

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PADA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN KONTRAK
PT. DAN LIRIS INDONESIA**

TUGAS AKHIR

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Profesi Ahli Madya



Oleh :

Dwi Ariyani Muslimah

11409134059

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI DIPLOMA III
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2014**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya:

Nama : Dwi Ariyani Muslimah
NIM : 11409134059
Program Studi : Akuntansi D III
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas
Kerja Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak PT. Dan Liris
Indonesia

Menyatakan bahwa karya ilmiah ini merupakan hasil kerja sendiri dan sepanjang pengetahuan saya tidak berisi materi yang dipublikasikan atau dipergunakan sebagai persyaratan penyelesaian studi di perguruan tinggi oleh orang lain kecuali pada bagian-bagian tertentu yang saya ambil sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim. Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, sepenuhnya menjadi tanggungjawab saya.

Yogyakarta, 21 April 2014

Yang Menyatakan,



(Dwi Ariyani Muslimah)

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PADA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN KONTRAK
PT. DAN LIRIS INDONESIA**

PROPOSAL TUGAS AKHIR

Telah disetujui dan disahkan Pembimbing Tugas Akhir

Program Studi Akuntansi D III Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta

Pada tanggal 7 Januari 2014

Disetujui,

Ketua Program Studi
Akuntansi D III



Amanita Novi Yushita, M.Si.

NIP. 19770810200604 2 002

Dosen Pembimbing



Dhyah Setyorini, M.Si.,AK.,CA.

NIP. 19771107200501 2 001

Universitas Negeri Yogyakarta

Kampus Wates

Ketua Pengelola,



Bambang Saptono, M.Si.

NIP. 196107231988031001

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PADA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN KONTRAK
PT. DAN LIRIS INDONESIA**

TUGAS AKHIR

Telah disetujui dan disahkan

Pada tanggal 21. April 2014

Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir
Program Studi Akuntansi DIII Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui

Ketua Program Studi
Akuntansi D III

Dosen Pembimbing



Amanita Novi Yushita, M.Si.

NIP. 19770810200604 2 002



Dhyah Setyorini, M.Si., AK., CA.

NIP. 197711072005012001

Disahkan Oleh
Ketua Pengelola
Universitas Negeri Yogyakarta
Kampus Wates



Bambang Saptono, M.Si.

NIP. 196107231988031001

TUGAS AKHIR

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN KONTRAK PT. DAN LIRIS INDONESIA

Disusun oleh:

Dwi Ariyani Muslimah

11409134059

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir
Program Studi Akuntansi DIII
Fakultas Ekonomi - Universitas Negeri Yogyakarta
Pada tanggal 29 April 2014 dan dinyatakan telah memenuhi
Syarat guna memperoleh gelar Ahli Madya Akuntansi

Susunan Tim Penguji

Nama Lengkap

Tanda Tangan

Ketua Merangkap Anggota Rr Indah Mustikawati, M.Si,AK

Sekretaris Merangkap Anggota Dhyah Setyorini, M.Si,AK,CA

Rr Indah Mustikawati
.....
Dhyah Setyorini
.....

Yogyakarta, ...22...Mei...2014

Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta

Universitas Negeri Yogyakarta
Kampus Wates
Ketua Pengelola,



Dr. Sugiharsono, M.Si.

NIP. 195503281983031002



Bambang Saptono, M.Si.

NIP. 196107231988031001

MOTTO

Hidup ini hanya satu kali disia- siakan maka tak berarti,
Hidup yang satu kali buatlah sejarah hebat tentang diri sendiri,
Hargai hidup karena hidup ini sangat berharga untuk bahagia dan saling
membahagiakan kepada orang- orang yang disayangi dan dicintai.

Sukses indikator bahagia,
Kejarlah mimpi sampai dapat, sampai dapat, dan mendapatkannya.
Allah SWT. selalu mendampingi langkah- langkah perjuangan hidup
manusia, jangan khawatir dan jangan takut pada kegagalan.
Setelah kegagalan maka datanglah keberhasilan, asalkan terus berusaha
dan pantang menyerah.

Dan percaya, Allah SWT. menciptakan banyak jalan keluar
disetiap problematika kehidupan.
Setelah ada kesulitan pasti ada juga kemudahan.
Tetap tersenyum menghadapi apapun, kesulitan akan terasa mudah
dengan senyuman.

PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini Saya persembahkan untuk:

1. Ibu Yamti, Bapak Saridi tercinta dan keluarga tersayang di Solo yang selalu memberikan motivasi dan dukungan serta do'a dan restu, juga telah mensupport biaya selama studiku.
2. Kakakku Ridiyan E.P, thank's.
3. Tante Erna yang sudah mendo'akan dan memberikan pengarahan serta dukungan untukku.
4. Mbah Meneng dan Kakung Sono yang senantiasa mendo'akan untuk kesehatan dan kesuksesanku.
5. Semua Teman- teman satu angkatan 2011, terkhusus Akuntansi DIIL.
6. Semua pihak yang telah membantuku dan tidak dapat saya sebutkan satu- persatu.

Ku BINGKISKAN kepada:

1. Adek Adzya dan Yuva sudah menjadikan semangat buat kakak.
2. HARIYANTO yang telah memberikan cinta kasih sayang serta mendo'akanku setiap hari. Perhatian dan pengertianmu selama ini untukku. Yang paling penting, makasih sudah setia dan tak pernah mengecewakanku, selalu menyemangati untuk menyelesaikan studi.

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN KONTRAK PT. DAN LIRIS INDONESIA

Oleh:

Dwi Ariyani Muslimah

11409134059

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Gaji/Upah terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap. (2) Pengaruh Tunjangan terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap. (3) Pengaruh Gaji/Upah terhadap Produktivitas Kerja karyawan kontrak. (4) Pengaruh Tunjangan terhadap Produktivitas Kerja karyawan kontrak. (5) Pengaruh Gaji/Upah dan Tunjangan terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap. (6) Pengaruh Gaji/Upah dan Tunjangan terhadap Produktivitas Kerja karyawan kontrak.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Dan Liris Indonesia khususnya pada Bagian Produksi Konveksi. Sampel diambil sebanyak 86 responden dengan menggunakan teknik *Simple Random Sample*. Data dikumpulkan dengan kuesioner sebagai metode pokok dan dokumentasi sebagai metode pelengkap. Analisis data yang digunakan: Analisis Regresi Sederhana, Uji t, Analisis Regresi Ganda, Uji F, dan Analisis Koefisien Determinasi (R^2). Dilakukan Uji Normalitas Residual, Uji Multikolenearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Validitas dan Reliabilitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Gaji/Upah berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap dibuktikan dengan perhitungan uji t adalah $t_{hitung} (6,043) > t_{tabel} (1,685)$ dan sig ($0,000 < 0,050$). (2) Tunjangan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap dibuktikan dengan perhitungan uji t adalah $t_{hitung} (4,139) > t_{tabel} (1,685)$ dan sig ($0,000 < 0,050$). (3) Gaji/Upah tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan kontrak dibuktikan dengan perhitungan uji t adalah $t_{hitung} (-0,220) < t_{tabel} (1,681)$ dan sig ($0,827 > 0,050$). (4) Tunjangan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan kontrak dibuktikan dengan perhitungan uji t adalah $t_{hitung} (0,814) < t_{tabel} (1,681)$ dan sig ($0,232 < 0,05$). (5) Gaji/Upah dan Tunjangan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap dibuktikan dengan perhitungan uji F adalah $F_{hitung} (21,868) > F_{tabel} (3,245)$ dan sig ($0,000 < 0,050$). (6) Gaji/Upah dan Tunjangan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan kontrak dibuktikan dengan perhitungan uji F adalah $F_{hitung} (0,760) < F_{tabel} (3,220)$ dan sig ($0,474 < 0,05$).

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. atas segala rahmat-Nya, sehingga penyusunan tugas akhir ini dapat terselesaikan sesuai harapan. Tugas akhir yang berjudul:” PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN KONTRAK PT. DAN LIRIS INDONESIA” sebagai pemenuhan syarat penyelesaian studi pada Program Akuntansi Diploma III Universitas Negeri Yogyakarta, untuk mendapatkan gelar Ahli Madya Akuntansi (A. Md.).

Penyelesaian tugas akhir ini dapat berjalan dengan lancar berkat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini disampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Rochmad Wahab, M.Pd., M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Bambang Saptono, M.Si., Ketua Pengelola Universitas Negeri Yogyakarta Kampus Wates.
4. Amanita Novi Yushita, M.Si., Ketua Program Studi Akuntansi DIII.
5. Dhyah Setyorini, M.Si., Ak., C.A., Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam menyelesaikan penyusunan laporan tugas akhir.
6. Rr. Indah Mustikawati, M.Si., Ak., C.A., Penguji Tugas Akhir yang telah memberikan masukan untuk perbaikan laporan Tugas Akhir ini.

7. Direktur PT. Dan Liris Indonesia yang telah memberikan izin penelitian.
8. Ibu, Bapak tercinta dan keluarga yang selalu memberikan motivasi dan dukungan serta do'a dan restu.
9. Semua pihak yang terkait dan tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberi bantuan selama penyusunan tugas akhir ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan laporan tugas akhir ini jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis sangat berharap kritik dan saran yang bersifat membangun demi sempurnanya laporan tugas akhir ini. Semoga laporan tugas akhir ini bermanfaat bagi pembaca dan kita semua.

Yogyakarta, 21 April 2014

Penyusun,

Dwi Ariyani Muslimah

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TA.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN PROPOSAL TA.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN TA	iv
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	7
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	 9
A. Deskripsi Teori.....	9
1. Produktivitas	9
a. Definisi Produktivitas.....	9
b. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	11
c. Indikator Produktivitas	13

2. Kompensasi	14
a. Definisi Kompensasi	14
b. Faktor- faktor yang mempengaruhi Kompensasi	16
c. Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi	18
B. Kerangka Berfikir.....	20
C. Hipotesis.....	21
 BAB III METODE PENELITIAN.....	23
A. Tempat dan Waktu Penelitian	23
B. Jenis dan Sumber Data yang Dibutuhkan	23
C. Populasi dan Sampel Penelitian	23
D. Definisi Operasional Variabel Kompensasi dan Produktivitas Kerja.....	24
1. Produktivitas Kerja (Y)	24
2. Kompensasi	25
a. Gaji/Upah (X1)	25
b. Tunjangan (X2).....	25
E. Teknik Pengumpulan Data.....	26
F. Pengukuran Instrumen Penelitian	26
1. Uji Validitas	27
2. Uji Reliabilitas	28
G. Uji Asumsi Klasik Regresi.....	28
1. Uji Normalitas Residual	28
2. Uji Multikoleneartitas.....	29
3. Uji Heteroskedastisitas	29
H. Teknik Analisis Data.....	30
1. Analisis Regresi Sederhana	30
a. Uji t (Parsial).....	31
2. Analisis Regresi Ganda	31
a. Uji F (Uji Serempak)	32
3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	32

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
A. Data Umum	34
1. Deskripsi Tempat Penelitian	34
a. Sejarah Berdirinya Perusahaan	34
b. Visi dan Misi Perusahaan	36
c. Lokasi dan Identitas Perusahaan	37
d. Struktur Organisasi PT. Dan Liris.....	38
e. Personalia	42
f. Jam Kerja Perusahaan	44
g. Sistem Penggajian Perusahaan	45
h. Kesejahteraan	46
i. Hasil Penelitian	46
B. Data Khusus Penelitian	47
C. Analisis Data dan Pembahasan	48
1. Data Demografi Responden	48
2. Penentuan Range Skor Menentukan Tingkat Kepuasan	55
3. Deskripsi dan Perhitungan Skor Rata-rata terhadap Jumlah Skor Total	56
a. Karyawan Tetap	56
b. Karyawan Kontrak	59
4. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen	62
a. Uji Validitas	62
b. Uji Reliabilitas	64
5. Uji Asumsi Klasik Regresi	65
a. Uji Normalitas Residual	65
1) Uji Normalitas Metode Grafik P-P Plot	66
2) Uji Normalitas Metode Kolmogorof-Smirnov	67
b. Uji Multikoleneartitas	69
c. Uji Heteroskedastisitas	70
1) Uji Spearman's Rho.....	70
2) Metode Grafik Scatterplot	72

6. Analisis Regresi Sederhana	74
a. Pengaruh Gaji/Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dan Liris Indonesia	75
b. Pengaruh Tunjangan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dan Liris Indonesia	76
c. Pengujian Hipotesis Uji t (Parsial)	77
7. Analisis Regresi Ganda	80
a. Pengaruh Gaji/Upah dan Tunjangan terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Tetap PT. Dan Liris Indonesia.....	80
b. Pengaruh Gaji/Upah dan Tunjangan terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Kontrak PT. Dan Liris Indonesia.....	81
c. Pengujian Hipotesis Uji F (Serempak)	82
8. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	84
a. Koefisien Determinasi (R^2) Karyawan Tetap	84
b. Koefisien Determinasi (R^2) Karyawan Kontrak	85
D. Pembahasan.....	85
1. Pengaruh Variabel Gaji/Upah (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y).....	85
2. Pengaruh Variabel Tunjangan (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y).....	86
3. Pengaruh Variabel Gaji/Upah (X_1) dan Tunjangan (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y).....	88
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	90
A. Kesimpulan.....	90
B. Saran	91
 DAFTAR PUSTAKA	93
 LAMPIRAN.....	94

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Perhitungan Range Skor.....	55
2. Tanggapan Responden terhadap Variabel Gaji/Upah (X1) Karyawan Tetap	56
3. Tanggapan Responden terhadap Variabel Tunjangan (X2) Karyawan Tetap	57
4. Tanggapan Responden terhadap Variabel Produktivitas (Y) Karyawan Tetap	58
5. Tanggapan Responden terhadap Variabel Gaji/Upah (X1) Karyawan Kontrak	59
6. Tanggapan Responden terhadap Variabel Tunjangan (X2) Karyawan Kontrak	60
7. Tanggapan Responden terhadap Variabel Produktivitas (Y) Karyawan Kontrak	61
8. Hasil Perhitungan Pengujian Validitas	62
9. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Gaji/Upah (X1).....	64
10. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Tunjangan (X2)	64
11. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Produktivitas (Y)	65
12. Hasil Uji Normalitas Data Karyawan Tetap	68
13. Hasil Uji Normalitas Data Karyawan Kontrak	68
14. Hasil Uji Multikoleneartitas Karyawan Tetap	69
15. Hasil Uji Multikoleneartitas Karyawan Kontrak	70
16. Hasil Uji Spearman's Rho Karyawan Tetap	71
17. Hasil Uji Spearman's Rho Karyawan Kontrak	72
18. Ringkasan Hasil Regresi Sederhana untuk Karyawan Tetap.....	75
19. Ringkasan Hasil Regresi Sederhana untuk Karyawan Kontrak.....	75
20. Ringkasan Perhitungan Regresi Ganda untuk Karyawan Tetap	80
21. Ringkasan Perhitungan Regresi Ganda untuk Karyawan Kontrak	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Deskripsi Usia Responden Karyawan Tetap.....	49
2. Deskripsi Usia Responden Karyawan Kontrak.....	49
3. Deskripsi Jenis Kelamin Responden Karyawan Tetap	50
4. Deskripsi Jenis Kelamin Responden Karyawan Kontrak	51
5. Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden Karyawan Tetap	51
6. Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden Karyawan Kontrak	52
7. Deskripsi Bagian/Divisi Responden Karyawan Tetap.....	52
8. Deskripsi Bagian/Divisi Responden Karyawan Kontrak.....	53
9. Deskripsi Lama Bekerja Responden Karyawan Tetap	53
10. Deskripsi Lama Bekerja Responden Karyawan Kontrak	54
11. Hasil <i>Output Uji Residual</i> (Karyawan Tetap).....	66
12. Hasil <i>Output Uji Residual</i> (Karyawan Kontrak).....	67
13. Hasil <i>Output Uji Heteroskedastisitas</i> dengan Metode Grafik (Karyawan Tetap)	73
14. Hasil <i>Output Uji Heteroskedastisitas</i> dengan Metode Grafik (Karyawan Kontrak)	74

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia usaha saat sekarang ini khususnya perusahaan manufaktur sudah banyak berdiri dan sangat pesat perkembangannya. Perkembangan perindustrian dan persaingan dalam negeri maupun internasional menjadi motivasi tersendiri bagi semua jenis perusahaan *textil* dan *garmen* juga yang lain untuk senantiasa mengikuti perkembangan zaman yang terus berubah. Dalam mengikuti perkembangan zaman dunia bisnis perusahaan manufaktur penting adanya melakukan inovasi dan menjaga kualitas dan mutu produk yang dihasilkan. Seiring dengan melakukan inovasi dan menjaga mutu kualitas produk, perusahaan juga penting adanya untuk meningkatkan produktivitas perusahaan melalui pemberian berbagai macam bentuk balas jasa serta kompensasi yang nantinya dapat menarik dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan produktif. Karyawan dalam perusahaan manufaktur adalah mereka para tenaga kerja yang bekerja di perusahaan dengan kemampuan dan kriteria yang dipilih perusahaan untuk melakukan aktivitas perusahaan dalam membuat produk hingga mendapatkan laba, mendapatkan laba yang tinggi merupakan tujuan dari setiap perusahaan yang mampu menjual produknya kepada konsumen juga kebutuhan pasar. Tentunya didukung dengan produktivitas kerja karyawan dengan etos kerja yang tinggi pula sebagai akibat adanya kompensasi yang diberikan.

