji pokok	Di bawah tingkat pasar	Pada tingkat pasar	Sesuai atau di atas tingkat pasar	Sesuai atau di bawah tingkat pasar
Tunjangan	Di bawah tingkat pasar	Di bawah tingkat pasar	Sesuai atau di atas tingkat pasar	Sesuai atau di bawah tingkat pasar

Gambar 2.2 Bauran Pembayaran yang Potensial pada Berbagai Tahap Hidup (Schuler dan Jackson, 1999 : 102)

## 2. Gaji pokok ( $X_1$ )

Gaji pokok adalah penghasilan tetap yang diterima oleh karyawan tiap bulanan, atau tahunan (Simamora, 2001 : 544). Biasanya yang mendapat gaji pokok adalah karyawan manajerial dan staf profesional.

Gaji pokok merupakan komponen terpenting dari keseluruhan program kompensasi karena besarnya gaji yang diberikan oleh perusahaan merupakan faktor pendorong utama karyawan untuk mau melakukan pekerjaannya.

#### a) Tingkat Gaji

Tingkat gaji adalah penting bagi perusahaan karena mempengaruhi kemampuan organisasi untuk memikat dan mempertahankan karyawan yang berkompeten kebijakan tingkat gaji yang sehat diharapkan mencapai 3 tujuan yaitu (Simamora, 2001 : 567) :

1. Memikat suplai tenaga kerja yang memadai
2. Mempertahankan karyawan yang ada agar tetap puas dengan tingkat kompensasi yang diberikan
3. Menghindari terjadinya perputaran karyawan yang mahal.

#### b) Strategi Pembayaran

Yang biasanya dipakai oleh para staf manajerial adalah sebagai berikut (Simamora, 2001 : 575) :

##### 1. Strategi gaji tinggi

Pada strategi ini manajer memilih menggaji lebih tinggi para karyawannya diatas rata-rata dengan asumsi bahwa gaji yang lebih tinggi akan dapat memikat dan menahan karyawan yang terbaik. Hal ini merupakan kebijakan panjang perusahaan yang paling efektif.

##### 2. Strategi gaji rendah

Manajer membayar karyawan pada tingkat minimal yang dibutuhkan. Strategi ini dipakai karena sejumlah itulah yang mampu dibayar oleh perusahaan / organisasi.

##### 3. Strategi gaji setara

Strategi yang paling sering digunakan adalah dengan memberikan tingkat gaji yang sesuai dengan tingkat tarif yang berlaku. Kriteria gaji yang dipakai adalah gaji rata-rata yang disesuaikan dengan biaya hidup dan daya beli.

### 3. Tunjangan ( $X_2$ )

Tunjangan adalah semua pengeluaran yang dirancang untuk kepentingan para karyawan selain upah dasar yang biasa (Flippo, 1994 : 560). Sedangkan menurut Simamora (2004 : 540), tunjangan karyawan adalah pembayaran dan jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini.

#### a. Program Tunjangan

Menurut Simamora (2004 : 540), program tunjangan dapat dibagi menjadi 3 kategori yaitu:

1. Tunjangan yang menggantikan penghasilan (*income*). Seperti tunjangan keamanan sosial dan pensiun menggantikan penghasilan pada waktu pensiun, kontinuitas gaji dan program bagi yang tidak mampu atau cacat yang jangka pendek dan jangka panjang menggantikan penghasilan yang hilang karena sakit atau cacat.
2. Tunjangan yang memberikan peningkatan rasa aman bagi kalangan karyawan dengan membayar pengeluaran ekstra atau luar biasa yang dialami karyawan secara tidak terduga.
3. Program tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan bagi karyawan. Hal ini dapat meliputi mulai dari pembayaran biaya kuliah sampai liburan dan hari besar. Tunjangan ini berkaitan dengan kualitas kehidupan karyawan yang terpisah dari pekerjaan.

#### b. Tujuan Tunjangan

Tunjangan digunakan untuk membantu organisasi memenuhi satu atau lebih dari tujuan berikut (Simamora, 2004 : 541) :

1. Meningkatkan moral kerja karyawan
2. Memotivasi karyawan
3. Meningkatkan kepuasan kerja
4. Memikat karyawan-karyawan baru
5. Mengurangi putaran karyawan
6. Menjaga agar serikat pekerja tidak campur tangan

7. Menggunakan kompensasi secara lebih baik
8. Meningkatkan keamanan karyawan
9. Mempertahankan posisi yang menguntungkan
10. Meningkatkan citra perusahaan dari kalangan karyawan.

### c. Proses Penentuan Tunjangan

Kendatipun terdapat banyak pengaruh baik dari dalam maupun dari luar organisasi, program tunjangan karyawan idealnya harus memberikan kombinasi optimum bauran dari berbagai tunjangan. Ketika menentukan kombinasi bauran yang optimal, langkah-langkah berikut ini (Simamora, 2004 : 541) :

1. Mengumpulkan data biaya dasar dari semua unsur tunjangan.
2. Melakukan penilaian seperti seberapa banyak dana yang tersedia untuk menutupi semua biaya tunjangan untuk periode mendatang.
3. Menentukan nilai preferensi setiap unsur tunjangan, menggunakan beberapa tipe skala numerik tertimbang yang memasukkan persyaratan hukum, preferensi karyawan, dan preferensi manajemen.
4. Menetapkan bagaimana kombinasi optimal dari bermacam-macam tunjangan. Orang yang mengambil keputusan secermat mungkin akan memperhitungkan berbagai unsur tunjangan, preferensi relatif yang diperlihatkan oleh manajemen dan para karyawan, taksiran biaya setiap unsur, dan jumlah dana yang tersedia untuk seluruh paket tunjangan.





Gambar 2.3

Proses Penentuan Tunjangan Karyawan (Simamora, 2004 : 542)

#### d. Strategi Tunjangan

Untuk mendisain paket tunjangan yang efektif, perusahaan perlu merangkaikan strategi tunjangan dengan seluruh strategi kompensasinya. Strategi tunjangan membutuhkan pengambilan keputusan dalam tiga bidang (Simamora, 2004 : 543):

1. Bauran tunjangan  
adalah paket lengkap dari tunjangan – tunjangan yang dipilih oleh perusahaan untuk ditawarkan kepada kalangan karyawannya.
2. Jumlah tunjangan  
Menentukan persentase dari paket kompensasi keseluruhan yang akan dialokasikan untuk tunjangan yang dibanding dengan komponen-komponen paket lainnya (bayaran pokok dan insentif).
3. Fleksibilitas Tunjangan  
Tunjangan yang berhubungan dengan kadar keleluasan yang diberikan oleh organisasi kepada para karyawan untuk menyesuaikan paket tunjangan dengan kebutuhan pribadi mereka.

#### 4. Insentif ( $X_3$ )

Kompensasi insentif merupakan program kompensasi yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas. Tujuan dasar dari semua program insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai suatu keunggulan kompetitif. Program insentif membayar seorang individu atau kelompok atas apa yang secara persis dihasilkannya. Pekerjaan yang dibayar meliputi menurut hasil yang dikerjakan (*piecework*), program komisi, dan bonus adalah sistem insentif yang sangat lazim diterapkan meskipun beberapa spesialis kompensasi mengolongkan program keuntungan dan program pembagian laba sebagai program insentif (Simamora, 2004 : 514)

##### Tujuan Insentif Jangka Panjang

Tersedianya sejumlah alternatif jangka panjang, tetapi pemilihan hanya mungkin dilakukan setelah tujuan strategik program insentif ditetapkan. Pada umumnya ada dua tujuan strategik insentif adalah (Simamora, 2004 : 514) :

1. Untuk memotivasi eksekutif untuk memaksimalkan pertumbuhan dan probabilitas perusahaan.
2. Untuk menahan eksekutif yang menonjol dan memikat eksekutif dari luar pasar tenaga kerja.

Tujuan yang spesifik dari alternatif program insentif jangka panjang dapat mencakup :

1. Meminimalkan dampak potensial dari program insentif terhadap pendapatan perusahaan.
2. Memberikan pengenaan pajak yang menguntungkan bagi perusahaan.
3. Meminimalkan potensi negatif aliran kas dan penggerogotan pendapatan.
4. Meminimalkan pengeluaran kas yang dibutuhkan oleh eksekutif.
5. Menyediakan bagi eksekutif suatu alat pengakumulasian modal dengan tingkat pajak yang secara komperatif menguntungkan perusahaan.

### Insentif Individu

Barangkali bentuk kompensasi yang paling tua adalah program insentif individu, dimana para karyawan dibayar untuk unit produk yang dihasilkannya. Apabila produktivitas perorangan dapat diukur, insentif individu adalah yang paling sukses dalam memacu kinerja melalui hubungan langsung antara kinerja dan imbalan. Keunggulan program insentif individu adalah bahwa kalangan karyawan dapat melihat dengan segera adanya hubungan antara apa yang mereka kerjakan dengan apa yang mereka peroleh. Program insentif meliputi individu *piece-rate incentive*, komisi, bonus, bayaran berdasarkan keahlian, dan *merit pay*. (Simamora, 2004 : 520 – 526)

#### 1. *Piece - Rate Incentive*

System pekerjaan yang dibayar menurut hasil yang dikerjakannya (*piecework system*) mengaitkan kompensasi dengan kinerja individu; individu karyawan dibayar untuk setiap barang yang dihasilkan. Insentif tariff satuan (*piece - rate incentive*) merupakan bentuk rangsangan individual yang paling lazim untuk karyawan produksi. Keunggulan pendekatan ini adalah bahwa para karyawan melihat bahwa kinerja diberikan imbalan. Kelemahan sistem insentif tariff satuan adalah sinyal yang dikirimkannya.

#### 2. Komisi

Komisi adalah kompensasi berdasarkan pada presentase unit atau nilai penjualan. Sistem insentif komisi, yang lazim diterapkan dalam pekerjaan penjualan, memungkinkan wiraniaga untuk menerima satu presentase dari penerimaan brutonya. Dibandingkan dengan sistem insentif lainnya, sistem komisi lebih menuntut kendali aktif dari jajaran manajemen. Dari sudut pandang karyawan, kelemahan insentif berdasarkan komisi adalah gaji yang dibawa pulang yang tidak diduga jumlahnya.

#### 3. Bonus

Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan Karena memenuhi sasaran kinerja. Bonus boleh didasarkan pada pencapaian sasaran yang obyektif atau penilaian subyektif. Bonus berbeda dengan kenaikan *merit pay*. Bonus tidak hanya membantu perusahaan mengendalikan biaya, namun tampaknya juga

mengangkat kepuasan kerja karyawan. Program bonus lebih mudah dipertabankan karena tidak memerlukan banyak dokumentasi dan sangat fleksibel.

