



**ANALISIS PENGARUH KEBIJAKSANAAN KOMPENSASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA LANGSUNG
PADA CV. AL-MIFTAH, SURABAYA**

SKRIPSI



Asal: _____ ah _____
Klass _____
Terima Tgl : 28 FEB 2002
No. Induk : 0409
Oleh: _____
KELASIR / PENYALIN: _____
GSR-2
KE-1
a

Syakirun Ni'am

NIM : 970810201083

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER**

2001

JUDUL SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH KEBIJAKSANAAN KOMPENSASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA LANGSUNG
PADA CV. AL-MIFTAH, SURABAYA

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

N a m a : Syakirun Ni'am

N. I. M. : 970810201083

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal :

20 OCT 2001

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar S a r j a n a dalam Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

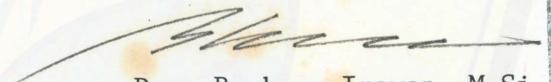
Susunan Panitia Penguji

Ketua,



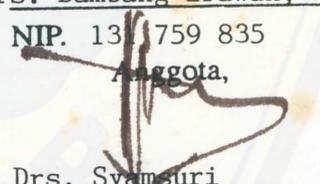
Drs. IKM Dwipayana, MS.
NIP. 130 781 341

Sekretaris,



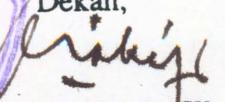
Drs. Bambang Irawan, M.Si.
NIP. 131 759 835

Anggota,


Drs. Syamsuri

NIP. 130 287 119

Mengetahui/Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi
Dekan,


Drs. H. Liakip, SU.
NIP. 130 531 976

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Analisis Pengaruh Kebijakan Kompensasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Langsung Pada CV. Al-Miftah, Surabaya.

Nama : Syakirun Ni'am

Nomor Induk Mahasiswa : 970810201083

Jurusan : Manajemen

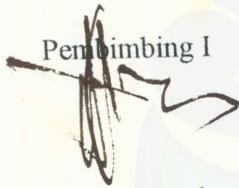
Mata Kuliah yang menjadi Dasar Penyusunan Skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dosen Pembimbing : 1. Drs. Syamsuri
2. Drs. Markus Apriono

Diterima tanggal : 10 Oktober 2001

Dosen Pembimbing

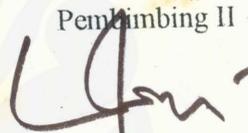
Pembimbing I



Drs. Syamsuri

Nip. 130 287 119

Pembimbing II



Drs. Markus Apriono

Nip. 131 832 339

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Drs. IKM. Dwipayana, MS

Nip. 130 781 341

Kupersembahkan Skripsi ini untuk:

- *Ayah dan Ibu yang selama ini banyak memberikan do'a, bimbingan dan semangat dalam setiap langkahku.*
- *Kedua adikku, Miftah dan Ali terima kasih atas dorongan motivasinya dan rasa persaudaraannya.*
- *Yang tersayang Niken Indriani, terima kasih atas kebersamaanmu, perhatianmu dan kasih sayangmu yang kau berikan selama ini.*
- *Almamaterterimakasih atas kesempatan yang kau berikan padaku.*

ABSTRAKSI

CV. Al-Miftah, Surabaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang penerbit dan percetakan buku yang berspesialisasi pada buku-buku agama. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1993 dengan akte notaris atas nama Ny. Titiek Trenggonowati, S.H. tanggal 31 Mei 1993 Nomor. 22, dengan nama CV. Al-Miftah. Seiring dengan perkembangan usahanya perusahaan tersebut tidak lepas dari adanya persaingan-persaingan dengan perusahaan sejenis. Adanya persaingan dengan perusahaan sejenis dan keinginan perusahaan untuk meningkatkan produktivitasnya merupakan pokok permasalahan yang dihadapi oleh CV. Al-Miftah, maka untuk mengatasi masalah tersebut perusahaan ini berusaha meningkatkan produktivitas melalui menganalisis kebijaksanaan yang berhubungan dengan kompensasi perusahaannya, yang meliputi gaji pokok, uang makan, upah lembur dan bonus. Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas.

Penelitian pada CV. Al-Miftah, Surabaya ini adalah penelitian deskriptif yang dimaksudkan untuk mendapatkan suatu wawasan yang mendalam mengenai suatu obyek penelitian sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih jelas sebagai dasar pelaksanaan dalam pengambilan keputusan. Dalam penulisan ini penulis menggunakan metode kuantitatif.

Berdasarkan analisis data regresi linear berganda menghasilkan persamaan :

$$Y = 50185,809 + 3,137E-04 X_1 + 2,677E-04 X_2 + 4,127E-04 X_3 + 4,520E-03 X_4$$

Nilai konstanta a sebesar 50185,809 menunjukkan pengaruh apabila tidak dilakukan variabel kompensasi maka menyebabkan produktivitas sebesar 50185,809 unit. Besar pengaruh kompensasi terhadap produktivitas secara simultan adalah nyata sebesar 99,5% ditunjukkan oleh hasil uji-F sebesar 309,68 > F_{tabel} yaitu 4,28, sedangkan 0,5% disebabkan oleh faktor lain. Pengaruh kompensasi secara parsial atau secara individu berdasarkan uji-t menunjukkan bahwa variabel gaji pokok mempunyai pengaruh nyata terhadap produktivitas karena angka t_{hitung} 2,891 > t_{tabel} 2,447. Variabel uang makan mempunyai pengaruh nyata terhadap produktivitas karena angka t_{hitung} 2,510 > t_{tabel} 2,447. Variabel upah lembur mempunyai pengaruh nyata terhadap produktivitas karena angka t_{hitung} 2,908 > t_{tabel} 2,447. Variabel bonus mempunyai pengaruh nyata terhadap produktivitas karena angka t_{hitung} 4,278 > t_{tabel} 2,447.

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian tersebut yaitu adanya pengaruh yang nyata baik secara simultan maupun secara parsial dari tiap-tiap variabel kompensasi yaitu gaji pokok, uang makan, upah lembur, dan bonus terhadap produktivitas tenaga kerja pada CV. Al-Miftah, Surabaya.

Kata Pengantar

Alhamdulillah, puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya serta sholawat salam semoga tercurahkan atas junjungan kita, Nabi besar Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Terselesainya penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, serta dorongan berbagai pihak. Untuk itu dengan ketulusan hati dan penuh hormat penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ayah dan Ibu yang senantiasa memberikan kasih sayang, perhatian, dan do'a yang tak pernah kunjung padam.
2. Drs. Liakip, SU, selaku Dekan Fakultas Ekonomi di Universitas Jember.
3. Drs. IKM. Dwipayana, MS, selaku ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi di Universitas Jember.
4. Drs. Syamsuri, selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan sepenuhnya dalam penulisan skripsi ini juga selaku dosen wali selama penulis menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
5. Drs. Markus Apriono, selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan sepenuhnya dalam penulisan skripsi ini.
6. Seluruh dosen beserta staff karyawan di fakultas ekonomi yang telah mengajar dan mendidik, serta memberikan fasilitas belajar hingga terselesaikannya pendidikan.
7. Bapak Pimpinan, direksi beserta seluruh staff karyawan CV. Al-Mifatah, Surabaya.
8. Adikku Miftah dan Ali, terima kasih atas dukungan dan do'anya.
8. Niken Indriani atas kasih, semangat, dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis selama ini.
9. Sobat-sobatku Riyanto, Arif, Joko, Anjar, Andy dan teman-teman di manajemen ganjil Angkatan '97.

10. Teman-teman satu organisasi, HMI Komisariat Ekonomi UNEJ serta DPM FE-UJ atas segala perjuangannya.
11. Teman-teman se-kost di Nias III/15 dan Nias II/15A semuanya dengan segala perhatian dan kekompakannya.

Penulis menyadari bahwa hasil penulisan ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi sempurnanya skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

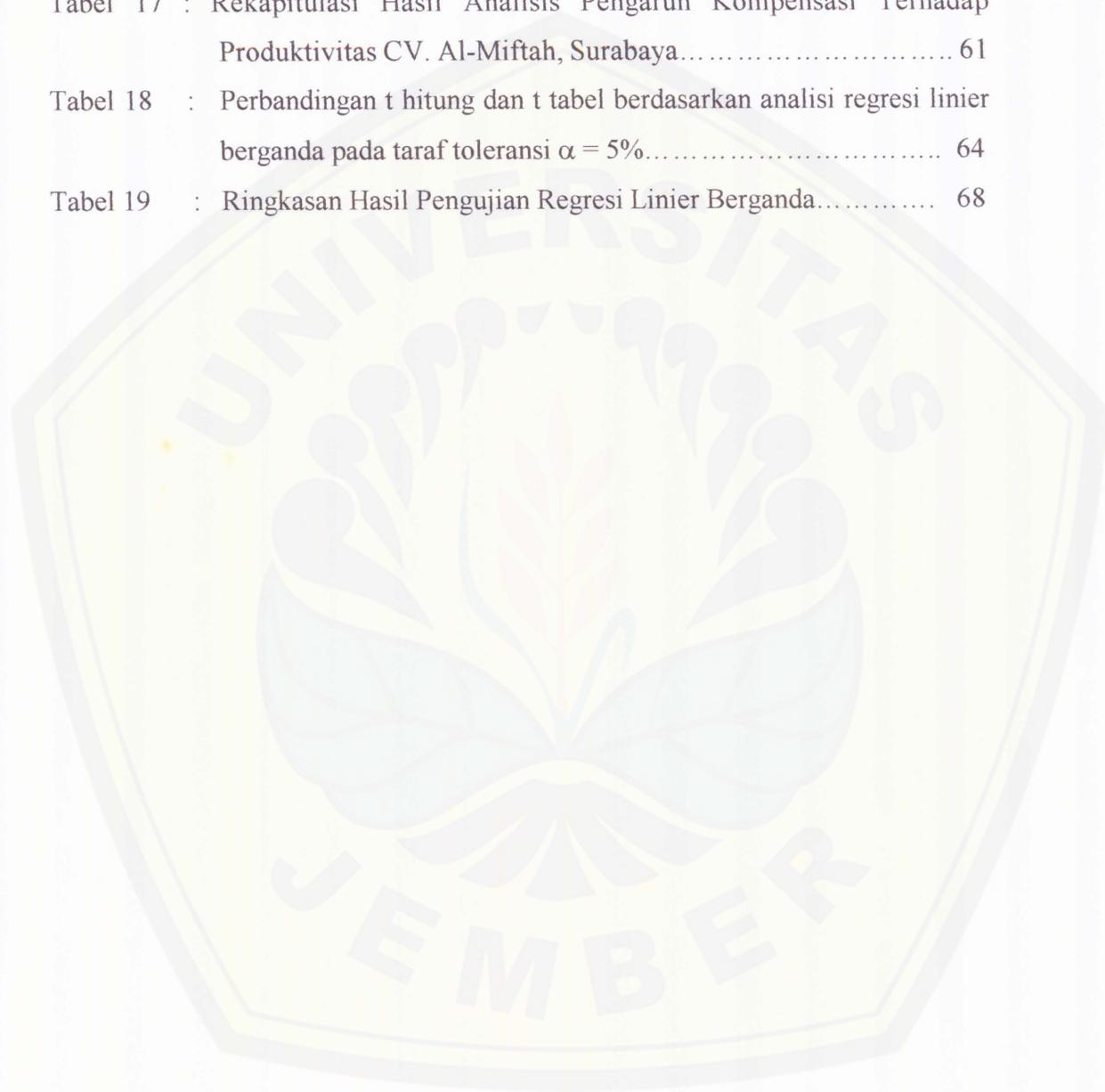
Jember, Oktober 2001

Penulis

DAFTAR TABEL

Tabel 1	: Daftar klasifikasi jenis dan jumlah tenaga kerja Al-Miftah, Surabaya.....	42
Tabel 2	: Perputaran tenaga kerja CV. Al-Miftah, Surabaya selama tahun 1996 – 2001 (Percetakan III).....	42
Tabel 3	: Hari Kerja dan Jam Kerja Tenaga kerja CV. Al-Miftah, Surabaya.....	44
Tabel 4	: Sarana Produksi CV. Al-Miftah, Surabaya.....	45
Tabel 5	: Harga Jual Produk CV. Al-Miftah, Surabaya.....	50
Tabel 6	: Target Produksi CV Al-Miftah Surabaya per Semester Tahun 1996 –2001 (dalam unit).....	52
Tabel 7	: Realisasi Produksi CV. Al-Miftah Thn. 1996–2000 (dalam unit).....	53
Tabel 8	: Gaji Pokok CV. Al-Miftah tahun 1996-2001 (dalam rupiah/bulan).....	55
Tabel 9	: Perhitungan Gaji Pokok yang Diberikan Perusahaan thn 1996-2001 per Semester (dalam rupiah).....	55
Tabel 10	: Uang Makan CV. Al - Miftah tahun 1996 – 2001 (dalam rupiah/hari).....	56
Tabel 11	: Perhitungan Uang Makan yang Diberikan Perusahaan thn 1996-2001 per Semester (dalam rupiah).....	57
Tabel 12	: Upah Lembur CV. Al - Miftah per jam tahun 1996–2001 (dalam rupiah/jam).....	58
Tabel 13	: Data jumlah jam lembur tenaga kerja CV. Al-Miftah, Surabaya per semester.....	58
Tabel 14	: Perhitungan Upah Lembur yang Diberikan Perusahaan thn 1996-2001 per Semester (dalam rupiah).....	59
Tabel 15	: Bonus CV. Al-Miftah, Surabaya per bulan tahun 1996 –2001 (dalam rupiah/unit).....	60

Tabel 16	: Data Selisih Produksi Perusahaan dengan Target Minimal Produksi Perusahaan per Semester Guna Menentukan Besarnya Bonus yang diterima (dalam rupiah).....	60
Tabel 17	: Rekapitulasi Hasil Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas CV. Al-Miftah, Surabaya.....	61
Tabel 18	: Perbandingan t hitung dan t tabel berdasarkan analisis regresi linier berganda pada taraf toleransi $\alpha = 5\%$	64
Tabel 19	: Ringkasan Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda.....	68



DAFTAR ISI

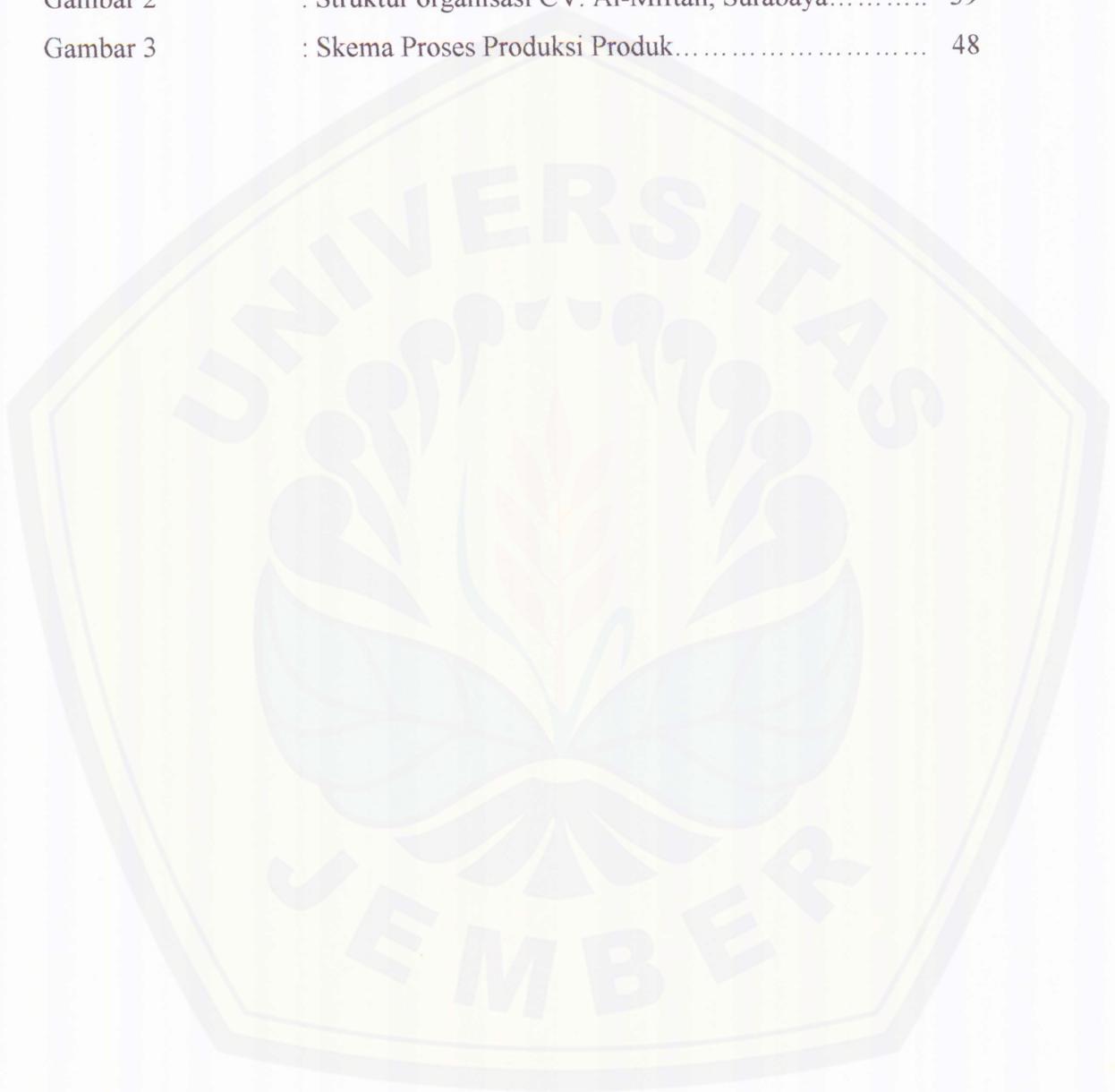
Halaman Judul.....	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Halaman Persembahan.....	iii
Halaman Motto.....	iv
Abstraksi.....	v
Kata Pengantar.....	vi
Daftar Tabel.....	viii
Daftar Isi.....	x
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran.....	xiv
Bab I Pendahuluan	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Pokok Permasalahan.....	3
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	4
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	4
1.3.2 Kegunaan Penelitian.....	5
1.4 Hipotesis.....	5
1.5 Batasan Masalah.....	5
1.6 Terminologi.....	6
Bab II Landasan Teori	
2.1 Tinjauan Penelitian Sebelumnya.....	8
2.2 Landasan Teori.....	10
2.2.1 Pengertian Kompensasi.....	10
2.2.1.1 Klasifikasi Kompensasi.....	10
2.2.1.2 Tujuan dan Pentingnya Kompensasi.....	11
2.2.1.3 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	13
2.2.1.4 Keputusan strategis dalam Mendesain Sistem Kompensasi.....	14

2.2.1.5	Lingkungan yang Mempengaruhi dalam Mendesain Sistem Kompensasi	15
2.2.1.6	Metode Kompensasi	18
2.2.1.7	Keadilan Kompensasi	19
2.2.1.8	Proses Kompensasi	20
2.2.1.9	Kompensasi Sebagai Motivasi.....	20
2.2.1.10	Evaluasi Pekerjaan dalam Menentukan Besarnya Kompensasi.....	21
2.2.1.11	Penilaian Tenaga Kerja	22
2.2.2	Produktivitas.....	24
2.2.2.1	Cara Meningkatkan Produktivitas.....	26
2.2.2.2	Produktivitas Bidang Manajemen Personalia.....	26
Bab III	Metodologi Penelitian	
3.1	Rancangan Penelitian	28
3.2	Metode Pengumpulan Data	28
3.2.1	Jenis dan Sumber Data	28
3.2.2	Metode Pengumpulan Data	29
3.3	Definisi Operasional Variabel.....	29
3.3.1	Identifikasi variabel.....	29
3.3.2	Definisi Operasional.....	29
3.4	Metode Analisis data.....	30
3.5	Kerangka Pemecahan Masalah.....	34
Bab IV	Hasil dan Pembahasan	
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	36
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	36
4.1.2	Lokasi Perusahaan.....	37
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan	38
4.2	Aspek Personalia.....	41
4.2.1	Jumlah Tenaga Kerja	41
4.2.2	Perputaran Tenaga Kerja	42
4.2.3	Upah dan Sistem Kompensasi	43

4.2.4	Hari Kerja dan Jam Kerja Tenaga Kerja.....	43
4.3	Aspek produksi dan Hasil Produksi	44
4.3.1	Sifat Produksi dan Proses Produksi.....	44
4.3.2	Bahan Baku Proses Produksi.....	45
4.3.3	Sarana Produksi.....	45
4.3.4	Proses Produksi	46
4.3.5	Hasil Produksi	48
4.4	Aspek Pemasaran	49
4.4.1	Daerah Pemasaran.....	49
4.4.2	Saluran Distribusi.....	50
4.4.3	Pesaing	51
4.5	Produktivitas	51
4.6	Kebijaksanaan Kompensasi	53
4.7	Analisis Data dan Pembahasan.....	61
4.7.1	Menguji Pengaruh dengan Regresi Linear Berganda.....	61
4.7.2	Analisis Koefisien Determinasi Berganda	62
4.7.3	Hasil Pengujian Hipotesis	62
4.7.3.1	Pengujian Hipotesis Koefisien Regresi secara Simultan dengan Uji-F	63
4.7.3.2	Pengujian Hipotesis Koefisien Regresi secara Parsial dengan Uji-t.....	64
Bab V	Kesimpulan dan Saran	
5.1	Kesimpulan.....	69
5.2	Saran.....	71
	Daftar Pustaka	
	Lampiran	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	: Kerangka pemecahan masalah	34
Gambar 2	: Struktur organisasi CV. Al-Miftah, Surabaya.....	39
Gambar 3	: Skema Proses Produksi Produk.....	48



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Analisis data dengan menggunakan program SPSS
Lampiran 2 : Analisis data dengan menggunakan program SPSS





BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada hakekatnya suatu perusahaan merupakan suatu wadah atau tempat untuk memproduksi barang-barang atau jasa. Guna memenuhi permintaan konsumen untuk memenuhi hasil yang diinginkan, perusahaan dihadapkan pada berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhinya antara lain faktor modal, faktor peralatan yang digunakan, dan faktor tenaga kerja.