Perkembangan era modern menjadikan segala aturan perundang-undangan maupun peraturan perusahaan juga struktur budaya perusahaan menjadi berubah dan berganti-ganti untuk aturan dan perlakuan bagi tenaga kerja. Para manajer perusahaan melakukan pengelolaan sumber daya tenaga kerja atas berlakunya peraturan dan ketentuan baru. Perusahaan manufaktur yang berkategori memiliki karyawan berjumlah banyak, memberikan kebijakan adanya peraturan pengangkatan kepegawaian atau karyawan menjadi sistem kontrak.

PT. Dan Liris Indonesia adalah jenis perusahaan manufaktur dalam bidang *garmen* dan *textil*. Perusahaan ini tergolong besar kerana memiliki banyak departemen-departemen di dalamnya seperti *Spinning*, *Weaving*, *Finishing*, *Printing* dan *Garmen*. Di dalam setiap departemen masih ada bagian-bagian di bawahnya. Kegiatan perusahaan ini dapat dikatakan cukup padat mulai dari pengadaan bahan baku, pengolahan bahan baku sampai pada pembuatan produk jadi berupa benang, kain dan pakaian. Dengan keadaan seperti itu, PT. Dan Liris memiliki lebih dari 5.000 karyawan yang beroperasi pada bagian masing-masing dan dibagi tiga *shift* dalam satu hari yaitu pagi, siang, dan malam. Dari banyaknya karyawan yang bekerja di perusahaan ini terdapat dua jenis karyawan yang tergolong dalam status karyawan tetap dan karyawan kontrak.

Pada pengamatan sepintas secara subyektif di lapangan terlihat tampak adanya kesenjangan antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak terkait dengan kebijakan perusahaan manufaktur dan juga perusahaan-

perusahaan lain khususnya pada kebijakan-kebijakan yang mengaturnya. Kesenjangan yang banyak terjadi merupakan masalah utama yaitu perbedaan diterimanya kompensasi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak yang sangat mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja para karyawan. Penting bagi perusahaan akan pemberian kompensasi kepada karyawan dengan sepadan dan pantas. Akan tetapi, dengan adanya peraturan dan perundang-undangan serta kebijakan baru yang berubah dari perusahaan maupun pemerintah menjadikan sebuah pemberian kompensasi ini dirasakan menjadi belum sepadan dan belum memuaskan bagi para karyawan karena perbedaan status tentang kepegawaian mereka yang menyandang karyawan tetap dan karyawan kontrak dalam satu tingkatan. Tentu saja kompensasi dan kebijakan yang mengatur karyawan tetap dan karyawan kontrak pasti berbeda. Persoalan ini menjadikan karyawan kontrak merasa berbeda perlakuan dalam pemberdayaan terkhusus pada kompensasi yang diterimanya dengan karyawan tetap dari segi status dan kompensasi yang diterima dari perusahaan.

Perusahaan juga sangat antusias dalam meningkatkan profitabilitasnya dengan berbagai cara dan kebijakan dari para manajemen. Manajemen membuat kebijakan-kebijakan untuk mencapai tujuan dan agar terhindar dari kerugian dan bangkrut. Dengan kebijakan perusahaan yang dibuat sedemikian rupa untuk mencapai tujuannya, belum tentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang dibuat Pemerintah dan sedang berlaku di Indonesia. Dalam hal ini menjadikan perhatian yang sangat berarti bagi para

perusahaan yang sedang memperjuangkan masa depan perlu adanya penyesuaian dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dari Pemerintah. Bagi ketenagakerjaan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku usia pensiun untuk karyawan tetap dapat mencapai batas umur 55 tahun, karena perusahaan sadar pentingnya mempertahankan nasib perusahaan ke depan maka perusahaan mengeluarkan kebijakan untuk memberlakukan pensiun dini bagi para karyawan tetap dan digantikan dengan karyawan kontrak.

Berdasarkan pemaparan sebelumnya, penulis menjadikannya dasar untuk menulis karya ilmiah tugas akhir mengenai pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan tetap dan karyawan kontrak di PT. Dan Liris Indonesia.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka diperoleh identifikasi masalah dalam penyusunan laporan Tugas Akhir adalah sebagai berikut:

1. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan belum menjadi semangat bagi karyawan yang bekerja untuk kepentingan perusahaan di PT. Dan Liris Indonesia.
2. Adanya kesenjangan dari sisi diterimanya kompensasi yang berbeda antara karyawan tetap dan karyawan kontrak juga pada keahlian yang dimiliki berkaitan dengan desain pekerjaan yang beraneka ragam dan rumit sehingga memengaruhi produktivitas kerja dalam produksi di PT. Dan Liris Indonesia.
3. Perusahaan dalam menerapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dari Pemerintah dan proses penerapan undang-undang tentang kompensasi tenaga kerja pada PT. Dan Liris Indonesia kurang maksimal.

C. Pembatasan Masalah

Peneliti akan membatasi permasalahan pada pokok masalah yang diambil dari identifikasi masalah adalah masalah nomor dua yaitu, Adanya kesenjangan dari sisi diterimanya kompensasi yang berbeda antara karyawan tetap dan karyawan kontrak sehingga mempengaruhi produktivitas kerja dalam produksi di PT. Dan Liris Indonesia.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah dapat dirumuskan permasalahan: Bagaimanakah pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap dan karyawan kontrak di PT. Dan Liris Indonesia.

1. Bagaimanakah pengaruh Gaji/Upah terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap pada PT. Dan Liris Indonesia?
2. Bagaimanakah pengaruh Tunjangan terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap pada PT. Dan Liris Indonesia?
3. Bagaimanakah pengaruh Gaji/Upah dan Tunjangan terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap pada PT. Dan Liris Indonesia?
4. Bagaimanakah pengaruh Gaji/Upah terhadap Produktivitas Kerja karyawan kontrak pada PT. Dan Liris Indonesia?
5. Bagaimanakah pengaruh Tunjangan terhadap Produktivitas Kerja karyawan kontrak pada PT. Dan Liris Indonesia?
6. Bagaimanakah pengaruh Gaji/Upah dan Tunjangan terhadap Produktivitas Kerja karyawan kontrak pada PT. Dan Liris Indonesia?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang akan dicapai penulis dalam penyusunan Tugas Akhir adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaji/Upah terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap pada PT. Dan Liris Indonesia.

2. Untuk mengetahui pengaruh Tunjangan terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap pada PT. Dan Liris Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaji/Upah dan Tunjangan terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap pada PT. Dan Liris Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh Gaji/Upah terhadap Produktivitas Kerja karyawan kontrak pada PT. Dan Liris Indonesia.
5. Untuk mengetahui pengaruh Tunjangan terhadap Produktivitas Kerja karyawan kontrak pada PT. Dan Liris Indonesia.
6. Untuk mengetahui pengaruh Gaji/Upah dan Tunjangan terhadap Produktivitas Kerja karyawan kontrak pada PT. Dan Liris Indonesia.

F. Manfaat Penelitian

Dalam penulisan Tugas Akhir pada penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan dua manfaat antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penulisan Tugas Akhir ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam perkembangan teori dan ilmu pengetahuan yang terkait dengan pengaruh Gaji/Upah dan Tunjangan (Kompensasi) terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan tetap dan karyawan kontrak.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Mengetahui Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak di perusahaan

sebagaimana dapat digunakan pertimbangan bagi manajemen untuk membuat kebijakan karyawan.

b. Bagi Karyawan Tenaga Kerja

Agar karyawan tenaga kerja dapat lebih meningkatkan Produktivitas kerja supaya prestasi kerja juga meningkat seiring dengan Kompensasi yang diterima serta membantu perusahaan mencapai tujuan dalam memenuhi permintaan pasar.

c. Bagi Peneliti

Dapat mengetahui dan memecahkan masalah mengenai besar pengaruh yang terjadi antara Kompensasi dengan Produktivitas kerja karyawan perusahaan.

d. Bagi Pembaca

Dapat dijadikan wawasan pengetahuan tentang pengaruh Kompensasi dengan Produktivitas kerja karyawan perusahaan. Dan juga dapat digunakan sebagai tinjauan penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

1. Produktivitas

a. Definisi Produktivitas

Program peningkatan produktivitas pada suatu perusahaan tidak dapat dilakukan pada salah satu fungsi bagian operasional saja, melainkan harus dilaksanakan secara terpadu diseluruh bagian perusahaan. Penulis akan memaparkan pengertian dari produktivitas.

Pengertian produktivitas menurut Hani Handoko (2000:210), Produktivitas dapat didefinisikan sebagai hubungan antara masukan-masukan dan keluaran- keluaran suatu sistem yang produktif. Dalam buku Ruky Achmad (2001:2), Dewan Produktivitas Nasional memberikan rumusan produktivitas yang berbunyi sebagai berikut, “suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini”. Para ahli ekonomi mengartikan produktivitas sebagai “perbandingan” antara kuantitas barang dan jasa yang dihasilkan dengan “kuantitas dana dan daya yang digunakan” untuk menghasilkan barang dan jasa itu.

Menurut Mulyadi (2007:382), produktivitas merupakan rasio antara keluaran dengan masukan. Serta mendefinisikan produktivitas

berhubungan dengan produksi keluaran secara efisien dan terutama ditujukan kepada hubungan antara keluaran dengan masukan yang digunakan untuk menghasilkan keluaran tersebut. Tidak berbeda jauh dengan Stoner dan Freeman (1996:276), produktivitas perbandingan antara *input* dan *output*, merupakan sebuah ukuran dari efisiensi manajer atau karyawan dalam menggunakan sumber daya langka milik organisasi untuk menghasilkan barang dan jasa. Selanjutnya, (dalam buku Edy Sutrisno 2010:99), produktivitas adalah ukuran efisiensi produksi. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk dan nilai.

Barry Render dan Jay Heizer (2001:14), menyatakan bahwa produktivitas secara tidak langsung menyatakan kemajuan dan perubahan transformasi sumber daya menjadi barang dan jasa. Peningkatan berarti perbandingan naik antara jumlah sumber daya yang dipakai (*input*) dengan barang dan jasa yang dihasilkan (*output*).

Jadi, pengertian produktivitas dapat disimpulkan bahwa untuk menaikkan produktivitas para karyawan dan manajer semua harus berusaha memproduksi dan menghasilkan keluaran yang lebih banyak atau nilai rupiah dan/ atau unit produk dan/ atau jasa dari setiap masukan oleh perusahaan. Maka para karyawan dan manajer harus meningkatkan jumlah daripada keluaran dari setiap jam kerja yang digunakan, setiap rupiah investasi modal, setiap unit bahan mentah,

dan dari setiap unit energi yang dikonsumsi dalam produksi. Selain pengertian produktivitas diatas yang perlu disadari oleh manajer bahwa “*output*” dari suatu Manajemen Sumber Daya Manusia, yang pada dasarnya merupakan lingkup tanggung jawabnya, adalah:

- 1) Kualitas kehidupan kerja (*Quality of Worklife*)
- 2) Produktivitas kerja (*Productivity*)
- 3) Kepuasan pekerja (*Human Resource Satisfaction*)
- 4) Pengembangan pekerja (*Human Resource Development*)
- 5) Kesiapan mengadakan perubahan (*Reading for Change*).

Jadi, dari beberapa pengertian di atas produktivitas merupakan perbandingan antara penghasilan (*output*) dan pengorbanan (*input*). *Output* atau keluaran merupakan sesuatu yang diproduksi dan/ atau dihasilkan oleh perusahaan, sedangkan *input* atau masukan merupakan semua sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

b. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Hani Handoko (2000:213) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain sebagai berikut:

- 1) Kondisi fisik perusahaan
- 2) Derajat otomatisasi yang digunakan
- 3) Layout
- 4) Desain pekerjaan
- 5) Keterampilan dan motivasi karyawan
- 6) Pengupahan dan paket- paket benefit yang disediakan

Menurut Ruky Achmad (2001:3), Produktifitas dihasilkan melalui perpaduan antara “prestasi kerja” (*performence*) dan “teknologi” yang digunakan (alat kerja dan/cara kerja dan/bahan yang digunakan). Kedua variabel ini saling mendukung dan mempengaruhi. Dan pendapat dari Barry Render dan Jay Heizer (2001:16) faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas ialah:

- 1) Tenaga kerja
- 2) Modal
- 3) Manajemen

Prestasi kerja dihasilkan oleh perpaduan antara “kemampuan” (*ability*) dan “kemauan” motivasi. Cara meningkatkan kemampuan tentunya adalah dengan merekrut orang yang sudah mampu atau melatih yang sudah ada. Berdasarkan beberapa pendapat di atas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Karyawan sebagai subyek dalam peningkatan produktivitas.
- 2) Tata letak perusahaan yang berpengaruh terhadap keefisienan sistem operasi.
- 3) Manajemen perusahaan itu sendiri.
- 4) Kemampuan dan keahlian karyawan.
- 5) Motivasi yang tinggi akan pengharapan suatu balas jasa dari perusahaan.

Salah satunya balas jasa dari perusahaan ialah kompensasi yang mempunyai hubungan dengan produktivitas, sebab apabila penghasilan atau upah tenaga kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut layak atau cukup maka karyawan akan lebih produktif dan senantiasa berusaha meningkatkan produktivitas kerja berdasarkan kemampuan dan keahliannya.

c. Indikator Produktifitas

Produktivitas memang hal yang penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut dalam buku Edy Sutrisno (2010:104) dijelaskan yang menjadi indikator produktivitas adalah:

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas.

Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme dalam bekerja.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja

Dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5) Mutu

Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukan kualitas kerja karyawan.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan.

2. Kompensasi

a. Definisi Kompensasi

Susilo Martoyo (2000:126) mengemukakan kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi “*employers*” maupun “*employees*” baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial). Menurut Hani Handoko (2011:245) memaparkan tentang kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai

balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang.

Kasmir dan Jakfar (2012:177) berpendapat bahwa, kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima para tenaga kerja atau karyawan atas kontribusinya dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Jadi, kompensasi merupakan suatu ukuran nilai atau karya para karyawan yang diterima melalui balas jasa atas keikutsertaannya pada pencapaian tujuan perusahaan dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Dan kompensasi menjadi motivasi untuk terus berkarya dan meningkatkan produktivitasnya.

Dengan demikian, kompensasi merupakan bagian penting bagi perusahaan atau karyawan. Untuk itu perusahaan mengatur sedemikian rupa agar kompensasi yang diberikan bisa layak untuk karyawan, dan karyawan menjadi puas maka produktivitas juga akan naik serta barang yang diproduksi bertambah untuk memenuhi permintaan pasar.

Dalam pemberian kompensasi seorang manajer harus memperhatikan syarat- syarat pemberian kompensasi antara lain:

- 1) Kompensasi yang diberikan harus adil
- 2) Kompensasi yang diberikan harus layak dan memadai
- 3) Kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan kinerja dan kemampuan yang dimiliki
- 4) Kompensasi yang diberikan perhitungannya harus jelas.