#### 4. Bayaran Berdasarkan Keahlian

Bayaran berdasarkan keahlian merupakan sistem imbalan yang memberikan bayaran kepada para karyawan berdasarkan keahlian yang berkaitan dengan keahlian yang mereka miliki ketimbang berdasarkan tingkat kinerja atau senioritas

#### 5. *Merit Pay*

Bayaran berdasarkan kinerja (*Merit pay*) dijadikan prosedur standar untuk mencoba menggandengkan kenaikan gaji dengan kinerja individu. Yakni, karyawan yang mencapai tingkat kinerja tertentu relatif terhadap standar yang ditetapkan atau relatif terhadap kinerja karyawan lainnya akan menerima kenaikan gaji. *Merit pay* merupakan kenaikan tahunan yang berkaitan dengan kinerja karyawan selama tahun sebelumnya.

#### **Insentif Kelompok atau Tim**

Karena pekerjaan - pekerjaan dapat saling tergantung satu sama lain, kadangkala sulit untuk menyendirikan dan mengevaluasi individu. Dalam hal ini, adalah lebih bijak untuk membentuk insentif berdasarkan kinerja kelompok atau tim. Sebuah komponen essential dari keberhasilan tim adalah program insentif yang mengumbali kerja dan pembangunan kerja tim, insentif kelompok (*group incentive*) dirancang untuk mencapai tujuan - tujuan yang sama sebagaimana halnya insentif individu - yakni, mengaitkan imbalan dengan kinerja. Perbedaanya adalah bahwa kinerja diukur menurut tingkat unit organisasional dan dianggap sebagai hasil perpaduan upaya dari sebuah kelompok ketimbang upaya individual. (Simamora, 2004 : 529 - 538)

#### 1) Pembagian Laba Usaha (*Profit Sharing*)

Pembagian laba usaha adalah sebuah sistem insentif dimana karyawan - karyawan mendapat bagian dari laba usaha perusahaan. Tujuan program pembagian laba usaha adalah untuk memotivasi para karyawan supaya berkontribusi bagi probabilitas organisasional.

## 2) Pembagian Keuntungan (*Gainsharing*)

Program pembagian keuntungan membagi – bagikan perbaikan produktivitas, penghematan biaya, dan kualitas kepada para karyawan yang merupakan anggota sebuah kelompok yang berperan dalam pencapaian perbaikan itu.

## 3) Program Kepemilikan Saham

Kepemilikan saham biasanya merupakan bentuk insentif jangka panjang yang dulunya ditawarkan kepada manajemen menengah dan puncak.ada tiga bentuk program kepemilikan saham yaitu : opsi saham, pembelian saham, dan program kepemilikan saham karyawan.

### Insentif Eksekutif atau Pimpinan

Kompensasi khusus adalah tunjangan yang diberikan oleh eksekutif yang terkait dengan posisi dan statusnya diperusahaan. Tanda status atau prestise yang dapat dilihat diantara orang – orang yang menduduki eselon yang lebih tinggi dari suatu organisasi, pada kenyataanya, membentuk penghasilan psikis.(Simamora, 2004 : 539)

Insentif untuk tenaga pimpinan haruslah dirancang untuk mendorong enthusiasm, loyalitas kepada perusahaan dan mampu mendorong pemanfaatan tenaga dan kemampuan mereka dalam perusahaan. Insentif finansial untuk tenaga pimpinan juga harus bisa menyediakan calon – calon tenaga pimpinan di kemudian hari, untuk menjamin pertumbuhan perusahaan. (Heidjrachman dan Husnan, 2002 : 171)

Macam – macam insentif untuk pimpinan atau eksekutif diantaranya adalah :

#### 1. Bonus

Premi yang diberikan kepada para pimpinan setelah akhir tahun, ditambahkan pada gaji pokoknya, pembayaran ini mungkin tunai, mungkin juga ditunda penyerahannya sampai pimpinan mencapai usia pensiun.

### 2. *Stock options*

Adalah hak untuk memberikan sejumlah saham pada harga tertentu pada suatu periode tertentu. Harga saham biasanya ditawarkan dibawah harga pasar. Selisih harga ini merupakan bonus (premi) yang diterima oleh pimpinan.

### 3. *Phantom stock plans*

Dibawah cara ini para pimpinan tidak benar – benar saham tetapi hanya dicatat dalam rekeningnya nilai saham perusahaan. Pada harga pasar setelah beberapa waktu tertentu. Biasanya 3 sampai dengan 5 tahun para pimpinan akan menerima atau dibayarkan premi sebesar kenaikan nilai saham. Premi ini biasanya dibayar tunai, ataupun ditunda pembayarannya sampai dengan usia pensiun.

## Menyusun Program Insentif Yang Efektif

Ada beberapa pedoman yang spesifik untuk menyusun program insentif yang efektif (Dessler, 1997 : 158)

1. Pastikan bahwa upaya dan ganjaran berkaitan secara langsung.
2. Ganjaran yang tersedia haruslah bernilai bagi pegawai.
3. Pengkajian metode dan prosedur yang seksama.
4. Prgram insentif haruslah dapat dipahami dan dapat dikalkulasi dengan mudah oleh para pegawai
5. Susun standar yang efektif
6. Jaminan standar yang anda tetapkan.
7. Jamin upah pokok per jam

### 2.2.2. Pengertian Produktivitas (Y)

Sumber daya manusia modal dan teknologi merupakan sumber ekonomi yang menempati posisi strategis dalam mewujudkan tersedianya barang dan jasa. Sumber - sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisatoris dan teknis sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi, artinya hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah.

Produktivitas diartikan sebagai, "perbandingan ukuran harga bagi dimana hasil dan perbandingan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satuan (*unit*) umum". (Sinungan, 1997 : 12).

Menurut Kussriyanto (1991 : 1-2) sebagai berikut : didalam ilmu ekonomi, produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (*output*/keluaran) dengan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (*input*/masukan). Sedangkan secara spesifik, produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam orang) dan peran tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien. Selanjutnya dijelaskan, bahwa perbandingan tersebut berubah-ubah dari waktu ke waktu karena perubahan serta tenaga kerja selalu berubah.

Dalam berbagai referensi terdapat banyak sekali pengertian produktivitas yang dikelompokkan menjadi 3 rumusan, yaitu :

1. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain adalah rasio dari yang dihasilkan (*output*) terhadap yang dipergunakan (*input*).
2. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa untuk kehidupan hari ini lebih baik daripada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
3. Produktivitas merupakan intruksi terpadu secara serasi dari 3 faktor essensial, yaitu investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen dan tenaga kerja. (Sinungan, 1997 : 6)

Menurut balai pengembangan produktivitas daerah ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja yaitu :

1. Sikap kerja
2. Tingkat keterampilan
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan
4. Manajemen produktivitas
5. Efisiensi tenaga kerja
6. Kewiraswataan

Mengutip tentang ciri-ciri individu yang produktif dari Erich dan Gilmore (Husein Umar, 2003 : 11-12), yaitu :

- a. Tindakannya konstruktif
- b. Percaya diri
- c. Mempunyai rasa tanggung jawab
- d. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya
- e. Mempunyai pandangan kedepan
- f. Mampu menyelesaikan persoalan
- g. Dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah
- h. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan
- i. Mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya

Metode-metode meningkatkan produktivitas karyawan adalah (Kussriyanto, 1991 : 8):

1. Investasi mesin untuk menggantikan tenaga manusia
2. Upaya yang diarahkan pada penentuan dan penerapan metode kerja yang paling cocok
3. Usaha menghilangkan praktek-praktek yang tidak produktif, yang biasanya menghambat peningkatan produktivitas.
4. Metode-metode personalia yang dapat digunakan oleh manajemen untuk memanfaatkan secara lebih efektif sumber daya manusia dari suatu perusahaan

### 2.3 Kerangka Konseptual

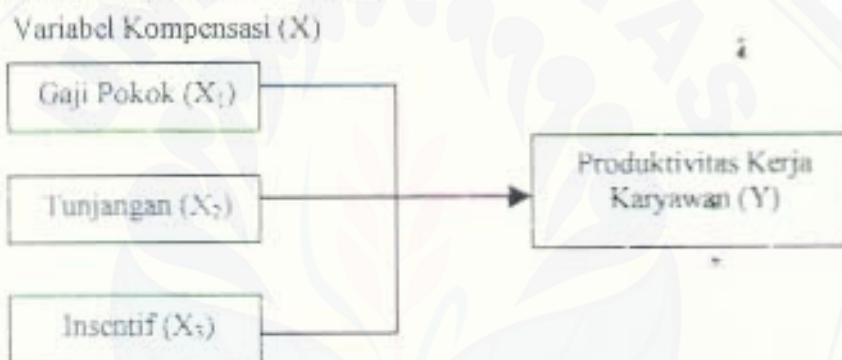
Secara teoritis dapat dinyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Dimana faktor – faktor tersebut akan memberikan dampak yang positif maupun negatif terhadap pelaksanaan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dalam penelitian ini akan dibahas mengenai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu kompensasi yang ada dalam suatu perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, masing – masing perusahaan hendaknya memperhatikan akan pentingnya pengaruh program kompensasi bagi karyawan dalam suatu perusahaan.



Dalam penelitian terdahulu tentang “pengaruh variabel kompensasi terhadap persepsi karyawan tentang loyalitas mereka diperusahaan susu sapi karunia kediri”. Dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda, pengujian (uji F dan uji t), dari hasil penelitian dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa pada perhitungan nilai  $F_{hitung}$  memiliki sebesar  $20,268 > F_{tabel}$  yaitu 2,815, yang artinya variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel loyalitas.

Untuk kajian yang berbeda, kompensasi akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk itu diperlukan penelitian lanjutan mengenai kompensasi dengan kajian yang berbeda :

Untuk mengetahui kerangka konseptual dalam penelitian ini maka dapat dilihat pada gambar 2.4 dibawah ini :



Gambar 2.4 kerangka konseptual

#### 2.4 Hipotesis

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- Ha = diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi yang meliputi : gaji pokok ( $X_1$ ), tunjangan ( $X_2$ ) dan insentif ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ).
- Ho = diduga variabel gaji pokok ( $X_1$ ) berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ).

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini, metode riset yang digunakan adalah metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan survei yang memakai desain deskriptif dan kausal, yaitu dengan mengukur gejala-gejala yang timbul tanpa harus menyelidiki mengapa gejala - gejala tersebut ada atau terjadi.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara, observasi, dan kuesioner. Adapun jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder sebagai pendukung pada penelitian ini. Pada penelitian ini data yang diambil mulai periode tahun 2005.