Diantara faktor produksi yang dimiliki perusahaan, tenaga kerja mempunyai peran vital dalam merealisasikan tujuan yang diinginkan perusahaan. Keberadaan tenaga kerja sangat menentukan terhadap jalannya produksi perusahaan secara keseluruhan. Sebaik apapun sistem manajemen serta teknologi yang dimiliki perusahaan kerja akan kurang berarti jika tidak didukung oleh kemampuan tenaga. Sistem manajemen dan teknologi tidak dapat dijalankan perusahaan jika tidak ditunjang oleh tenaga kerja yang baik juga. Dalam konteks ini, tenaga kerja merupakan faktor produksi utama yang akan mempengaruhi berfungsinya faktor produksi lainnya.

Menyadari pentingnya tenaga kerja dalam proses produksi maka suatu perusahaan perlu memperhatikan secara serius keberadaan tenaga kerja dalam perusahaan. Perusahaan harus secara terprogram dan kontinyu melihat perkembangan tenaga kerja baik mengenai produktivitas maupun kondisi individu tenaga kerja. Perkembangan produktivitas tenaga kerja perlu diamati secara serius apakah meningkat ataukah menurun. Disamping itu, perkembangan individu tenaga kerja menyangkut kebutuhan dan kesejahteraannya perlu juga diamati dengan baik. Dengan kata lain perusahaan harus mengamati perkembangan tenaga kerja secara berimbang baik dari sisi perusahaan maupun dari sisi tenaga kerja.

Perkembangan dan kemajuan perusahaan selanjutnya tergantung bagaimana perusahaan dapat menerapkan kebijakan yang tepat bagi produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja. Perusahaan harus memacu agar tenaga kerja

mampu memberikan output yang tinggi bagi perusahaan. Namun, secara bersamaan perusahaan juga harus memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan tenaga kerja. Kedua faktor atau sisi itu merupakan suatu kesatuan/integrasi yang tidak dapat dipisahkan. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh kesejahteraan yang diterima tenaga kerja. Semakin baik kesejahteraan yang diterima tenaga kerja maka semakin baik pula produktivitas yang dihasilkan.

Berdasarkan fenomena diatas maka perusahaan harus menerapkan kebijakan yang tepat agar dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Kebijakan tersebut harus menyeluruh, efektif dan efisien. Kebijakan perusahaan menyangkut produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja harus benar-benar memberikan dampak positif bagi semua pihak. Kesalahan dalam menerapkan kebijakan akan berakibat negatif bagi perkembangan perusahaan baik menyangkut produktivitas maupun hubungan perusahaan dengan tenaga kerja.

Salah satu kebijakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja adalah melalui kompensasi. Menurut T. Hani Handoko (2000:213), kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja atas jasa/kerja yang diberikan tenaga kerja baik material (gaji, insentif, bonus, komisi, tunjangan) maupun non material (penghargaan secara lesan, pujian, rasa aman). Kebijakan kompensasi ini sangat strategis untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Jika kebijakan kompensasi yang diterapkan tepat maka tenaga kerja akan merespon positif melalui peningkatan produktivitas. Sebaliknya jika kebijakan kompensasi yang diterapkan tidak tepat maka produktivitas yang dicapai tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Pentingnya kompensasi dipandang dari pihak tenaga kerja adalah bahwa kompensasi merupakan penghasilan yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka beserta keluarganya dan merupakan salah satu alat pendorong agar mereka lebih giat bekerja. Hal tersebut membuat pihak tenaga kerja cenderung menuntut upah setinggi mungkin dengan jam kerja yang tidak terlalu panjang.

Bagi pihak perusahaan upah merupakan salah satu unsur harga pokok didalam menghitung biaya produksi yang sangat menentukan besar kecilnya

keuntungan yang akan diterima perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan cenderung menekan upah serendah mungkin dengan jam kerja yang panjang.

Kebanyakan sistem pengupahan yang dilaksanakan oleh perusahaan swasta didasarkan pada kebijaksanaan pengupahan yang antara lain menyangkut masa kerja, kemampuan perusahaan, pengalaman serta tingkat harga dari berbagai kebutuhan hidup setempat.

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

CV. Al-Miftah sebagai perusahaan di bidang penerbitan dan percetakan buku perlu juga mengevaluasi pelaksanaan kompensasinya secara tepat. Selama ini perusahaan telah memberikan empat jenis kompensasi material kepada tenaga kerjanya yaitu gaji pokok, uang makan, upah lembur, dan bonus. Perusahaan perlu meninjau apakah kompensasi yang diberikan tersebut mampu mempengaruhi produktivitas tenaga kerja secara positif baik parsial maupun simultan. Dalam hal ini, CV. Al-Miftah juga perlu mengetahui variabel kompensasi yang berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas tenaga kerja.

1.2 Pokok Permasalahan

Krisis ekonomi yang sudah berubah menjadi krisis multidemensial sangat berpengaruh terhadap kondisi perusahaan. Perusahaan harus mampu tetap bertahan dalam kondisi yang sulit. Perusahaan harus mampu menyesuaikan dengan kondisi luar yang telah banyak mengalami perubahan. Harga-harga bahan baku dan bahan penolong naik yang otomatis akan semakin menambah beban perusahaan. Gaji karyawan juga ikut naik akibat adanya inflasi. Kondisi tersebut semakin memperparah perusahaan dalam mempertahankan kelangsungan hidup.

Dalam kondisi tersebut perusahaan tetap dituntut mampu melakukan produksi dengan baik. Perusahaan harus dapat meningkatkan produktivitasnya meski kondisinya kurang menguntungkan. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan perkembangan perusahaan paling tidak dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja maka perusahaan harus menerapkan kebijakan yang tepat menyangkut kompensasi yang diberikan terutama kompensasi material (gaji pokok, uang makan, upah lembur, dan bonus), karena kondisi tenaga kerja dalam perusahaan masih menuntut hal yang lebih dalam memperhatikan kebutuhan pokok mereka. Kebijaksanaan penerapan kompensasi ini menentukan efektifitas perusahaan dalam meningkatkan produktifitas. Kompensasi harus diberikan dengan mempertimbangkan kondisi keuangan perusahaan. Oleh karena itu kompensasi yang diterapkan harus benar-benar memberikan pengaruh secara positif bagi peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah gaji pokok, uang makan, upah lembur dan bonus secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja langsung.
2. Apakah gaji pokok, uang makan, upah lembur dan bonus secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja langsung.
3. Variabel apakah yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja langsung.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaji pokok, uang makan, upah lembur dan bonus secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas tenaga kerja langsung pada unit percetakan III CV. Al-Miftah, Surabaya.

2. Untuk mengetahui pengaruh gaji pokok, uang makan, upah lembur dan bonus secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja langsung pada unit percetakan III CV. Al-Miftah, Surabaya.
3. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas tenaga kerja langsung pada unit percetakan III CV. Al-Miftah, Surabaya.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

1. Bagi perusahaan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi bahan evaluasi untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan dimasa yang akan datang.
2. Bagi penulis penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengalaman terhadap ilmu pengetahuan yang diteliti.

1.4 Hipotesis

Berdasarkan pokok permasalahan yang dihadapi CV. Al-Miftah, Surabaya maka dapat diajukan hipotesis atas permasalahan diatas sebagai berikut :

1. Diduga variabel gaji pokok, uang makan, upah lembur dan bonus secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja langsung.
2. Diduga variabel gaji pokok, uang makan, upah lembur dan bonus secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja langsung.
3. Diduga variabel gaji pokok mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas tenaga kerja langsung.

1.5 Batasan Masalah

1. Karena perusahaan ini memiliki tiga unit percetakan oleh karena itu tenaga kerja yang dianalisis adalah tenaga kerja langsung yang memproduksi produksi Al-Qur'an pada Percetakan III.
2. Periode waktu yang digunakan mulai tahun 1996 – 2001 semester I.

1.6 Terminologi

a. Analisis

Dalam arti luas adalah pengulasan atau penguraian ke dalam unsur-unsurnya.

Unsur terdiri dari dua macam :

1. Unsur dasar yaitu bagian yang tidak bisa dibagi lebih lanjut.
2. Unsur logika yaitu bagian yang menerangkan hubungan yang terdapat diantara unsur-unsur dasar.(J.J.J.M. Wuisman, 1996:300)

b. Kebijakan

Adalah segala sesuatu, aturan maupun ketetapan, yang dikeluarkan oleh pihak-pihak yang berkuasa terhadap proses jalannya sistem yang ada dengan tujuan agar dijadikan sebagai oedoman, standart pelaksanaan kegiatan. (H. Hadari Nawawi, 2000:32)

c. Kompensasi

Adalah imbal jasa yang diberikan secara teratur dan dalam jumlah tertentu oleh perusahaan pada karyawan/tenaga kerja atas kontribusi hasil/kerja yang telah diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan. (Basu Swastha, 1996:267)

Kompensasi dalam penelitian ini meliputi :

1. Gaji pokok adalah besarnya uang yang harus diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja secara tetap dalam satuan periode tertentu sebagai konsekuensi balas jasa atas kerja yang diberikan.
2. Uang makan adalah uang yang diberikan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan makan.
3. Upah lembur adalah upah yang diterima tenaga kerja karena telah bekerja diluar jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan.
4. Bonus adalah upah yang diterima tenaga kerja karena melebihi target produksi yang telah ditetapkan perusahaan..

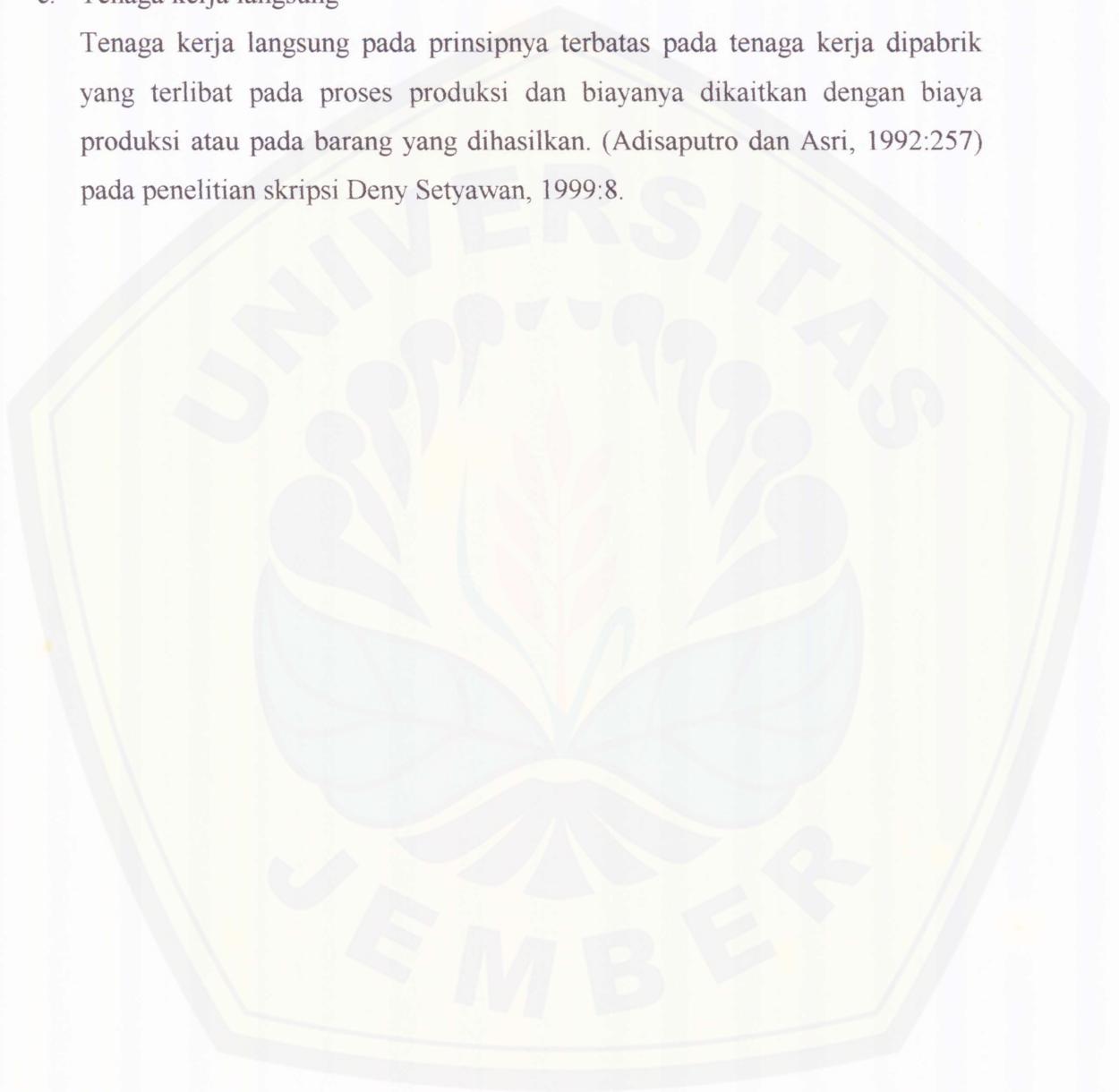
d. Produktivitas tenaga kerja

Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, tanah, modal, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. (Basu Swastha, 1996:281) Secara spesifik produktivitas tenaga

kerja dapat disimpulkan sebagai berikut yaitu kemampuan yang dimiliki tenaga kerja dalam menghasilkan suatu produk yang diukur dalam satuan waktu atau unit.

e. Tenaga kerja langsung

Tenaga kerja langsung pada prinsipnya terbatas pada tenaga kerja dipabrik yang terlibat pada proses produksi dan biayanya dikaitkan dengan biaya produksi atau pada barang yang dihasilkan. (Adisaputro dan Asri, 1992:257) pada penelitian skripsi Deny Setyawan, 1999:8.





BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang mengangkat permasalahan yang sama mengenai pengaruh kompensasi dengan produktivitas adalah :

Penelitian dari Deny Setiawan (1999), pokok permasalahan yang diteliti adalah bagaimana menentukan faktor-faktor tersebut yang paling dominan yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Faktor-faktor yang diteliti adalah gaji pokok, uang makan, upah lembur, dan bonus kehadiran.

Alat analisis yang digunakan adalah :

- a. Untuk mengetahui tingkat produktivitas tenaga kerja digunakan rumus sebagai berikut : (Heizer and Render, 1991:19) dalam penelitian skripsi Deny Setiawan (1999:9).

$$Ph = \frac{O}{IH}$$

- b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mendeteksi variasi dari variabel-variabel bebas yang diperkirakan dapat mempengaruhi variabel tidak bebas dengan asumsi bahwa pengaruh tersebut dapat dijelaskan dalam bentuk garis linear. Oleh karena itu analisis ini juga dapat digunakan untuk menganalisis faktor-faktor yang dikaitkan dengan tingkat produktivitas tenaga kerja.

- c. Uji-F dan Uji-t

Untuk mengukur tingkat nyata (signifikan) pengaruh antara variabel-variabel kompensasi terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja, dapat dilakukan secara bersama-sama ataupun secara individual. Pengujian secara bersama-sama dengan menggunakan uji-F sedangkan secara individual menggunakan uji-t.

Berdasarkan alat analisis yang digunakan maka diperoleh hasil bahwa dengan uji-F terdapat pengaruh yang nyata dan dominan terhadap produktivitas tenaga kerja. Sedangkan dengan menggunakan uji-t gaji pokok berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Penelitian berikutnya yang menganalisis tentang permasalahan yang hampir sama yaitu dari Siciliana Sihombing, (2000), pokok permasalahan yang diteliti adalah bagaimana upaya yang dilakukan perusahaan dalam rangka meningkatkan penjualan produknya yaitu rokok Wismilak. Salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui kebijakan sistem pengupahan yang dilakukan perusahaan. Faktor-faktor yang diteliti adalah gaji pokok, fasilitas kendaraan, komisi, dan bonus.

Alat analisis yang digunakan adalah :

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mendeteksi variasi dari variabel-variabel bebas yang diperkirakan dapat mempengaruhi variabel tidak bebas dengan asumsi bahwa pengaruh tersebut dapat dijelaskan dalam bentuk garis linear. Oleh karena itu analisis ini juga dapat digunakan untuk menganalisis faktor-faktor yang dikaitkan dengan tingkat produktivitas salesman.

b. Uji-F dan Uji-t

Untuk mengukur tingkat nyata (signifikan) pengaruh antara variabel-variabel kompensasi terhadap tingkat produktivitas salesman, dapat dilakukan secara bersama-sama ataupun secara individual. Pengujian secara bersama-sama dengan menggunakan uji-F sedangkan secara individual menggunakan uji-t.

Berdasarkan alat analisis yang digunakan maka diperoleh hasil bahwa dengan uji-F terdapat pengaruh yang nyata dan dominan terhadap produktivitas salesman. Sedangkan dengan menggunakan uji-t gaji pokok berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas salesman.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Banyak literatur atau referensi yang mendefinisikan kompensasi. Masing-masing literatur atau referensi berbeda-beda dalam mendefinisikan kompensasi. Kompensasi sering dipersempit definisinya sebagai imbalan atau balas jasa perusahaan kepada tenaga kerja atas kerja yang telah diberikan yang terdiri atas upah atau gaji.