Pada umumnya karyawan akan menerima kompensasi yang berbeda berdasarkan produktivitas dan kebijakan perusahaan dalam menetapkan sistem kompensasi. Hani Handoko (2011:246) menyebutkan penentuan kompensasi ditentukan oleh interaksi dari tiga faktor, yaitu:

- 1) Ketersediaan membayar
- 2) Kemampuan membayar
- 3) Persyaratan- persyaratan pembayaran.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Susilo Martoyo (2000:127), faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu:

- 1) Kebenaran dan keadilan,

Hal ini mengandung pengertian bahwa pemberian kompensasi kepada masing-masing karyawan atau kelompok karyawan harus sesuai dengan kemampuan, kecakapan, pendidikan dan jasa yang telah ditunjukkan kepada organisasi.

- 2) Dana organisasi,

Kemampuan organisasi untuk dapat melaksanakan kompensasi baik berupa “finansial” maupun “nonfinansial” amat tergantung kepada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut. Makin besar prestasi kerja, makin besar keuntungan organisasi/

perusahaan, makin besar dana yang terhimpun untuk kompensasi, maka makin baik pelaksanaan kompensasi dan sebaliknya.

3) Serikat karyawan,

Para karyawan yang tergabung dalam suatu serikat karyawan dapat juga mempengaruhi pelaksanaan ataupun penetapan kompensasi dalam organisasi.

4) Produktifitas kerja,

Merupakan faktor yang mempengaruhi penilaian atas prestasi kerja karyawan sedangkan prestasi kerja karyawan merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi.

5) Biaya hidup,

Penyesuaian besarnya kompensasi, terutama berupa gaji/upah dengan biaya hidup karyawan beserta keluarganya sehari-hari harus mendapat perhatian pimpinan organisasi perusahaan.

6) Pemerintah,

Fungsi pemerintah untuk melindungi warganya dari tindak sewenang-wenang majikan/pimpinan organisasi ataupun perusahaan, dalam pemberian balas jasa karyawan, jasa berpengaruh pada penetapan kompensasi.

Sedangkan Siagian Sondang (2002:265), menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi sistem imbalan antara lain:

- 1) Tingkat upah dan gaji yang berlaku
- 2) Tuntutan serikat kerja
- 3) Produktivitas
- 4) Kebijakan organisasi mengenai gaji dan upah
- 5) Peraturan perundang- undangan.

c. Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi

Kompensasi bagi karyawan merupakan faktor jaminan kelangsungan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, kompensasi yang diberikan pada karyawan secara teratur dan layak diberikan akan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan produksi dari perusahaan.

Susilo Martoyo (2000:128), memaparkan fungsi dari pemberian kompensasi antara lain:

- 1) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien.

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik, akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan ke arah pekerjaan- pekerjaan yang lebih produktif.

- 2) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif, dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seseorang karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan termaksud dengan seefisien dan seefektif mungkin.

- 3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi, sebagai akibat dan alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif, maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat membantu stabilisasi organisasi, dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilisasi dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Sedangkan Kasmir dan Jakfar (2012:177) menyatakan bahwa, program kompensasi yang baik akan dapat:

- 1) Memperoleh tenaga kerja yang potensial dan profesional
- 2) Mempertahankan karyawan yang baik
- 3) Meningkatkan produktivitas
- 4) Memudahkan sasaran strategis.

Program kompensasi yang baik dapat menarik para karyawan, sehingga perusahaan akan mendapatkan orang yang tepat pada waktu yang tepat untuk pekerjaan/jabatan yang tepat. Program kompensasi yang baik membuat karyawan menjadi betah dan merasa diperlakukan adil, meningkatkan produktivitas karena motivasi yang tinggi dan kepuasan karyawan oleh imbalan yang baik. Kompensasi juga dapat memajukan perusahaan dengan kompensasi yang tinggi maka nilai dan kesuksesan perusahaan itu juga tinggi.

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi mengandung tujuan-tujuan positif antara lain:

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

B. Kerangka Berpikir

Dalam dunia bisnis khususnya perusahaan swasta berbasis manufaktur yang berorientasi laba tentunya akan meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan untuk pencapaian tujuan perusahaan tentunya dengan memberikan kompensasi dan sistem balas jasa yang pantas dan memadai

sebagai semangat dan motivasi bagi karyawan perusahaan untuk selalu berperan dalam kontribusinya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Dalam pencapaian tujuan tersebut peran karyawan sebagai salah satu sumber daya manusia perusahaan menjadi hal yang utama dan penting.

Perusahaan melakukan pemberdayaan karyawan guna meningkatkan produktivitas. Salah satu cara yang dapat ditempuh perusahaan adalah dengan memberikan sebuah balas jasa dan imbalan yang sepadan untuk penghargaan atas kontribusinya pada perusahaan. Dengan produktivitas perusahaan dapat meningkatkan kemajuan perusahaan dalam sistem operasi yang produktif dalam memproduksi barang dan jasa guna memenuhi pasar dan komoditi ekspor.

C. Hipotesis

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaji/Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tetap pada PT. Dan Liris Indonesia.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Tunjangan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tetap pada PT. Dan Liris Indonesia.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaji/Upah dan Tunjangan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kontrak pada PT. Dan Liris Indonesia.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Tunjangan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kontrak pada PT. Dan Liris Indonesia.

5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaji/Upah dan Tunjangan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tetap pada PT. Dan Liris Indonesia.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaji/Upah dan Tunjangan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kontrak pada PT. Dan Liris Indonesia.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Dan Liris Indonesia yang berlokasi di Kelurahan Banaran, Kecamatan Grogol- Sukoharjo 57193. Penelitian ini dilaksanakan pada Bulan Januari 2014.

B. Jenis dan Sumber Data yang Dibutuhkan

1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Kuantitatif. Data Kuantitatif merupakan data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Sumber Data

Data yang diperoleh peneliti melalui kuesioner secara langsung dari responden. Responden yang dijadikan penelitian adalah karyawan tetap dan karyawan kontrak PT. Dan Liris Indonesia.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Sugiyono (2010:115) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel, menurut Sugiyono (2010:116) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, jumlah populasi yakni keseluruhan karyawan PT. Dan Liris Indonesia bagian produksi yang digunakan sebagai penelitian berjumlah 1000 orang karyawan. Kemudian, akan digunakan teknik *Random Sampling* dimana seluruh karyawan yang berjumlah 107 orang akan peneliti jadikan sebagai sampel dalam penelitian. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 41 karyawan tetap dan 45 karyawan kontrak. Sejumlah 21 angket tidak dapat digunakan untuk analisis data dikarenakan terjadi (*missing data*) atau data tidak diisi lengkap oleh responden.

D. Definisi Operasional Variabel Kompensasi dan Produktivitas Kerja

1. Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas kerja adalah kemampuan untuk menghasilkan sesuatu dari kegiatan atau yang dilakukan. Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara penghasilan (*output*) dengan pengorbanan (*input*). *Output* ini berarti sesuatu yang diproduksi atau dihasilkan sebagai contoh volume produksi kain sedangkan *input* berarti semua sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan yang secara langsung terlibat dalam kegiatan perusahaan sebagai contoh jumlah tenaga kerja di perusahaan.

2. Kompensasi

Kompensasi dalam penelitian ini adalah pengeluaran perusahaan yang diberikan kepada karyawan berupa Gaji/Upah dan Tunjangan.

a. Gaji/Upah (X1)

Gaji/Upah adalah imbalan pokok berupa *financial* atau uang tunai yang wajib diterima karyawan dari perusahaan. Imbalan ini sebagai bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena karyawan telah berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Gaji/Upah diberikan/dibayarkan harus sesuai dengan upah minimal rata-rata (UMR) daerah, harus layak dan pantas sesuai dengan kinerjanya. Gaji/Upah yang tinggi menandakan bahwa perusahaan itu maju, dengan kata lain perusahaan mampu membayar karyawan tenaga kerja dengan jumlah yang tinggi.

b. Tunjangan (X2)

Tunjangan adalah imbalan yang diterima karyawan dapat berupa *financial* dan *nonfinancial* dari perusahaan. Perusahaan memberikan Tunjangan agar menjadi semangat dan daya tarik bagi karyawan untuk dapat lebih meningkatkan kinerjanya. Tunjangan diberikan kepada karyawan sebagai wujud dari proses menyejahterakan tenaga kerja yang dijamin oleh perusahaan. Tunjangan akan menjadikan tenaga kerja atau karyawan merasa aman dan diperhatikan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang diperoleh peneliti adalah dengan cara pembagian kuesioner/angket. Kuesioner/angket adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Dalam kuesioner terdapat pertanyaan yang memuat variabel-variabel kompensasi yang dalam variabel-variabel tersebut pertanyaan disajikan sesuai dengan indikator-indikator yang mempengaruhinya. Antara lain Variabel X1 adalah Gaji/Upah memuat 8 pertanyaan, variabel X2 adalah Tunjangan memuat 5 pertanyaan dan variabel Y adalah Produktivitas memuat 10 pertanyaan. Pertanyaan total berjumlah 23 nomor. Penyusunan kuesioner dengan melihat beberapa kuesioner pada penelitian terdahulu yang dianggap relevan dengan penelitian ini. Dalam menyusun pertanyaan peneliti membandingkan dan membuat daftar pertanyaan sendiri dengan memodifikasi dan menggabungkan dari kuesioner yang digunakan dalam penelitian terdahulu sebagai referensi dalam pembuatan angket.

F. Pengukuran Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:132) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrumen penelitian berupa

kuesioner, penulis menggunakan metode skala Likert (*Likert's Summated Ratings*).

Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner kemanfaatan dan kemudahan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan diukur dengan menggunakan skala likert, dengan tingkatan sebagai berikut :

1. Jawaban Sangat Setuju diberi bobot 4
2. Jawaban Setuju diberi bobot 3
3. Jawaban Tidak Setuju diberi bobot 2
4. Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi bobot 1

Mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuesioner yang disebarkan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel, maka dari itu penulis akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian (kuesioner).

1. Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel. Suatu instrumen dikatakan valid apabila lebih besar dari 0,3 atau membandingkannya dengan r tabel. (Sugiyono, 2010:178).

2. Uji Reliabilitas

Dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$.

G. Uji Asumsi Klasik Regresi

1. Uji Normalitas Residual

Uji residual adalah cara untuk mengetahui apakah data residual terdistribusi secara normal atau tidak. *Residual* merupakan nilai sisa atau selisih antara nilai variabel dependen (Y) dengan variabel dependen hasil regresi (\hat{Y}). Model regresi yang baik adalah yang memiliki data *residual* yang terdistribusi secara normal.

a. Uji Normalitas Metode Grafik P-P Plot

“Dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonalnya pada Grafik P-P Plot of *Regression Standardized Residual*, jika menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka *residual* pada model regresi terdistribusi normal” (Duwi Priyatno, 2013:51).

b. Uji Normalitas Metode Kolmogorof-Smirnov

Uji normalitas dengan metode satu sampel Kolmogorov-Smirnov, jika signifikansi lebih dari 0,05, maka residual terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah dimana tidak terjadi hubungan linier yang sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala Multikolinearitas dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,01, maka tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari *residual* untuk semua pengamatan pada model regresi.

a. Uji Spearman's Rho

Uji ini untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melakukan analisis korelasi Spearman antara *residual* dengan masing-masing variabel independen. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan *residual* lebih dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

b. Metode Grafik Scatterplot

Uji Heteroskedastisitas dengan metode grafik yaitu dengan melihat pola titik-titik pada *Scatterplot* regresi. Jika, titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas dan tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberian Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap dan kontrak dijelaskan dan dijabarkan sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis ini untuk memprediksi nilai dan arah dari variabel Gaji/Upah (X_1) atau Tunjangan (X_2) mengalami kenaikan atau penurunan dan positif atau negatif. persamaan regresi berganda seperti yang dikutip dalam Sugiyono (2010: 270), yaitu :

$$Y' = a + b_1X_1 \text{ dan } Y' = a + b_2X_2$$

Dimana :

Y' = Variabel dependen, yaitu Produktivitas

X_1 = Variabel independen, yaitu Gaji/Upah

X_2 = Variabel independen, yaitu Tunjangan

a = Konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X_1 dan X_2 sama dengan nol.

b_1 = koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X_1 .

b_2 = koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X_2 .

a. Uji t (Parsial)

Uji ini untuk mengetahui sejauh mana masing-masing variabel pengaruh secara terpisah dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dimana $t_{tabel} > t_{hitung}$, H_0 diterima. Dan jika $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka H_1 diterima, sama halnya dengan $sig > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima H_1 ditolak. $sig < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak H_1 diterima.

2. Analisis Regresi Ganda

Dalam mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap dan karyawan kontrak digunakan teknik analisis regresi berganda, untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan variabel X_1 (Gaji/Upah) dan X_2 (Tunjangan) terhadap variabel Y (Produktivitas). Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda seperti yang dikutip dalam Sugiyono (2010: 278), yaitu :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y' = Variabel dependen, yaitu Produktivitas

X_1 = Variabel independen, yaitu Kompensasi (Gaji/Upah)

X_2 = Variabel independen, yaitu Kompensasi (Tunjangan)

a = Konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X_1 dan X_2 sama dengan nol.

b_1 = koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X_1 dengan menganggap X_2 konstan.

b_2 = koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X_2 dengan menganggap X_1 konstan.

a. Uji F (Serempak)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Jika $sig > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak.

Jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat

model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Data Umum

1. Deskripsi Tempat Penelitian

a. Sejarah Berdirinya Perusahaan

Awal pertama PT. Dan Liris adalah perusahaan khusus pertenunan yang sebagian digunakan untuk industri batik yaitu Batik Keris sebagai pelopor untuk memajukan perusahaan. Nama Dan Liris berasal dari kata Udan Liris, merupakan suatu jenis motif batik yang secara filosofis mempunyai arti: Udan (hujan), Liris (rintik-rintik dan/terus menerus), sehingga usaha ini diharapkan dapat menjadi rezeki untuk kelangsungan hidup perusahaan dapat berjalan stabil dan terus menerus. Udan Liris juga menjadi desain unggulan dari Batik Keris Group. Dan pada suatu ketika Udan Liris disingkat menjadi Dan Liris, selanjutnya nama ini dijadikan sebagai nama PT. Dan Liris.

Latar belakang berdirinya PT. Dan Liris, dimulai pada tahun 1920 sebagai industri rumahan atau *home industry* batik. Pada tahun 1940 mulailah nama “Keris” muncul sebagai nama usaha batik. Kemudian tahun 1966 pemerintah membuka kesempatan yang selebar mungkin bagi para investor untuk menanamkan modal di Indonesia, baik berasal dari Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) dan Penanaman Modal Asing (PMA). Dengan adanya kebijakan tersebut

maka perusahaan rumahan ini menjadi perseroan terbatas, maka berubah nama menjadi PT. Batik Keris pada tahun 1971. Sejak saat itu PT. Batik Keris menerima permintaan produk yang terus-menerus meningkat dari waktu ke waktu dari para konsumen. Selanjutnya, PT. Batik Keris mengambil langkah untuk memenuhi kebutuhan perusahaan sendiri dan untuk mengantisipasi agar tidak mengganggu aktivitas produksi PT. Batik Keris apabila suatu saat perusahaan mengalami kesulitan karena terjadi fluktuasi harga pasaran bahan baku dan ketersediaan bahan baku, maka didirikanlah perusahaan pensuplai bahan baku tekstil dan batik yaitu PT. Dan Liris.

Kegiatan usaha PT. Dan Liris dimulai dari satu bidang saja, yaitu pertenunan (*Weaving*). Lokasi pabrik tenun pada mulanya berada di Jalan Adi Sucipto, Desa Blikukan, Kecamatan Colombo, Kabupaten Karanganyar. Seiring dengan terus berkembangnya perusahaan, maka didirikanlah pabrik perajutan dan garmen di lokasi yang sama, sehingga pada tahun 1982 juga didirikan pabrik pemintalan, maka perusahaan ini menjadi industri tekstil terpadu dengan adanya produksi cetak (*Printing*) dan pembuatan kain bermotif batik (*Finishing*). Karena perusahaan terus berkembang pesat maka pada tahun 1983 lokasi pabrik dipindahkan ke Desa Banaran, Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo hingga saat ini. Dan pada suatu ketika perusahaan ini menjadi industri tekstil terpadu dengan

unit usaha pemintalan (*Finishing*), pencetakan tekstil bermotif (*Printing*) dan konfeksi pakaian jadi (*Garment*).