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### 3.2.1 Populasi

Seperti yang dikemukakan oleh Sudjana (1996:6) bahwa populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin hasil menghitung ataupun pengukuran. Oleh karena itu, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada KP-RI Universitas Jember yang berjumlah 38 orang dan merupakan karyawan yang termasuk dalam tenaga kerja pengelola.

#### 3.2.2 Metode pengambilan sampel

Sampel adalah sebagian yang diambil dari populasi dengan menggunakan cara-cara tertentu (Sudjana,1996:161). Dalam teknik pengambilan sampelnya, untuk obyek yang kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Penelitian ini merupakan penelitian populasi karena jumlah populasinya kurang dari 100, dan penelitian ini menggunakan metode sensus, dimana yang menjadi obyek penelitian adalah seluruh tenaga kerja pengelola yang merupakan karyawan KPRI Universitas Jember.

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

#### 3.3.1 Jenis Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dengan melakukan penelitian secara langsung pada suatu tempat yang menjadi obyek penelitian yaitu karyawan responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak perusahaan sendiri yang menjadi obyek penelitian. Sumber data sekunder adalah berupa catatan atau arsip-arsip yang diberikan perusahaan kepada peneliti.

#### 3.3.2 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Wawancara

Yaitu digunakan untuk mendapatkan keterangan yang lebih mendalam khususnya yang berhubungan dengan beberapa hal yang belum jelas dari data yang ada. Wawancara ini dilakukan kepada pihak - pihak yang terkait.

2. Observasi

Yaitu mengadakan pengamatan secara langsung terhadap obyek penelitian mengenai perusahaan dan melakukan pencatatan-pencatatan data yang berhubungan dengan penelitian ini.

3. Kuesioner

Dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk dijawab yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti

### 3.4 Identifikasi Variabel

Berdasarkan pokok permasalahan dan hipotesis, maka variabel-variabel yang akan dianalisis adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas adalah variabel kompensasi yang terdiri dari gaji pokok ( $X_1$ ), tunjangan ( $X_2$ ), dan insentif ( $X_3$ ).

2. Variabel terikat (variabel tidak bebas) adalah produktivitas kerja karyawan.

### 3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran

#### 3.5.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi dari masing-masing variabel operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

##### 1. Variabel independen atau variabel bebas

Menurut Henry Simamora (2004 : 442) kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Adapun indikator-indikator kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga pendekatan yaitu gaji pokok ( $X_1$ ), tunjangan ( $X_2$ ), dan insentif ( $X_3$ ).

##### a. Gaji pokok ( $X_1$ )

Gaji adalah penghasilan tetap yang diterima oleh karyawan tiap bulan, atau tahun (Simamora, 2004 : 445). Dalam penelitian ini gaji yang dimaksud adalah penghasilan tetap tenaga kerja pengelola pada KPRI Universitas Jember.

Item-item dari indikator gaji pokok meliputi :

1. besarnya gaji yang diterima sesuai dengan resiko pekerjaan yang ditanggung.
2. besarnya gaji dapat menunjang pemenuhan kebutuhan sehari-hari.
3. kepuasan karyawan terhadap gaji yang diberikan oleh perusahaan.
4. keadilan dalam pemberian gaji.

##### b. Tunjangan ( $X_2$ )

Tunjangan adalah pembayaran dan jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok; dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini (Simamora, 2004 : 540). Dalam penelitian ini tunjangan yang dimaksud adalah pembayaran yang melengkapi gaji pokok yang diterima oleh tenaga kerja pengelola pada KPRI Universitas Jember.

Item-item indikator tunjangan

1. Besar tunjangan yang diterima sesuai dengan beban kerja.
2. kepuasan karyawan terhadap bentuk tunjangan yang diberikan oleh perusahaan.
3. keadilan didalam memberikan tunjangan oleh perusahaan.
4. pemberian tunjangan tepat waktu

### c. Insentif ( $X_3$ )

Kompensasi insentif merupakan program kompensasi yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas (Simamora, 2004 : 514). Dalam penelitian ini insentif diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang melebihi target yang telah ditetapkan. Pemberian insentif dilakukan setelah diadakan evaluasi kinerja dari karyawan KPRI Universitas Jember.

Item-item dari indikator insentif adalah :

1. besarnya insentif sesuai dengan prestasi kerja
2. kepuasan karyawan terhadap sistem pemberian insentif
3. besarnya insentif dapat mendorong prestasi kerja
4. kepuasan karyawan terhadap periode pemberian insentif

## 2. Variabel dependen atau variabel terikat (Y)

Produktivitas merupakan intruksi terpadu secara serasi dari 3 faktor essential, yaitu investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen dan tenaga kerja (Sinungan, 1997 : 6). Dalam penelitian ini produktivitas yang dimaksudkan adalah perbandingan antara hasil yang dicapai oleh tenaga kerja pengelola pada KPRI universitas jember. Dengan peran serta waktu tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam orang) dan peran tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien.

Item-item dari indikator produktivitas adalah

1. upaya yang diarahkan pada penentuan dan penerapan metode kerja yang paling cocok.
2. kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

3. upaya untuk menjadikan insentif sebagai pendorong kinerja
4. menyelesaikan pekerjaan berdasarkan target
5. kesesuaian antara imbalan yang diterima dengan pekerjaan

### 3.5.2 Pengukuran

Pengukuran adalah penetapan atau pemberian angka terhadap obyek atau fenomena menurut aturan tertentu (Nazir, 2003 : 127). Dalam pembuatan gambaran analisis diperlukan Kriteria dengan penilaian jawaban responden dari masing-masing indikator yang menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Untuk menentukan skor penelitian, pengukurannya ditentukan oleh masing-masing variabel dan indikatornya dengan empat kriteria, dengan pengukuran sebagai berikut:

1. Untuk jawaban sangat setuju / sangat sesuai / sangat puas dan sangat tepat waktu diberi skor 4
2. Untuk jawaban setuju / sesuai / puas dan tepat waktu diberi skor 3
3. Untuk jawaban tidak setuju / tidak sesuai / tidak puas dan tidak tepat waktu diberi skor 2
4. Untuk jawaban sangat tidak setuju / sangat tidak sesuai / sangat tidak puas dan sangat tidak tepat waktu diberi skor 1

Modifikasi skala likert dari 5 kategori jawaban menjadi 4 kategori jawaban dengan meniadakan jawaban yang ditengah berdasarkan alasannya seperti berikut (Sutrisno Hadi, 1990 : 20) :

1. Kategori ditengah tersebut mempunyai arti ganda, biasa diartikan belum dapat memutuskan sesuatu atau memberikan jawaban atau bahkan ragu - ragu.
2. Tersedianya jawaban ditengah akan menimbulkan kecenderungan menjawab ketengah, bagi mereka yang ragu - ragu atas arah kecenderungan jawabannya.

3. Untuk melihat kecenderungan pendapat responden, kearah setuju atau kearah tidak setuju sehingga tidak mengurangi banyaknya informasi yang dapat dijarah dari para responden.

### 3.6 Uji Validitas

Uji validitas sebuah data yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas data dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antar masing-masing pertanyaan dengan skor total pengamatan dengan menggunakan rumus yaitu (Umar Husein, 2003: 195):

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dimana :

- $r$  = koefisien korelasi
- $X$  = nilai variabel bebas
- $Y$  = nilai variabel terikat
- $n$  = jumlah data (responden sampel)

Dasar pengambilan keputusan (Santoso S, 2004 : 276) :

- a. Jika  $r$  hasil positif, serta  $r$  hasil  $>$   $r$  tabel, maka butir atau variabel tersebut Valid
- b. Jika  $r$  hasil positif, dan  $r$  hasil  $<$   $r$  tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak Valid.

Jadi jika  $r$  hasil  $>$   $r$  tabel tapi bertanda negatif,  $H_0$  tetap akan ditolak

### 3.7 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Pengujian nya dapat dilakukan secara internal yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada. Satu lagi secara eksternal, yaitu dengan melakukan *test-retest*. (Umar Husein, 2003 : 126)

Uji realibitas yang digunakan adalah realibilitas (keandalan) internal dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Alpha didasarkan pada konsistensi internal suatu instrumen pengukurat.

Rumus perhitungan *Alpha Cronbach* :

$$\alpha = \frac{(K)Cov/Var}{1+(K-1)Cov/Var}$$

Dimana :

$\alpha$  = Alpha

K = jumlah butir dalam skala

Cov = Rerata kovarian diantara butir

Var = rerata varians dari butir

Dasar pengambilan keputusan (Santoso S, 2004 : 280) :

- Jika r Alpa positif dan r Alpa > r tabel, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- Jika r Alpa positif dan r Alpa < r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel

Jadi jika r Alpa > r tabel tapi bertanda negatif,  $H_0$  tetap akan ditolak

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi ini digunakan untuk mengukur tingkat pengaruh dari kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Rumus (Supranto, 1994:181):

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_k + X_k$$

Dimana :

Y = tingkat produktivitas

$X_1$  = gaji pokok

$X_2$  = tunjangan



$X_3$  = insentif

$b_0$  = konstanta

$b_1, b_2, b_3, \dots, b_k$  = koefisien regresi

### 3.8.2 Pengujian hipotesis

Untuk mengetahui apakah variabel kompensasi berpengaruh nyata terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial digunakan uji-t dan untuk pengujian secara bersama-sama digunakan uji-F.

#### a. Uji-F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (X) secara serentak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y), dengan langkah-langkah sebagai berikut (Dajan, 1996 : 330) :

#### 1. Menentukan kriteria pengujian 2 sisi

$$H_0 : B_1 = 0$$

$$H_a : B_1 \neq 0$$

Pengujian dimulai dengan merumuskan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ )

$H_0 : B_1 = 0$ , berarti seluruh variabel bebas tidak mempengaruhi variabel tak bebas.

$H_a : B_1 \neq 0$ , berarti seluruh variabel bebas mempengaruhi variabel tak bebas.