Sebenarnya definisi kompensasi lebih luas lagi yang tidak hanya terbatas pada imbalan atau balas jasa materi. Hal ini seperti yang dikatakan oleh :

1. **T. Hani Handoko** (2000:155) berpendapat bahwa :
“Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para tenaga kerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Jadi kompensasi tidak terbatas pada materi saja seperti gaji, upah, atau uang lainnya namun kompensasi meliputi segala sesuatu yang diterima. Segala sesuatu disini meliputi material yang berujud atau non materi yang tidak berwujud.
2. Pendapat ini ditegaskan oleh **Schuler dan Jackson** (2000:87) bahwa :
kompensasi adalah imbal jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja atas kerjaan yang telah dilakukan baik berupa materi (moneter) maupun non moneter.

2.2.1.1 Klasifikasi Kompensasi

Seperti yang dijelaskan dalam definisi kompensasi, kompensasi dapat dibedakan menjadi beberapa kelompok atau jenis. Menurut Schuler dan Jackson (2000:86) kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu :

1. Kompensasi non moneter (imbalan nonmateri)
 - a. kompensasi karier
terdiri dari rasa aman, pengembangan diri, flkesibilitas karier dan peluang kenaikan penghasilan.
 - b. kompensasi sosial
terdiri dari simbol status, pujian dan pengakuan, kenyamanan tugas, dan persahabatan.
2. Kompensasi moneter.
 - a. Kompensasi tidak langsung
Adalah kompensasi yang keberadaannya tidak dapat dirasakan secara langsung manfaatnya tapi harus menunggu beberapa proses baik waktu maupun kondisi atu prosedur tertentu. Kompensasi tidak langsung terdiri dari perlindungan umum seperti jaminan sosial, pengangguran, cacat; perlindungan pribadi terdiri dari pensiun, tabungan, pesangon, dan

asuransi; bayaran tidak masuk kantor seperti pelatihan, cuti kerja, sakit, liburan, hari libur, acara pribadi, dan masa istirahat; tunjangan siklus hidup terdiri atas bantuan hukum, perawatan orang tua, perawatan anak, program kesehatan, konseling, penghasilan, biaya pindah.

b. Kompensasi langsung

Adalah kompensasi yang keberadaannya dapat dirasakan manfaatnya secara langsung oleh tenaga kerja. Kompensasi langsung terdiri atas gaji pokok, premi, uang makan, bagian saham bonus, pembayaran insentif (upah lembur).

2.2.1.2 Tujuan dan Pentingnya Kompensasi

Kompensasi mempunyai tujuan-tujuan yang hendak dicapai, dimana masing-masing tujuan dapat bertentangan antara satu dengan yang lain. Disatu sisi untuk mempertahankan tenaga kerja maka harus ditetapkan atau dibayarkan kompensasi yang sama untuk pekerjaan yang sejenis. Namun, disisi yang lain untuk menarik pelamar yang berkualitas diperlukan kompensasi yang relatif tinggi.

Dalam hal ini menurut T. Hani Handoko (2000:156) bagian personalia harus menghadapi dilema antara sasaran penarikan dan konsistensi. Secara terperinci tujuan kompensasi adalah sebagai berikut :

a. Menarik pelamar yang potensial

Dalam hubungannya dengan upaya rekrutmen dan seleksi organisasi, program kompensasi total dapat membantu memastikan bahwa pembayaran cukup untuk menarik orang yang tepat pada waktu yang tepat, untuk pekerjaan yang tepat. Menurut T. Hani Handoko (2000:156), Kadang-kadang tingkat gaji yang relatif tinggi diperlukan untuk menarik para pelamar yang cakap dari perusahaan lain.

b. Mempertahankan tenaga kerja yang baik

Jika program kompensasi total dirasakan tidak adil secara internal dan kompetitif secara eksternal, tenaga kerja yang baik tidak akan dapat dipertahankan sebaliknya jika kompensasi total dapat adil secara internal

maupun eksternal maka tenaga kerja yang baik akan dapat dipertahankan. Menurut T. Hani Handoko (2000:157) untuk mencegah perputaran tenaga kerja kompensasi harus dijaga tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.

c. Meraih keunggulan kompetitif

Kompensasi total bisa menjadi biaya signifikan untuk menjalankan bisnis. Untuk meraih keunggulan kompetitif suatu organisasi mungkin memilih menggunakan sistem komputer sebagai pengganti tenaga kerja atau pindah ke tenaga kerja yang lebih murah.

d. Meningkatkan produktivitas

Sementara imbalan non moneter mungkin bisa mempengaruhi motivasi dan kepuasan tenaga kerja, desain sistem pembayaran moneter telah terbukti berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas. Masih menurut T. Hani Handoko (2000:157) kompensasi yang baik hendaknya mendorong kerja yang baik pengalama, kesetiaan, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku yang produktif.

e. Melakukan pembayaran sesuai dengan hukum

Beberapa aturan hukum relevan dengan kompensasi total. Organisasi harus sadar akan hal ini dan menghindari penyimpangan terhadap peraturan ini dalam program pembayarannya. Menurut T. Hani Handoko (2000:158) program kompensasi yang baik memperhatikan kendala-kendala batasan legal dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi tenaga kerja.

f. Memudahkan sasaran strategis

Suatu organisasi mungkin ingin menciptakan budaya yang menguntungkan dan kompetitif atau mungkin ingin menjadi tempat kerja yang menarik sehingga dapat menarik pelamar-pelamar terbaik. Kompensasi dapat mencapai sasaran ini, dan dapat juga memajukan sasaran organisasi lainnya, seperti pertumbuhan yang pesat, kelangsungan hidup, dan dapat memajukan sasaran organisasi.

g. Mengkokohkan dan menentukan struktur

Sistem kompensasi dapat membantu menentukan struktur organisasi, hirarki statusnya dan tingkat dimana orang dalam posisi teknik dapat mempengaruhi orang-orang yang ada di posisi lini.

2.2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Besarnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa tantangan. Implikasi ketergantungan ini bisa memaksa departemen personalia untuk melakukan penyesuaian-penyesuaian yang lebih lanjut terhadap kebijaksanaan kompensasi perusahaan. Diantara tantangan-tantangan kompensasi tersebut adalah :

a. Suplai dan permintaan tenaga kerja

Beberapa jenis pekerjaan mungkin harus dibayar lebih tinggi daripada yang ditunjukkan oleh nilai relatifnya karena desakan kondisi pasar.

b. Serikat Tenaga kerja

Lemah atau kuatnya serikat buruh keryawan mencerminkan kemampuan organisasi tenaga kerja tersebut menggunakan kekuatan pengaruh mereka pada penentuan tingkat kompensasi. Semakin kuat kekuatan serikat berarti semakin kuat posisi perundingan tenaga kerja dalam penetapan tingkat kompensasi mereka.

c. Produktivitas

Perusahaan harus memperoleh laba untuk menjaga kelangsungan hidup dan tumbuh. Tanpa hal ini, perusahaan tidak akan bisa lagi bersaing. Oleh karena itu perusahaan tidak dapat membayar tenaga kerja melebihi kontribusi yang diberikan melalui produktivitasnya.

d. Kesiediaan untuk membayar

Bukan merupakan sesuatu yang berlebihan jika perusahaan ingin membayar kompensasi secara adil dan layak. Oleh karena itu, perusahaan juga merasa bahwa para tenaga kerja seharusnya melakukan pekerjaan sesuai kompensasi yang diberikan perusahaan. Manajemen perlu mendorong tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas mereka agar kompensasi yang diberikan yang lebih tinggi dapat dibayarkan.

e. Kemampuan untuk membayar

Tanpa memperhatikan faktor lainnya, dalam jangka panjang realisasi pemberian kompensasi sangat tergantung dari kemampuan membayar perusahaan. Seperti yang disebutkan diatas bahwa kemampuan membayar perusahaan tergantung pada laba atau pendapatan yang dipengaruhi oleh produktivitas tenaga kerja yang tercermin dalam biaya tenaga kerja.

f. Berbagai kebijaksanaan kompensasi dan penggajian

Hampir semua organisasi mempunyai kebijaksanaan yang mempengaruhi kompensasi

g. Kendala-kendala Pemerintah

Tekanan-tekanan eksternal dari pemerintah dengan segala aturannya mempengaruhi penetapan kompensasi perusahaan.

2.2.1.4 Keputusan Strategis dalam Mendesain Sistem Kompensasi

Perusahaan perlu mengembangkan sitem kompensasi yang mendukung kebutuhan dan karakteristik bisnis dan yang peka terhadap tekanan sosial dan hukum. Untuk mewujudkan hal itu menurut Schuler dan Jacksen (2000:88) perusahaan harus membuat serangkaian penting keputusan mengenai distribusi kompensasi moneter yang terdiri atas beberapa elemen berikut ini.

a. Strategi Bisnis

Keputusan pertama dalam mendesain kompensasi adalah menentukan untuk memandang sistem tersebut sebagai aspek integral strategi bisnis atau menganggapnya sebagai sistem pendukung. Implementasi suatu sistem kompensasi dapat menandakan pergeseran dan sesungguhnya mendorong strategi bisnis bila benar-benar terintegrasi dalam perencanaan bisnis dan proses.

b. 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.

c. Keadilan eksternal

Keputusan ketiga dalam merancang sistem kompensasi berkaitan dengan keadilan eksternal. Dari sudut pandang strategis, keadilan eksternal mengacu pada penentuan posisi kompensasi suatu perusahaan dibandingkan dengan penentuan posisi kompensasi pesaingnya.

d. Kebijakan administrasi

Kebijakan-kebijakan yang digunakan untuk menjalankan kompensasi menggambarkan maksud keempat keputusan desain sistem kompensasi. Pilihan disini mencakup jumlah informasi yang perlu diperhatikan kepada tenaga kerja, keterlibatan tenaga kerja dalam pengembangan rencana, dan sifat dasar proses penyelesaian pertikaian. Tiap keputusan mungkin mempengaruhi seberapa baik sistem itu membantu kebutuhan bisnis.

e. Fokus kerja

Keputusan kelima yang harus dibuat dalam merancang sistem kompensasi adalah apakah harus terfokus pada kinerja. Secara umum proporsi pembayaran ditempatkan pada resiko, tingkat pembedaan bayaran antara tenaga kerja yang kompeten, dan penekanan relatif pada kinerja individu versus tim perusahaan, semuanya mempunyai implikasi strategis.

2.2.1.5 Lingkungan yang Mempengaruhi dalam Mendesain Sistem Kompensasi

Meskipun kompensasi mempengaruhi banyak keputusan yang dibuat oleh perusahaan mengenai bagaimana mendesain pembayaran, sasaran-sasaran itu tidak dapat dipandang terpisah. Kekuatan-kekuatan lingkungan juga berpengaruh baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal.

a. Peran Lingkungan Eksternal

Menurut Schuler dan Jackson (2000:90) tiga kekuatan lingkungan eksternal yang mempengaruhi secara langsung dalam membentuk keputusan desain kompensasi adalah pasar tenaga kerja, undang-undang, dan serikat pekerja.

1. Pasar tenaga kerja

Pasar tenaga kerja mempengaruhi desain kompensasi dalam dua cara. Pertama tingkat persaingan tenaga kerja sebagian menentukan batas rendah atau floor tingkat pembayaran. Jika tingkat pembayaran suatu perusahaan terlalu rendah tenaga kerja yang memenuhi syarat tidak akan bersedia bekerja di perusahaan itu maka pengurangan pasar tenaga kerja (internal ataupun eksternal memberi kesempatan kepada mereka yang memenuhi syarat untuk mengisi jabatan yang tersedai dengan peluang merundingkan syarat-syarat ketenagakerjaan yang lebih baik. Kedua permintaan mendorong harga tenaga kerja naik tetapi harga tinggi pada gilirannya menarik lebih banyak orang masuk ke pasar tenaga kerja. Pada saat yang sama mereka menekan pengusaha untuk mencari alternatif.

2. Pertimbangan hukum

Undang-undang yang dikeluarkan oleh pemerintah sangat mempengaruhi penentuan desain sistem kompensasi. Sistem desain kompensasi mengikuti atau tunduk terhadap ketentuan-ketentuan atau aturan yang telah ditetapkan pemerintah baik yang menguntungkan maupun yang tidak menguntungkan. Ketentuan itu misalnya upah minimum, lama cuti, pesangon PHK.

3. Serikat Pekerja

Keberadaan serikat pekerja juga ikut mempengaruhi sistem desain kompensasi. Kekuatan tawar-menawar serikat pekerja dapat menjadi pedoman atau acuan perusahaan dalam menentukan desain kompensasi.

b. Peran Lingkungan Internal

Lingkungan internal yang mempengaruhi sistem desain kompensasi terdiri dari daur hidup organisasi, budaya organisasi, keragaman budaya dan strategi bisnis.

1. Daur Hidup Organisasi

Pada tahap permulaan perusahaan menekankan pengembangan produk dan pasar sehingga pada tahap ini perusahaan menghadapi resiko yang tinggi, pertumbuhan lamban, dan pendapatan rendah sehingga upah atau gaji pokok yang ditawarkan rendah.

Pada tahap pertumbuhan penjualan berkembang pesat dengan tingkat pendapatan yang sedang. Untuk mengikuti permintaan organisasi harus tumbuh pesat. Fokus sumber daya manusia pada perekrutan dan pengembangan tenaga kerja. Bonus dapat digunakan untuk merangsang kinerja tenaga kerja.

Pada tahap kedewasaan, pertumbuhan lebih lamban dan teratur. Kompensasi diberikan harus kompetitif.

Pada tahap kejenuhan fokus sumber daya manusia beralih pada pengurangan pangsa pasar. Gaji pokok dan tunjangan sangat kompetitif sifatnya dan mungkin merosot dibawah tingkat pasar karena manajemen berusaha mengurangi pengeluaran.

2. Budaya organisasi

Organisasi yang satu berbeda dengan organisasi yang lain dalam hal nilai-nilai, norma-norma, dan harapan yang membentuk budaya. Sistem kompensasi mencerminkan nilai-nilai organisasi.

3. Keragaman budaya

Budaya yang berkembang dalam perusahaan turut menentukan desain kompensasi yang digunakan. Keragaman budaya ini meliputi nilai uang, tanggapan terhadap pengakuan, keinginan mendapat rasa hormat.

4. Strategi organisasi

Strategi organisasi perusahaan atau organisasi yang digunakan turut menentukan desain kompensasi yang digunakan. Maksudnya pemilihan bauran kompensasi yang tepat sangat tergantung pada apa yang dibutuhkan perusahaan dari tenaga kerja guna menyesuaikan diri dengan inisiatif strategi yang digunakan perusahaan.

2.2.1.6 Metode Kompensasi

Salah satu keputusan-keputusan kebijakan yang harus dibuat oleh setiap perusahaan adalah menentukan metode untuk memberi kompensasi pada tenaga kerja. Perusahaan dalam menerapkan kompensasi moneter menggunakan

beberapa metode. Berikut ini adalah metode kompensasi yang dilakukan perusahaan menurut Basu Swastha (1996:269).

a. Upah langsung

Merupakan bentuk pembayaran yang paling sederhana, pada umumnya diwujudkan dalam bentuk sejumlah uang yang dibayarkan atas dasar satuan waktu tertentu. Metode ini biasanya tidak termasuk upah lembur.

b. Gaji

Dasar pembayaran metode upah ini adalah lama waktu mengerjakan suatu pekerjaan, atau dihitung menurut tingkat upah per-jam, tanpa memperhatikan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan. Dasar perhitungan upah lembur adalah kelebihan jam kerja buruh di atas jam kerja normal.

c. Upah satuan

Pada metode ini upah yang dibayarkan kepada para tenaga kerja menurut jumlah produk yang dihasilkan. Biasanya perusahaan menjamin adanya tingkat upah minimum. Metode upah semacam ini dapat mendorong tenaga kerja untuk membuat barang dalam jumlah yang besar sehingga sering berakibat rendahnya kualitas.

d. Komisi

Merupakan sejumlah uang yang dibayarkan untuk setiap unit barang yang terjual dan bukannya unit yang diproduksi.

e. Premi

Merupakan upah yang diberikan kepada para tenaga kerja karena bekerja di luar jam kerja normal.

f. Tunjangan tambahan

Untuk menarik agar tenaga kerja bersedia bekerja di perusahaan dalam waktu yang lama, seringkali memberikan tunjangan tambahan di luar upah yang biasa mereka terima seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, tunjangan hari raya.

g. Bonus adalah upah yang diterima tenaga kerja karena melebihi target produksi yang telah ditetapkan perusahaan.

2.2.1.7 Keadilan Kompensasi

Perusahaan harus memperhatikan prinsip keadilan dalam menetapkan kebijaksanaan kompensasi. Prinsip keadilan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu :

- a. rasio kompensasi dengan masukan-masukan seseorang yang berupa tenaga kerja, pendidikan, pengalaman, latihan, daya tahan.
- b. Perbandingan rasio tersebut dengan rasio yang diterima orang lain dengan siapa kontak langsung selalu terjadi.

Menurut T. Hani Handoko (2000:160) Keadilan biasanya ada jika seorang tenaga kerja memandang rasio penghasilannya terhadap masukan-masukan adalah seimbang baik secara eksternal maupun dalam hubungan dengan tenaga kerja-tenaga kerja lainnya. Keadilan kompensasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu keadilan internal dan keadilan eksternal.

1. Keadilan Internal

Keadilan internal berarti bahwa besarnya kompensasi harus dikaitkan dengan nilai relatif pekerjaan-pekerjaan. Dengan kata lain pekerjaan-pekerjaan sejenis memperoleh pembayaran yang sama. Jadi perbandingan besarnya kompensasi dilakukan dengan jenis pekerjaan yang sama.

2. Keadilan Eksternal

Keadilan eksternal menyangkut pembayaran kepada para tenaga kerja pada tingkat yang layak atau sama dengan pembayaran yang diterima para tenaga kerja yang serupa di perusahaan-perusahaan lain.

2.2.1.8 Proses Kompensasi

Proses kompensasi adalah suatu jaringan berbagai sub proses yang kompleks dengan maksud untuk memberikan balas jasa kepada tenaga kerja bagi pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan (T. Hani Handoko:2000:160). Proses kompensasi merupakan kegiatan yang panjang dan banyak melibatkan instrumen, prosedur, dan sarana yang harus dilakukan. Diantara sarana-sarana tersebut adalah analisi pekerjaan, evaluasi pekerjaan, survei kompensasi dan pengganjian, rencana

kompensasi variabel, penilaian prestasi kerja, dan banyak kebijakan lain yang menyangkut administrasi kompensasi.

2.2.1.9 Kompensasi Sebagai Motivasi

Douglas Mc. Gregor dalam penelitiannya mengenai faktor motivasi yang efektif memberi kesimpulan bahwa ada dua pendekatan yang mungkin diterapkan dalam perusahaan (Edwin B. Flippo, 1995:181). Masing-masing pendekatan itu dikenal dengan teori X dan Y. Teori yang dikemukakan oleh McGregor tersebut yaitu:

1. Teori X, dilandasi oleh pandangan konvensional atau klasik yaitu yang menggambarkan keadaan:
 - a. Tenaga kerja secara inhern (tertanam dalam dirinya) tidak suka bekerja dan akan mencoba untuk menghindarnya.
 - b. Tenaga kerja tidak mempunyai kemauan dan tidak terlalu berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindarkan tanggung jawabnya dengan cara mengkambinghitamkan orang lain.
 - c. Lebih suka dibimbing, diperintah dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
 - d. Tenaga kerja lebih mementingkan dirinya sendiri dan tidak memperdulikan tujuan organisasi.

Untuk memotivasi para pegawai yang termasuk dalam kategori ini, mereka harus dipaksa dan diarahkan agar dapat bekerja dengan baik.

2. Teori Y, sering dianggap sebagai pendekatan baru yaitu yang menggambarkan keadaan:
 - a. Rata-rata tenaga kerja rajin dan menganggap sesungguhnya bekerja sama wajarnya dengan bermain-main dan beristirahat. Pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan, bahkan jika tidak bekerja akan merasa tidak betah dan merasa bosan.
 - b. Tenaga kerja dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dalam mencapai prestasi kerja yang optimal. Mereka kreatif dan inovatif dalam mengembangkan dirinya untuk memecahkan

persoalan dalam menyelesaikan pekerjaannya serta selalu mendapatkan metode kerja yang terbaik.