Hasil produksi dari pabrik berupa benang tenun yang digunakan sendiri oleh PT. Dan Liris, sedangkan kain grei, kain jadi dan kain *printing* sebagian dijual di dalam negeri dan sisanya dijual ekspor (untuk kualitas A). Bahan baku benang dan tekstil yang dihasilkan terbuat dari serat katun, *Polyester* atau campuran keduanya.

Untuk menjaga kualitas dari produk yang dihasilkan PT. Dan Liris telah menerapkan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001 : 2008 (dari SGS) dan sertifikasi dari Lloyd's.

PT. Dan Liris sekarang ini dipegang oleh generasi ketiga yaitu Ibu Michelle Tjokrosaputro (generasi pertama yang juga menjadi pendiri yaitu Kasoem Tjokrosaputro, dan dikembangkan oleh generasi kedua adalah Handiman Tjokrosaputro). Pada tahun 2007, beliau menerapkan *Corporate Culture* yang baru yaitu: *MOVING TOGETHER TOWARD EXCELLENCE* yang memiliki arti maju bersama menjadi yang terbaik. *Corporate Cultur* itu diturunkan dalam bentuk visi, misi dan *objective*/ sasaran, sebagai berikut.

b. Visi dan Misi Perusahaan

1) Visi

Menjadi perusahaan tekstil yang terintegrasi dan terkenal sebagai yang terbaik terutama oleh pemegang saham, palanggan dan karyawan.

2) Misi

- a) Menjadi perusahaan tekstil yang terintegrasi yang dapat memuaskan pemegang saham melalui profit, dan pelanggan melalui baiknya pelayanan pelanggan, kualitas dan harga.
- b) Menyediakan lingkungan kerja yang menekankan kejujuran, kehati-hatian, keamanan dan penghargaan berdasarkan hasil.

c. Lokasi dan Identitas Perusahaan

Nama Perusahaan	: PT. Dan Liris
Tahun Berdiri	: 25 April 1974
Nama Pemilik	: 1. Kasoem Tjokrosaputro 2. Handiman Tjokrosaputro 3. Michelle Tjokrosaputro
Bidang Usaha	: Industri Tekstil Terpadu
Alamat	: Jalan Cemani, Banaran, Grogol, Sukoharjo, Jawa Tengah 57193
No. Telp	: (0271) 740888
Bentuk Badan Usaha	: PT (Perseroan Terbatas)
Produksi	: <i>Spinning, Weaving, Finishing dan Printing, Garment.</i>

d. Struktur Organisasi PT. Dan Liris

Penyusunan struktur organisasi dilakukan sesuai dengan perkembangan perusahaan, sehingga disusun secara sistematis dan jelas mengenai pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab agar organisasi dapat berjalan dengan lancar untuk mencapai tujuan perusahaan.

Deskripsi tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing adalah sebagai berikut:

- 1) Dewan Komisaris
 - a) Mengawasi dan menerbitkan pelaksanaan dan tujuan perusahaan berdasarkan kebijakan umum perusahaan yang telah ditetapkan.
 - b) Mengatur dan mengkoordinasi kepentingan para pemegang saham sesuai dengan Anggaran Dasar Perusahaan.
 - c) Memberikan penilaian dan mewakili para pemegang saham atas pengesahan neraca dan perhitungan laba rugi tahunan yang disimpan.
- 2) Presiden Direktur (Dewan Direksi) dan Wakil Presiden Direktur
 - a) Sebagai pejabat tinggi yang memimpin perusahaan bersama dengan Kepala Divisi.
 - b) Menjaga kelangsungan hidup perusahaan.
 - c) Merencanakan, mengkoordinasi dan mengawasi pelaksanaan kegiatan perusahaan.

- d) Mempertanggungjawabkan semua hasil kegiatan perusahaan yang telah dijalankan kepada Dewan Komisaris.

3) Kepala Divisi

- a) Merencanakan serta mengembangkan rencana untuk pencapaian tujuan perusahaan termasuk kebijakan dan sasaran mutunya.
- b) Menetapkan metode dan kebijakan sebagai alat untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan.
- c) Mengendalikan dan mengawasi Pimpinan dibawahnya (Kepala Bagian) agar dapat menjalankan tugas yang dibebankan.
- d) Menampung dan menciptakan suasana yang memungkinkan adanya penemuan-penemuan baru untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

4) Kepala Bagian

- a) Melaksanakan sasaran jangka panjang dan pendek yang ditetapkan oleh direksi atau pimpinan di atasnya dan menterjemahkan ke dalam pelaksanaan kerja bagian yang dipimpinya.
- b) Melaksanakan tindakan perbaikan/pencegahan dari temuan internal/eksternal audit, komplain pelanggan dan tinjauan manajemen.

- c) Mengelola dan mengontrol semua kegiatan sistem mutu dalam bagianya.
- d) Memberikan motivasi bawahan guna meningkatkan produktivitas kerja.
- e) Merencanakan kebutuhan pelatihan.

5) Kepala Seksie

- a) Mengkoordinir/memberi arahan dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan kerja sehari-hari kepada kelompok-kelompok kerja/sub-sub seksie di bawahnya agar terjamin bahwa sasaran jangka pendek dapat tercapai.
- b) Mendata, mengevaluasi, mengusulkan/menetapkan tindakan perbaikan dan memberikan laporan kepada Kepala Bagian tentang kemajuan realisasi pekerjaan yang telah dicapai maupun kesulitan-kesulitan/hambatan-hambatan yang belum dapat diatasi.
- c) Merencanakan, mengatur dan menyiapkan semua perlengkapan kerja yang diperlukan untuk kelancaran kegiatan.
- d) Memberikan pelatihan kepada bawahan yang berkaitan dengan kebijakan dan sasaran mutu.
- e) Mengembangkan, dan merencanakan, meningkatkan sasaran kerja dan memastikan bahwa bawahan bekerja sesuai dengan sasaran kerja yang telah ditetapkan.

6) Kepala Sub Seksie/Staff

- a) Mengatur pelaksanaan kerja berdasarkan rencana kerja (Prosedur Pengendalian, Instruksi Kerja, *Planning* yang ditetapkan dan *Monitoring* Proses) dan tugas lain yang dibebankan pimpinan.
- b) Mengkoordinir, membina/melatih karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan sesuai kebijakan dan sasaran mutu perusahaan.
- c) Mengontrol semua tahapan kerja agar dapat dicegah penyimpangan-penyimpangan kerja yang memungkinkan dapat terjadinya ketidaksesuaian produk.
- d) Memberi dorongan dan mengevaluasi serta melaporkan semua kegiatan pelaksanaan kerja.
- e) Mengoptimalkan semua kegiatan kerja yang menjadi tanggungjawabnya.

7) Sumber Daya

Manajemen menjamin bahwa personil yang ditugaskan untuk pengelolaan pelaksanaan dan verifikasi kegiatan yang berkaitan dengan mutu, termasuk Audit Mutu Internal telah mendapatkan pelatihan dengan pengalaman yang cukup. Sumber daya diperlukan untuk menetapkan pelaksanaan dan menjaga sistem mutu ini diidentifikasi dan disediakan secara memadai.

e. Personalia

Sumber daya merupakan elemen yang sangat penting dalam setiap kegiatan perusahaan, sehingga dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang profesional demi terwujudnya keefektifan dan keefisienan setiap kegiatan perusahaan. PT. Dan Liris saat ini mempunyai jumlah karyawan sejumlah 6.239 orang (data per Januari 2010).

1) Jumlah dan Penggolongan Tenaga Kerja

PT. Dan Liris membagi status karyawannya menjadi 2, yaitu: Karyawan dan Staff. Status tersebut dibedakan atas dasar sistem penggajian (dijelaskan dalam keterangan di bawah).

Karyawan sendiri masih dibagi atas beberapa golongan, yaitu A, B, C, D dan E berdasarkan bobot tugas dan tanggung jawabnya masing-masing sebagai berikut:

a) Golongan A

Tekstil : *packing*, gudang, *oilinh*, *cleaner* mesin, pembantu umum, kebersihan kebun, minuman, kernet.

Garment : RTP (Pembantu umum, kebersihan kebun, minuman, kernet), *cleaner* mesin.

b) Golongan B

Tekstil : *Inspecting*, operator, *maintenance* (SMP)

Garment : Operator jahit, gosok, melipat, pambantu *packing*, pembantu gudang dan pembantu potong.

c) Golongan C

Tekstil : operator dan *maintenance* (SMU)

Garment : Operator jahit, gosok, melipat, pambantu *packing*,
pembantu gudang dan pembantu potong.

Umum : Anggota Satpam

d) Golongan D

Tekstil : *Checker, triner* dan *coordinator* (RTP)

Garment : Asisten *leader*, PPIC

e) Golongan E

Tekstil : *Leader*

Garment : *Leader, Work study, QMS, operator marker, triner.*

Umum : Satpam, *Driver*.

Staff juga dibagi atas beberapa golongan, yaitu : IA, IB, IIA, IIB, IIIA, IIIB, IVA dan IVB. Sesuai dengan tanggung jawabnya adalah sebagai berikut:

a) Golongan IA

Staff pelaksana, staff administrasi, kasubsie junior, staff yang baru diangkat dari karyawan harian/borongan.

b) Golongan IB

Kasubsie senior, kepala gudang, personalia bagian, staff dengan jabatan cukup penting (kasubsie senior untuk garmen :1 line = 50 karyawan jahit).

c) Golongan IIB

Kepala seksi, kepala produksi garment s/d 4 liner (200 mesin jahit), commercial manager, kepala seksi umum, pimpinan unit.

d) Golongan IIIA

Wakil kepala bagian/kepala bagian junior, kepala produksi garment : 5 s/d lines (250 s/d 400 mesin jahit).

e) Golongan IIIB

Kepala bagian/kepala produksi senior (*garment*) lebih dari 8 lines (lebih dari 400 mesin jahit), *marketing* manajer, *purchasing* manajer, wakil manajer produksi *garment*.

f) Golongan IVA

Wakil kepala divisi/kepala divisi junior, manajer produksi garment, wakil *general* manajer.

g) Golongan IVB

Kepala divisi, *General* manajer.

f. Jam Kerja Perusahaan

Agar kegiatan operasional perusahaan berjalan mudah dan lancar dalam pelaksanaannya tercapai efektivitas dan efisiensi maka perlu adanya peraturan jam kerja untuk setiap harinya. Kebijakan peraturan jam kerja di PT. Dan Liris sebagai berikut :

1) Kantor (*day shift*)

Senin – Kamis: 08.00 – 16.00 (jam istirahat : 12.00 – 13.00)

Jum'at :08.00 – 16.30 (jam istirahat : 11.30 – 13.00)

Sabtu :08.00 – 13.00 (tanpa istirahat)

2) Produksi

Shift 1 : 06.00 – 14.00 (jam istirahat : 09.00 – 10.00)

Shift 2 : 14.00 – 22.00 (jam istirahat : 16.00 – 19.00)

Shift 3 : 22.00 – 06.00 (jam istirahat : 02.00 – 03.00)

g. Sistem Penggajian Perusahaan

Sistem penggajian PT. Dan Liris dibagi menjaddi 2 yaitu: bulanan dan harian. Gaji bulanan merupakan pembayaran kepada staff yang dilakukan setiap 1 (satu) bulan sekali (melalui kerja sama dengan pihak ketiga). Sedangkan gaji harian merupakan pembayaran kepada karyawan harian atas dasar “no work no pay”, sedangkan sistem pembayaran tetap sama yaitu diberikan satu bulan sekali.

Dalam memberikan gaji kepada karyawan PT. Dan Liris mengacu pada standar Upah Minimum Regional (UMR) Kabupaten Sukoharjo yaitu Rp 1.150.000,00. Sedangkan komponen gaji yang diberikan sesuai dengan UU RI tentang ketenagakerjaan no. 13 th 2011 pasal 94 dimana disebutkan komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, dalam hal ini adalah tunjangan tetap makan.

h. Kesejahteraan

Selain mendapatkan gaji (upah pokok dan tunjangan tetap makan, perusahaan juga memberikan fasilitas berupa tunjangan-tunjangan bagi karyawan sebagai suatu bentuk komitmen PT. Dan Liris terhadap peningkatan kesejahteraan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dan etos kerja para karyawan.

Fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan meliputi:

- 1) Jaminan sosial tenaga kerja, antara lain Jaminan Kesehatan, Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Kematian.
- 2) Tunjangan istimewa (Tunjangan Hari Besar Keagamaan/THR)
- 3) Sumbangan Kematian (dari perusahaan).
- 4) Sumbangan pernikahan.
- 5) Sumbangan kelahiran anak (dibatasi 2 anak).
- 6) Upah pekerja selama sakit.
- 7) Jaminan perjalanan dinas.
- 8) Bantuan pendidikan dan kerohanian.

i. Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti di PT. Dan Liris Indonesia maka diperoleh hasil penelitian yaitu, berupa data produksi per bulan selama tiga tahun yaitu data produksi tahun 2011,

2012, dan 2013. Masing-masing pada tahun 2011 produksi garmen pada konveksi 4 PT. Dan Liris Indonesia sebanyak 1.508.698 pcs. Pada tahun 2012 sebanyak 1.550.462 pcs. Tahun 2013 memproduksi sebanyak 1.609.356 pcs. Dari data yang diperoleh dari penelitian dapat diketahui bahwa Produktivitas berupa output perusahaan mengalami peningkatan setiap tahunnya. Data ini sebagai pembuktian pada penelitian ini jika produktivitas kerja karyawan PT. Dan Liris Indonesia memang tinggi.

Penelitian ini juga mendapatkan informasi berupa data-data tentang identitas karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini. Antara lain dapat diketahui nama, umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, bagian, lama bekerja dan status karyawan. Juga diperoleh jawaban dari para responden terkait dengan angket yang berisi beberapa pertanyaan yang memuat pertanyaan dari variabel-variabel penelitian.

B. Data Khusus Penelitian

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan tetap dan karyawan kontrak, maka data primer diperoleh dari pembagian kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT. Dan Liris Indonesia. Kuesioner dibagikan kepada dua kelompok status karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak.

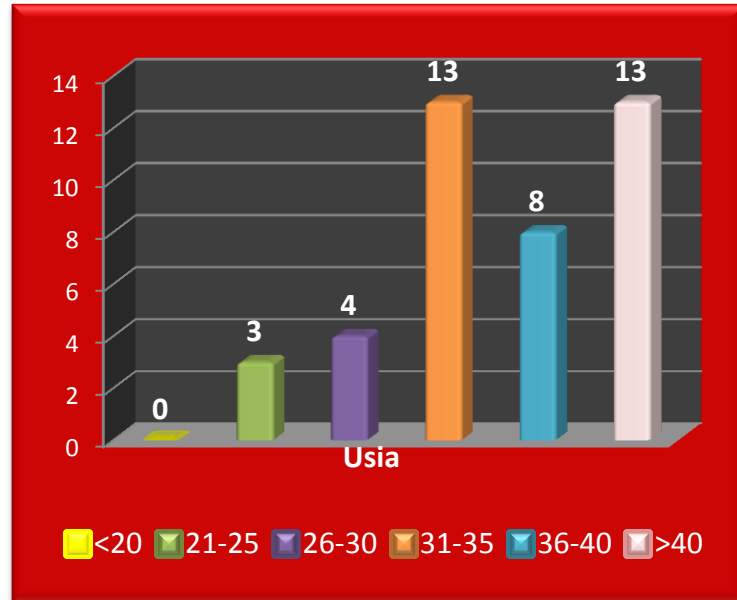
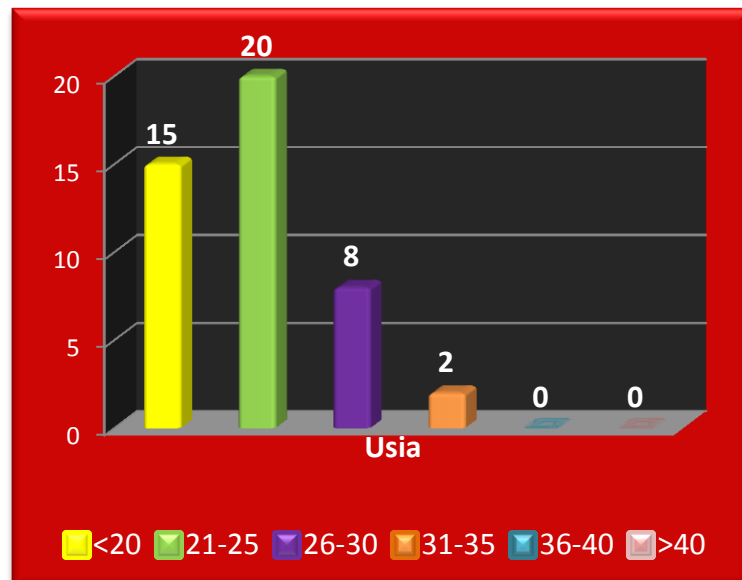
C. Analisis Data dan Pembahasan

Hasil analisis data yang telah dilakukan berdasarkan metode pada bab sebelumnya, akan diawali dengan penjelasan data demografi dari responden penelitian.