#### 2. Dipilih *level of significance* 0,05

#### 3. Kriteria pengujian untuk pengujian 2 sisi

$H_0$  diterima apabila :

$$F(\alpha / 2(k-1)(n-k)) \leq F_{hitung} < F(\alpha / 2(k-1)(n-k))$$

$H_0$  ditolak apabila :

$$F(\alpha / 2(k-1)(n-k)) > F_{hitung} \text{ atau } F(\alpha / 2(k-1)(n-k)) < F_{hitung}$$

#### 4. Perhitungan

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

Dimana :

- $R^2$  = koefisien determinan
- $n$  = jumlah data
- $k$  = jumlah variabel independen

#### b. Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui proporsi sumbangan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas secara bersama-sama. Akar pangkat dua dari koefisien determinasi disebut dengan koefisien korelasi berganda dengan formulasi sebagai berikut (Supranto, 1990 : 219) :

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

Dimana :

- $R^2$  = koefisien penentuan berganda
- $X$  = variabel bebas (kompensasi)
- $Y$  = variabel tak bebas (produktivitas)

Nilai  $R^2$  terletak antara 0 dan 1

1.  $R^2 = 0$ , berarti tidak ada hubungan antara  $X$  dan  $Y$

2.  $R^2 = 1$ , berarti ada hubungan antara variabel  $X$  dan  $Y$  yang sempurna

Jadi nilai  $R^2$  mendekati 1, maka semakin tepat garis regresi untuk mewakili data hasil observasi dan sebaliknya.

#### c. Uji-t

Pengujian secara individual dengan pengukuran besaran nilai  $t$ . langkah-langkah pengukuran (Dajan, 1996 : 336)

1. Menentukan kriteria pengujian 2 sisi

$$H_0 : B_i = 0$$

$$H_1 : B_i \neq 0$$

Pengujian dimulai dengan merumuskan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatifnya ( $H_1$ ) bagi setiap koefisien regresi secara bergantian.

$H_0 : B_1 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tak bebas

$H_0 : B_1 \neq 0$ , artinya ada pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tak bebas

2. Dipilih *Level Of Significance* 0,05
3. Kriteria pengujian untuk pengujian 2 sisi

$H_0$  diterima bila :

$$-t(\alpha/2(n-k-1)) \leq t_0 < t(\alpha/2(n-k-1))$$

$H_0$  ditolak bila :

$$-t(\alpha/2(n-k-1)) > t \text{ atau } t(\alpha/2(n-k-1)) < t_0$$

4. Perhitungan nilai t

$$t = \frac{b_j}{Sb_j}$$

Dimana :

$t^*$  = nilai yang menunjukkan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tak bebas

$b_j$  = koefisien regresi parsial ke-J

$Sb_j$  = standart deviasi

#### d. Koefisien Determinan Parsial

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas ( gaji pokok  $X_1$ , tunjangan  $X_2$  dan insentif  $X_3$ ) secara parsial terhadap variabel terikat (produktivitas kerja). Analisis koefisien determinasi parsial dapat dilihat pada besarnya korelasi parsial yang terdapat pada lampiran 5.

### 3.8.3 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian dari asumsi yang berkaitan bahwa diantara variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan yang lainnya. Kolinteritas ganda terjadi apabila terdapat hubungan

yang sempurna atau hampir sempurna antara variabel bebas, sehingga sulit untuk memisahkan pengaruh tiap-tiap variabel secara individu terhadap variabel terikat.

Pengidentifikasi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari hasil perhitungan SPSS dengan pedoman sebagai berikut (Santoso S, 2004 : 334) :

Besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan toleransi :

pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah :

- mempunyai nilai VIF disekitar angka 1
- mempunyai angka toleransi yang mendekati angka 1

Besaran korelasi antar variabel independen

Pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah :

- koefisien korelasi antar independen harus lemah yaitu dibawah 0,50.

#### b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas berarti varians variabel dalam model tidak sama, sehingga estimator yang diperoleh tidak efisien. Hal tersebut disebabkan varians yang tidak minimum. Untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *park* yang dilakukan dengan dua tahap sebagai berikut (Supranto, 1995:337) :

1. Membuat regresi dengan menggunakan OLS (*Ordinary Least Square*), kemudian melakukan regresi tanpa memperhatikan adanya heterokedastisitas. Dari regresi ini kita memperoleh  $e_t$ .
2. Membuat regresi dengan menganggap nilai residual ( $e_t$ ) sebagai variabel terikat

Dasar pengambilan keputusan adalah ( Santoso, 2004 : 211) :

- a. jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dari hasil pengujian yang dilakukan dengan SPSS (lampiran 5), dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas

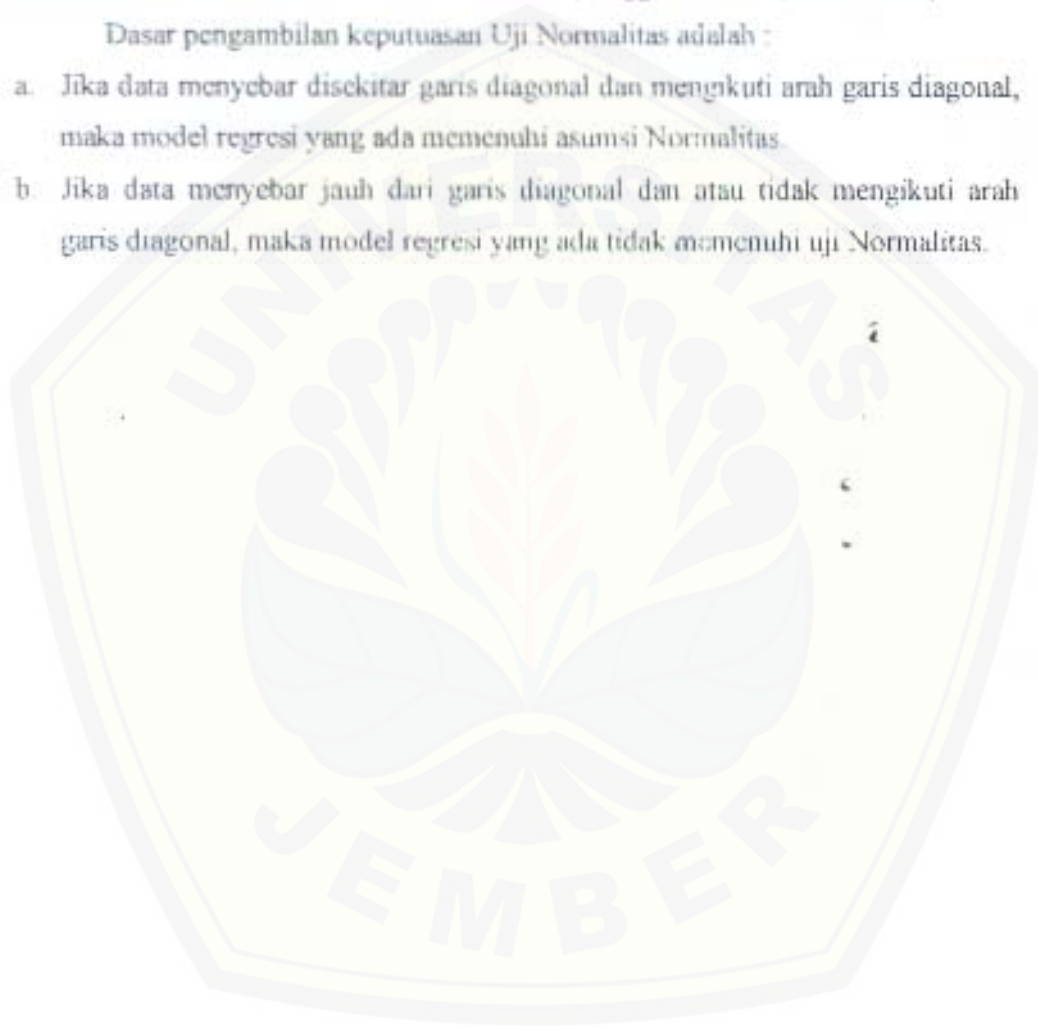
dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka pada model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### c. Uji Normalitas

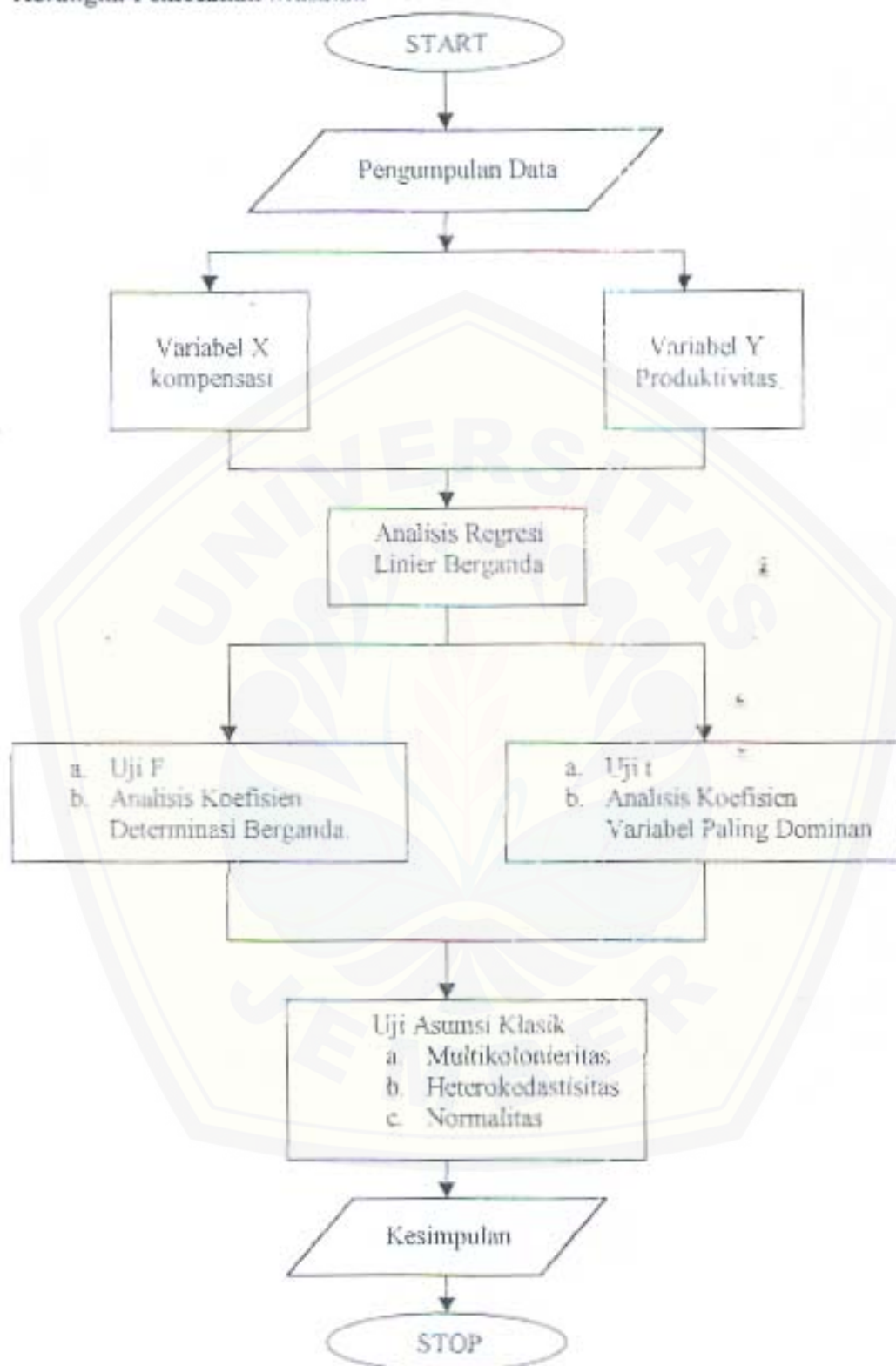
Tujuan dari uji Normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel dependent, variabel independent dan atau keduanya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal (Singih Santoso, 2004 : 212).