- c. Selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran tersebut.

Dalam keseluruhan proses kerja, dorongan pertumbuhan dan keinginan untuk berkembang adalah merupakan perwujudan dari hasil kerja yang optimal dan sesuai dengan target. Pendayagunaan semua sumber dalam sumber daya manusia diarahkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pada kesempatan inilah diperlukan kerja sama yang baik antara kebijakan perusahaan dengan orang-orang di dalamnya dalam proses kerja untuk mencapai produktivitas yang diinginkan.

Untuk memotivasi tenaga kerja yang termasuk dalam kelompok ini dapat dilakukan dengan cara mengikutsertakan partisipasi tenaga kerja dalam kegiatan organisasi, seperti perencanaan dan perumusan tujuan, juga melakukan hubungan yang baik atau kerja sama dengan pimpinan.

2.2.1.10 Evaluasi Pekerjaan dalam Menentukan Kompensasi

Evaluasi pekerjaan adalah berbagai prosedur sistematis untuk menentukan nilai relatif pekerjaan-pekerjaan. Sasaran langsung proses ini adalah untuk mendapatkan konsistensi internal dan eksternal.

Dengan tercapainya konsistensi internal dan eksternal sebagai sasaran antara, manajemen dapat mengharapkan bahwa evaluasi pekerjaan akan memberikan kepuasan baik kepada perusahaan maupun para tenaga kerja dalam kompensasi. Manajemen berharap agar para tenaga kerja memandang kompensasi mereka adil dan layak.

Dalam penetapan pendekatan sistematis untuk pengukuran nilai pekerjaan ada sejumlah persyaratan yang perlu diperhatikan. Pertama, perusahaan harus mempunyai deskripsi dan spesifikasi setiap pekerjaan secara jelas dan akurat. Kedua, suatu keputusan harus diambil dengan memperhatikan kelompok atau golongan tenaga kerja dan pekerjaan yang dicakup oleh sistem evaluasi tunggal.

2.2.1.11 Penilaian Tenaga Kerja

Banyak situasi timbul dalam dunia sehari-hari dimana tenaga kerja harus dinilai mengenai kenaikan upah, kenaikan pangkat, atau hal-hal lain. Keputusan perusahaan dalam menilai tenaga kerja seringkali tidak tepat sehingga menghasilkan kondisi yang tidak menguntungkan bagi perusahaan. Akibat kesalahan dalam menilai pekerjaan karyawan kondisi tenaga kerja tidak kondusif dalam mendukung suasana kerja. Situasi kerja sering resah dan terkadang menjurus terjadinya hal-hal yang merugikan perusahaan seperti mogok kerja, tidak bersemangat, sengaja memperlambat kerja.

Mengingat penilaian kerja merupakan suatu hal yang sangat penting maka keputusan penilaian kerja ini harus ditangani dengan baik. Perusahaan harus benar-benar menerapkan standar penilaian yang baik dan sarana atau perangkat penilaian yang baik juga.

Menurut Amrine (1996:440) *dalam* penelitian skripsi Deny Setiawan, (1999: 29) untuk menilai suatu hasil pekerjaan tenaga kerja maka harus diberikan angka-angka penilaian. Pemberian angka-angka ini dilakukan oleh seorang pengawas. Pengawasan dilakukan terhadap tiap-tiap situasi kerja. Pemberian angka harus mencakup pokok-pokok yang perusahaan bersedia untuk membayar dan dapat termasuk faktor-faktor seperti pengalaman, keterampilan, pertimbangan, hal-hal yang dapat diandalkan, penyesuaian, dan hal-hal lain yang mempunyai pengaruh pada prestasi kerja.

Informasi yang diperoleh dari angka-angka penilaian jasa dapat dipergunakan untuk sejumlah tujuan, termasuk yang berikut :

- a. sebagai dasar untuk kenaikan pembayaran
- b. sebagai dasar untuk kenaikan pangkat, pemindahan, atau pemberhentian kerja
- c. untuk menentukan bagian dari bonus pembagian laba yang harus dibayarkan kepada tenaga kerja
- d. sebagai dasar untuk penyuluhan tenaga kerja
- e. untuk menyediakan informasi untuk penempatan tenaga kerja
- f. sebagai suatu tolak ukur untuk evaluasi program-program personalia seperti ujian personalia.

g. sebagai suatu cara untuk menemukan bakat-bakat dan kemampuan kemampuan khusus

Dalam menetapkan program-program ini telah diciptakan banyak ragam metode untuk pemberian nilai kepada tenaga kerja. Metode tersebut adalah sebagai berikut :

- a. pribadi ke pribadi
- b. perbandingan berpasangan
- c. pilihan yang dipaksakan
- d. daftar pemeriksaan
- e. kejadian kritis
- f. skala-skala grafis

Dalam penilaian kerja karyawan ini perlu perhatian dari manajemen, manajemen perlu melakukan pendesainan, penerapan, dan pemeliharaan program penilaian tersebut. Untuk menjalankan hal ini perlu administrasi program yang baik sehingga penilaian ini akan berjalan sesuai rencana yang telah ditetapkan.

Kesalahan dan kekurangtelitian dalam penilaian dan pemberian angka ini harus dapat diminimalisasi oleh administrasi. Para administrator program harus melakukan penelitian secara kontinyu atas berlakunya sistem dan keandalan-keandalannya. Selain itu mereka harus berjaga-jaga terhadap kesalahan-kesalahan biasa dalam pemberian nilai mengenai seperti :

- a. efek lingkaran cahaya
kecenderungan pada pemberi nilai untuk menilai yang bersangkutan terlalu tinggi atau terlalu rendah pada setiap ciri karena sesuatu prasangka
- b. efek kelonggaran
kecenderungan untuk menilai pada seseorang terlalu tinggi dari yang seharusnya
- c. kecenderungan sentral
kecenderungan untuk menghindari hal-hal ekstrim pada skala di dalam pemberian nilai pada tenaga kerja.

2.2.2. Produktivitas

Di dalam ilmu ekonomi, produktivitas merupakan nisbah atau ratio antara hasil kegiatan (output, keluaran) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (input, masukan).

Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. (Basu Swastha, 1996:181). Jadi produktivitas merupakan suatu konsep yang menghubungkan antara dua hal yaitu hasil (ouput) dengan sumber masukan (input).

Di dalam perusahaan yang melakukan produksi akan dapat diketahui produktivitasnya baik produktivitas kolektif (perusahaan) maupun produktivitas individu (tenaga kerja). Jika perusahaan mampu melakukan produksi sehingga menghasilkan produk yang maksimal dengan output yang ditentukan maka perusahaan tersebut dapat dikatakan produktif.

Untuk menentukan tingkat produktivitas perusahaan diperlukan ukuran-ukuran atau standar-standar tertentu. Perhitungan produktivitas harus diketahui dahulu parameternya.

Dalam menentukan tingkat produktivitas perusahaan tidak terlepas dari ukuran atau standar kuantitas dan kualitas. Standar kuantitas menyangkut pada banyaknya atau jumlah produk yang dihasilkan sedangkan standar kualitas menyangkut mutu produk yang dihasilkan.

Sampai sekarang ini tenaga kerjalah yang lazim dijadikan faktor pengukur produktivitas itu. Hal ini disebabkan karena :

1. Besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai bagian dari biaya yang terbesar untuk pengadaan produk atau jasa.
2. Masukan pada sumber daya manusia lebih mudah dihitung ketimbang masukan faktor-faktor lain, seperti modal.

Disamping itu, perlu diingat bahwa kemajuan teknologi yang mempermudah cara pembuatan barang berasal dan berkembang dari faktor tenaga

kerja. Maka, kedudukan tenaga kerja sebagai pengukur faktor produktivitas nampaknya makin sah dan sulit digoyahkan.

Biasanya, jika kita berbicara tentang produktivitas tenaga kerja secara spesifik yang dimaksudkan ialah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam-orang).

Perbandingan tersebut berubah dari waktu ke waktu. Diantara faktor-faktor yang besar pengaruhnya dapat disebutkan : tingkat pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan berprestasi, kebijakan pemerintah di bidang produksi, investasi, perijinan, moneter, fiskal, harga, distribusi dan lain-lain.

Peningkatan produktivitas pada dasarnya dapat dikelompokkan pada empat bentuk :

1. Pengurangan sedikit sumber daya untuk memperoleh jumlah produksi yang sama.
2. Pengurangan sumber daya sekedarnya untuk memperoleh jumlah produksi yang lebih besar.
3. Penggunaan jumlah sumber daya yang sama untuk memperoleh jumlah produksi yang lebih besar.
4. Penggunaan jumlah sumber daya yang lebih besar untuk memperoleh jumlah produksi yang jauh lebih besar lagi.

Pada tingkatan perusahaan, diakui bahwa upaya memanajemeni sumber daya manusia menyangkut banyak sekali tugas dan kegiatan. Tetapi pada akhirnya terhadap pengelola sumber daya manusia dalam perusahaan akan ditanyakan, apakah para pekerja sudah bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan, atau dengan kata lain apakah sumber daya manusia telah dimanfaatkan secara optimum.

Peningkatan produktivitas merupakan masalah sistem dalam arti tertentu, karena ada banyak segi dari pekerjaan dan kegiatan perusahaan yang mempunyai dampak terhadap produktivitas pekerja.

Pada kebanyakan perusahaan, jarang ditemui adanya kegiatan, teknik atau metode tunggal yang merupakan satu-satunya landasan bagi produktivitas. Sebaliknya, pada umumnya sejumlah kombinasi teknik dan metode dianggap merupakan sarana yang paling efisien untuk meningkatkan produktivitas.

2.2.2.1 Cara Meningkatkan Produktivitas

Kebanyakan teknik, metode dan bidang pekerjaan yang secara efektif meningkatkan produktivitas dilukiskan dalam empat bidang pekerjaan yaitu (Gerry Dessler, 1993: 223) :

1. Investasi mesin untuk mengganti 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.

2.2.2.2 Produktivitas bidang Manajemen Personalia

Sebenarnya, ada lima bidang peluang dalam fungsi tradisional administrasi personalia yang relevansinya paling langsung dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja yaitu :

1. Seleksi
Ini mencakup pemilihan tenaga kerja baru dan pengaturan tenaga kerja yang sudah ada pada tempat yang sesuai.
2. Pengendalian tenaga kerja
Yaitu usaha mengurangi faktor-faktor yang termasuk dalam penyebut pada persamaan produktivitas, yakni jam-orang yang jelas merupakan usaha meningkatkan pemanfaatan sumber daya manusia.
3. Penyempurnaan struktur organisasi
Struktur organisasi merupakan wahana bagi penyelesaian kerja perusahaan. Segi yang lebih penting dari organisasi, yang secara langsung mempengaruhi

produktivitas, ialah apakah organisasi memperlancar hubungan kerja dan memberikan kemudahan bagi pelaksanaan kerja secara efektif.

4. Pengembangan sumber daya manusia

Pendidikan dan pelatihan untuk menambah pengetahuan dan meningkatkan ketrampilan pekerja dapat mempunyai dampak paling langsung terhadap produktivitas. Kegiatan pengembangan ini menjanjikan pertumbuhan produktivitas yang terus-menerus.

5. Motivasi

Setiap kegiatan yang mendorong, meningkatkan gairah dan mengajak tenaga kerja untuk bekerja secara lebih efektif, serta meninggalkan praktek-praktek yang tidak produktif, dapat merupakan bagian pokok dari usaha meningkatkan pekerjaan secara efektif.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian yang telah disebutkan sebelumnya maka penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan suatu wawasan yang mendalam mengenai suatu obyek penelitian sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih jelas sebagai dasar pelaksanaan dalam pengambilan keputusan. Menurut Gay dan Diehl (1992:235) dalam penelitian skripsi Deny Setiawan, (1999:23) penelitian ini termasuk penelitian deskriptif (*descriptive research*). Penelitian deskriptif pada dasarnya bertujuan untuk memecahkan permasalahan yang ada sekarang dan kemudian memprediksikan keadaan dimasa yang akan datang. Definisi lain tentang penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang hanya melukiskan keadaan obyek atau persoalannya dan tidak mengambil kesimpulan yang berlaku umum.

3.2 Metode Pengumpulan Data

3.2.1 Jenis dan Sumber Data

- a. Jenis data pada penelitian ini menggunakan data kuantitatif
Yaitu data yang penyajiannya berbentuk angka angka seperti jumlah produksi, harga jual, besarnya gaji pokok, uang makan, upah lembur dan lain sebagainya.
- b. Sumber data :
 1. Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil survei secara langsung terhadap obyek yang diteliti.
 2. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara umum, baik data perusahaan sendiri maupun dari pihak-pihak yang berhubungan dengan obyek penelitian. Misalnya : tingkat produktivitas tenaga kerja, struktur organisasi.

3.2.2. 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 terkait

2. Observasi

Yaitu mengadakan pengamatan langsung terhadap obyek penelitian.

3. Studi Pustaka

Yaitu mengumpulkan dan menggali data-data melalui literatur dan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan obyek penelitian.

3.3 Definisi Operasional Variabel

3.3.1 Identifikasi Variabel

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

1. Variabel bebas atau variabel tidak tergantung (X) adalah variabel-variabel yang mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja langsung pada CV. Al-Miftah Surabaya, yaitu :

X_1 = gaji pokok

X_2 = uang makan

X_3 = upah lembur

X_4 = bonus

2. Variabel tidak bebas atau variable tergantung (Y) adalah tingkat produktivitas tenaga kerja langsung pada CV. Al-Miftah, Surabaya.

3.3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran

Supaya tidak terjadi salah pengertian dalam menafsirkan atau mengartikan istilah yang ada dalam skripsi ini, maka akan dijelaskan definisi operasional dari variabel yang ada dalam model ini yaitu :

1. Gaji pokok (X_1) adalah besarnya uang yang harus diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja langsung secara tetap dalam satuan periode tertentu sebagai konsekuensi balas jasa atas kerja yang diberikan.
Pengukuran gaji pokok dalam skripsi ini berdasarkan pada jumlah besarnya gaji pokok selama satu semester mulai tahun 1996–2001 seperti yang telah dilakukan CV. Al-Miftah, Surabaya dan dinyatakan dalam bentuk rupiah.
2. Uang makan (X_2) adalah Uang yang diberikan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan makan. Kebijakan perusahaan tentang uang makan ini dihitung satu kali sehari selama jam kerja dalam satu hari. Dinyatakan dalam bentuk rupiah.
3. Upah lembur (X_3) adalah Upah yang diterima tenaga kerja langsung karena telah bekerja diluar jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Dinyatakan dalam bentuk rupiah.
4. Bonus (X_4) adalah upah yang diterima tenaga kerja karena melebihi target produksi yang telah ditetapkan perusahaan. Dihitung per-semester mulai 1996–2001 dengan besarnya bonus yang telah ditetapkan oleh CV. Al-Miftah, Surabaya dan yang dinyatakan dalam bentuk rupiah.
5. Tingkat produktivitas tenaga kerja langsung (Y) adalah total dari jumlah produk yang dihasilkan oleh sekelompok tenaga kerja langsung selama tahun 1996 sampai dengan tahun 2001 yang dihitung dalam setiap semester yang dinyatakan dalam bentuk unit.

3.4 Metode Analisis Data

Penyelesaian masalah yang ada menggunakan analisis secara kuantitatif dan untuk menguji hipotesis pertama maka analisis yang digunakan adalah :

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaji pokok (X_1), uang makan (X_2), upah lembur (X_3), dan bonus (X_4) terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja (Y) yang ditunjukkan dengan persamaan umum regresi linear berganda.

Rumus :

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3 + b_4 \cdot X_4$$

Dimana : Y = Produktivitas tenaga kerja

X₁ = Gaji pokok

X₂ = Uang makan

X₃ = Upah lembur

X₄ = Bonus

a = konstanta

b = koefisien elastisitas

Untuk memperoleh nilai a, b₁, b₂, b₃, b₄ digunakan persamaan sebagai berikut :

$$\Sigma Y = na + b_1 \Sigma X_1 + b_2 \Sigma X_2 + b_3 \Sigma X_3 + b_4 \Sigma X_4$$

$$\Sigma YX_1 = a \Sigma X_1 + b_1 \Sigma X_1^2 + b_2 \Sigma X_1 X_2 + b_3 \Sigma X_1 X_3 + b_4 \Sigma X_1 X_4$$

$$\Sigma YX_2 = a \Sigma X_2 + b_1 \Sigma X_1 X_2 + b_2 \Sigma X_2^2 + b_3 \Sigma X_2 X_3 + b_4 \Sigma X_2 X_4$$

$$\Sigma YX_3 = a \Sigma X_3 + b_1 \Sigma X_1 X_3 + b_2 \Sigma X_2 X_3 + b_3 \Sigma X_3^2 + b_4 \Sigma X_3 X_4$$

$$\Sigma YX_4 = a \Sigma X_4 + b_1 \Sigma X_1 X_4 + b_2 \Sigma X_2 X_4 + b_3 \Sigma X_3 X_4 + b_4 \Sigma X_4^2$$

2. Analisis Determinasi Berganda

Untuk mengetahui proporsi sumbangan X₁, X₂, X₃, X₄ terhadap variasi (naik turunnya) Y secara bersama-sama yang dilambangkan dengan simbol R².

Rumus : (Anto Dajan, 1994:329)

$$R^2 = r^2 YX_1 X_2 X_3 X_4 = \frac{b_1 (\Sigma YX_1) + b_2 (\Sigma YX_2) + b_3 (\Sigma YX_3) + b_4 (\Sigma YX_4)}{\Sigma Y^2}$$

Kriteria pengujian determinasi berganda :

Apabila R mendekati 1 berarti pengaruh antara variabel bebas (gaji pokok, uang makan, upah lembur, dan bonus) terhadap variabel tidak bebas (produktivitas) terdapat pengaruh yang kuat.

Apabila R mendekati 0 berarti pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas lemah atau tidak ada.

Apabila R sama dengan 1 berarti pengaruh antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas terdapat pengaruh yang sempurna.

3. Penghitungan korelasi secara Simultan (Uji-F)

Untuk menguji hipotesis secara serentak dengan menggunakan alat analisis uji-F yaitu untuk mengetahui secara bersama-sama ada atau tidaknya pengaruh antara gaji pokok dan uang makan dengan produktivitas.

Dengan formulasi :

$H_0 = b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$ (tidak ada pengaruh X_1, X_2, X_3, X_4 terhadap produktivitas tenaga kerja langsung)

$H_a = b_j \neq 0$ (ada pengaruh X_1, X_2, X_3, X_4 terhadap produktivitas tenaga kerja)

Dengan level of signifikan 5% = 0,05

Rumus : (J. Supranto, 1993:300)

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

Dimana :

F = pengujian secara serentak

R^2 = koefisien determinasi

k = banyaknya variabel

n = banyaknya observasi (jumlah sampel)

Kriteria pengujian :

Apabila F hitung > F tabel pada taraf 5% maka H_0 ditolak artinya variabel bebas (gaji pokok, uang makan, upah lembur dan bonus) tersebut berpengaruh nyata terhadap variabel tidak bebas (produktivitas tenaga kerja).

Apabila F hitung < F tabel pada taraf 5% maka H_0 diterima artinya variabel bebas tidak berpengaruh nyata terhadap variabel tidak bebas.

4. Perhitungan korelasi secara parsial (Uji-t)

Setelah dilakukan pengujian secara keseluruhan, kemudian dilakukan perhitungan secara parsial untuk mencari korelasi antara sebuah variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X).