1. Data Demografi Responden

Responden dari penelitian ini adalah karyawan tetap dan karyawan kontrak yang ada di PT. Dan Liris Indonesia. Karyawan yang menjadi responden masing-masing tersebar di Bagian Personalia, *Weaving*, *Spinning*, dan *Utility*. Responden adalah karyawan tetap dan karyawan kontrak mendapat kesempatan menjawab pertanyaan yang sama dalam pengisian angket.

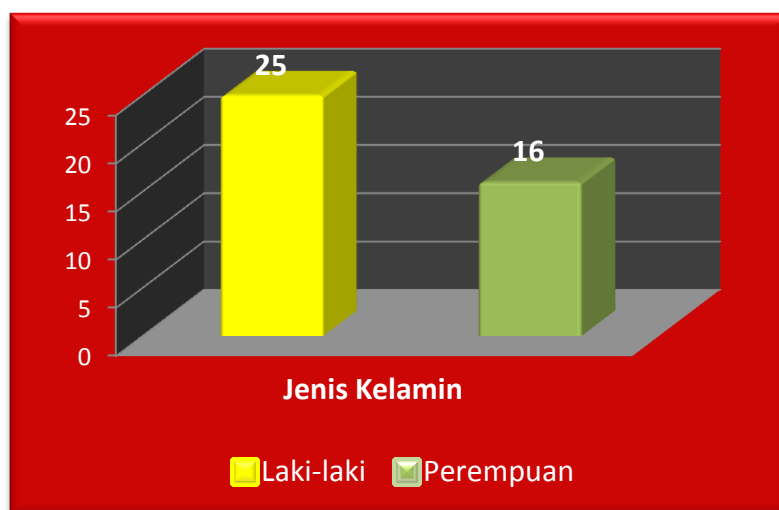
Sejumlah 107 kuesioner telah disebarkan kepada para responden, namun data yang akhirnya digunakan dalam analisis sejumlah 86 kuesioner. Hal ini disebabkan oleh adanya 21 buah kuesioner yang tidak diisi lengkap (*missing data*) oleh responden. Maka diputuskan untuk tidak digunakan. Responden penelitian yang berjumlah 86 orang responden adalah karyawan yang bekerja di PT. Dan Liris Indonesia. Penyajian tabel statistik dipisah dari masing-masing data responden yang dibedakan berdasarkan status karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak. Penyajian tabel deskriptif dipaparkan dengan gambaran sebagai berikut.

a. Grafik Usia Responden**1) Karyawan Tetap****Gambar 1. Deskripsi Usia Responden Karyawan Tetap****2) Karyawan Kontrak****Gambar 2. Deskripsi Usia Responden Karyawan Kontrak**

Dari tabel gambar 1 dan 2, juga dapat terlihat bahwa usia responden untuk karyawan tetap paling banyak adalah usia 31-35 tahun berjumlah 13 orang dan usia lebih dari 40 tahun berjumlah 13 orang. Karyawan kontrak menunjukkan usia responden paling banyak adalah usia 21-25 tahun sebanyak 20 orang dan pada usia kurang dari 20 tahun sebanyak 15 orang. Perbedaan usia karyawan tetap dan karyawan kontrak sangat terlihat. Karyawan tetap paling banyak kategori separuh baya dan karyawan kontrak paling banyak adalah remaja dan dewasa. Tabel gambar menunjukkan bahwa usia responden berkisar 30-40 tahun untuk karyawan tetap dan untuk karyawan kontrak berkisar rata-rata usia kurang dari 20 tahun sampai 25 tahun.

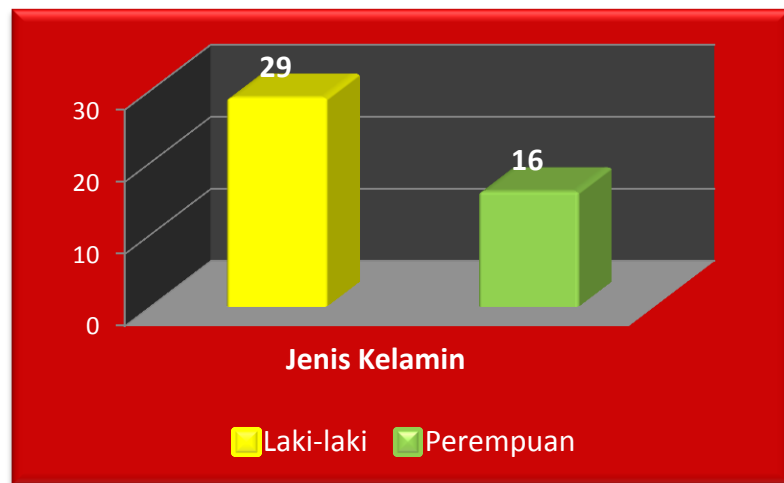
b. Grafik Jenis Kelamin Responden

1) Karyawan Tetap



Gambar 3. Deskripsi Jenis Kelamin Responden Karyawan Tetap

2) Karyawan Kontrak

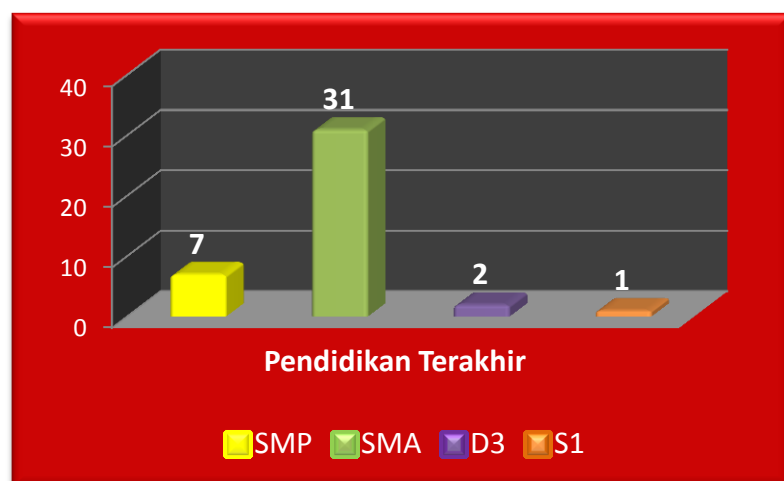


Gambar 4. Deskripsi Jenis Kelamin Responden Karyawan Kontrak

Dari tabel dapat dilihat bahwa jumlah terbanyak responden penelitian ini berjenis kelamin laki-laki berjumlah 25 responden atau (61%) untuk karyawan tetap dan 29 responden atau (64,4%) untuk karyawan kontrak.

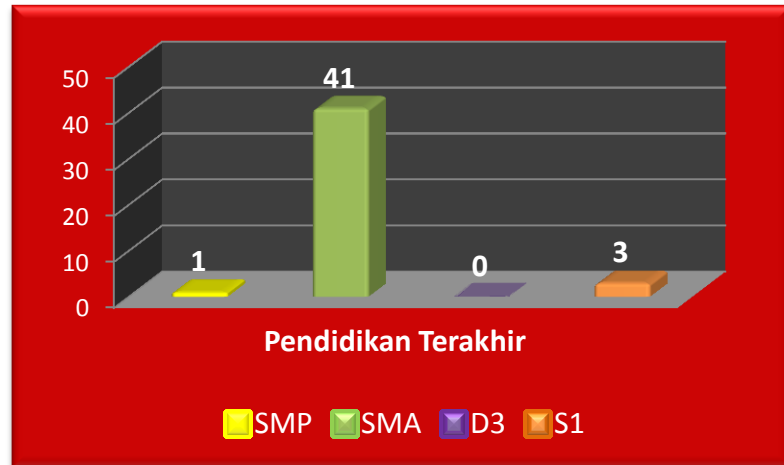
c. Grafik Pendidikan Terakhir Responden

1) Karyawan Tetap



Gambar 5. Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden Karyawan Tetap

2) Karyawan Kontrak

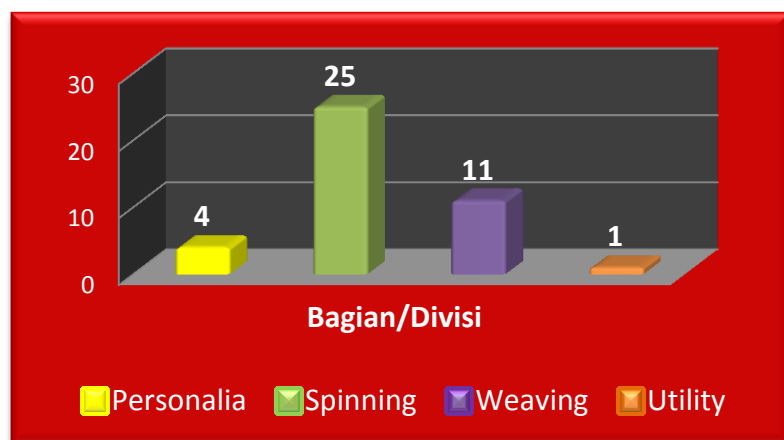


Gambar 6. Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden Karyawan Kontrak

Dapat diketahui dari tabel gambar pendidikan terakhir responden adalah paling banyak pada jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA). Karyawan tetap dengan tingkat pendidikan terakhir SMA sebanyak 31 responden (75,6%) dan responden karyawan kontrak sebanyak 41 responden (91,1%).

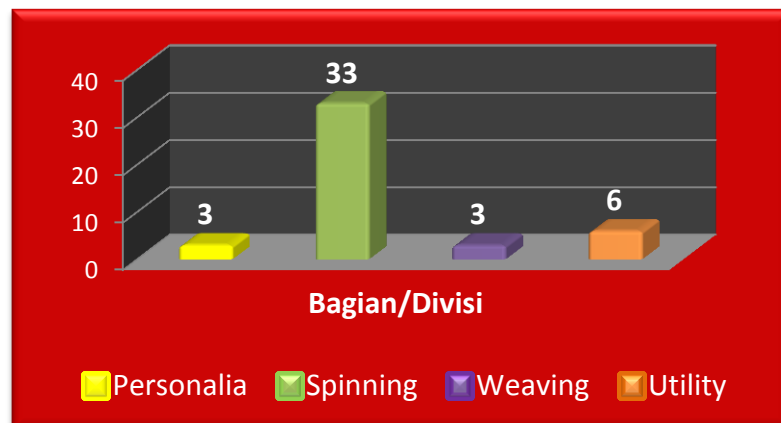
d. Grafik Bagian/Divisi Responden

1) Karyawan Tetap



Gambar 7. Deskripsi Bagian/Divisi Responden Karyawan Tetap

2) Karyawan Kontrak

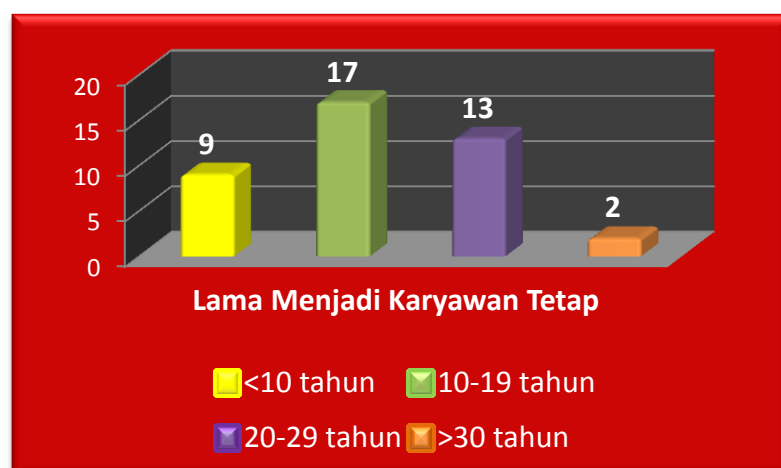


Gambar 8. Deskripsi Bagian/Divisi Responden Karyawan Kontrak

Dapat diperoleh informasi tentang Bagian/Divisi responden dalam penelitian ini terbanyak adalah responden pada Bagian/Divisi *Spinning* dengan frekuensi sebanyak 25 responden (61%) pada karyawan tetap dan pada karyawan kontrak frekuensi tertinggi 33 responden (73,3%).

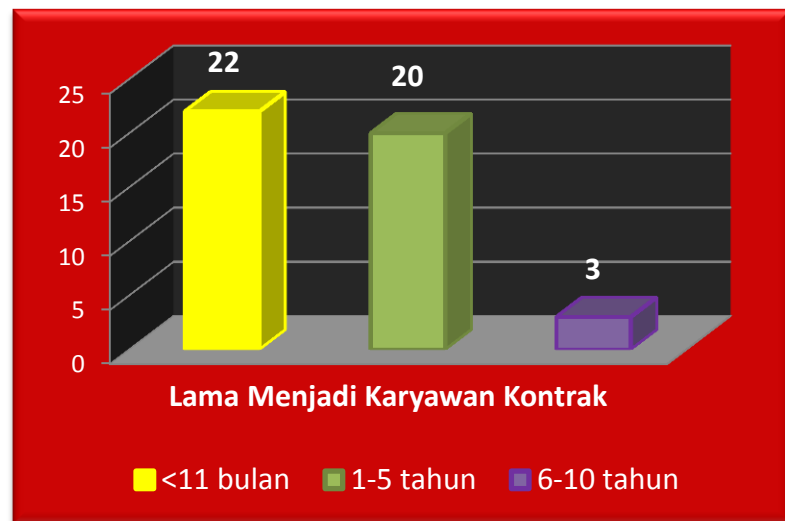
e. Grafik Lama Bekerja Responden

1) Karyawan Tetap



Gambar 9. Deskripsi Lama Bekerja Responden Karyawan Tetap

2) Karyawan Kontrak



Gambar 10. Deskripsi Lama Bekerja Responden Karyawan Kontrak

Dapat diketahui dari tabel gambar di atas bahwa lama bekerja karyawan tetap dan karyawan kontrak terpaut jauh. Data tabulasi menunjukkan perbedaan jumlah angka tahun yang terpaut jauh maka digunakan rentang yang berbeda untuk responden karyawan tetap dan karyawan kontrak. Responden karyawan tetap paling banyak sudah bekerja cukup lama dibandingkan dengan responden karyawan kontrak, dengan alasan ini maka digunakan rentang yang berbeda. Hal ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang lebih detil banyaknya frekuensi lamanya bekerja karyawan tetap dan karyawan kontrak.

Lama bekerja responden karyawan tetap bekerja selama 10 sampai 19 tahun dengan memenuhi frekuensi sebanyak 17 responden. Dan lama bekerja responden karyawan kontrak bekerja

selama kurang dari satu tahun. Dan paling banyak responden karyawan kontrak lama bekerja tersebar pada diagram batang kurang dari satu tahun sampai paling lama 5 tahun.