Dasar pengambilan keputusan Uji Normalitas adalah :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi yang ada memenuhi asumsi Normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi yang ada tidak memenuhi uji Normalitas.



## Kerangka Pemecahan Masalah



**Keterangan kerangka pemecahan masalah :**

1. Melakukan persiapan yang dimulai dari perumusan masalah, menetapkan tujuan serta persiapan lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.
2. Mempersiapkan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden.
3. Menghitung skor atas tanggapan responden mengenai variabel kompensasi perusahaan.
4. Menghitung skor atas tanggapan responden mengenai variabel produktivitas kerja karyawan.
5. Menghitung bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dengan analisis regresi linier berganda.
6. Melakukan uji asumsi klasik terhadap analisis regresi linier berganda.
7. Melakukan uji validitas dan uji reliabilitas.
8. Menghitung besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
9. Menghitung besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
10. Mengetahui tingkat signifikansi variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.
11. Mengetahui tingkat signifikansi variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.
12. Menarik kesimpulan.
13. Penelitian selesai.

## BAB V

## KESIMPULAN DAN SARAN

## 5.1 Kesimpulan

Dari analisa data dan pembahasan yang telah diuraikan diatas maka dalam penelitian yang berjudul " pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Universitas Jember" ini dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel gaji pokok ( $X_1$ ), tunjangan ( $X_2$ ), dan insentif ( $X_3$ ) secara bersama - sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini terbukti pada hasil analisa uji anova (F).  $F_{hitung}$  menunjukkan angka 21,504 . Sedangkan  $F_{tabel}$  menunjukkan angka 19,46 ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari gaji pokok ( $X_1$ ), tunjangan ( $X_2$ ), dan insentif ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Variabel gaji pokok ( $X_1$ ) merupakan variabel yang paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan, yaitu sebesar 0,512. Sedangkan variabel tunjangan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh sebesar 0,496 atau 49,6 % terhadap produktivitas kerja karyawan KPRI Universitas Jember, dan diikuti oleh variabel insentif ( $X_3$ ) yang memiliki pengaruh sebesar 0,454 atau 45,4 % terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil R squer ( $R^2$ ) menunjukkan angka 0,624 artinya sumbangan variabel independennya terhadap variabel dependen sebesar 62,4 % sedangkan sisanya yaitu 37,6 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model. Variabel gaji pokok ( $X_1$ ), tunjangan ( $X_2$ ), dan insentif ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti jika ada peningkatan pada salah satu variabel, maka terjadi peningkatan pula pada variabel produktivitas kerja karyawan.



## 5.2 Saran

Dari beberapa kesimpulan diatas, dapat dikemukakan saran yang dapat digunakan sebagai pertimbangan kebijakan perusahaan yang menyangkut kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Upaya peningkatan produktivitas yang dilakukan oleh KPRI UNEJ alangkah baiknya juga dipertimbangkan faktor-faktor lainnya yang berpengaruh selain pemberian kompensasi gaji pokok ( $X_1$ ), tunjangan ( $X_2$ ), dan insentif ( $X_3$ ) seperti kompensasi tidak langsung atau penciptaan sebuah lingkungan kerja yang mendukung.
2. Perlu dipertahankan dan ditingkatkan kembali mengenai sistem pemberian tunjangan kepada karyawan agar tujuan dari pemberian tunjangan dan insentif yang telah ditetapkan dapat terwujud.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, Dwi, Ratih. 2004. *Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Persepsi Karyawan Tentang Loyalitas Mereka Diparusahaan Susu Sapi Karunia Kediri*. Skripsi (tidak dipublikasikan). Jember: Lembaga penelitian Universitas Jember.
- Dajan, Anto. 1996. *Pengantar Metode Statistik jilid II*. LPES: Jakarta.
- Fajaryanti, Desy, Ristin. 2004. *Pengaruh Penciptaan Komunikasi Persuasif Pimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kertas Lepas (Persero) Probolinggo*. (skripsi tidak dipublikasikan). Jember: Lembaga Penelitian Universitas Jember.
- Gujarati, Damodar. 1995. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga
- Handoko, T. Hani. 1991. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- \_\_\_\_\_. 1991. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Heidjrachman dan Husnan, Suad. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE - Yogyakarta.
- J. Supranto. 1993. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kussryanto, Bambang 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Mangkuprawira, Syafri. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Jakarta: Ghalia
- Martoyo, Susilo, S.E. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*. BPFE-Yogyakarta.
- Moekijat. 1995. *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Nazir, Moh, Ph D. 2003. *Metode penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Ranupandojo, Heidjachman dan Suad Husnan, 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 6, Jilid II. Jakarta: Erlangga
- Santoso, singgih. 2004. *Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.

Schuler dan Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 2.*  
Jakarta: Erlangga

Siagian. 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bina Akasara.

Sinamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN:  
Yogyakarta.

Umar, Husein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka  
Utama.





Lampiran 1 : kuesioner

**A. IDENTITAS RESPONDEN**

Nama responden : .....

Umur : .....

Pendidikan : .....

Jenis Kelamin : .....

Masa Kerja : .....

**B. PETUNJUK PENGISIAN**

1. Baca dan pahami setiap pertanyaan ini dengan baik dan seksama.
2. Berikan tanda silang (X) pada pertanyaan yang anda anggap paling tepat.

**C. PERTANYAAN**

**(I). KOMPENSASI**

**A. Gaji Pokok ( $X_1$ )**

1. Besar gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan resiko yang saudara tanggung
  - a. sangat sesuai
  - b. sesuai
  - c. tidak sesuai
  - d. sangat tidak sesuai
2. Besarnya gaji yang saudara terima memadai untuk kebutuhan saudara.
  - a. sangat setuju
  - b. setuju
  - c. tidak setuju
  - d. sangat tidak setuju
3. Apakah anda merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan
  - a. sangat puas
  - b. puas
  - c. tidak puas
  - d. sangat tidak puas
4. Besar gaji yang diberikan perusahaan memenuhi kriteria adil.
  - a. sangat setuju
  - b. setuju
  - c. tidak setuju
  - d. sangat tidak setuju



4. Apakah anda merasa puas dengan periode pemberian insentif pada perusahaan tempat anda bekerja

- a. sangat puas
- b. puas
- c. tidak puas
- d. sangat tidak puas

(II). PRODUKTIVITAS

1. Apakah anda setuju bahwa kenaikan produktivitas itu dikarenakan kebebasan anda dalam memilih metode kerja yang sesuai dengan keinginan anda.

- a. sangat setuju
- b. setuju
- c. tidak setuju
- d. sangat tidak setuju

2. Apakah anda setuju bahwa kenaikan produktivitas itu dikarenakan jenis pekerjaan ini sesuai dengan yang anda inginkan

- a. sangat setuju
- b. setuju
- c. tidak setuju
- d. sangat tidak setuju

3. Apakah anda setuju bahwa kenaikan produktivitas itu dikarenakan adanya gaji pokok, tunjangan, dan insentif.

- a. sangat setuju
- b. setuju
- c. tidak setuju
- d. sangat tidak setuju

4. Apakah anda setuju bahwa dalam menjalankan tugas sering melebihi target perusahaan

- a. sangat setuju
- b. setuju
- c. tidak setuju
- d. sangat tidak setuju

5. Apakah anda merasa puas atas apa yang anda peroleh baik hasil kerja anda maupun imbalan dari perusahaan

- a. sangat puas
- b. puas
- c. tidak puas
- d. sangat tidak puas

NO	GAJI POKOK PERTANYAAN				TOTAL	NO	TUNJANGAN PERTANYAAN				TOTAL	NO	INSENTIF PERTANYAAN				TOTAL	NO	PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PERTANYAAN				TOTAL
	1	2	3	4			1	2	3	4			1	2	3	4			1	2	3	4	
1	3	3	3	3	12	1	3	3	3	3	12	1	4	3	3	14	1	3	3	4	3	16	
2	3	3	3	3	12	2	3	3	3	12	2	2	3	3	11	2	3	3	3	3	3	15	
3	3	3	4	3	13	3	3	3	3	13	3	3	4	4	14	3	3	3	4	3	4	17	
4	3	3	3	3	12	4	3	2	4	12	4	3	3	2	10	4	3	3	3	3	2	14	
5	3	4	3	3	13	5	4	3	3	13	5	3	3	3	12	5	3	4	3	3	3	16	
6	3	3	3	3	12	6	3	3	3	11	6	3	3	3	12	6	3	3	3	3	3	15	
7	3	4	3	3	13	7	3	3	3	12	7	4	3	3	13	7	3	4	3	3	3	16	
8	3	3	2	3	11	8	2	3	3	10	8	2	3	3	11	8	3	3	3	3	2	14	
9	3	3	3	3	12	9	3	4	4	13	9	3	3	3	13	9	3	3	3	3	3	15	
10	3	3	3	3	12	10	2	2	3	10	10	3	3	2	10	10	3	3	3	3	2	14	
11	3	2	3	3	10	11	2	3	4	12	11	2	3	3	10	11	3	2	3	3	3	14	
12	3	3	3	3	12	12	3	3	3	11	12	3	4	3	13	12	3	3	3	3	3	15	
13	3	3	3	3	12	13	3	3	3	12	13	2	2	4	11	13	3	3	3	3	3	15	
14	2	3	3	3	10	14	2	3	4	12	14	3	3	3	12	14	2	3	3	3	3	14	
15	3	3	3	3	12	15	4	4	4	15	15	3	3	3	13	15	3	3	3	3	4	16	
16	3	3	3	3	12	16	3	2	3	11	16	2	2	3	9	16	3	3	3	3	2	14	
17	3	3	3	3	12	17	3	3	3	11	17	4	4	4	15	17	3	3	3	3	3	15	
18	3	3	3	3	12	18	3	3	3	12	18	3	2	3	11	18	3	4	3	3	3	16	
19	3	3	3	3	12	19	2	2	3	10	19	3	3	4	12	19	3	3	3	3	3	16	
20	3	3	3	3	12	20	3	4	3	14	20	3	3	3	13	20	4	3	3	3	4	17	
21	3	3	3	3	12	21	3	2	3	10	21	3	2	3	10	21	3	3	2	3	3	13	
22	3	3	3	3	12	22	4	3	3	14	22	3	4	4	14	22	3	4	3	3	4	17	
23	3	3	3	3	12	23	2	3	2	10	23	2	2	3	10	23	3	3	3	3	3	16	
24	3	3	3	3	12	24	4	2	3	12	24	3	3	3	11	24	3	3	3	3	3	15	
25	3	3	3	3	12	25	3	4	3	13	25	3	3	3	13	25	3	3	3	3	4	16	
26	3	4	3	3	13	26	3	3	3	12	26	3	2	3	11	26	3	3	3	3	4	16	
27	3	3	3	4	13	27	3	3	4	13	27	3	4	3	13	27	3	3	3	3	4	16	
28	3	3	3	3	12	28	3	3	2	11	28	3	2	4	12	28	3	3	3	3	4	16	
29	4	3	3	3	13	29	3	3	3	12	29	3	3	3	12	29	3	3	3	3	3	16	
30	3	3	3	3	12	30	3	3	3	12	30	3	3	3	12	30	3	3	3	3	4	16	
31	3	3	3	3	12	31	3	2	3	11	31	3	2	3	10	31	2	3	3	3	3	14	
32	3	3	3	3	12	32	3	3	3	12	32	3	4	2	12	32	3	3	3	3	3	15	
33	3	3	3	3	12	33	3	3	3	12	33	3	3	3	12	33	3	3	3	3	2	14	
34	3	3	3	2	11	34	3	3	3	11	34	3	3	2	11	34	3	3	3	3	3	15	
35	3	3	3	3	12	35	3	3	3	12	35	3	3	3	12	35	3	3	3	3	3	15	
36	3	3	3	4	13	36	3	3	3	11	36	3	3	3	12	36	3	3	3	3	3	15	
37	3	3	3	4	13	37	3	3	2	11	37	3	3	3	12	37	3	3	3	3	4	16	
38	3	3	3	3	12	38	3	3	3	12	38	3	3	4	13	38	3	3	3	3	3	15	