Rumus : (J. Supranto, 1993:265)

- a. Untuk mencari koefisien korelasi antara produktivitas tenaga kerja dengan gaji pokok.

$$r_{X_1Y} = \frac{\Sigma X_1 Y}{\sqrt{\Sigma X_1^2 \Sigma Y^2}}$$

- b. Untuk mencari koefisien korelasi antara produktivitas tenaga kerja dengan uang makan.

$$r_{X_2Y} = \frac{\Sigma X_2 Y}{\sqrt{\Sigma X_2^2 \Sigma Y^2}}$$

- c. Untuk mencari koefisien korelasi antara produktivitas tenaga kerja dengan upah lembur.

$$r_{X_3Y} = \frac{\Sigma X_3 Y}{\sqrt{\Sigma X_3^2 \Sigma Y^2}}$$

- d. Untuk mencari koefisien korelasi antara produktivitas tenaga kerja dengan bonus.

$$r_{X_4Y} = \frac{\Sigma X_4 Y}{\sqrt{\Sigma X_4^2 \Sigma Y^2}}$$

Untuk menguji hipotesis kedua secara parsial dengan menggunakan uji-t yaitu untuk mengetahui secara individu pengaruh masing-masing variabel kompensasi terhadap produktivitas.

Dengan formulasi :

$H_0 : b_k = 0$ (tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas secara parsial terhadap produktivitas).

$H_a : b_k \neq 0$ (ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas secara parsial terhadap produktivitas)

Rumus : (Djarwanto dan Subagyo Pangestu, 1994:306)

$$t = \frac{b_k}{S_{bk}}$$

Dimana : b_k = koefisien regresi

S_{bk} = standart error

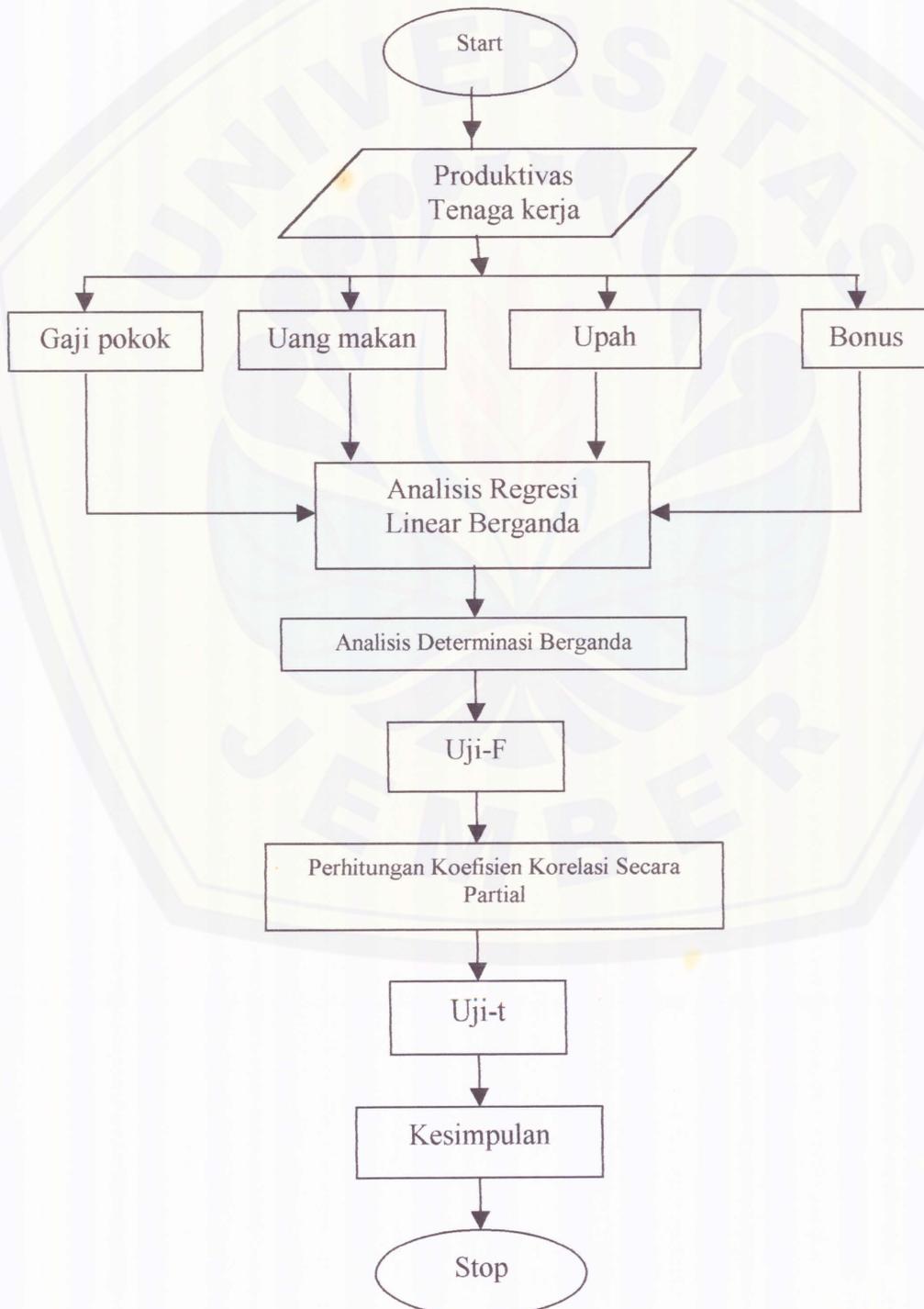
Kriteria pengujian :

Apabila t hitung $>$ t tabel pada taraf 5%, maka H_0 ditolak artinya variabel bebas berpengaruh nyata terhadap variabel tidak bebas.

Apabila t hitung $<$ t tabel, pada taraf 5% ,maka H_0 diterima artinya variabel bebas tidak berpengaruh nyata terhadap variabel tidak bebas.

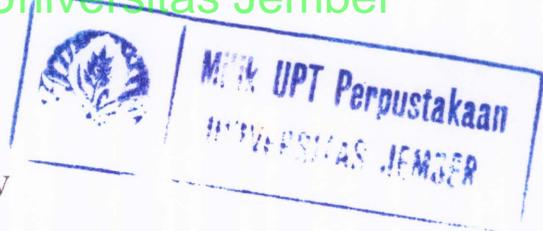
3.5 Kerangka Pemecahan Masalah

Gambar 1.



Keterangan kerangka pemecahan masalah :

1. Start yaitu tahap permulaan/persiapan penelitian terhadap masalah yang dihadapi .
2. Menghitung besarnya tingkat produktivitas tenaga kerja melalui output yang dihasilkan dalam proses produksi.
3. Menentukan variabel-variabel promotional mix yaitu gaji pokok, uang makan, upah lembur, dan bonus untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.
4. Membuktikan seberapa besar pengaruh gaji pokok, uang makan, upah lembur, dan bonus terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.
5. Menggunakan analisis determinasi berganda untuk mengetahui proporsi sumbangan X_1 , X_2 , X_3 , X_4 terhadap variasi Y .
6. Melakukan uji-F untuk mengetahui pengaruh gaji pokok, uang makan, upah lembur dan bonus terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja.
7. Kemudian dilakukan analisis korelasi parsial untuk mengetahui diantara variabel bebas tersebut (gaji pokok, uang makan, upah lembur dan bonus) manakah yang paling dominan terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja.
8. Melakukan uji-t untuk mengetahui pengaruh gaji pokok terhadap tingkat produktivitas dan uang makan terhadap tingkat produktivitas. pengaruh upah lembur terhadap tingkat produktivitas dan bonus terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja.
9. Kesimpulan merupakan hasil dari penelitian sehingga dapat diketahui kebijaksanaan-kebijaksanaan apa yang harus diambil dan dilakukan oleh pimpinan perusahaan.
10. Stop.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

CV. Al-Miftah, Surabaya berawal dari sebuah toko buku yang menjual buku-buku agama pada tahun 1979. Perusahaan didirikan oleh Bapak H. Farochi Harun. Toko buku yang bernama TB. Setia ini berdiri dengan modal yang sangat terbatas, pada waktu itu modal yang dimiliki hanya sekitar 5 juta dan berlokasi di Jalan Nginden kota I/19 Surabaya. Dengan operasi hanya menjual dan memasarkan produk/buku terbitan dari berbagai macam penerbit serta sebagai distributor utama salah satu penerbit luar kota.

Pada awal berdirinya usaha masih dikelola secara tradisional atau dengan sistem kekeluargaan artinya penerbit dan percetakan Al-Miftah, Surabaya belum diatur dengan manajemen modern. Baru pada tahun 1993 setelah penerbit dan percetakan Al-Miftah, Surabaya perorangan diubah menjadi perusahaan yang berbentuk CV dengan akte notaris atas nama Ny. Titiek Trenggonowati, S.H. tanggal 31 Mei 1993 Nomor. 22 dengan modal yang pada saat itu sebesar Rp 200 juta. Secara perlahan perusahaan telah banyak mengalami perubahan. Pengelolaan usahanya sudah mengarah pada manajemen modern.

CV. Al-Miftah, Surabaya yang sebelumnya hanya bergerak dalam bidang penjualan kini berubah menjadi penerbit dan percetakan. Dalam operasinya, perusahaan ini menerbitkan buku-buku yang berkaitan dengan keagamaan dan buku-buku tersebut merupakan spesialisasinya dalam menembus pasarnya. Dalam perkembangan selanjutnya, perusahaan ini banyak mengalami kemajuan yang pesat. Pada tahun 1995, CV. Al-Miftah ini mengembangkan bidang usahanya. Jika sebelumnya hanya menangani penerbitan saja kini juga menangani percetakan. Sampai saat ini perusahaan telah memiliki percetakan di tiga tempat.

Dalam menjalankan usahanya, perusahaan berusaha menerapkan strategi pasar ketiga percetakan tersebut dengan mencetak buku-buku yang berbeda.

Dengan kata lain CV. Al-Miftah, Surabaya menggunakan strategi diferensiasi. Percetakan pertama menangani buku-buku umum, percetakan kedua menangani buku-buku agama dan percetakan ketiga menangani buku khusus kitab Al Qur'an.

Sampai saat ini CV. Al-Miftah, Surabaya memiliki tenaga kerja yang berjumlah 39 orang. Tenaga kerja yang terbanyak ada pada percetakan yang ketiga yaitu percetakan kitab Al-Qur'an. Hal ini karena permintaan Al-Qur'an cukup banyak dan relatif stabil.

4.1.2 Lokasi CV. Al-Miftah, Surabaya

Lokasi CV. Al-Miftah, Surabaya berkedudukan di Jalan Nginden Kota I/19 Surabaya yang juga merupakan pusat kegiatan manajerial perusahaan. Untuk ketiga percetakan yang dimiliki berkedudukan di :

- Percetakan Pertama : Jl. Semolowaru Gg. II/15 Surabaya
- Percetakan Kedua : Jl. Rangkah Buntu Gg. IV/9 Surabaya
- Percetakan Ketiga : Jl. Manyar Jaya 10 Surabaya

Percetakan pertama yang menangani buku-buku umum memiliki luas 500 m² dengan luas bangunan kurang lebih 350 m². Percetakan Kedua yang mengurus buku-buku agama memiliki luas 200 m² memiliki luas bangunan 15 m² sedangkan percetakan ketiga yang menangani khusus kitab Al Qur'an hanya memiliki luas tanah 400 m² dan luas bangunan 375 m².

Ketiga Percetakan tersebut menempati lokasi yang cukup strategis karena terletak di lokasi yang mudah dijangkau dan berdekatan dengan kebutuhan bahan baku, dan pasar.

1) Dekat dengan bahan baku

Bahan baku yang dimaksud disini adalah kertas, tinta, plat, cat yang dipakai oleh bagian percetakan. Bahan baku tersebut yang sangat diperlukan dalam proses produksi berlokasi dekat dengan percetakan.

2) Dekat dengan tenaga kerja

Tenaga kerja pada CV. Al-Miftah, Surabaya banyak diambil dari penduduk sekitar yang dekat dengan lokasi perusahaan.

3) Kemudahan sarana transportasi dan komunikasi

Lokasi CV. Al-Miftah, Surabaya yang berdekatan dengan jalan raya sehingga memudahkan adanya sarana transportasi baik bagi pengangkutan bahan baku maupun pengangkutan barang jadi ke konsumen. Demikian pula sarana telepon dan surat menyurat yang mudah diterima dan dikirim.

4) Listrik dan air yang cukup

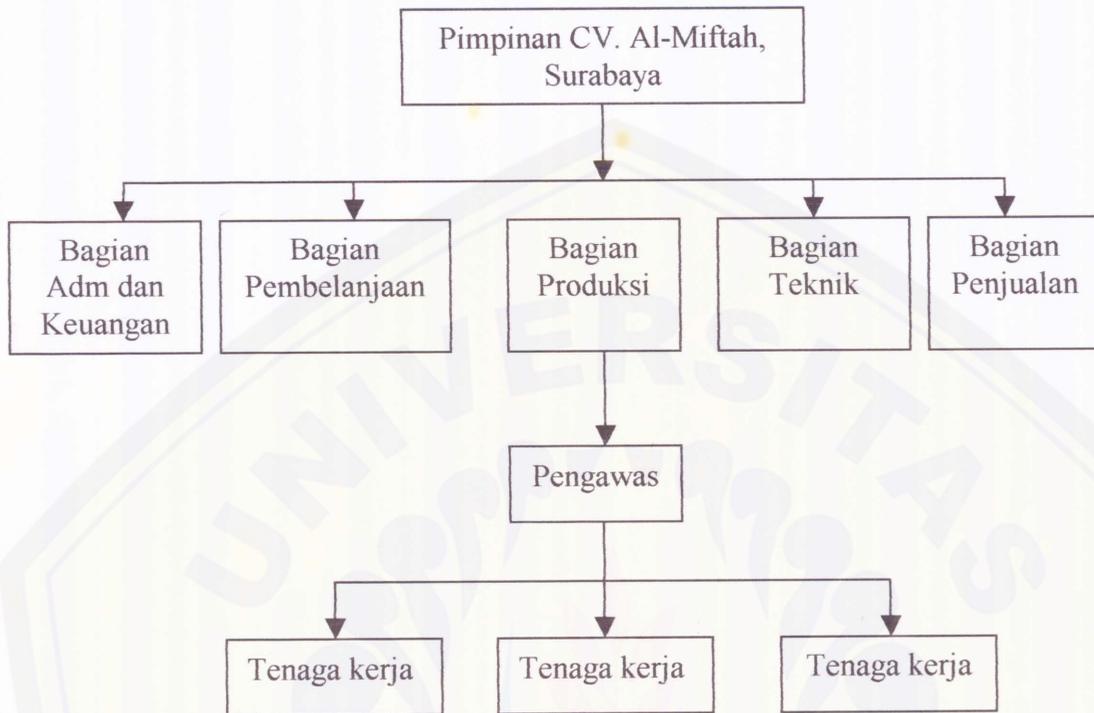
Kebutuhan akan air selalu terpenuhi karena adanya sumur dan juga lokasi yang dekat dengan sungai. Untuk tenaga listrik juga telah tersedia.

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Dalam suatu organisasi, pembagian kerja adalah suatu syarat mutlak, tanpa itu kemungkinan terjadinya tumpang tindih aktivitas amat besar. Berdasarkan pembagian kerja tersebut ditetapkan sekaligus struktur organisasi, tugas dan fungsi, hubungan-hubungan serta wewenang masing-masing unit organisasi. Struktur organisasi disusun dengan harapan bahwa setiap anggota organisasi memahami batas-batas tugas dan wewenang pada posisi masing-masing secara jelas dan proporsional.

Bentuk dan sistem organisasi yang diterapkan pada penerbitan dan percetakan CV. Al-Miftah, Surabaya adalah Organisasi Garis, dimana wewenang dan tanggung jawab dari atas kebawah terlihat dengan jelas dan tegas serta seluruh kendali dipegang oleh seorang pimpinan selaku pemilik CV. Al-Miftah. Arus wewenang langsung dipegang pimpinan ke bawah melalui beberapa tingkatan dan setiap bawahan hanya mempunyai serta bertanggung jawab kepada satu orang atasan. Untuk lebih jelasnya, digambarkan dalam skema struktur organisasi CV. Al-Miftah, Surabaya seperti yang ditunjukkan dalam gambar 2 berikut ini :

Gambar 2. Struktur Organisasi CV. Al-Miftah, Surabaya.



Sumber Data : CV. Al-Miftah, Surabaya.

Tugas dan tanggung jawab tiap-tiap bagian CV. Al-Miftah, Surabaya adalah sebagai berikut :

1. Direktur / Pimpinan

- a. Membuat dan menentukan kebijaksanaan dalam penyelenggaraan perusahaan.
- b. Mengkoordinasi dan mengawasi semua unsur-unsur yang ada dalam perusahaan.
- c. Meminta pertanggung jawaban dari bawahan atas tugas dan kewajibannya masing – masing,
- d. Mengadakan hubungan baik mengenai hal-hal yang bersangkutan dengan perusahaan.

2. Bagian Pembelian

- a. Mengatur semua kegiatan pembelian bahan baku dan bahan pembantu,
- b. Bertanggung jawab penuh kepada pimpinan perusahaan.

3. Bagian Penjualan
 - a. Mencari informasi pasar, langganan baru serta memasarkan hasil produksi dan mengadakan kompensasi,
 - b. Melayani konsumen yang akan melakukan transaksi pembelian,
 - c. Mengatur pelaksanaan pengiriman produk ke konsumen.
4. Bagian Produksi
 - a. Membuat perencanaan mengenai kegiatan produksi,
 - b. Mengadakan persiapan, pelaksanaan dan pengawasan serta segala sesuatu yang berkaitan dengan proses produksi,
 - c. Bertanggung jawab penuh terhadap jalannya proses produksi kepada direktur.
5. Bagian Administrasi dan Keuangan
 - a. Mengelola dana agar operasi perusahaan berjalan dengan lancar,
 - b. Mengelola gaji pegawai dan membuat serta mempertanggung jawabkan laporan keuangan perusahaan kepada direktur atau pimpinan.
6. Bagian Teknik
 - a. Mengawasi jalannya mesin-mesin, apabila ada kelainan segera diperiksa,
 - b. Memperbaiki mesin-mesin dan peralatan apabila terjadi kemacetan sewaktu-waktu,
 - c. Memelihara mesin agar jalannya proses produksi tidak terganggu.
7. Pengawas
 - a. Mengawasi pelaksanaan kegiatan dari pengolahan bahan baku sampai pencetakan buku.
8. Tenaga kerja
 - a. Melaksanakan kegiatan yang telah ditetapkan sesuai dengan bidangnya,
 - b. Melaporkan kepada atasan apabila ada kekeliruan dan kerusakan di dalam melaksanakan kerjanya.

4.2 Aspek Personalia

Salah satu fungsi operasi terpenting dalam perusahaan adalah fungsi personalia, dimana dalam hal ini faktor manusia berperan sebagai tenaga kerja yang merupakan faktor terpenting dalam menghasilkan produk suatu usaha. Tenaga kerja masih merupakan faktor produksi penting dalam perusahaan ini, karena CV. Al-Miftah, Surabaya tidak hanya mengandalkan mesin-mesin untuk berproduksi tetapi juga dibutuhkan suatu kerjasama yang baik antara keduanya. Mulai dari proses produksi hingga pemasaran hasil produksi selain menggunakan peralatan teknologi juga menggunakan dan memerlukan manusia (Sumber Daya Manusia).

Tenaga manusia disini berperan sebagai pelaksana dan sebagai sumber ide dari fungsi-fungsi yang ada dalam perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut maka perlu dicari tenaga kerja yang benar-benar baik dalam arti bersedia menyumbangkan tenaganya dalam setiap usaha pencapaian tujuan yang diharapkan. Oleh karena faktor tenaga kerja adalah faktor yang penting dalam menghasilkan produk, maka anggaran untuk tenaga kerja sangat diperlukan, terutama untuk perusahaan yang banyak melibatkan tenaga kerja dalam operasinya, karena biaya tenaga kerja langsung merupakan salah satu unsur harga pokok produksi terpenting disamping biaya bahan baku.