2. Penentuan Range Skor Menentukan Tingkat Kepuasan

Penelitian ini menggunakan teknik pengukuran skor dengan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang dengan ukuran variabel. Perhitungan skor dalam penelitian ini pada nilai tertinggi memenuhi nilai 4 dan nilai terendah memenuhi nilai 1. Dengan jumlah responden sebanyak 86 orang yang terdiri dari karyawan tetap berjumlah 41 responden dan karyawan kontrak 45 responden. Maka penentuan range dapat ditentukan dengan perhitungan sebagai berikut:

Tabel 1. Perhitungan Range Skor

	Karyawan Tetap	Karyawan Kontrak
Skor Tertinggi	$41 \times 4 = 164$	$45 \times 4 = 180$
Skor Terendah	$41 \times 1 = 41$	$45 \times 1 = 45$
Range hasil survey	$\frac{164 - 41}{4} = 30,75$	$\frac{180 - 45}{4} = 33,75$
Skor Range	$(41 - 71,75) = \text{Sangat Tidak Puas}$ $(72,75 - 103,5) = \text{Tidak Puas}$ $(104,5 - 135,25) = \text{Puas}$ $(136,25 - 167) = \text{Sangat Puas}$	$(45 - 78,75) = \text{Sangat Tidak Puas}$ $(79,75 - 113,5) = \text{Tidak Puas}$ $(114,5 - 148,25) = \text{Puas}$ $(149,25 - 183) = \text{Sangat Puas}$

3. Deskripsi dan Perhitungan Skor Rata-rata terhadap Jumlah Skor Total

Untuk mengetahui tentang tanggapan responden terhadap variabel-variabel dalam penelitian maka dapat diketahui melalui pengolahan data di bawah ini. Dalam penyajiannya dipisahkan antara responden karyawan tetap dan karyawan kontrak.

a. Karyawan Tetap

1) Tanggapan Responden tentang Variabel Gaji/Upah (X1)

Variabel Gaji/Upah memiliki indikator yang terbagi dalam 8 pertanyaan. Hasil tanggapan responden terhadap variabel Gaji/Upah adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Tanggapan Responden terhadap Variabel Gaji/Upah (X1) Karyawan Tetap

Tanggapan	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Gaji/Upah1	4	9,76	31	75,61	6	14,63	0	0	121
Gaji/Upah2	3	7,32	29	70,73	9	21,95	0	0	117
Gaji/Upah3	5	12,2	30	73,17	6	14,63	0	0	122
Gaji/Upah4	17	41,46	24	58,54	0	0	0	0	140
Gaji/Upah5	8	19,51	28	68,29	5	12,2	0	0	126
Gaji/Upah6	8	19,51	31	75,61	2	4,88	0	0	129
Gaji/Upah7	6	14,63	32	78,05	3	7,32	0	0	126
Gaji/Upah8	9	21,95	29	70,73	3	7,32	0	0	129
Rata-rata									126,25

Sumber : Data Diolah dengan Ms. Excel 2007

Berdasarkan tabel 1, untuk perhitungan skor dan klasifikasi tingkat kepuasan hasil dari perhitungan tabel 2, menjelaskan bahwa skor rata-rata menunjukkan nilai 126,25. Maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan karyawan tetap PT. Dan Liris Indonesia terkait dengan variabel Gaji/Upah bersifat positif. Pada rata-rata dari total skor yang bernilai 126,25 menunjukkan pada range skor “Puas” yaitu terletak pada range skor 104,5 – 135,25.

2) Tanggapan Responden tentang Variabel Tunjangan (X2)

Variabel Tunjangan memiliki indikator yang terbagi dalam 5 pertanyaan. Hasil tanggapan responden terhadap variabel Tunjangan adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Tanggapan Responden terhadap Variabel Tunjangan (X2) Karyawan Tetap

Tanggapan	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Tunjangan1	11	26,83	25	60,97	5	12,2	0	0	129
Tunjangan2	8	19,51	28	68,29	5	12,2	0	0	126
Tunjangan3	16	39,02	23	56,11	1	2,44	1	2,44	136
Tunjangan4	10	24,39	27	65,85	3	7,32	1	2,44	128
Tunjangan5	13	31,71	26	63,41	1	2,44	1	2,44	133
Rata-rata									130,40

Sumber : Data Diolah dengan Ms. Excel 2007

Terlihat berdasarkan tabel 3, untuk menentukan tingkat kepuasan karyawan tetap terhadap variabel, dari hasil perhitungan di atas menunjukkan nilai rata-rata tanggapan karyawan tetap PT. Dan

Liris Indonesia terhadap variabel Tunjangan mencapai skor 130,40.

Dengan skor total rata-rata di atas maka untuk variabel Tunjangan termasuk dalam range skor “Puas”.

3) Tanggapan Responden tentang Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Variabel Produktivitas memiliki indikator yang terbagi dalam 10 pertanyaan. Hasil tanggapan responden terhadap variabel Produktivitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Tanggapan Responden terhadap Variabel Produktivitas (Y) Karyawan Tetap

Tanggapan	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Produktivitas1	5	12,2	31	75,61	5	12,2	0	0	123
Produktivitas2	11	26,83	26	63,41	4	9,76	0	0	130
Produktivitas3	11	26,83	28	68,29	1	2,44	1	2,44	131
Produktivitas4	13	31,7	23	56,1	5	12,2	0	0	131
Produktivitas5	7	17,07	28	68,29	6	14,64	0	0	124
Produktivitas6	12	29,27	27	65,85	2	4,88	0	0	133
Produktivitas7	9	21,95	29	70,73	3	7,32	0	0	129
Produktivitas8	10	24,39	26	63,41	5	12,2	0	0	128
Produktivitas9	10	24,39	29	70,73	2	4,88	0	0	131
Produktivitas10	7	17,07	31	75,61	3	7,32	0	0	127
Rata-rata									128,70

Sumber : Data Diolah dengan Ms. Excel 2007

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan karyawan tetap PT.

Dan Liris Indonesia untuk pertanyaan pada variabel Produktivitas

Kerja dapat disimpulkan bahwa sebagai akibat yang ditimbulkan dari pemberian kompensasi oleh PT. Dan Liris Indonesia kepada karyawan tetap menunjukkan nilai skor rata-rata sebesar 128,70 dan terletak pada range skor 104,5 – 135,25 dengan predikat “Puas”.

b. Karyawan Kontrak

1) Tanggapan Responden tentang Variabel Gaji/Upah (X1)

Indikator dari variabel Gaji/Upah ini terbagi dalam 8 pertanyaan. Perhitungan skor rata-rata dan persentase serta frekuensi responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Tanggapan Responden terhadap Variabel Gaji/Upah (X1) Karyawan Kontrak

Tanggapan	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
Pernyataan	F	%	F	%	F	%	F	%	
Gaji/Upah1	4	8,89	39	86,67	2	4,45	0	0	137
Gaji/Upah2	4	8,89	38	84,44	3	6,67	0	0	136
Gaji/Upah3	2	4,45	37	82,22	6	13,33	0	0	131
Gaji/Upah4	14	31,11	29	64,44	2	4,45	0	0	147
Gaji/Upah5	8	17,78	33	73,33	4	8,89	0	0	139
Gaji/Upah6	6	13,33	37	82,22	2	4,45	0	0	139
Gaji/Upah7	6	13,33	35	77,78	3	6,67	1	2,22	136
Gaji/Upah8	1	2,22	42	93,34	1	2,22	1	2,22	133
Rata-rata									137,25

Sumber : Data Diolah dengan Ms. Excel 2007

Dari data yang telah disajikan dan dioleh pada tabel 5, di atas dapat disimpulkan bahwa tanggapan karyawan kontrak terhadap pemberian kompensasi untuk variabel Gaji/Upah menunjukkan nilai skor rata-rata sebesar 137,25. Berdasar hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa tanggapan karyawan kontrak PT. Dan Liris Indonesia terhadap variabel ini bernilai positif dan terletak pada range skor “Puas”.

2) Tanggapan Responden tentang Variabel Tunjangan (X2)

Variabel Tunjangan memiliki indikator yang terbagi dalam 5 pertanyaan. Hasil tanggapan responden terhadap variabel Tunjangan adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Tanggapan Responden terhadap Variabel Tunjangan (X2) Karyawan Kontrak

Tanggapan	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Tunjangan1	6	13,33	34	75,56	5	11,11	0	0	136
Tunjangan2	5	11,11	37	82,22	3	6,67	0	0	137
Tunjangan3	9	20	31	68,89	5	11,11	0	0	139
Tunjangan4	6	13,33	36	80	2	4,45	1	2,22	137
Tunjangan5	5	11,11	39	86,67	1	2,22	0	0	139
Rata-rata									137,60

Sumber : Data Diolah dengan Ms. Excel 2007

Berdasarkan tabel 6, dari hasil perhitungan di atas menunjukkan nilai rata-rata tanggapan karyawan kontrak PT. Dan Liris Indonesia terhadap variabel Tunjangan mencapai skor 137,60.

Dengan skor rata-rata di atas maka untuk variabel Tunjangan termasuk dalam range skor “Puas”.

3) Tanggapan Responden tentang Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Variabel Produktivitas memiliki indikator yang terbagi dalam 10 pertanyaan. Hasil tanggapan responden terhadap variabel Produktivitas adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Tanggapan Responden terhadap Variabel Produktivitas (Y) Karyawan Kontrak

Tanggapan	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Produktivitas1	21	46,67	18	40	5	11,11	1	2,22	149
Produktivitas2	10	22,22	33	73,33	2	4,45	0	0	143
Produktivitas3	23	51,11	21	46,67	1	2,22	0	0	157
Produktivitas4	18	40	26	57,78	1	2,22	0	0	152
Produktivitas5	12	26,66	29	64,45	4	8,89	0	0	143
Produktivitas6	17	37,78	27	60	1	2,22	0	0	151
Produktivitas7	12	26,67	33	73,33	0	0	0	0	147
Produktivitas8	26	57,78	15	33,33	4	8,89	0	0	157
Produktivitas9	14	31,11	28	62,22	3	6,67	0	0	146
Produktivitas10	19	42,22	23	51,11	3	6,67	0	0	151
Rata-rata									149,60

Sumber : Data Diolah dengan Ms. Excel 2007

Dari data perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa dari hasil pemberian kompensasi oleh PT. Dan Liris Indonesia kepada karyawan kontak bersifat positif. Dengan hasil perhitungan skor rata-

rata dari total skor untuk pertanyaan Produktivitas karyawan memenuhi nilai skor 149,60 dan terletak pada range skor “Sangat Puas”.

4. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen

Dalam penelitian ini diperlukan tes validitas dan reliabilitas untuk mengukur tingkat valid dan reliabel instrumen yang dipakai. Suatu instrumen penelitian yang valid dan reliabel mempunyai validitas dan reliabilitas yang tinggi. Dan validitas untuk tiap item pada instrumen ini diolah dengan menggunakan program aplikasi PASW Statistics 18.

a. Uji Validitas

Tabel 8. Hasil Perhitungan Pengujian Validitas

Item	r hitung	r kritis	Keputusan
X1.1	0,635	0.3	Valid
X1.2	0,724	0.3	Valid
X1.3	0,704	0.3	Valid
X1.4	0,538	0.3	Valid
X1.5	0,792	0.3	Valid
X1.6	0,692	0.3	Valid
X1.7	0,534	0.3	Valid
X1.8	0,539	0.3	Valid
X2.1	0,732	0.3	Valid
X2.2	0,698	0.3	Valid

X2.3	0,784	0.3	Valid
X2.4	0,806	0.3	Valid
X2.5	0,693	0.3	Valid
Y.1	0,663	0.3	Valid
Y.2	0,490	0.3	Valid
Y.3	0,429	0.3	Valid
Y.4	0,482	0.3	Valid
Y.5	0,458	0.3	Valid
Y.6	0,462	0.3	Valid
Y.7	0,309	0.3	Valid
Y.8	0,644	0.3	Valid
Y.9	0,513	0.3	Valid
Y.10	0,435	0.3	Valid

Sumber: Data Diolah dengan PASWStatistics18

“Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,30 ke atas, maka faktor tersebut konstruk yang kuat. Bila korelasi dibawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang” (Sugiyono, 2010:178).

Pada tabel 8, uji validitas untuk setiap komponen pertanyaan dari angket menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam instrumen terbukti valid dan bernilai positif untuk digunakan sebagai penelitian karena nilai *Pearson Correlation* total menunjukkan nilai angka lebih dari 0,30.

b. Uji Reliabilitas

Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas pada instrumen ini adalah *Cronbach Alpha* dengan cara membandingkan nilai Alpha dengan standarnya, dengan ketentuan jika:

- 1) Nilai Cronbach Alpha 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- 2) Nilai Cronbach Alpha 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- 3) Nilai Cronbach Alpha 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai Cronbach Alpha 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai Cronbach Alpha 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Gaji/Upah (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,798	8

Sumber : Data Diolah dengan PASWStatistics18

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Tunjangan (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,796	5

Sumber : Data Diolah dengan PASWStatistics18

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Produktivitas (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,656	10

Sumber : Data Diolah dengan PASWStatistics18

Tabel di atas menunjukkan hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan alat bantu PASWStatistics 18. Dari hasil uji reliabilitas diperoleh *output* dari tiap-tiap variabel yaitu variabel Gaji/Upah (X1), Tunjangan (X2), dan Produktivitas Kerja (Y). Dari tabel 9, dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,798. Untuk tabel 10 diketahui nilai *Cronbach's Alpha* 0,796 dan untuk tabel 11 nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,656. Ketiga variabel di atas memiliki nilai di atas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam instrumen penelitian ini reliabel.

5. Uji Asumsi Klasik Regresi

a. Uji Normalitas Residual

Model regresi yang baik adalah yang memiliki data *residual* yang terdistribusi secara normal. Penelitian ini menggunakan dua cara untuk menguji normalitas *residual*, yaitu dengan analisis Grafik P-Plot Regresi dan Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*.

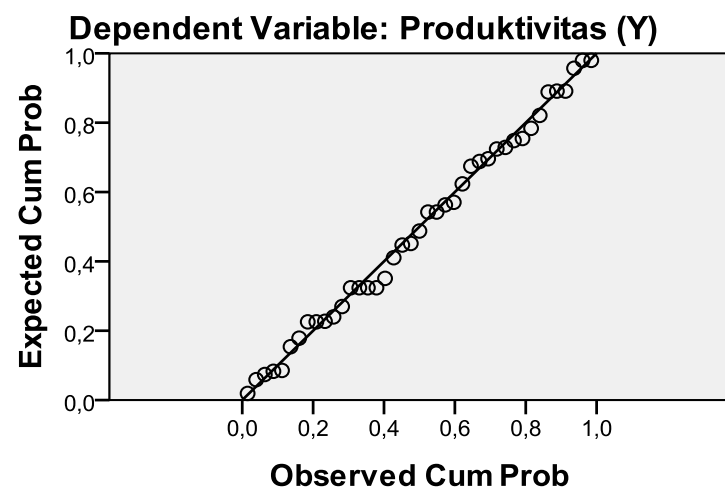
1) Uji Normalitas Metode Grafik P-P Plot

“Dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonalnya pada Grafik P-P Plot of Regression Standardized Residual, jika menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka *residual* pada model regresi terdistribusi normal” (Duwi Priyatno, 2013:51).

a) Untuk Status Karyawan Tetap

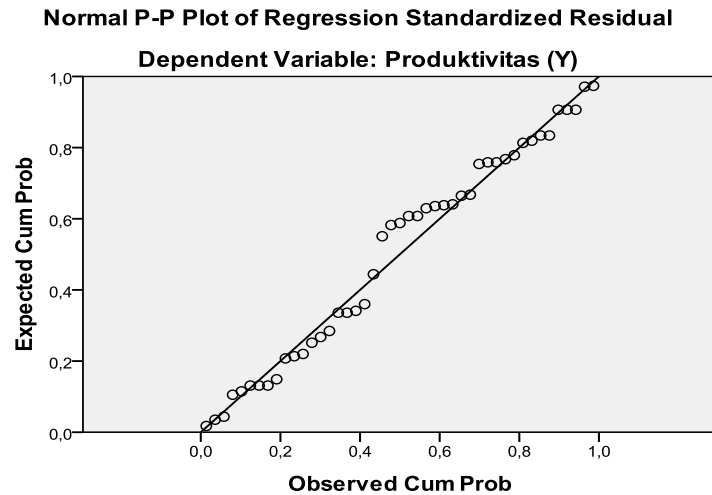
Dari grafik di bawah pada gambar 11, dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka *residual* pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 11. Hasil *Output* Uji Residual (Karyawan Tetap)

b) Untuk Status Karyawan Kontrak



Gambar 12. Hasil *Output Uji Residual* (Karyawan Kontrak)

Dari grafik di atas gambar 12, dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka *residual* pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal.

2) Uji Normalitas Metode Kolmogorof-Smirnov

Pada uji Kolmogorof-Smirnov dengan metode satu sampel, jika signifikansi lebih dari 0,05, maka *residual* terdistribusi secara normal.

a) Untuk Status Karyawan Tetap

Dari *output* di bawah pada tabel 12, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asym. Sig. 2-tailed) sebesar 0,987.