NO	GAJI POKOK PERTANYAAN				TOTAL	NO	TUNJANGAN PERTANYAAN				TOTAL	NO	INSENTIF PERTANYAAN				TOTAL					
	1	2	3	4			1	2	3	4			1	2	3	4						
1	3	3	3	3	12	1	3	3	3	12	1	4	3	3	14	1	3	3	4	3	3	16
2	3	3	3	3	12	2	3	3	3	12	2	2	3	3	11	2	3	3	3	3	3	15
3	3	3	4	3	13	3	3	3	3	13	3	3	4	4	14	3	3	3	4	3	4	17
4	3	3	3	3	12	4	3	2	4	12	4	3	3	2	10	4	3	3	3	3	2	14
5	3	4	3	3	13	5	4	3	3	13	5	3	3	3	12	5	3	4	3	3	3	16
6	3	3	3	3	12	6	3	3	3	11	6	3	3	3	12	6	3	3	3	3	3	15
7	3	4	3	3	13	7	3	3	3	12	7	4	3	3	13	7	3	4	3	3	3	16
8	3	3	2	3	11	8	2	3	3	10	8	2	3	3	11	8	3	3	3	3	2	14
9	3	3	3	3	12	9	3	4	4	13	9	3	3	3	13	9	3	3	3	3	3	15
10	3	3	3	3	12	10	2	2	3	10	10	3	3	2	10	10	3	3	3	3	3	14
11	3	2	3	3	10	11	2	3	4	12	11	2	3	3	10	11	3	2	3	3	3	14
12	3	3	3	3	12	12	3	3	3	11	12	3	4	3	13	12	3	3	3	3	3	15
13	3	3	3	3	12	13	3	3	3	12	13	2	2	4	11	13	3	3	3	3	3	15
14	2	3	3	3	10	14	2	3	4	12	14	3	3	3	12	14	2	3	3	3	3	14
15	3	3	3	3	12	15	4	4	4	15	15	3	3	3	13	15	3	3	3	3	4	16
16	3	3	3	3	12	16	3	2	3	11	16	2	2	3	9	16	3	3	3	3	2	14
17	3	3	3	3	12	17	3	3	3	11	17	4	4	4	15	17	3	3	3	3	3	15
18	3	3	3	3	12	18	3	3	3	12	18	3	2	3	11	18	3	4	3	3	3	16
19	3	3	3	3	12	19	2	2	3	10	19	3	3	4	12	19	3	3	3	3	3	16
20	3	3	3	3	12	20	3	4	3	14	20	3	3	3	13	20	4	3	3	3	4	17
21	3	3	3	3	12	21	3	2	3	10	21	3	2	3	10	21	3	3	2	3	3	13
22	3	3	3	3	12	22	4	3	3	14	22	3	4	4	14	22	3	4	3	3	4	17
23	3	3	3	3	12	23	2	3	2	10	23	2	2	3	10	23	3	3	3	3	3	16
24	3	3	3	3	12	24	4	2	3	12	24	3	3	3	11	24	3	3	3	3	3	15
25	3	3	3	3	12	25	3	4	3	13	25	3	3	3	13	25	3	3	3	3	4	16
26	3	4	3	3	13	26	3	3	3	12	26	3	2	3	11	26	3	3	3	3	4	16
27	3	3	3	4	13	27	3	3	4	13	27	3	4	3	13	27	3	3	3	3	4	16
28	3	3	3	3	12	28	3	3	2	11	28	3	2	4	12	28	3	3	3	3	4	16
29	4	3	3	3	13	29	3	3	3	12	29	3	3	3	12	29	3	3	3	3	3	16
30	3	3	3	3	12	30	3	3	3	12	30	3	3	3	12	30	3	3	3	3	4	16
31	3	3	3	3	12	31	3	2	3	11	31	3	2	3	10	31	2	3	3	3	3	14
32	3	3	3	3	12	32	3	3	3	12	32	3	4	2	12	32	3	3	3	3	3	15
33	3	3	3	3	12	33	3	3	3	12	33	3	3	3	12	33	3	3	3	3	2	14
34	3	3	3	2	11	34	3	3	3	11	34	3	3	2	11	34	3	3	3	3	3	15
35	3	3	3	3	12	35	3	3	3	12	35	3	3	3	12	35	3	3	3	3	3	15
36	3	3	3	4	13	36	3	3	3	11	36	3	3	3	12	36	3	3	3	3	3	15
37	3	3	3	4	13	37	3	3	2	11	37	3	3	3	12	37	3	3	3	3	4	16
38	3	3	3	3	12	38	3	3	3	12	38	3	3	4	13	38	3	3	3	3	3	15

NO	GAJI POKOK PERTANYAAN				TOTAL	NO	TUNJANGAN PERTANYAAN				TOTAL	NO	INSENTIF PERTANYAAN				TOTAL
	1	2	3	4			1	2	3	4			1	2	3	4	
1	3	3	3	3	12	1	3	3	3	12	1	4	3	3	14		



LAMPIRAN 3 : Hasil Uji Validitas

UJI VALIDITAS VARIABEL GAJI POKOK

Correlations

Correlations

		PERT_1	PERT_2	PERT_3	PERT_4	TOTAL
PERT_1	Pearson Correlation	1	,000	,000	,289	,501**
	Sig. (2-tailed)		1,000	1,000	,079	,001
	N	38	38	38	38	38
PERT_2	Pearson Correlation	,000	1	,000	,207	,586**
	Sig. (2-tailed)	1,000		1,000	,213	,000
	N	38	38	38	38	38
PERT_3	Pearson Correlation	,000	,000	1	,000	,334*
	Sig. (2-tailed)	1,000	1,000		1,000	,040
	N	38	38	38	38	38
PERT_4	Pearson Correlation	,289	,207	,000	1	,772**
	Sig. (2-tailed)	,079	,213	1,000		,000
	N	38	38	38	38	38
TOTAL	Pearson Correlation	,501**	,586**	,334*	,772**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,040	,000	
	N	38	38	38	38	38

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

UJI VALIDITAS VARIABEL TUNJANGAN

Correlations

Correlations

		PERT_1	PERT_2	PERT_3	PERT_4	TOTAL
PERT_1	Pearson Correlation	1	,179	,005	,198	,615**
	Sig. (2-tailed)		,284	,976	,234	,000
	N	38	38	38	38	38
PERT_2	Pearson Correlation	,179	1	,099	,079	,625**
	Sig. (2-tailed)	,284		,553	,630	,000
	N	38	38	38	38	38
PERT_3	Pearson Correlation	,005	,099	1	-,094	,479**
	Sig. (2-tailed)	,976	,553		,575	,002
	N	38	38	38	38	38
PERT_4	Pearson Correlation	,198	,079	-,094	1	,501**
	Sig. (2-tailed)	,234	,630	,575		,001
	N	38	38	38	38	38
TOTAL	Pearson Correlation	,615**	,625**	,479**	,501**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,001	
	N	38	38	38	38	38

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS VARIABEL INSENTIF

Correlations

Correlations

		PERT_1	PERT_2	PERT_3	PERT_4	TOTAL
PERT_1	Pearson Correlation	1	,430**	,113	,079	,638**
	Sig. (2-tailed)		,007	,498	,639	,000
	N	38	38	38	38	38
PERT_2	Pearson Correlation	,430**	1	,004	,230	,715**
	Sig. (2-tailed)	,007		,981	,165	,000
	N	38	38	38	38	38
PERT_3	Pearson Correlation	,113	,004	1	,102	,500**
	Sig. (2-tailed)	,498	,981		,541	,001
	N	38	38	38	38	38
PERT_4	Pearson Correlation	,079	,230	,102	1	,575**
	Sig. (2-tailed)	,639	,165	,541		,000
	N	38	38	38	38	38
TOTAL	Pearson Correlation	,638**	,715**	,500**	,575**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	
	N	38	38	38	38	38

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS VARIABEL PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Correlations