4.2.1 Jumlah Tenaga kerja

Adapun jumlah tenaga kerja dalam CV. Al-Miftah, Surabaya berjumlah 39 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1 berikut :

Tabel 1. Daftar Jenis dan Jumlah Tenaga Kerja CV. Al-Miftah, Surabaya

No	Jenis Tenaga Kerja	Status Pegawai	Jumlah
1	Direktur / Pimpinan	Tetap	1 Orang
2	Bagian Administrasi dan Keuangan	Tetap	1 Orang
3	Bagian Pembelian	Tetap	1 Orang
4	Bagian Produksi	Tetap	1 Orang
5	Bagian Teknik	Tetap	2 Orang
6	Bagian Penjualan	Tetap	3 Orang
7	Mandor	Tetap	2 Orang
8	Sopir	Tetap	1 Orang
9	Tenaga Kerja Langsung Percetakan	Tetap	25 Orang
10	Tenaga Kerja Langsung Borongan	Tidak Tetap	7 Orang

Sumber data : CV. Al-Miftah, Surabaya.

4.2.2 Perputaran Tenaga Kerja

Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi CV. Al-Miftah menghadapi permasalahan pada perputaran tenaga kerja. Untuk tenaga kerja tidak langsung hampir tidak terjadi perputaran sedangkan untuk tenaga kerja langsung selalu mengalami perputaran baik untuk yang masuk maupun yang keluar. Berikut ini adalah perputaran tenaga kerja langsung CV. Al-Miftah Surabaya untuk percetakan III :

Tabel 2. Perputaran tenaga kerja CV. Al-Miftah, Surabaya selama tahun 1996 – 2001 (Percetakan III).

Periode		Jumlah Awal	Masuk	Keluar	Jumlah
Tahun	Semester				
1996	I	9	1	0	10
	II	10	0	0	10
1997	I	10	2	1	11
	II	11	0	1	10
1998	I	10	2	0	12
	II	12	3	1	14
1999	I	14	0	0	14
	II	14	3	0	17
2000	I	17	1	4	14
	II	14	1	0	15
2001	I	15	3	1	17

Sumber data : CV. Al-Miftah, Surabaya.

4.2.3 Upah dan Sistem Kompensasi

Sistem kompensasi yang dilakukan oleh CV. Al-Miftah, Surabaya terdapat berbagai macam, yaitu :

a) Sistem Gaji Tetap

Yaitu sistem pemberian gaji yang didasarkan pada satuan yang tetap per bulan. Sistem ini diberlakukan pada tenaga kerja tetap dengan dasar acuan kebijaksanaan yang telah ditetapkan perusahaan dengan berpedoman pada acuan pada perusahaan lain yang sejenis. Hal ini meliputi :

1. Gaji pokok adalah besarnya uang yang harus diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja secara tetap dalam satuan periode tertentu sebagai konsekuensi balas jasa atas kerja yang diberikan.
2. Uang makan adalah uang yang diberikan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan makan.
3. Upah lembur adalah upah yang diterima tenaga kerja karena telah bekerja diluar jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan.
4. Bonus adalah uang yang diterima tenaga kerja karena melebihi target produksi yang telah ditetapkan perusahaan.

b) Sistem Upah Borongan

Yaitu sistem pemberian upah yang diberikan setiap ada kerja borongan. Sistem ini berlaku pada tenaga kerja tidak tetap. Adapun besarnya upah ini ditetapkan berdasarkan jumlah unit yang telah diselesaikan dikalikan dengan besarnya rupiah yang disepakati per-unit.

4.2.4 Hari Kerja dan Jam Kerja Tenaga kerja

Untuk melaksanakan suatu proses produksi tentunya tidak terlepas dari pengaturan hari kerja dan jam kerja tenaga kerja, karena proses produksi tidak dapat dilakukan setiap saat atau setiap waktu. Untuk mengatur kelancaran masing-masing bagian dalam rangka pelaksanaan proses produksi, perlu adanya penetapan hari kerja dan jam kerja tenaga kerja dengan tujuan pengefisienan penggunaan waktu.

Dalam menjalankan aktivitasnya, CV. Al-Miftah, Surabaya menggunakan hari kerja dan jam kerja berikut :

Tabel 3. Hari Kerja dan Jam Kerja Tenaga kerja CV. Al-Miftah, Surabaya.

No	Hari	Jam Kerja	Istirahat
1	Senin	08.00 – 16.00	12.00 – 13.00
2	Selasa	"	"
3	Rabu	"	"
4	Kamis	"	"
5	Jum'at	08.00 – 15.30	11.30 – 13.00
6	Sabtu	08.00 – 15.00	12.00 – 13.00

Sumber Data : CV. Al-Miftah, Surabaya

Jam kerja standart CV. Al-Miftah, Surabaya adalah 7 (tujuh) jam setiap hari dengan (1) satu jam istirahat. Dalam satu bulan ada 25 hari kerja, sedangkan untuk hari Minggu dan hari-hari besar lainnya sebagai hari libur. Untuk total hari kerja dalam setahun adalah 300 hari.

4.3 Aspek Produksi dan Hasil Produksi

Fungsi produksi meliputi seluruh aktivitas - aktivitas yang secara langsung berhubungan dengan penciptaan dan proses pembuatan barang produksi berupa buku atau pemberian pelayanan (jasa). Fungsi produksi adalah tulang punggung dari organisasi bisnis, karena fungsi produksi bertanggung jawab terhadap ide-ide atau kreasi produk suatu proses produksi perusahaan.

Untuk CV. Al-Miftah, Surabaya, fungsi produksi ditekankan pada aktivitas - aktivitas yang berhubungan dengan penciptaan barang. Dalam hal ini input yang berupa tenaga kerja, material kertas, tinta, dan energi, digunakan untuk menghasilkan suatu output yang berupa barang (buku) dengan menggunakan suatu proses transformasi.

4.3.1 Sifat Produksi dan Proses Produksi

Sifat produksi untuk CV. Al-Miftah, Surabaya adalah bersifat massa, jadi proses produksinya tidak tergantung pada pesanan. Produksi yang bersifat massa ini biasanya dilaksanakan oleh perusahaan dengan melaksanakan proses produksi yang terus menerus.

Sedangkan sifat proses produksi dari CV. Al-Miftah, Surabaya adalah termasuk proses produksi yang terus menerus. Yang dimaksud proses produksi yang terus menerus adalah proses produksi dimana bahan dasar atau bahan baku mengalir secara berurutan, melalui beberapa tahap pengerjaan sampai akhirnya menjadi barang jadi yang siap dilempar ke pasar.

4.3.2 Bahan Baku Proses Produksi

Setiap kegiatan produksi yang bertujuan menciptakan barang, sudah tentu memerlukan bahan baku dan bahan penolong yang digunakan untuk mewujudkan barang jadi yang diinginkan. Untuk CV. Al-Miftah, Surabaya dalam pembuatan buku memerlukan bahan baku atau bahan dasar sebagai berikut :

- a) Kertas
- b) Tinta
- c) Minyak
- d) Cat / pewarna
- e) Plat

4.3.3 Sarana Produksi

Suatu proses transformasi produksi pasti memerlukan sarana produksi seperti peralatan produksi yang digunakan untuk menciptakan produk. Peralatan produksi CV. Al-Miftah, Surabaya, sebagian besar dibuat di dalam negeri, namun dengan mutu yang tidak mengecewakan. Peralatan yang dipakai dapat dilihat pada tabel sabagai berikut :

Tabel 4. Sarana Produksi CV. Al-Miftah, Surabaya.

No	Jenis Sarana Produksi	Jumlah	Kapasitas
1	Mesin Cetak	5	12 buku/jam
2	Mesin Pres	2	150 buku/jam
3	Mesin Generator	1	1500 watt

Sumber Data : CV. Al-Miftah, Surabaya.

4.3.4 Proses Produksi

Kegiatan proses produksi untuk pembuatan buku melalui beberapa tahap. Dari tahap satu ke tahap berikutnya kadang-kadang memerlukan tenggang waktu. Untuk lebih jelasnya mengenai proses produksi buku dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Proses Pengumpulan Naskah

Dalam proses ini, pihak pimpinan CV. Al-Miftah, Surabaya dapat melalui tiga cara yaitu :

1. Naskah dibeli dari pengarangnya secara langsung

Dalam hal ini hak cipta buku telah dimiliki oleh penerbit

2. Naskah diterbitkan atas kerjasama penerbit dengan pengarang

Dalam hal ini hak cipta buku tetap menjadi milik pengarang dengan perjanjian penerbit memberikan prosentase keuntungan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.

3. Penerbit membuat naskah sendiri

Dalam hal ini, buku-buku di pasaran umum yang tidak menggunakan hak cipta maka setiap penerbit bebas untuk mencetak dan memasarkannya termasuk penerbit dan percetakan CV. Al-Miftah, Surabaya.

b. Proses Pengetikan dan Lay Out

Dalam proses ini naskah yang telah ada ditangan penerbit akan diolah lebih lanjut menjadi sebuah bentuk dan ukuran buku. Proses ini dikerjakan oleh orang-orang tertentu yang telah lama bekerjasama dengan CV. Al-Miftah, Surabaya dalam pengetikan dan lay out naskah.

c. Proses Pembuatan Plat

Naskah tersebut dicetak pada sebuah plat, sehingga dapat digandakan/diperbanyak. Dalam pembuatan plat ini banyak atau sedikitnya plat yang dibutuhkan dalam membuat satu macam buku berbeda-beda antara buku yang satu dengan buku yang lainnya karena hal ini disesuaikan dengan banyaknya halaman buku serta ukuran bukunya.

d. Proses Pencetakan

Setelah melalui proses-proses diatas maka dilanjutkan pada proses pencetakan buku. Dalam proses ini, tenaga kerja menggunakan mesin cetak untuk memperbanyak atau menggandakan buku yang akan dicetak.

e. Proses Pematangan

Setelah proses pencetakan selesai maka dilanjutkan dengan memotong kertas yang masih dalam ukuran rim besar menjadi ukuran kecil-kecil sesuai dengan ukuran bentuk buku yang diinginkan.

f. Proses Pelipatan dan Pengeliman

Dalam proses ini biasanya dilakukan oleh tenaga kerja tidak tetap diluar perusahaan atau tenaga kerja borongan.

g. Proses Penjilidan dan Pengepresan

Yaitu proses menghaluskan tepi buku agar menjadi rata dan rapi dalam hal dilakukan dengan bantuan mesin pemotong.

h. Barang Jadi

Barang yang sudah jadi dan siap untuk dilempar ke pasaran atau di jual ke konsumen.

Untuk lebih jelasnya, tentang jalannya roda atau proses produksi lebih lanjut pada penerbit dan percetakan Al-Miftah, Surabaya, maka dapat dilihat pada gambar 3, berikut :

Gambar 3. Skema Proses Produksi Produk

Sumber Data : CV. Al-Miftah, Surabaya

4.3.5 Hasil Produksi

Hasil yang diperoleh dalam pembuatan buku tergantung dari beberapa hal, antara lain sebagai berikut :

- Kualitas bahan baku
- Komposisi campuran bahan baku
- Kondisi mesin dan peralatan lain
- Ketrampilan dan ketelitian tenaga kerja

4.4 Aspek Pemasaran

Sistem pemasaran bagi suatu perusahaan mempunyai peranan sangat penting, karena dapat menentukan maju tidaknya suatu usaha. Jika pemasaran suatu perusahaan berhasil maka konsekuensinya perusahaan tersebut akan memperoleh laba yang besar, sehingga dana untuk memperluas usaha akan selalu tersedia, dan perusahaan akan dapat terus berkembang. Begitu juga bagi penerbit dan percetakan CV. Al-Miftah, Surabaya, system pemasaran merupakan tolak ukur yang sangat menentukan dalam jalannya proses keberhasilan suatu usaha. Dengan pemasaran yang tinggi maka akan mendongkrak proses produksi yang lebih tinggi pula, sehingga dapat pula meningkatkan laba perusahaan. Meskipun demikian tidak berarti bahwa pemasaran selamanya berada dalam kedudukan paling utama, masih banyak aspek lain yang pada saat tertentu mempengaruhi kelangsungan hidup suatu usaha.

4.4.1 Daerah Pemasaran

Dalam menjual hasil produksinya, CV. Al-Miftah, Surabaya mempunyai daerah pemasaran yang cukup luas. Mengenai pangsa pasarnya dapat dibagi-bagi dalam berbagai daerah sebagai berikut :

- Dalam kota Surabaya
Meliputi berbagai macam toko buku yang ada dalam kota Surabaya sendiri baik itu toko buku pengecer, grosir ataupun distributor.
- Luar kota (untuk pulau jawa)
 - Jawa Timur meliputi hampir seluruh kota di wilayah Jawa Timur.
 - Jawa Tengah meliputi sebagian dari seluruh wilayahnya
 - Jawa Barat terdapat di kota Bandung, Bogor, dan sekitarnya
 - Jakarta, hanya ditunjuk satu penyalur tunggal tepatnya di Jakarta pusat.
- Luar pulau
 - Kalimantan, terdapat distributor utama, tepatnya di kota Banjarmasin dan Martapura

- Indonesia Bagian Timur, terdapat distributor utama yaitu di daerah Denpasar, Bali

Pada kegiatan pemasaran ini CV. Al-Miftah, Surabaya perlu juga menentukan harga jual secara cermat agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Serta CV. Al-Miftah juga perlu melihat harga pasar yang berlaku terhadap produk sejenis yang dikeluarkan oleh pesaing. Harga tersebut adalah harga jual harga kepada konsumen. Berikut ini adalah harga jual masing-masing produksi buku dari CV. Al-Miftah, Surabaya.

Tabel 5. Harga Jual Produk CV. Al-Miftah, Surabaya.

No	Jenis Produk	Harga Jual
1	Al-Qur'an type Madinah	80000
2	Al-Qur'am type Istiqlal	67500
3	Al-Qur'am type Super	35000
4	Al-Qur'an type Besar (HVS)	25000
5	Al-Qur'am type Besar (CD)	18000
6	Al-Qur'an type Nisfu (HVS)	18000
7	Al-Qur'an type Nisfu (CD)	12500
8	Al-Qur'an ukuran ¼ (HVS)	11000
9	Al-Qur'an ukuran ¼ (CD)	9750
10	Al-Qur'an ukuran 1/8 (HVS)	7750
11	Al-Qur'an ukuran 1/8 (CD)	5500
12	Al-Qur'an ukuran ¼ Kalep	7500

Sumber Data : CV. Al-Miftah, Surabaya.

4.4.2 Saluran Distribusi

Dalam memasarkan hasil produksinya, CV. Al-Miftah, Surabaya, menggunakan saluran distribusi sebagai berikut :

- Produsen → Konsumen
- Produsen → Agen/Distributor/Toko buku → Konsumen
- Produsen → Agen/Distributor → Toko buku → Konsumen

Untuk penjualan daerah dalam kota Surabaya, konsumen lebih cenderung langsung ke CV. Al-Miftah, Surabaya, sedangkan untuk wilayah luar Surabaya biasanya konsumen membeli melalui agen/distributor/toko buku.

4.4.3 Pesaing

Persaingan bagi suatu perusahaan adalah hal wajar, apalagi untuk usaha yang memproduksi barang yang sejenis. Dalam hal ini CV. Al-Miftah, Surabaya harus berusaha agar konsumen maupun agen/distributor/toko buku tidak beralih ke produsen lain. Oleh karena itu dalam dunia bisnis persaingan merupakan tantangan yang harus dihadapi. Apabila kalah dalam persaingan maka akan dapat mematikan usaha yang dilakukan. Sebaliknya bila mampu menguasai pasar maka usahanya dapat berjalan dengan lancar.

Penerbit dan percetakan CV. Al-Miftah, Surabaya juga mempunyai pesaing, jumlahnya cukup banyak dan mempunyai kualitas serta harga yang relatif sama. Adapun pesaing dari CV. Al-Miftah, Surabaya antara lain adalah :

- a. Penerbit CV. Al-Waah, Semarang
- b. Penerbit Mahkota, Surabaya
- c. Penerbit Mekar, Surabaya
- d. Penerbit dan Percetakan Toha Putra, Semarang.
- e. Penerbit dan Percetakan Diponegoro, Bandung.
- f. Penerbit Tiga Dua, Surabaya.
- g. Penerbit Menara Kudus, Surabaya.

Untuk dapat bersaing dengan penerbit dan percetakan buku yang ada tersebut, maka perusahaan berusaha untuk dapat menciptakan produk yang mempunyai kualitas yang tinggi, dan memuaskan konsumen dan melaksanakan kebijaksanaan - kebijaksanaan manajemen yang baik seperti dalam penentuan harga jual. Adanya kebijakan-kebijakan ini dimaksudkan agar CV. Al-Miftah, Surabaya mempunyai mutu lebih dibandingkan dengan penerbit dan percetakan yang lain sehingga produknya dapat terjual sesuai dengan target yang direncanakan.

4.5 Produktivitas

Produktivitas CV. Al-Miftah, Surabaya diukur berdasarkan jumlah unit buku yang dihasilkan dalam jangka waktu tertentu. Produktivitas perusahaan dipengaruhi oleh kapasitas mesin serta kemampuan tenaga kerja. Kapasitas mesin relatif stabil atau tetap sedangkan kemampuan tenaga kerja berubah-ubah.

Kemampuan tenaga kerja dalam berproduksi dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satu faktor itu adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Dalam penelitian ini produktivitas perusahaan diukur atau dihitung dari rata-rata output per bulan selama satu semester. Seperti yang telah diuraikan diatas, produktivitas CV. Al-Miftah mengalami fluktuasi dari bulan ke bulan berikut.

Untuk memberikan arahan dan ketepatan perencanaan produksi maka perusahaan membuat target-target produksi. Target produksi dapat dijadikan bahan evaluasi keberhasilan produksi.

Berikut ini adalah target produksi dan produktivitas yang dicapai CV. Al-Miftah selama satu semester dari tahun 1996 – 2001.

Tabel 6. Target Produksi CV Al-Miftah Surabaya per Semester Tahun 1996 – 2001 (dalam unit)

Periode		Target Produksi Perusahaan
Tahun	Semester	
1996	I	60.000
	II	60.000
1997	I	61.500
	II	61.500
1998	I	65.000
	II	70.000
1999	I	75.000
	II	77.500
2000	I	77.500
	II	80.000
2001	I	85.000

Sumber data : CV. Al-Miftah, Surabaya.

Sehubungan dalam penelitian ini akan diteliti pengaruh kompensasi terhadap produktivitas perusahaan, maka patut juga kami sertakan tingkat produksi nyata yang telah dicapai oleh perusahaan, yaitu :

Tabel 7. Realisasi Produksi CV. Al-Miftah Thn. 1996 –2000 (dalam unit)

Periode		Produksi riil
Tahun	Semester	
1996	I	60.250
	II	61.500
1997	I	75.000
	II	72.500
1998	I	78.000
	II	90.150
1999	I	81.500
	II	99.100
2000	I	90.075
	II	102.125
2001	I	120.000

Sumber data : CV. Al-Miftah, Surabaya.

4.6 Kebijakan Kompensasi

Kompensasi merupakan kegiatan perusahaan yang sangat penting bagi kelangsungan produktivitas perusahaan karena berkaitan langsung dengan tenaga kerja atau tenaga kerja. Keberhasilan perusahaan dalam menerapkan kompensasi sangat menentukan proses kemajuan perusahaan. Kegagalan dalam menerapkan kompensasi akan berdampak pada proses produksi perusahaan.

Mengingat pentingnya peran kompensasi dalam menunjang produktivitas perusahaan maka perusahaan perlu memikirkan formula kompensasi yang paling tepat untuk diterapkan diperusahaan. Kompensasi harus menyeluruh dan menyentuh semua aspek kebutuhan yang diinginkan oleh tenaga kerja atau tenaga kerja. Selain itu kompensasi harus mampu memberi motivasi yang kuat bagi tenaga kerja untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

CV. Al-Miftah, Surabaya sebagai sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang penerbitan dan percetakan sangat menekankan produktivitas. Oleh karena itu sangat memperhatikan secara serius bentuk dan system kompensasi yang tepat untuk diterapkan dalam perusahaan.