Tabel 12. Hasil Uji Normalitas Data Karyawan Tetap

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		41
Normal	Mean	,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1,73084093
Most Extreme	Absolute	,071
Differences	Positive	,071
	Negative	-,049
Kolmogorov-Smirnov Z		,452
Asymp. Sig. (2-tailed)		,987

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Diolah dengan PASWStatistics18

Berdasarkan pada hasil uji di atas maka *residual* terdistribusi dengan normal. Terbukti nilai signifikansi (Asym. Sig. 2-tailed) sebesar 0,987 lebih besar dari 0,05.

b) Untuk Status Karyawan Kontrak

Tabel 13. Hasil Uji Normalitas Data Karyawan Kontrak

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal	Mean	,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2,80337362
Most Extreme	Absolute	,118
Differences	Positive	,065
	Negative	-,118
Kolmogorov-Smirnov Z		,789
Asymp. Sig. (2-tailed)		,563

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Diolah dengan PASWStatistics18

Dari *output* di atas tabel 13, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asym. Sig. 2-tailed) sebesar 0,563. Oleh karena signifikansi lebih dari 0,05, maka residual terdistribusi dengan normal.

b. Uji Multikoleneartitas

Uji Multikoleneartitas ini terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam regresi. Uji untuk karyawan tetap dan karyawan kontrak dihitung terpisah untuk perbandingan.

1) Untuk Status Karyawan Tetap

Tabel 14. Hasil Uji Multikoleneartitas Karyawan Tetap

Coefficients ^a		
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Gaji/Upah (X1)	,735	1,360
Tunjangan (X2)	,735	1,360

Sumber : Data Diolah dengan PASWStatistics18

Dari *output* di atas dapat diketahui bahwa *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan nilai 1,360 kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* bernilai 0,735 lebih dari 0,1 untuk kedua variabel. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah Multikoleneartitas pada regresi bagi karyawan tetap.

2) Untuk Status Karyawan Kontrak

Tabel 15. Hasil Uji Multikoleneartas Karyawan Kontrak

	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Gaji/Upah (X1)	,614	1,629
Tunjangan (X2)	,614	1,629

Sumber : Data Diolah dengan PASWStatistics18

Dari *output* di atas dapat diketahui bahwa *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan nilai 1,629 kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* bernilai 0,614 lebih dari 0,1 untuk kedua variabel. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah Multikoleneartas pada perhitungan bagi karyawan kontrak.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dimana terjadi ketidaksamaan varian dari *residual* untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam Uji Heteroskedastisitas yang digunakan dalam penelitian adalah:

1) Uji Spearman's Rho

Uji Spearman's Rho ini untuk mendeteksi Heteroskedastisitas dengan melakukan analisis korelasi yang dilakukan dengan alat hitung PASWStatistics18. Jika nilai

signifikansi antara variabel independen dengan *residual* lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas.

Dari *output* di bawah dapat diketahui bahwa korelasi Gaji/Upah dengan *Unstandardized Residual* nilai signifikansi sebesar 0,952 dan variabel Tunjangan dengan *Unstandardized Residual* sebesar 0,637. Kedua nilai *Sig. 2-tailed* di atas menunjukkan signifikansi lebih dari 0,05. Maka dari hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas untuk hitungan pada regresi karyawan tetap.

a) Untuk Status Karyawan Tetap

Tabel 16. Hasil Uji Spearman's Rho Karyawan Tetap
Correlations

			Gaji/Upah (X1)	Tunjangan (X2)	Unstandar dized Residual
Spearman's rho	Gaji/Upah (X1)	Correlation Coefficient	1,000	,467**	,010
		Sig. (2-tailed)	.	,002	,952
		N	41	41	41
	Tunjangan (X2)	Correlation Coefficient	,467**	1,000	,076
		Sig. (2-tailed)	,002	.	,637
		N	41	41	41
	Unstandardi zed Residual	Correlation Coefficient	,010	,076	1,000
		Sig. (2-tailed)	,952	,637	.
		N	41	41	41

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

Sumber : Data Diolah dengan PASWStatistics18

b) Untuk Status Karyawan Kontrak

Tabel 17. Hasil Uji Spearman's Rho Karyawan Kontrak

Correlations			Gaji/Upah (X1)	Tunjangan (X2)	Unstandardiz ed Residual
Spearman's rho	Gaji/Upah (X1)	Correlation Coefficient	1,000	,562**	-,024
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,875
		N	45	45	45
	Tunjangan (X2)	Correlation Coefficient	,562**	1,000	-,038
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,802
		N	45	45	45
	Unstandardize d Residual	Correlation Coefficient	-,024	-,038	1,000
		Sig. (2-tailed)	,875	,802	.
		N	45	45	45

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

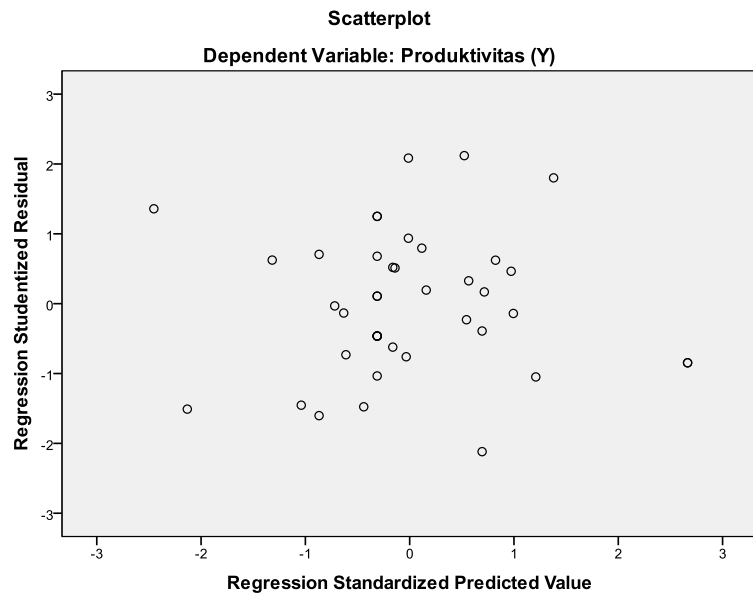
Sumber : Data Diolah dengan PASWStatistics18

Dari *output* di atas dapat diketahui bahwa korelasi Gaji/Upah dengan *Unstandardized Residual* nilai signifikansi sebesar 0,875 dan variabel Tunjangan dengan *Unstandardized Residual* sebesar 0,802. Kedua nilai *Sig. 2-tailed* di atas menunjukkan signifikansi lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas untuk perhitungan pada regresi karyawan kontrak.

2) Metode Grafik Scatterplot

Uji Heteroskedastisitas dengan metode grafik yaitu dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplot* regresi.

a) Untuk Status Karyawan Tetap

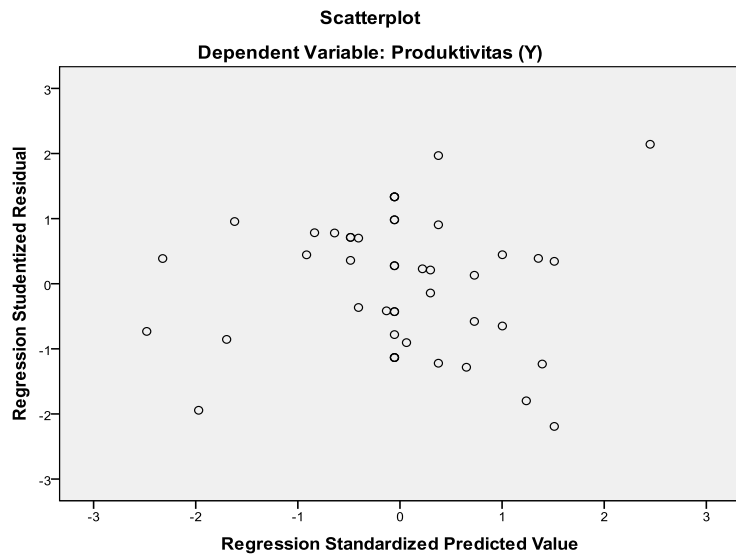


Gambar 13. Hasil *Output* Uji Heteroskedastisitas dengan Metode Grafik (Karyawan Tetap)

Dari gambar grafik di atas diolah dengan menggunakan program aplikasi PASWStatistics18 dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas dan tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas pada model regresi untuk hitungan regresi karyawan tetap.

b) Untuk Status Karyawan Kontrak

Tabel dibawah adalah grafik Scatterplot untuk mendeteksi adanya masalah Heteroskedastisitas untuk uji regresi karyawan kontrak.



Gambar 15. Hasil *Output* Uji Heteroskedastisitas dengan Metode Grafik (Karyawan Kontrak)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas dan tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas pada model regresi untuk hitungan regresi karyawan kontrak.

6. Analisis Regresi Sederhana

Hasil perhitungan analisis regresi sederhana dengan program aplikasi PASWStatistics18. Ringkasan tabel perhitungan regresi sederhana Gaji/Upah (X1) terhadap (Y) dan Tunjangan (X2) terhadap (Y) pada masing-masing status karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 18. Ringkasan Hasil Regresi Sederhana untuk Karyawan Tetap

Variabel Penelitian	Koefisien	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig
	Regresi			
(Constant)	15,552	6,043	1,685	0,000
Gaji/Upah	0,643			
(Constant)	22,162	4,139	1,685	0,000
Tunjangan	0,580			

Sumber : Data Diolah dengan PASWStatistics18

Tabel 19. Ringkasan Hasil Regresi Sederhana untuk Karyawan Kontrak

Variabel Penelitian	Koefisien	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig
	Regresi			
(Constant)	34,293	-0,220	1,681	0,827
Gaji/Upah	-0,043			
(Constant)	29,893	0,814	1,681	0,420
Tunjangan	0,219			

Sumber : Data Diolah dengan PASWStatistics18

a. Pengaruh Gaji/Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

PT. Dan Liris Indonesia

1) Regresi X1 Terhadap Y Karyawan Tetap

Dari tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi sederhana untuk karyawan tetap $Y = 15,552 + 0,643X_1$

$a = 15,552$; artinya apabila variabel Gaji/Upah (X_1) = 0, maka nilai dari variabel Produktivitas Kerja karyawan tetap (Y) = 15,552.

$b_1 = 0,643$; artinya apabila kenaikan variabel Gaji/Upah (X_1) sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan variabel Produktivitas Kerja karyawan tetap (Y) sebesar 0,517.

2) Regresi X_1 Terhadap Y Karyawan Kontrak

Dari tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi sederhana untuk karyawan kontrak $Y = 34,293 + (-0,043)X_1$

$a = 34,293$; artinya apabila variabel Gaji/Upah (X_1) = 0, maka nilai dari variabel Produktivitas Kerja karyawan kontrak (Y) = 34,293.

$b_1 = (-0,043)$; artinya apabila kenaikan variabel Gaji/Upah (X_1) sebesar 1 satuan akan menyebabkan penurunan variabel Produktivitas Kerja karyawan kontrak (Y) sebesar (-0,043).

b. Pengaruh Tunjangan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dan Liris Indonesia

1) Regresi X_2 Terhadap Y Karyawan Tetap

Dari tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi sederhana untuk karyawan tetap $Y = 22,162 + 0,580X_1$

$a = 22,162$; artinya apabila variabel Tunjangan (X_2) = 0, maka nilai dari variabel Produktivitas Kerja karyawan tetap (Y) = 22,162.

$b_1 = 0,580$; artinya apabila kenaikan variabel Tunjangan (X_2) sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan variabel Produktivitas Kerja karyawan tetap (Y) sebesar 0,580.

2) Regresi X_2 Terhadap Y Karyawan Kontrak

Dari tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi sederhana untuk karyawan kontrak $Y = 29,893 + 0,219X_1$

$a = 29,893$; artinya apabila variabel Tunjangan (X_2) = 0, maka nilai dari variabel Produktivitas Kerja karyawan kontrak (Y) = 29,893.

$b_1 = 0,219$; artinya apabila kenaikan variabel Tunjangan (X_2) sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan variabel Produktivitas Kerja karyawan kontrak (Y) sebesar 0,219.

c. Pengujian Hipotesis - Uji t (Parsial)

Pengujian ini untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara terpisah dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) berdasarkan hasil regresi yang ada pada tabel 8 dan 9, Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada tingkat kesalahan 5% yakni sebesar 1,685 dan 1,681. Apabila $t_{hitung} >$

t_{tabel} maka dapat disimpulkan variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan.

1) Uji T (Parsial) Karyawan Tetap

a) Variabel Gaji/Upah (X1)

Nilai t_{hitung} untuk variabel ini sebesar 6,043 dan nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 1,685, maka t_{hitung} (6,043) > t_{tabel} (1,685). Hal ini berarti variabel Gaji/Upah (X1) mempunyai pengaruh positif juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$ artinya variabel Gaji/Upah (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan tetap.

b) Variabel Tunjangan (X2)

Nilai t_{hitung} untuk variabel ini sebesar 4,139 dan nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 1,685, maka t_{hitung} (4,139) > t_{tabel} (1,685). Hal ini berarti variabel Tunjangan (X2) untuk perhitungan regresi karyawan tetap mempunyai pengaruh positif juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$ artinya variabel Tunjangan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan tetap.

2) Uji t (Parsial) Karyawan Kontrak

a) Variabel Gaji/Upah (X1)

Nilai t_{hitung} untuk variabel ini sebesar (-0,220) dan nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 1,681. Maka hasil olah

data $t_{hitung} (-0,220) < t_{tabel} (1,681)$. Hal ini berarti variabel Gaji/Upah (X1) untuk perhitungan regresi karyawan kontrak mempunyai pengaruh negatif juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,827 > 0,050$ artinya variabel Gaji/Upah (X1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan kontrak.

b) Variabel Tunjangan (X2)

Nilai t_{hitung} untuk variabel ini sebesar 0,814 dan nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 1,681, maka $t_{hitung} (0,814) < t_{tabel} (1,681)$. Hal ini berarti variabel Tunjangan (X2) untuk perhitungan regresi karyawan kontrak tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan kontrak juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,232 > 0,050$ artinya variabel Tunjangan (X2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan kontrak.

Berdasarkan hasil uji t di atas untuk tiap variabel pada karyawan tetap dan karyawan kontrak, dapat disimpulkan bahwa variabel Gaji/Upah (X1) dan Tunjangan (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan tetap. Namun variabel Gaji/Upah (X1) dan Tunjangan (X2) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan kontrak. Dengan demikian hipotesis pertama dan kedua **terbukti dan dapat diterima**, pada penelitian yang

menyatakan bahwa Gaji/Upah (X1) dan Tunjangan (X2) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan tetap. Hipotesis ketiga dan keempat **tidak terbukti dan tidak dapat diterima** sebab berdasarkan dari analisis ini Gaji/Upah (X1) dan Tunjangan (X2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan kontrak.

7. Analisis Regresi Ganda

a. Pengaruh Gaji/Upah dan Tunjangan terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Tetap PT. Dan Liris Indonesia

Berdasarkan perhitungan regresi linier menggunakan aplikasi PASWStatistics 18, dapat diketahui ringkasan hasil regresi ganda pada tabel.

Tabel 20. Ringkasan Hasil Perhitungan Regresi Ganda untuk Karyawan Tetap

Variabel	Koefisien	R	R ²	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig
Penelitian	Regresi					
(Constant)	14,232	0,732	0,535	21,868	3,245	0,000
Gaji/Upah	0,517					
Tunjangan	0,278					

Sumber : Data Diolah dengan PASWStatistics18

Dari tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Persamaan Regresi untuk Karyawan Tetap

$$Y = 14,232 + 0,517X_1 + 0,278X_2$$

$a = 14,232$; artinya apabila variabel Gaji/Upah (X_1) dan variabel Tunjangan (X_2) = 0, maka nilai dari variabel Produktivitas Kerja karyawan tetap (Y) = 14,232.

$b_1 = 0,517$; artinya apabila kenaikan variabel Tunjangan (X_2) konstan, maka kenaikan variabel Gaji/Upah (X_1) sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan variabel Produktivitas Kerja karyawan tetap (Y) sebesar 0,517.