Correlations

		PERT_1	PERT_2	PERT_3	PERT_4	PERT_5	TOTAL
PERT_1	Pearson Correlation	1	,021	,009	,009	,175	,418**
	Sig. (2-tailed)		,901	,958	,958	,293	,009
	N	38	38	38	38	38	38
PERT_2	Pearson Correlation	,021	1	-,021	-,021	,098	,430**
	Sig. (2-tailed)	,901		,901	,901	,559	,007
	N	38	38	38	38	38	38
PERT_3	Pearson Correlation	,009	-,021	1	-,009	,312	,481**
	Sig. (2-tailed)	,958	,901		,958	,057	,002
	N	38	38	38	38	38	38
PERT_4	Pearson Correlation	,009	-,021	-,009	1	-,013	,281
	Sig. (2-tailed)	,958	,901	,958		,939	,087
	N	38	38	38	38	38	38
PERT_5	Pearson Correlation	,175	,098	,312	-,013	1	,793**
	Sig. (2-tailed)	,293	,559	,057	,939		,000
	N	38	38	38	38	38	38
TOTAL	Pearson Correlation	,418**	,430**	,481**	,281	,793**	1
	Sig. (2-tailed)	,009	,007	,002	,087	,000	
	N	38	38	38	38	38	38

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas

UJI REALIABILITAS GAJI POKOK

Reliability

\*\*\*\*\* Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

RELIABILITY ANALYSIS - SCALED (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	PERT_1	3,0000	,2923	38,0
2.	PERT_2	3,0526	,3244	38,0
3.	PERT_3	3,0000	,7325	38,0
4.	PERT_4	3,0000	,4027	38,0
5.	TOTAL	12,0526	,6954	38,0
N of Cases =		38,0		

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	4,8111	3,0000	12,0526	9,0526	4,0175	16,3429
Item Variances	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	,1718	,0541	,4824	,4283	8,9474	,0324

Item-total Statistics	Scale	Scale	Corrected	Squared	Alpha
	Mean	Variance	Item-		
	if Item Deleted	if Item Deleted	Total Correlation	Multiple Correlation	if item Deleted
PERT_1	21,1053	1,6643	,3609	.	,6883
PERT_2	21,0526	1,5107	,3995	.	,6679
PERT_3	21,1053	1,7724	,1746	.	,7277
PERT_4	21,1053	,2318	,6097	.	,5789
TOTAL	12,0526	,4936	1,0000	.	,2980

Reliability Coefficients: 4 items  
 Alpha = ,6949      Standardized item alpha = ,6476

## UJI REALIABILITAS TUNJANGAN

### Reliability

\*\*\*\*\* Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

#### RELIABILITY ANALYSIS - SCALES (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	PERT_1	2,3474	,5171	38,0
2.	PERT_2	2,9211	,5393	38,0
3.	PERT_3	3,0263	,5448	38,0
4.	PERT_4	2,9211	,4867	38,0
5.	TOTAL	11,8158	1,1591	38,0
N of Cases =		38,0		

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	4,7263	2,9211	11,8158	8,8947	4,0450	15,7033
Item Variances	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	,4871	,2363	1,3435	1,1072	5,5727	,2346

### Item-total Statistics

	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha If Item Deleted
PERT_1	20,6842	4,1679	,4616	,	,6398
PERT_2	20,7105	4,1031	,4435	,	,6365
PERT_3	20,6053	4,4516	,2677	,	,6942
PERT_4	20,7135	4,4815	,3183	,	,6793
TOTAL	11,8158	1,3435	1,0000	,	,2499

Reliability Coefficients  
 Alpha = ,6634      5 items Standardised item alpha = ,6412

## UJI REALIABILITAS INSENTIF

### Reliability

\*\*\*\*\* Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis.\*\*\*\*\*

RELIABILITY ANALYSIS - SCALF (ALPHA)		Mean	Std Dev	Cases
1.	PERT_1	2,9211	,4867	38,0
2.	PERT_2	2,9737	,6362	38,0
3.	PERT_3	3,0526	,5670	38,0
4.	PERT_4	3,9211	,5393	38,0
5.	TOTAL	11,8684	1,3591	38,0
N of Cases =		38,0		

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	4,7474	2,9211	11,8684	8,9474	4,0631	15,8496
Item Variances	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	,6202	,2368	1,8471	1,6102	7,7868	,4741

### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
PERT_1	20,8158	5,9381	,5116	,4	,6902
PERT_2	20,7630	5,3238	,5666	-	,6577
PERT_3	20,6842	6,1679	,3192	-	,7325
PERT_4	20,8159	5,9922	,4186	-	,7081
TOTAL	11,8684	1,8471	1,0000	-	,4282

Reliability Coefficients: 5 items  
 Alpha = ,7254      Standardized item alpha = ,7191

## UJI REALIABILITAS PRODUKTIVITAS KARYAWAN

### Reliability

\*\*\*\*\* Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

#### RELIABILITY ANALYSIS - SCALES (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	PERT_1	2,9737	,2835	38,0
2.	PERT_2	3,0789	,3588	38,0
3.	PERT_3	3,0263	,2935	38,0
4.	PERT_4	3,0263	,2835	38,0
5.	PERT_5	3,0789	,5873	38,0
6.	TOTAL	15,1842	,9545	38,0
N of Cases =		38,0		

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	5,0614	2,9737	15,1842	12,2105	5,1062	24,5948
Item Variances	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	,2710	,0804	,9111	,8307	11,3363	,1083

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
PERT_1	27,3947	3,2724	,2443	-	,6696
PERT_2	27,2895	3,1842	,2588	+	,6623
PERT_3	27,3421	3,2041	,3546	+	,6471
PERT_4	27,3421	3,4203	,1370	-	,6852
PERT_5	27,2895	2,2112	,6230	-	,5259
TOTAL	15,1842	,9111	1,0000	-	,2693

#### Reliability Coefficients

Alpha = ,6645

5 items

Standardized item alpha = ,5963

Lampiran 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Dengan Program SPSS Versi 11

### Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PRODUKTI	15,1842	,95451	38
GAJIPOKO	12,0526	,69544	38
TUNJANGA	11,8158	1,15911	38
INSENTIF	11,9684	1,35907	38

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	INSENTIF, GAJIPOK O, TUNJANG A	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: PRODUKTI

Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	,809 <sup>a</sup>	,655	,624	,58498	,655	21,504	3	34	,000	2,495

a. Predictors: (Constant), INSENTIF, GAJIPOKO, TUNJANGA

b. Dependent Variable: PRODUKTI

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	22,076	3	7,359	21,504	,000 <sup>a</sup>
	11,635	34	,342		
Total	33,711	37			

a. Predictors: (Constant), INSENTIF, GAJIPOKO, TUNJANGA

b. Dependent Variable: PRODUKTI





Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B			Beta				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2,442	1,829			1,335	,191						
	GAJIPOKO	,499	,143	,364		3,480	,001	,512	,514	,351	,930	1,076	
	TUNJANGA	,319	,096	,388		3,334	,002	,496	,618	,336	,751	1,332	
	INSENTIF	,249	,084	,354		2,972	,005	,454	,644	,299	,714	1,402	

a. Dependent Variable: PRODUKTI

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	GAJIPOKO	TUNJANGA	INSENTIF
1	1	3,985	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	6,054E-03	22,243	,07	,09	,05	,55
	3	5,318E-03	27,374	,00	,04	,89	,43
	4	1,547E-03	50,759	,93	,88	,06	,02

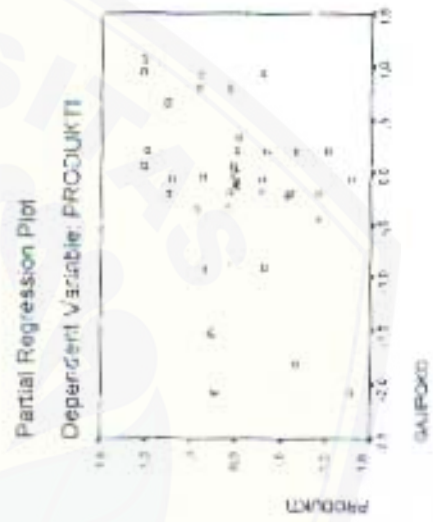
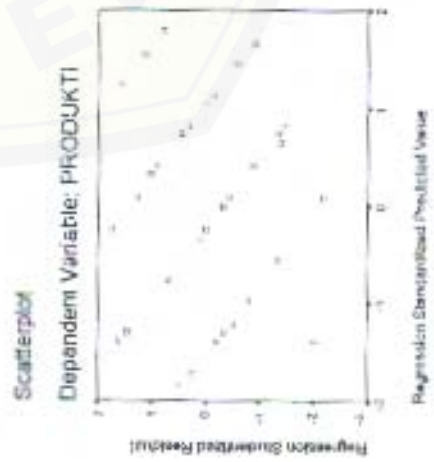
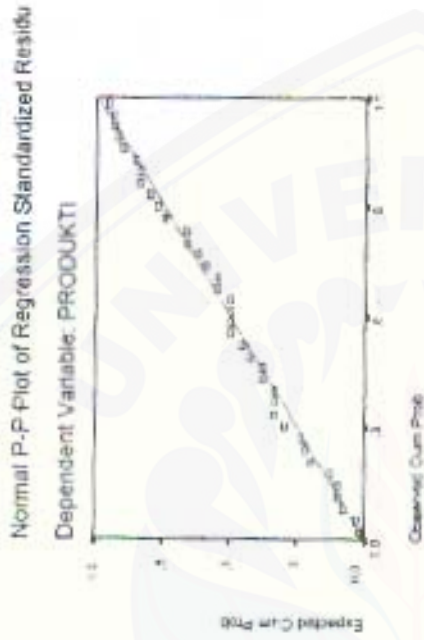
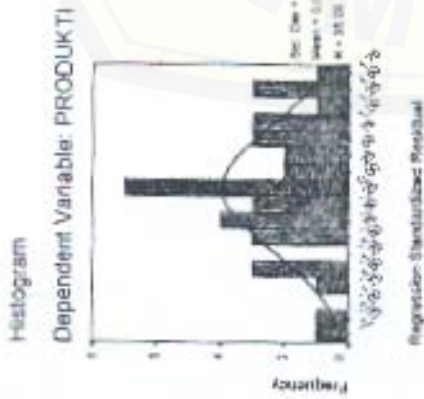
a. Dependent Variable: PRODUKTI