Formula kompensasi yang diterapkan di CV. Al-Miftah meliputi kompensasi material dan non material. Dalam penelitian ini yang akan dikaji adalah kompensasi material. Kompensasi material yang diterapkan atau digunakan oleh CV. Al-Miftah Surabaya meliputi empat macam yaitu gaji pokok, upah makan, uang lembur, dan bonus. Keempat kompensasi material ini diharapkan mampu memberikan dorongan motivasi bagi tenaga kerja dalam bekerja.

1. Gaji Pokok

Gaji pokok merupakan gaji yang diberikan secara langsung kepada tenaga kerja dan diberikan setiap bulan secara tetap. Dalam menerapkan gaji pokok ini CV. Al-Miftah, Surabaya selalu mengacu pada kebijaksanaan perusahaan sendiri dengan mengacu pada peraturan pemerintah yang berlaku pada tahun itu. Oleh karena itu penerapan gaji pokok senantiasa berubah sesuai dengan perubahan kebijaksanaan manajemen yang berlaku. Kebijakan untuk menyesuaikan gaji pokok dengan ketentuan peraturan pemerintah merupakan komitmen untuk mentaati peraturan atau undang-undang yang berlaku.

Dalam kebijakan gaji pokok ini lebih lanjut CV. Al-Miftah berpedoman pada kemampuan perusahaan dan keuntungan yang diperoleh sehingga gaji pokok yang diberikan kadang melebihi dari ketentuan gaji yang berlaku atau terkadang diatas besarnya upah minimum regional baik sektoral maupun secara nasional. Hal itu sebagai wujud komitmen perusahaan untuk menciptakan keadilan dan kesejahteraan tenaga kerja. Jika perusahaan untung dan kuat maka harus dapat dirasakan juga oleh tenaga kerja.

Selama menerapkan gaji pokok CV. Al-Miftah selalu mengalami grafik kenaikan. Hal ini disesuaikan dengan tingkat kebutuhan yang juga mengalami kenaikan serta tingkat inflasi yang ada.

Berikut ini data kebijaksanaan gaji pokok CV. Al-Miftah yang diberikan kepada tenaga kerja per bulan.

Tabel 8. Gaji Pokok CV. Al-Miftah tahun 1996-2001 (dalam rupiah/bulan)

Periode		Gaji Pokok
Tahun	Semester	
1996	I	250.000
	II	250.000
1997	I	275.000
	II	285.000
1998	I	310.000
	II	310.000
1999	I	345.000
	II	350.000
2000	I	375.000
	II	410.000
2001	I	450.000

Sumber data : CV. Al-Miftah, Surabaya

Dalam penelitian ini, karena acuan dasar waktu yang dipakai selama tiap-tiap semester, maka diperoleh perhitungan sebagai berikut :

Tabel 9. Perhitungan Gaji Pokok yang Diberikan Perusahaan thn 1996-2001 per Semester (dalam rupiah).

Periode		Perhitungan	Jumlah
Tahun	Semester		
1996	I	$250.000 \times 10 \times 6$	15.000.000
	II	$250.000 \times 10 \times 6$	15.000.000
1997	I	$275.000 \times 11 \times 6$	18.150.000
	II	$285.000 \times 10 \times 6$	17.100.000
1998	I	$310.000 \times 12 \times 6$	22.320.000
	II	$310.000 \times 14 \times 6$	26.040.000
1999	I	$345.000 \times 14 \times 6$	28.980.000
	II	$350.000 \times 17 \times 6$	35.700.000
2000	I	$375.000 \times 14 \times 6$	31.500.000
	II	$410.000 \times 15 \times 6$	36.900.000
2001	I	$450.000 \times 17 \times 6$	45.900.000

Sumber data : Tabel 2, tabel 8 (diolah)

2. Uang makan

Makan merupakan kebutuhan pokok yang harus dipenuhi bagi semua orang. Tidak terpenuhinya kebutuhan makan akan mengakibatkan terganggunya aktivitas kerja sehingga produktivitas akan turun. Mengingat pentingnya kebutuhan makan karyawan maka CV. Al-Miftah, Surabaya memberikan

uang makan sebagai salah satu bentuk kompensasi yang diberikan. Diharapkan dengan uang makan yang diberikan tenaga kerja akan bertambah tenag atau konsentrasi dalam bekerja sehingga akan berakibat pada peningkatan produktivitas.

Besar uang makan diberikan dengan pertimbangan harga kebutuhan pokok yang berlaku serta tingkat inflasi dalam masyarakat sehingga besarnya juga mengalami perubahan tiap semester atau tahun. Selain mengaju pada harga kebutuhan pokok dan tingkat inflasi uang makan diberikan juga mengacu pada uang makan yang diberikan perusahaan lain khususnya yang sejenis/pesaing.

Berikut ini adalah kebijaksanaan uang makan yang diberikan CV Al Miftah per hari dari tahun 1996 – 2001.

Tabel 10. Uang Makan CV. Al - Miftah tahun 1996 – 2001 (dalam rupiah/hari)

Periode		Uang Makan
Tahun	Semester	
1996	I	1.500
	II	1.500
1997	I	2.000
	II	2.500
1998	I	2.500
	II	2.500
1999	I	2.750
	II	3.000
2000	I	3.000
	II	3.250
2001	I	3.500

Sumber data : CV. Al-Miftah, Surabaya.

Dalam penelitian ini, karena acuan dasar waktu yang dipakai selama tiap-tiap semester, maka diperoleh perhitungan uang makan sebagai berikut :

Tabel 11. Perhitungan Uang Makan yang Diberikan Perusahaan thn 1996-2001 per Semester (dalam rupiah).

Periode		Perhitungan	Jumlah
Tahun	Semester	UM x Jml TK x Jml hari/bl x Jml Bl	
1996	I	1.500 x 10 x 25 x 6	2.250.000
	II	1.500 x 10 x 25 x 6	2.250.000
1997	I	2.000 x 11 x 25 x 6	3.300.000
	II	2.500 x 10 x 25 x 6	3.750.000
1998	I	2.500 x 12 x 25 x 6	4.500.000
	II	2.500 x 14 x 25 x 6	5.250.000
1999	I	2.750 x 14 x 25 x 6	5.775.000
	II	3.000 x 17 x 25 x 6	7.650.000
2000	I	3.000 x 14 x 25 x 6	6.300.000
	II	3.250 x 15 x 25 x 6	7.312.500
2001	I	3.500 x 17 x 25 x 6	8.925.000

Sumber data : Tabel 2, tabel 10 (diolah)

3. Upah Lembur

Sebagai usaha untuk meningkatkan produktivitas maka CV. Al-Miftah, Surabaya memberlakukan jam lembur. Tenaga kerja harus ditambah jam kerjanya dari hari hari biasa. Oleh karena itu perusahaan harus mengimbangi kontribusi tambahan yang diberikan tenaga kerja melalui upah lembur.

Upah lembur yang diberikan harus mampu memberikan imbal balik sekaligus memberikan dorongan motivasi tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan produktif. Upah lembur ini diberikan berdasarkan jumlah tambahan kerja yang dilakukan. Semakin banyak tambahan jam yang digunakan tenaga kerja untuk berproduksi maka semakin banyak pula upah yang akan diberikan perusahaan.

Besar upah lembur per jam didasarkan pada upah yang diberikan oleh perusahaan-perusahaan lain yang sejenis/pesaing. Untuk lebih memberikan motivasi kepada tenaga kerja upah lembur yang diberikan selalu lebih banyak dari upah lembur yang diberikan perusahaan pesaing.

Sama seperti gaji pokok dan uang makan, upah lembur yang diberikan perusahaan dari waktu ke waktu selalu mengalami peningkatan sesuai dengan tingkat kebutuhan pokok dan tingkat inflasi yang berlaku.

Berikut ini adalah kebijaksanaan upah lembur yang diberikan CV. Al-Miftah, Surabaya selama tahun 1996 – 2001.

Tabel 12. Upah Lembur CV. Al - Miftah per jam tahun 1996–2001 (dalam rupiah/jam)

Periode		Upah Lembur
Tahun	Semester	
1996	I	500
	II	500
1997	I	750
	II	750
1998	I	1.000
	II	1.500
1999	I	1.500
	II	1.750
2000	I	2.000
	II	2.000
2001	I	2.500

Sumber data : CV. Al-Miftah, Surabaya.

Tabel 13. Data jumlah jam lembur tenaga kerja CV. Al-Miftah, Surabaya per semester.

Periode		Jumlah jam lembur
Tahun	Semester	
1996	I	2250
	II	2100
1997	I	3034
	II	2100
1998	I	3250
	II	4200
1999	I	3150
	II	5610
2000	I	4200
	II	5625
2001	I	7140

Sumber data : CV. Al-Miftah, Surabaya.

Dalam penelitian ini, karena acuan dasar waktu yang dipakai selama tiap-tiap semester, maka diperoleh perhitungan upah lembur sebagai berikut :

Tabel 14. Perhitungan Upah Lembur yang Diberikan Perusahaan thn 1996-2001 per Semester (dalam rupiah).

Periode		Perhitungan	Jumlah
Tahun	Semester	Jam UI x Kebij. UI	
1996	I	2250 x 500	1.125.000
	II	2100 x 500	1.050.000
1997	I	3034 x 750	2.275.500
	II	2100 x 750	1.575.000
1998	I	3250 x 1000	3.240.000
	II	4200 x 1500	6.300.000
1999	I	3150 x 1500	4.725.000
	II	5610 x 1750	9.817.500
2000	I	4200 x 2000	8.400.000
	II	5625 x 2000	11.250.000
2001	I	7140 x 2500	17.850.000

Sumber data : Tabel 12, table 13 (diolah)

4. Bonus

Sesuai dengan komitmen CV. Al - Miftah untuk membagi keuntungan dengan tenaga kerja maka salah satu bentuk kompensasi perusahaan adalah dengan memberikan bonus kepada tenaga kerja. Bonus diberikan berdasarkan pada output produktivitas tenaga kerja jika melebihi dari batas produksi minimal yang ditetapkan perusahaan. Besar bonus yang diberikan perusahaan berdasarkan kenaikan dari output tersebut. Semakin besar output yang dihasilkan tenaga kerja maka semakin besar pula bonus yang akan diterima tenaga kerja.

Penerapan adanya sistem produksi minimal per bulan dalam pemberian bonus pada karyawan ini adalah untuk memberikan motivasi pada tenaga kerja. Tenaga kerja diharapkan semakin tertantang untuk selalu meningkatkan output produk yang dihasilkan karena dengan meningkatnya output produk maka bonus yang diterima juga akan meningkat.

Berikut ini adalah kebijaksanaan bonus yang diberikan CV. Al-Miftah, Surabaya per output produk yang melebihi target tahun 1996 –2001.

Tabel 15. Bonus CV. Al-Miftah, Surabaya per bulan tahun 1996 –2001 (dalam rupiah/unit)

Periode		Bonus
Tahun	Semester	
1996	I	100
	II	100
1997	I	125
	II	125
1998	I	150
	II	150
1999	I	125
	II	150
2000	I	150
	II	175
2001	I	150

Sumber data : CV. Al-Miftah, Surabaya.

Dalam penelitian ini, karena acuan dasar waktu yang dipakai selama tiap-tiap semester, maka diperoleh perhitungan bonus berikut :

Tabel 16. Data Selisih Produksi Perusahaan dengan Target Minimal Produksi Perusahaan per Semester Guna Menentukan Besarnya Bonus yang diterima (dalam rupiah).

Periode		Produktivitas Tenaga kerja	Target Produktivitas Perusahaan	Selisih	Kebijakan Bonus / unit	Jumlah bonus
Tahun	Semester					
1996	I	60.250	60.000	250	100	25.000
	II	61.500	60.000	1500	100	150.000
1997	I	75.000	61.500	13.500	125	1.687.500
	II	72.500	61.500	11.000	125	1.375.000
1998	I	78.000	65.000	13.000	150	1.950.000
	II	90.150	70.000	20.150	150	3.022.500
1999	I	81.500	75.000	6.500	125	812.500
	II	99.100	77.500	21.600	150	3.240.000
2000	I	90.075	77.500	12.575	150	1.886.250
	II	102.125	80.000	22.125	175	3.871.875
2001	I	120.000	85.000	35.000	150	5.250.000

Sumber data : Tabel 6, tabel 7, tabel 15 (diolah)

4.7 Analisis Data dan Pembahasan

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas tahun 1996 sampai dengan tahun 2001 digunakan persamaan regresi linear berganda, koefisien determinasi berganda, uji signifikansi menyeluruh atau F-test, dan uji signifikansi parsial atau t-test dengan menggunakan program SPSS. Perhitungan dapat dilihat dalam lampiran.

4.7.1 Menguji Pengaruh dengan Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan melalui pengoperasian program *spss* (lampiran 1) dari data input berupa data produktivitas dan jumlah biaya kompensasi, maka diperoleh hasil analisis sebagaimana terlihat pada tabel 17 berikut:

Tabel 17. Rekapitulasi Hasil Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas CV. Al-Miftah, Surabaya

No	Variabel	Koefisien regresi
1	Gaji Pokok (X_1)	3,137E-04
2	Uang Makan (X_2)	2,677E-04
3	Upah lembur (X_3)	4,127E-04
4	Bonus (X_4)	4,520E-03
5	Konstanta (a)	50185,809
R squared = 0,995		
Adjusted R squared = 0,992		

Sumber : lampiran 2

Adapun persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 50185,809 + 3,137E-04 X_1 + 2,677E-04 X_2 + 4,127E-04 X_3 + 4,520E-03 X_4$$

Adapun maksud dari persamaan tersebut adalah :

Nilai searah menunjukkan bahwa produktivitas berubah searah dengan perubahan pada variabel kompensasinya.

Dimana masing masing koefisien tersebut mempunyai arti sebagai berikut :

1. Konstanta (a) = 50185,809 mempunyai arti apabila masing-masing variabel $X_1=X_2=X_3=X_4=0$ (tidak dilakukan suatu kebijaksanaan kompensasi) maka akan menghasilkan produktivitas sebesar 50185,809 unit.

2. Koefisien regresi untuk gaji pokok (b_1) adalah $3,137E-04$ mempunyai arti apabila X_2 , X_3 , X_4 konstan, maka setiap kenaikan variabel gaji pokok sebesar Rp 10.000,00 maka akan mengakibatkan kenaikan produktivitas sebesar 3,137 unit.
3. Koefisien regresi untuk uang makan (b_2) adalah $2,677E-04$ mempunyai arti apabila X_1 , X_3 , X_4 konstan, maka setiap kenaikan variabel uang makan sebesar Rp 10.000,00 akan mengakibatkan kenaikan produktivitas sebesar 2,677 unit.
4. Koefisien regresi untuk upah lembur (b_3) adalah $4,127E-04$ mempunyai arti apabila X_1 , X_2 , X_4 konstan, maka setiap kenaikan variabel upah lembur sebesar Rp 10.000,00 maka akan mengakibatkan kenaikan produktivitas sebesar 4,127 unit.
5. Koefisien regresi untuk bonus (b_4) adalah $4,520E-03$ mempunyai arti apabila X_1 , X_2 , X_3 konstan, maka setiap kenaikan variabel bonus sebesar Rp. 10.000,00 akan mengakibatkan kenaikan produktivitas sebesar 45,20 unit.

4.7.2 Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh gaji pokok (X_1), uang makan (X_2), upah lembur (X_3), dan bonus (X_4) secara simultan terhadap produktivitas (Y) pada CV. Al-Miftah, Surabaya .

Dari hasil perhitungan regresi linear berganda tersebut diperoleh koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,995. Hal ini mempunyai arti bahwa pengaruh naik turunnya variabel bebas terhadap variasi naik turunnya variabel tidak bebas yaitu produktivitas secara serentak sebesar 99,5% sedangkan 0,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

4.7.3 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi berpengaruh searah yang signifikan baik secara simultan maupun parsial. Untuk menarik kesimpulan dari hasil pengujian yang dilakukan dengan metode regresi linier berganda ditetapkan tingkat signifikansi yang masih dapat

ditoleransi (α) sebesar 5%. Penggunaan tingkat $\alpha = 5\%$ berdasarkan pada pertimbangan bahwa tingkat ini biasa digunakan dalam ilmu-ilmu sosial.

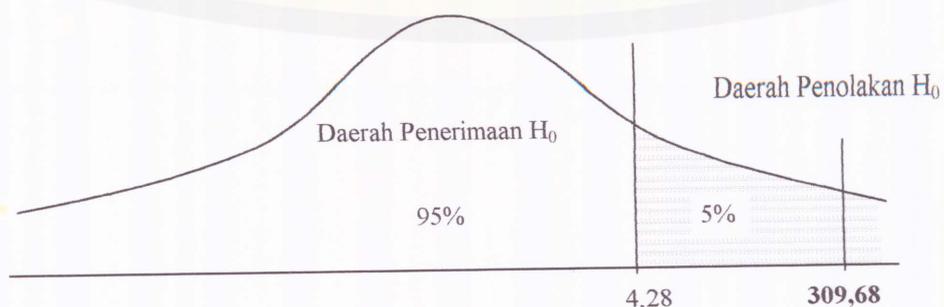
4.7.3.1 Pegujian Hipotesis Koefisien Regresi Secara Simultan dengan Uji-F

Pengujian koefisien regresi secara serentak atau secara bersama-sama dengan menggunakan uji-F. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas secara keseluruhan mempunyai pengaruh terhadap variabel tidak bebasnya. Secara simultan variabel bebas akan terbukti berpengaruh terhadap variabel terikat jika F hitung lebih besar dari F tabel. Sebaliknya jika F hitung lebih kecil dari F tabel maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. H_0 ditolak apabila $F \text{ tabel} < F \text{ hitung}$ dengan demikian variabel X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 berpengaruh terhadap produktivitas. H_0 diterima apabila $F \text{ tabel} > F \text{ hitung}$ dengan demikian variabel X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 tidak berpengaruh terhadap produktivitas.

Pada lampiran 1 diketahui bahwa nilai F hitung regresi tersebut diatas adalah 309,681. Nilai F dalam tabel F dengan derajat kebebasan $df = 6$ ($N-k-1 = 11-4-1$) dan taraf toleransi (α) 5% diperoleh F tabel 4,28. Hasil ini menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel, sehingga hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Hal ini berarti bahwa biaya promotional mix secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas.

Pada lampiran 1 dapat diketahui bahwa nilai F hitung mempunyai nilai *assymp.sig* 0,000 hal ini menunjukkan bahwa $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima berarti variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Bila digambarkan dalam kurve normal akan tampak seperti berikut :



4.7.3.2 Pengujian Secara Parsial dengan Uji-t

Pengujian secara parsial atau t test pada variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4) terhadap variabel terikat (Y) dilakukan uji t dua arah. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel. Jika t hitung $< -t_{\alpha/2}$ atau t hitung $> t_{\alpha/2}$ maka secara parsial variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan. Sebaliknya $-t_{\alpha/2} <$ atau t hitung $< t_{\alpha/2}$ berarti variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Hasil analisis regresi (lampiran 1) menunjukkan bahwa t hitung untuk masing-masing variabel bebas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 18. Perbandingan t hitung dan t tabel berdasarkan analisis regresi linier berganda pada taraf toleransi $\alpha = 5\%$

No	Hipotesis	Variabel Bebas	t hitung	t tabel	Assymp.Sig	Kesimpulan
1	Ha	Gaji pokok	2,891	2,447	0,043	Ha diterima
2	Ha	Uang makan	2,510	2,447	0,072	Ha diterima
3	Ha	Upah lembur	2,908	2,447	0,038	Ha diterima
4	Ha	Bonus	4,278	2,447	0,005	Ha diterima

Sumber : Lampiran 2

Nilai assym.sig untuk masing-masing variabel bebas yang lebih besar daripada $\alpha = 0,05$ mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Sedangkan nilai assym.sig untuk masing-masing variabel bebas yang lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$ mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima.

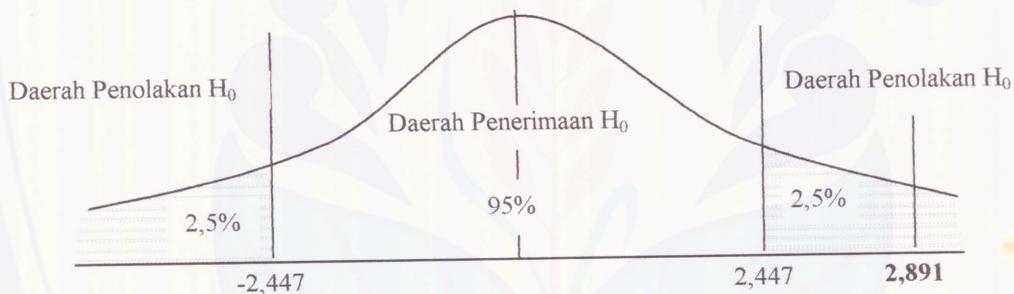
Variabel gaji pokok mempunyai nilai assyp.sig sebesar 0,043, variabel uang makan mempunyai nilai assimp.sig sebesar 0,072, variabel upah lembur mempunyai nilai assyp.sig sebesar 0,038, dan variabel bonus mempunyai nilai assimp.sig sebesar 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaji pokok, uang makan, upah lembur, dan bonus berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

a. Gaji pokok

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh gaji pokok (X_1), terhadap produktivitas menunjukkan koefisien regresi sebesar $3,137E-04$. Hasil koefisien regresi tersebut menunjukkan hubungan searah antara gaji pokok dengan produktivitas. Hal ini berarti jika gaji pokok naik sebesar Rp 10.000,00 maka produktivitas akan naik sebesar 3,137 unit.

Untuk menguji pengaruh variabel gaji pokok terhadap produktivitas tenaga kerja secara parsial dengan menggunakan uji t-test. Dalam uji tersebut t hitung sebesar $2,891 > t$ tabel $2,447$ yang dilakukan pada tingkat kesalahan $0,05$ atau dengan kata lain H_a diterima. Dengan demikian berarti variabel gaji pokok mempunyai pengaruh yang nyata terhadap produktivitas tenaga kerja.

Bila digambarkan dalam kurve normal akan tampak seperti berikut :



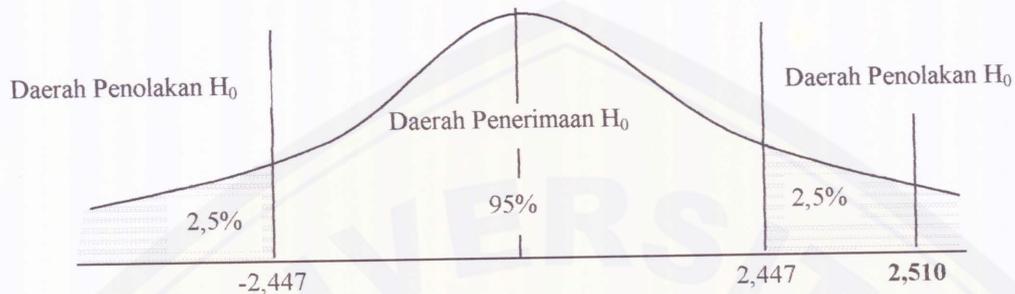
b. Uang makan

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh uang makan (X_2), terhadap produktivitas menunjukkan koefisien regresi sebesar $2,677E-04$. Hasil koefisien regresi tersebut menunjukkan hubungan searah antara uang makan dengan produktivitas. Namun pengaruh searah antara uang makan dan produktivitas tersebut tidak signifikan sehingga tidak dapat diartikan jika terjadi kenaikan uang makan sebesar Rp 10.000,00 maka produktivitas akan naik sebesar 2,677 unit.

Untuk menguji pengaruh variabel uang makan terhadap produktivitas tenaga kerja secara parsial dengan menggunakan uji t-test. Dalam uji tersebut t hitung sebesar $2,510 < t$ tabel $2,447$ yang dilakukan pada tingkat kesalahan $0,05$

atau dengan kata lain H_a diterima. Dengan demikian berarti variabel uang makan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Bila digambarkan dalam kurve normal akan tampak seperti berikut :

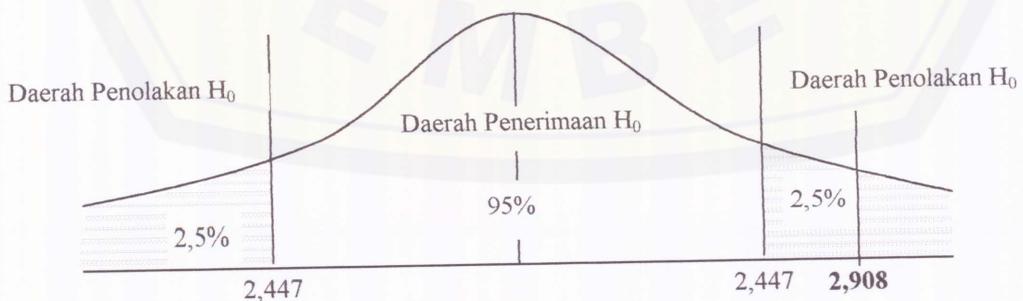


c. Upah lembur

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh upah lembur (X_3), terhadap produktivitas menunjukkan koefisien regresi sebesar $4,127E-04$. Hasil koefisien regresi tersebut menunjukkan hubungan searah antara upah lembur dengan produktivitas. Hal ini berarti jika upah lembur naik sebesar Rp 10.000,00 maka produktivitas akan naik sebesar 4,127 unit.

Untuk menguji pengaruh variabel upah lembur terhadap produktivitas tenaga kerja secara parsial dengan menggunakan uji t-test. Dalam uji tersebut t hitung sebesar $2,908 > t$ tabel 2,447 yang dilakukan pada tingkat kesalahan 0,05 atau dengan kata lain H_a diterima. Dengan demikian berarti variabel upah lembur mempunyai pengaruh yang nyata terhadap produktivitas tenaga kerja.

Bila digambarkan dalam kurve normal akan tampak seperti berikut :

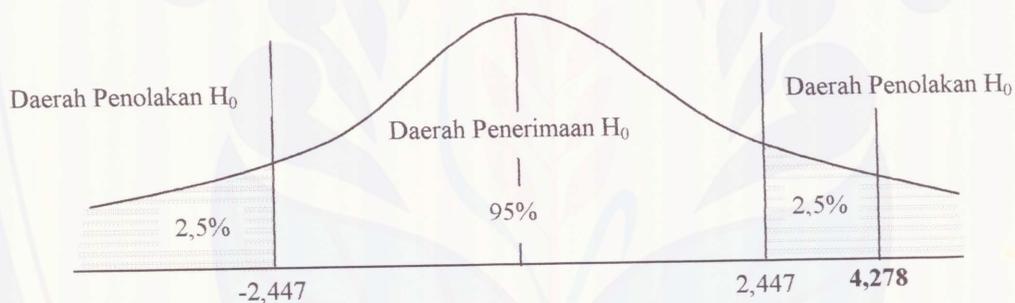


d. Bonus

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh bonus (X_4), terhadap produktivitas menunjukkan koefisien regresi sebesar $4,520E-03$. Hasil koefisien regresi tersebut menunjukkan hubungan searah antara bonus dengan produktivitas. Hal ini berarti jika bonus naik sebesar Rp. 10.000,00 maka produktivitas akan naik sebesar 45,20 unit.

Untuk menguji pengaruh variabel bonus terhadap produktivitas tenaga kerja secara parsial dengan menggunakan uji t-test. Dalam uji tersebut t hitung sebesar $4,278 > t$ tabel $2,447$ yang dilakukan pada tingkat kesalahan $0,05$ atau dengan kata lain H_0 diterima. Dengan demikian berarti variabel bonus mempunyai pengaruh yang nyata terhadap produktivitas tenaga kerja.

Bila digambarkan dalam kurve normal akan tampak seperti berikut :



Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat diketahui bahwa variabel gaji pokok, upah lembur, dan bonus berpengaruh signifikan terhadap volume penjualan sedangkan variabel uang makan tidak berpengaruh secara signifikan. Untuk memudahkan melihat hasil uji analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 19 berikut ini :

Tabel 19. Ringkasan Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Hipotesis (Ha)	Assymp.Sig	Kesimpulan	Artinya
Ha ₁	0,043	Ha diterima	Gaji pokok berpengaruh searah secara signifikan terhadap produktivitas
Ha ₂	0,072	Ha diterima	Uang makan berpengaruh searah secara signifikan terhadap produktivitas
Ha ₃	0,038	Ha diterima	Upah lembur berpengaruh searah secara signifikan terhadap produktivitas
Ha ₄	0,005	Ha diterima	Bonus berpengaruh searah secara signifikan terhadap produktivitas

Sumber : Lampiran 2.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kompensasi terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja pada CV. Al-Miftah, Surabaya periode 1996 sampai dengan 2001, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh antara kompensasi secara keseluruhan terhadap tingkat produktivitas.

Variabel kompensasi secara keseluruhan mempunyai derajat keeratan hubungan R square sebesar 99,5% berarti ada pengaruh kuat penggunaan kebijaksanaan kompensasi secara keseluruhan terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja pada CV. Al-Miftah, Surabaya. Berdasarkan uji nyata dan tidaknya pengaruh melalui F-test menghasilkan F hitung $309,681 > F$ tabel 4,28 pada taraf kepercayaan 95%. Terbukti berpengaruh searah secara simultan terhadap tingkat produktivitas. Konstanta (a) sebesar 50185,809 berarti bahwa pada saat biaya kompensasi (X_1 , X_2 , X_3 , X_4) sebesar nol maka tingkat produktivitas sebesar 50185,809 unit. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesa pertama yang menyatakan bahwa diduga ada pengaruh antara kompensasi secara keseluruhan terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja, diterima.

2. Pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja.

a. Gaji pokok

Gaji pokok (X_1) mempunyai pengaruh searah yang signifikan terhadap tingkat produktivitas sebesar $3,137E-04$, dimana jika terjadi kenaikan biaya gaji pokok sebesar Rp 10.000,00 maka akan mengakibatkan kenaikan tingkat produktivitas sebesar 3,137 unit. Dengan menggunakan pengujian t-test menghasilkan t hitung (2,891) lebih besar dari t tabel (2,447) pada taraf kepercayaan sebesar 95%, dengan demikian sesuai kriteria pengujian maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uang makan

Uang makan (X_2) mempunyai pengaruh searah yang signifikan terhadap tingkat produktivitas sebesar $2,677E-04$, dimana jika terjadi kenaikan biaya gaji pokok sebesar Rp 10.000,00 maka akan mengakibatkan kenaikan tingkat produktivitas sebesar 2,677 unit. Dengan menggunakan pengujian t-test menghasilkan t hitung (2,510) lebih besar dari t tabel (2,447) pada taraf kepercayaan sebesar 95%, dengan demikian sesuai kriteria pengujian maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

c. Upah lembur

upah lembur (X_3) mempunyai pengaruh searah yang signifikan terhadap tingkat produktivitas sebesar $4,127R-04$, dimana jika terjadi kenaikan upah lembur sebesar Rp 10.000,00 maka akan mengakibatkan kenaikan tingkat produktivitas 4,127 unit. Dengan menggunakan pengujian t-test menghasilkan t hitung (2,908) lebih besar dari t tabel (2,447) pada taraf kepercayaan sebesar 95% dengan demikian sesuai kriteria pengujian maka H_0 ditolak dan H_a diterima

d. Bonus

bonus (X_4) mempunyai pengaruh searah yang signifikan terhadap tingkat produktivitas sebesar $4,520E-03$, dimana jika terjadi kenaikan bonus sebesar Rp. 10.000,00 maka akan terjadi kenaikan produktivitas sebesar 45,20 unit. Dengan menggunakan pengujian t-test menghasilkan t hitung (4,278) lebih besar dari t tabel (2,447) pada taraf kepercayaan sebesar 95% demikian sesuai kriteria pengujian maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hipotesa kedua yang menyatakan bahwa diduga secara parsial ada pengaruh antara kompensasi terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja, diterima dengan tingkat pengaruh secara berturut-turut dari yang paling besar ke yang paling kecil adalah variabel bonus, upah lembur, gaji pokok, dan uang makan.

3. Variabel yang paling dominan yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada CV. Al-Miftah. Surabaya.

Hipotesa ketiga yang menyatakan bahwa variabel gaji pokok mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap produktivitas tenaga kerja dalam

penelitian skripsi ini ditolak. Karena realitas yang ada pada CV. Al-Miftah, Surabaya membuktikan bahwa variabel bonus memiliki pengaruh yang paling kuat dan besar terhadap produktivitas tenaga kerja daripada variabel lainnya. Hal ini dibuktikan dengan t hitung sebesar 4,278.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian terhadap pengaruh kompensasi terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja, maka penulis ingin memberikan saran pada CV. Al-Miftah, Surabaya:

1. Gaji pokok

Sebaiknya perusahaan tetap mempertahankan kebijaksanaan kompensasi ini, karena gaji pokok memiliki pengaruh searah yang signifikan dan kuat. Hal ini dapat dibuktikan oleh t hitung $2,891 > t$ tabel $2,447$, dengan $assymp.sig.$ sebesar $0,043 < \alpha = 0,05$

Jadi sebaiknya perusahaan tetap mempertahankan dan menggunakan gaji pokok, sebab terbukti gaji pokok efektif dalam memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap tingkat produktivitas.

2. Uang makan

Sebaiknya perusahaan tetap menggunakan uang makan sebagai alat kompensasi, karena uang makan memiliki pengaruh searah yang signifikan. Hal ini perlu dilakukan karena uang makan sebagai keseluruhan dari kebijaksanaan kompensasi secara bersama dengan variabel yang lain (gaji pokok, upah lembur, dan bonus) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja dan besarnya uang makan juga patut diperhatikan perusahaan mengingat kebutuhan hidup yang selalu berubah. Hal ini dapat dibuktikan oleh t hitung $2,510 > t$ tabel $2,447$, dengan $assymp.sig.$ sebesar $0,072 < \alpha = 0,05$.

3. Upah lembur

Kebijaksanaan kompensasi ini memiliki pengaruh searah yang signifikan dan cukup kuat. Hal ini dapat dibuktikan oleh t hitung $2,908 > t$ tabel $2,447$, dengan $assymp.sig.$ sebesar $0,038 < \alpha = 0,05$.

Upah lembur sebaiknya digunakan untuk pasar sasaran yang sudah ditentukan dan tidak efektif untuk menjangkau pangsa pasar yang luas. Oleh sebab itu perusahaan sebaiknya menentukan terlebih dahulu pangsa pasar yang akan dituju sebelum menggunakan kebijaksanaan kompensasi ini.

4. Bonus

Kebijaksanaan kompensasi ini memiliki pengaruh searah yang signifikan dan kuat terhadap tingkat produktivitas. Hal ini dapat dibuktikan oleh t hitung $4,278 > t$ tabel $2,447$, dengan $\text{assymp.sig. sebesar } 0,005 < \alpha = 0,05$.

Bonus memiliki pengaruh yang paling kuat atau besar terhadap produktivitas tenaga kerja sehingga CV. Al-Miftah, Surabaya perlu memperhatikan bonus secara serius dalam setiap kebijakan pemberian kompensasi. Bonus perlu dinaikkan seiring dengan kenaikan omzet penjualan perusahaan.

Berdasarkan pada hasil penelitian ini, maka bagi peneliti selanjutnya yang meneliti dengan bahasan yang sama maupun yang hampir sama, diharapkan dapat meneliti produktivitas tenaga kerja langsung secara lebih spesifik dan mendetail yaitu misalnya dengan tolak ukur per hari tenaga kerja atau per jam tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anto Dajan, 1994, "*Pengantar Metode Statistik, Jilid II*", LP3ES, Jakarta.
- Basu swastha DH dan Sukotjo, 1996, "*Pengantar bisnis modern*", Edisi ketia, Liberty Offset, Yogyakarta.
- Bambang Kusniyanto, 1991, "*Meningkatkan produktivitas Karyawan*", PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Djarwanto dan Subagyo Pangestu, 1994, "*Statistik Induktif II*", BPFE, Jogyakarta.
- Deny Setiawan, 1999, "*Evaluasi Pelaksanaan Kebijakan Sistem Kompensasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Langsung Pada PT. Payung Pusaka di Kediri*", Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.
- Edwin B. Flippo, 1995, "*Manajemen Personalia*", Jilid II, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gerry Dessler, 1993, "*Manajemen Personalia Teknik Konsep Modern*", Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gibson "Ivancevich dan Donelly, 1998, "*Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur Proses*", Penerbit Erlangga, Jakarta.
- H. Hadari Nawawi, 2000, "*MSDM Untuk Bisnis yang Kompetitif*", Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- J. Supranto, 1993, "*Ekonometrik, Buku II*", LPE. Universitas Indonesia, Jakarta.
- J.J.M. Wuisman, 1996, "*Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*", Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Schuler dan Jackson, 1997, "*MSDM menghadapi Abad ke-21*", Edisi keenam Jilid II, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Suharsimi Arikunto, 1995, "*Manajemen Penelitian*", Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Siciliana Sihombing, 2000, "*Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Produktivitas Kerja Salesman Pada PT. Gelora Djaja Surabaya*", Fakultas Ekonomi, Universitas Airlangga.
- T. Hani Handoko, 2000, "*Manajemen Personalia*", BPFE, Jogyakarta.

	y	x1	x2	x3	x4
1	60250	15000000	2250000	1125000	25000
2	61500	15000000	2250000	1050000	150000
3	75000	18150000	3300000	2275000	1687500
4	72500	17100000	3750000	1575000	1375000
5	78000	22320000	4500000	3240000	1950000
6	90150	26040000	5250000	6300000	3022500
7	81500	28980000	5775000	4725000	812500
8	99100	35700000	7650000	9817500	3240000
9	90075	31500000	6300000	8400000	1886250
10	102125	36900000	7312500	11250000	3871875
11	120000	45900000	8925000	17850000	5250000



Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X4, X1 X3, X2 ^a	,	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,998 ^a	,995	,992	1615,76

Model Summary

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,995	309,681	4	6	,000

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square
1	Regression	3,2E+09	4	8,1E+08
	Residual	1,6E+07	6	2610676
	Total	3,2E+09	10	

ANOVA^b

Model		F	Sig.
1	Regression	309,681	,000 ^a
	Residual		
	Total		

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	50185,809	5821,682		8,620	,000
	X1	3,137E-04	,001	,178	2,891	,043
	X2	2,677E-04	,002	,330	2,510	,072
	X3	4,127E-04	,001	,121	2,908	,038
	X4	4,520E-03	,001	,402	4,278	,005

a. Dependent Variable: Y

CV. AL-MIFTAH

Penerbit, Percetakan, Toko Buku, Agency

Jl. Nginden Kota 1/19 Surabaya Telp. (031) 5041497, 5049644

SURAT KETERANGAN

Nomer : 42/AM.01/X/2001

Dengan surat ini, menerangkan bahwa mahasiswa dibawah ini :

Nama : Syakirun Ni'am
NIM : 97 - 1083
Tempat/Tgl. Lahir : Surabaya/ 15 Desember 1977
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Universitas Jember

Telah melakukan penelitian skripsi di CV. Al-Miftah, Surabaya dengan judul penelitian "Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Langsung Pada CV. Al-Miftah, Surabaya" mulai tanggal 25 Juli - 5 Oktober 2001

Demikian surat keterangan ini, agar digunakan sebagaimana mestinya.

Surabaya, 11 Oktober 2001

Pimpinan CV. Al-Miftah, Surabaya

H. FAROCHI HARUN



Milik UPT Perpustakaan
UNIVERSITAS JEMBER