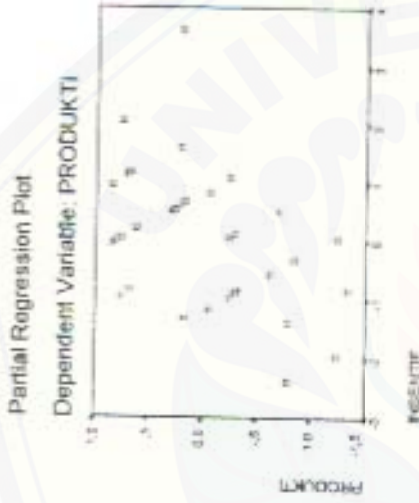
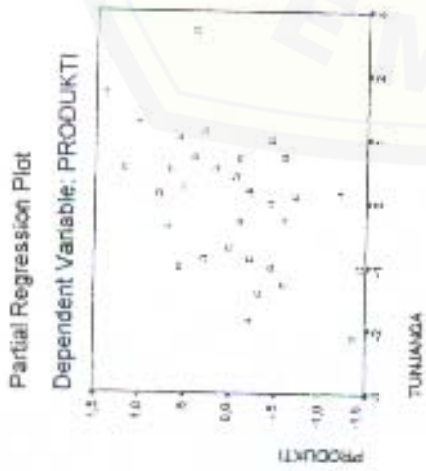
Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	13,7534	16,5658	15,1842	,77243	38
Std. Predicted Value	-1,852	1,769	,000	1,000	38
Standard Error of Predicted Value	,09669	,32345	,18055	,05930	38
Adjusted Predicted Value	13,6477	16,6035	15,1877	,78102	38
Residual	-1,2495	,9995	,0000	,56076	38
Std. Residual	-2,136	1,709	,000	,959	38
Stud. Residual	-2,166	1,749	-,002	1,010	38
Deleted Residual	-1,2646	1,0474	-,0035	,62507	38
Stud. Deleted Residual	-2,298	1,806	-,006	1,033	38
Mahal. Distance	,037	10,338	2,921	2,656	38
Cook's Distance	,000	,212	,029	,042	38
Centered Leverage Value	,001	,279	,079	,072	38

a. Dependent Variable: PRODUKTI

### Charts





Lampiran 6. Hasil Uji Normalitas

**NPar Tests**

One-Sample Kolmogorov-Smimov Test

	GAJIPOKO	TUNJANGA	INSENTIF	PRODUKTI
N	38	38	38	38
Normal Parameters <sup>b</sup>				
Mean	12,0526	11,8158	11,8684	15,1842
Std. Deviation	,69544	1,15911	1,35907	,95451
Most Extreme Differences				
Absolute	,365	,226	,170	,208
Positive	,320	,226	,146	,208
Negative	-,365	-,195	-,170	-,187
Kolmogorov-Smimov Z	2,247	1,395	1,049	1,283
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000	,041	,221	,074

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

TABEL III Distribusi F

Gradien bilas = 5%

Gradien kuruf = 3%



Derajat kebebasan perhitungan (v <sub>1</sub> )	Derajat kebebasan tinggi perhitungannya (v <sub>2</sub> )																						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	13	14	18	20	24	30	40	50	100	200	500	∞
1	151	200	218	228	235	239	242	243	243	243	243	243	243	243	243	243	243	243	243	243	243	243	243
2	4957	4597	4403	4279	4204	4159	4125	4098	4076	4058	4043	4031	4021	4012	4004	4000	3997	3995	3994	3993	3993	3993	3993
3	18,51	17,00	15,81	14,75	13,80	12,95	12,20	11,54	10,96	10,44	9,97	9,54	9,14	8,76	8,41	8,08	7,77	7,48	7,21	6,95	6,70	6,46	6,23
4	2,30	2,04	1,84	1,68	1,55	1,44	1,34	1,25	1,17	1,10	1,04	0,98	0,93	0,88	0,83	0,79	0,75	0,71	0,68	0,65	0,62	0,59	0,56
5	1,01	0,87	0,77	0,69	0,63	0,58	0,54	0,50	0,47	0,44	0,41	0,38	0,36	0,34	0,32	0,30	0,28	0,26	0,25	0,23	0,22	0,20	0,19
6	0,61	0,52	0,45	0,39	0,35	0,31	0,28	0,26	0,24	0,22	0,20	0,18	0,17	0,16	0,15	0,14	0,13	0,12	0,11	0,10	0,09	0,08	0,07
7	0,46	0,39	0,33	0,28	0,24	0,21	0,18	0,16	0,14	0,13	0,12	0,11	0,10	0,09	0,08	0,07	0,06	0,05	0,04	0,04	0,03	0,03	0,02
8	0,36	0,30	0,25	0,21	0,17	0,14	0,12	0,10	0,09	0,08	0,07	0,06	0,05	0,04	0,04	0,03	0,03	0,02	0,02	0,02	0,01	0,01	0,01
9	0,29	0,24	0,20	0,16	0,13	0,10	0,08	0,07	0,06	0,05	0,04	0,04	0,03	0,03	0,02	0,02	0,02	0,01	0,01	0,01	0,01	0,00	0,00
10	0,24	0,20	0,16	0,13	0,10	0,08	0,06	0,05	0,04	0,03	0,03	0,02	0,02	0,02	0,01	0,01	0,01	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Tabel D.2 Titik persentasi distribusi  $t$

Contoh

$$\Pr (t > 2,086) = 0,025$$

$$\Pr (t > 1,725) = 0,05$$

$$\Pr (|t| > 1,725) = 0,10$$

untuk  $df = 20$



Pr df	0,25 0,50	0,10 0,20	0,05 0,10	0,025 0,05	0,01 0,02	0,005 0,010	0,001 0,002
1	1,000	1,078	6,314	12,706	31,821	63,657	128,581
2	0,816	1,088	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327
3	0,765	1,078	2,353	3,182	4,541	5,841	10,214
4	0,741	1,063	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173
5	0,727	1,056	2,015	2,571	3,365	4,232	5,893
6	0,718	1,050	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208
7	0,711	1,045	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785
8	0,706	1,041	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501
9	0,703	1,038	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297
10	0,700	1,037	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144
11	0,697	1,036	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025
12	0,695	1,035	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930
13	0,694	1,034	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852
14	0,692	1,034	1,761	2,145	2,624	2,977	3,783
15	0,691	1,034	1,753	2,131	2,602	2,947	3,723
16	0,690	1,033	1,746	2,120	2,583	2,921	3,670
17	0,689	1,033	1,740	2,110	2,567	2,898	3,626
18	0,688	1,033	1,734	2,101	2,552	2,878	3,589
19	0,688	1,032	1,729	2,093	2,539	2,861	3,557
20	0,687	1,032	1,725	2,086	2,528	2,845	3,529
21	0,686	1,032	1,721	2,080	2,518	2,831	3,503
22	0,686	1,032	1,717	2,074	2,508	2,819	3,479
23	0,685	1,031	1,714	2,069	2,500	2,807	3,456
24	0,685	1,031	1,711	2,064	2,492	2,797	3,435
25	0,684	1,031	1,708	2,060	2,485	2,787	3,415
26	0,684	1,031	1,706	2,056	2,479	2,779	3,397
27	0,684	1,031	1,705	2,052	2,473	2,771	3,381
28	0,683	1,031	1,703	2,048	2,467	2,763	3,366
29	0,683	1,031	1,702	2,045	2,462	2,756	3,352
30	0,683	1,031	1,697	2,042	2,457	2,750	3,338
40	0,681	1,030	1,684	2,012	2,423	2,701	3,307
60	0,679	1,029	1,671	2,000	2,390	2,664	3,272
120	0,677	1,029	1,658	1,980	2,358	2,627	3,236
∞	0,674	1,028	1,645	1,960	2,326	2,590	3,199

TABEL STATISTIK

dF	t	F 0,025	F 0,05
1	0,9513	12,7062	215,7100
2	0,3000	1,9027	19,1600
3	0,6870	5,1824	9,2800
4	1,0081	2,7764	6,5900
5	0,5849	2,5706	5,4100
6	0,5067	2,4169	4,7600
7	0,4716	2,3646	4,3500
8	0,4428	2,3060	4,0700
9	0,4187	2,2622	3,8600
10	0,3981	2,2281	3,7100
11	0,3807	2,2010	3,5900
12	0,3646	2,1788	3,4900
13	0,3507	2,1604	3,4100
14	0,3383	2,1448	3,3400
15	0,3271	2,1314	3,2900
16	0,3170	2,1199	3,2400
17	0,3077	2,1098	3,2000
18	0,2993	2,1009	3,1600
19	0,2914	2,0930	3,1300
20	0,2841	2,0860	3,1000
21	0,2771	2,0796	3,0700
22	0,2711	2,0739	3,0500
23	0,2653	2,0687	3,0300
24	0,2598	2,0639	3,0100
25	0,2546	2,0595	2,9900
26	0,2497	2,0555	2,9800
27	0,2451	2,0518	2,9600
28	0,2407	2,0484	2,9500
29	0,2366	2,0452	2,9300
30	0,2327	2,0423	2,9200
31	0,2289	2,0395	2,9100
32	0,2254	2,0369	2,9000
33	0,2220	2,0345	2,8900
34	0,2187	2,0322	2,8800
35	0,2156	2,0301	2,8700
36	0,2126	2,0281	2,8700
37	0,2097	2,0262	2,8600



38	0,2070	<b>2,0244</b>	<b>2,8500</b>
39	<b>0,2045</b>	2,0227	2,8500
40	0,2018	2,0211	2,8400
41	0,1993	2,0195	2,8300
42	0,1970	2,0181	2,8300
43	0,1947	2,0167	2,8200
44	0,1925	2,0154	2,8200
45	0,1903	2,0141	2,8100





KOPERASI PEGAWAI RI UNIVERSITAS JEMBER  
(KPRI UNIVERSITAS JEMBER)

BADAN HUKUM : 4386 / BH / II / 80

SK. PAD NOMOR : 1816/BH/PAD/KWK 13/5 1/XII/96, TGL. 23 DESEMBER 1996  
JL. KALIMANTAN 27 TEL.P. (0331) 338344, 339982 FAX. (0331) 339933 TEGAL BOTO  
JEMBER 68121

Nomer : 132/40.22/G/VIII/2004  
Lampiran : ---  
Perihal : **Surat Keterangan telah  
Melaksanakan Penelitian**

24 Agustus 2005

**Kepada Yth : Bpk. Dekan  
Fakultas Ekonomi Universitas Jember  
di-  
JEMBER**

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan dengan sebenarnya bahwa mahasiswa :

Nama/NIM : Dyah Yuni Anggraeni / 01-1236  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen  
Lama Penelitian : 3 bulan

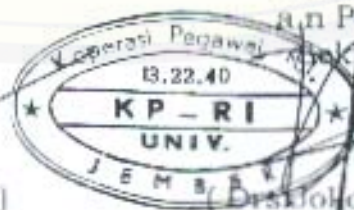
Yang bersangkutan diatas telah melaksanakan penelitian dalam rangka menyusun Skripsi/Laporan Tugas Akhir dengan judul " **Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada KP-RI Universitas Jember** " guna melengkapi salah satu syarat menyelesaikan Program Sarjana - S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember di KP-RI Universitas Jember.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat Kami,  
Ketua I,  
dan Sekretaris I.

Ketua I,

(Drs. Agus Priyono, MM)



(Drs. Joko Widodo, MM)