$b_2 = 0,278$; artinya apabila kenaikan variabel Gaji/Upah (X_1) konstan, maka kenaikan variabel Tunjangan (X_2) sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan variabel Produktivitas Kerja karyawan tetap (Y) sebesar 0,278.

b. Pengaruh Gaji/Upah dan Tunjangan terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Kontrak PT. Dan Liris Indonesia

Tabel 21. Ringkasan Hasil Perhitungan Regresi Ganda untuk Karyawan Kontrak

Variabel Penelitian	Koefisien	R	R ²	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig
	Regresi					
(Constant)	32,463	0,187	0,035	0,760	3,220	0,474
Gaji/Upah	-0,230					
Tunjangan	0,417					

Sumber : Data Diolah dengan PASWStatistics18

Dari tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Persamaan Regresi untuk Karyawan Kontrak

$$Y = 32,463 + (-0,230)X_1 + 0,417X_2$$

$a = 32,463$; artinya apabila variabel Gaji/Upah (X_1) dan Tunjangan (X_2) = 0, maka nilai dari variabel Produktivitas Kerja karyawan kontrak (Y) = 32,463.

$b_1 = (-0,230)$; artinya apabila kenaikan variabel Tunjangan (X_2) konstan, maka kenaikan variabel Gaji/Upah (X_1) sebesar 1 satuan akan menyebabkan penurunan variabel Produktivitas Kerja karyawan kontrak (Y) sebesar $(-0,230)$.

$b_2 = 0,417$; artinya apabila kenaikan variabel Gaji/Upah (X_1) konstan, maka kenaikan variabel Tunjangan (X_2) sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan variabel Produktivitas Kerja karyawan (Y) sebesar 0,417.

c. Pengujian Hipotesis - Uji F (Serempak)

Uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji signifikansi pengaruh variabel Gaji/Upah (X_1) dan Tunjangan (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) karyawan tetap dan karyawan kontrak. Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} .

1) Uji F (Serempak) Karyawan Tetap

Berdasarkan ringkasan hasil regresi ganda dari tabel 10, ditunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 21,868. Sedangkan hasil F_{tabel} pada tabel distribusi dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 3,245. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $21,868 > 3,245$. Untuk tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa variabel Gaji/Upah (X1) dan Tunjangan (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) karyawan tetap. Pada penelitian ini bahwa variabel independen yang terdiri dari Gaji/Upah (X1) dan Tunjangan (X2) secara bersama-sama dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan tetap, hipotesis kelima pada penelitian ini **terbukti dan dapat diterima**.

2) Uji F (Serempak) Karyawan Kontrak

Berdasarkan ringkasan hasil regresi ganda dari tabel 11, ditunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 0,760. Sedangkan hasil F_{tabel} pada tabel distribusi dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 3,220. Hal ini berarti $F_{hitung} < F_{tabel}$ yaitu $0,760 < 3,220$. Untuk tingkat signifikansi $0,474 > 0,05$.

Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa variabel Gaji/Upah (X1) dan Tunjangan (X2) secara bersama-sama tidak

berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) karyawan kontrak. Pada penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel independen yang terdiri dari Gaji/Upah (X1) dan Tunjangan (X2) secara bersama-sama tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan kontrak, pada hipotesis keenam penelitian ini **tidak terbukti dan tidak dapat diterima**.

8. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

a. Koefisien Determinasi (R^2) Karyawan Tetap

Dalam ringkasan hasil regresi pada tabel 10 di atas, nilai R untuk karyawan tetap = 0,732 artinya terdapat pengaruh positif dan kuat antara Gaji/Upah dan Tunjangan terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap dan mempunyai korelasi sebesar 73,2%, sisanya sebesar 26,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar yang diteliti. Dari hasil tersebut nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,535. Hal ini berarti seluruh variabel bebas adalah Gaji/Upah (X1) dan Tunjangan (X2) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 53,5% terhadap variabel terikat (Y) adalah Produktivitas Kerja karyawan tetap. Sisanya sebesar 46,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Koefisien Determinasi (R^2) Perhitungan Karyawan Kontrak

Dalam ringkasan hasil regresi pada tabel 11 di atas, nilai R untuk karyawan kontrak = 0,187 artinya terdapat pengaruh positif dan kuat antara Gaji/Upah dan Tunjangan terhadap Produktivitas Kerja karyawan kontrak dan mempunyai korelasi sebesar 18,7%, sisanya sebesar 81,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Dari hasil tersebut nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,035. Hal ini berarti seluruh variabel bebas adalah Gaji/Upah (X_1) dan Tunjangan (X_2) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 3,5% terhadap variabel terikat (Y) adalah Produktivitas Kerja karyawan kontrak. Sisanya sebesar 96,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

Dari hasil perhitungan regresi untuk karyawan tetap dan karyawan kontrak di atas, dapat dilihat beberapa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen:

1. Pengaruh Variabel Gaji/Upah (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil perhitungan regresi sederhana untuk karyawan tetap dan uji T parsial, variabel Gaji/Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap. Dan tingkat signifikansi yang tertinggi. Variabel Gaji/Upah ini merupakan kompensasi dalam bentuk finansial yang merupakan variabel pendukung dalam meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan tetap pada PT. Dan Liris Indonesia. Sebab,

pemberian kompensasi yang dirasakan oleh para responden atau karyawan tetap lebih mewakili terjadinya peningkatan Produktivitas. Kompensasi yang diberikan perusahaan dilakukan dengan baik dan benar, sehingga akan mampu meningkatkan Produktivitas para karyawan tetap.

Hasil perhitungan untuk karyawan kontrak, variabel Gaji/Upah tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan kontrak. Hal ini terjadi karena para karyawan kontrak kemungkinan merasa kompensasi dalam bentuk finansial yang mereka terima belum sesuai dengan harapan dan keinginannya. Selain itu, para karyawan kontrak dalam menerima imbalan atau balas jasa dalam bentuk Gaji/Upah ini belum memberikan kepuasan atas kinerja yang mereka berikan untuk perusahaan. Dapat juga berasumsi karyawan kontrak merasa belum sepadan pemberian Gaji/Upah yang diberikan perusahaan sehingga tidak berpengaruh bagi karyawan kontrak untuk meningkatkan Produktivitas Kerja.

2. Pengaruh Variabel Tunjangan (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil perhitungan regresi sederhana dan uji t parsial untuk karyawan tetap, variabel Tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap. Sedangkan perhitungan regresi sederhana untuk karyawan kontrak, variabel Tunjangan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan kontrak. Berdasarkan wawancara di lapangan peneliti berasumsi awal

bahwa Tunjangan yang diberikan perusahaan untuk karyawan tetap dan karyawan kontrak itu berbeda untuk kebijakannya. Pada kenyataannya benar, tunjangan yang diterima antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak memang berbeda. Hasil wawancara dengan karyawan kontrak PT. Dan Liris Indonesia memperoleh hasil temuan berupa tanggapan yang diberikan karyawan kontrak dalam menerima kompensasi berupa non finansial ini. Kompensasi berupa Tunjangan ini dianggap sebagai pelengkap dalam proses pemberian balas jasa, dan Tunjangan yang diterima berbeda dengan yang diterima karyawan tetap. Hal ini semakin terlihat dan terbukti sebab-sebab variabel Tunjangan berpengaruh negatif dan tidak signifikan untuk karyawan kontrak.

Kompensasi yang berbentuk finansial dan non-finansial ini sebaiknya lebih diperhatikan perusahaan sebagai satu kesatuan dan hal yang wajib diberikan kepada para karyawan kontrak maupun tetap. Karyawan yang bekerja dengan kemampuannya secara maksimal dan telah membantu perusahaan untuk mencapai tujuan, perusahaan penting untuk memperhatikan kompensasi bagi karyawannya agar Produktivitas Kerja karyawan senantiasa stabil, dan proses balas jasa yang diberikan mampu memberikan semangat untuk terus giat bekerja.

3. Pengaruh Variabel Gaji/Upah (X1) dan Tunjangan (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi ganda dengan uji F serempak, dapat diketahui hasil penelitian bahwa variabel Gaji/Upah dan Tunjangan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja karyawan tetap. Pada perhitungan analisis koefisien determinasi telah terbukti secara bersama-sama kontribusi variabel Gaji/Upah dan Tunjangan berpengaruh sebesar 53,5%. Persentase sebesar 46,5% dipengaruhi oleh faktor lain selain yang diteliti dalam penelitian ini. Asumsi dalam pembahasan diawal untuk hipotesis kelima telah terbukti. Karyawan tetap PT. Dan Liris Indonesia akan meningkatkan Produktivitas Kerja seiring dengan pemberian Gaji/Upah dan Tunjangan yang tinggi.

Untuk karyawan kontrak, hasil perhitungan regresi ganda dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel Gaji/Upah dan Tunjangan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan kontrak PT. Dan Liris Indonesia. Dalam hal ini telah didasari pada analisis koefisien determinasi dengan hasil yang menyatakan bahwa variabel Gaji/Upah dan Tunjangan secara bersama-sama hanya berpengaruh sebesar 3,5% terhadap Produktivitas Kerja. Persentase sebesar 96,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Telah terbukti bahwa persentase pengaruh Gaji/Upah dan Tunjangan terhadap Produktivitas Kerja karyawan kontrak memang sangat rendah. Hasil perhitungan pada koefisien regresi ganda untuk Gaji/Upah

berpengaruh negatif, sehingga Gaji/Upah yang diterima karyawan kontrak mengalami penurunan maka Produktivitas Kerja karyawan kontrak akan naik. Secara logisnya suatu perusahaan dalam memberikan kompensasi salah satu faktor yang mendasari pemberian kompensasi adalah pemberian berdasarkan kinerjanya. Apabila perusahaan memberikan Gaji/Upah yang rendah kepada karyawan kontrak maka karyawan kontrak akan menaikkan Produktivitas Kerjanya secara otomatis menandakan bahwa kinerjanya tidak bagus atau buruk, maka perusahaan membayar kompensasi rendah. Berbeda dengan karyawan tetap, apabila perusahaan menaikkan Gaji/Upah maka karyawan tetap akan meningkatkan Produktivitas Kerjanya, dan sebaliknya. Karyawan tetap pada dasarnya sudah menjadi karyawan pada perusahaan dengan status tetap. Maka tidak akan khawatir lagi akan diberhentikan dari bekerja karena masa waktu kerja yang telah habis seperti halnya karyawan kontrak. Hal ini menandakan bahwa ada kaitanya dengan psikologis untuk karyawan tetap maupun karyawan kontrak. Apabila Gaji/Upah dan Tunjangan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan kontrak, kemungkinan hal yang dapat menjadikan karyawan kontrak lebih meningkatkan Produktivitas Kerjanya adalah rasa aman dan ketenangan yang diberikan perusahaan. Perusahaan dapat memberikan suatu apresiasi dan penghargaan berupa pengangkatan kepegawaian kontrak menjadi pegawai tetap. Dengan demikian karyawan kontrak tidak merasa cemas dan was-was karena akan diberhentikan dari pekerjaannya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Gaji/Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap. Dapat dibuktikan dengan hasil uji t pada pada regresi sederhana dengan persamaan $Y = 15,552 + 0,643X_1$ adalah $t_{hitung} (6,043) > t_{tabel} (1,685)$ dengan hasil signifikan $0,000 < 0,05$. Hipotesis pertama telah terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaji/Upah terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap.
2. Variabel Tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap. Dapat dibuktikan dengan hasil uji t pada pada regresi sederhana dengan persamaan $Y = 22,162 + 0,580X_1$ adalah $t_{hitung} (4,139) > t_{tabel} (1,685)$ dengan hasil signifikan $0,000 < 0,05$. Hipotesis kedua telah terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Tunjangan terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap.
3. Variabel Gaji/Upah tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan kontrak. Dapat dibuktikan dengan hasil uji t pada pada regresi sederhana dengan persamaan $Y = 34,293 + (-0,043)X_1$ adalah $t_{hitung} (-0,220) < t_{tabel} (1,681)$ dengan hasil signifikan $0,827 > 0,050$. Hipotesis ketiga tidak terbukti.

4. Variabel Tunjangan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan kontrak. Dapat dibuktikan dengan hasil uji T pada pada regresi sederhana dengan persamaan $Y = 29,893 + 0,219X_1$ adalah $t_{hitung} (0,814) < t_{tabel} (1,681)$ dengan hasil signifikan $0,232 < 0,05$. Hipotesis keempat tidak terbukti.
5. Variabel Gaji/Upah dan Tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap. Dapat dibuktikan dengan hasil uji F pada pada regresi ganda dengan persamaan $Y = 14,232 + 0,517X_1 + 0,278X_2$ adalah $F_{hitung} (21,868) > F_{tabel} (3,245)$ dengan hasil signifikan $0,000 < 0,05$. Hipotesis kelima telah terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaji/Upah dan Tunjangan terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap.
6. Variabel Gaji/Upah dan Tunjangan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan kontrak. Dapat dibuktikan dengan hasil uji F pada pada regresi ganda dengan persamaan $Y = 32,463 + (-0,230)X_1 + 0,417X_2$ adalah $F_{hitung} (0,760) < F_{tabel} (3,220)$ dengan hasil signifikan $0,474 < 0,05$. Hipotesis keenam tidak terbukti.

7. Saran

1. Untuk kompensasi Tunjangan yang dalam penelitian ini X_2 perlu adanya keseimbangan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak, sehingga tidak ada kesenjangan sosial yang berdampak pada Produktivitas Kerja karyawan. Perlu adanya tinjauan lebih lanjut agar dapat memaksimalkan

pemberian kompensasi ini kepada semua karyawan walaupun kepada semua karyawan yang masih dalam status kontrak.

2. Variabel Gaji/Upah X1 harus diberikan kepada karyawannya sesuai dengan kinerja yang mereka miliki, hal ini sangat berpengaruh besar terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Dan Liris Indonesia. Sedangkan Tunjangan yang diberikan lebih dipertahankan dan dikembangkan lagi.
3. Perlu adanya penilaian tindak lanjut atas kinerja dan prestasi karyawan oleh perusahaan, sebagai tolok ukur untuk memberikan penghargaan dan pemberian balas jasa yang tepat dan sepadan atas kerja bagi mereka.
4. Perlu bagi perusahaan untuk mengkaji secara internal dilakukan penelitian-penelitian dalam hal peninjauan atau studi kasus akan peningkatan ataupun menjaga tingkat Produktivitas Kerja karyawan. Dengan harapan masalah-masalah dalam perusahaan dapat terselesaikan dengan adanya kajian penelitian-penelitian, untuk mendukung perusahaan mencapai tujuan dan dapat digunakan sebagai perbaikan manajemen PT. Dan Liris Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Erna Kusumadyaningrum.(2008). Hubungan Upah Tenaga Kerja Dengan Produktivitas Kerja di PT. Madu Baru Yogyakarta. Yogyakarta: Tugas Akhir FIS Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hani Handoko, T.(2000).*Manajemen Produksi dan Operasi*. Yogyakarta: BPFE.
- _____.(2011).*Manajemen*, Edisi 2. Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta.
- Kasmir dan Jakfar.(2012). *Studi Kelayakan Bisnis*, Edisi Revisi.Jakarta: Kencana.
- Mulyadi.(2007). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*, Edisi 3. Jakarta: Salemba Empat.
- Priyatno Duwi.(2013). *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Render dan Heizer.(2001). *Prinsip- Prinsip Manajemen Operasi*.Jakarta:Salemba Empat.
- Ruky Achmad, S.(2001).*Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Siagian, P. Sondang.(2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stoner, Freeman, dan Gilbert.(1996). *Manajemen*. Jilid II.Jakarta:PT Prenhallindo.
- Sugiono.(2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Susilo Martoyo.(2000).*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 4. Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta.
- Sutrisno Edy.(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fajar Interpretama Offset.

LAMPIRAN

LAMPIRAN



PT. DAN LIRIS

Head Office : Kelurahan Banaran, Kecamatan Grogol
Sukoharjo - Indonesia
PO BOX 166 Solo 57100
Telp. (62 271) 740888, 714400 (Hunting)
Fax. (62 271) 735222, 740777
Website : www.danliris.com



SURAT - KETERANGAN

Nomor : 34 /DL-UM-SKR/III/2014

Yang bertanda tangan dibawah ini, menerangkan bahwa :

- Nama : DWI ARIYANI MUSLIMAH
- NIM : 11409134059
- Program Studi : Diploma III Akuntansi
- Fakultas : Ekonomi
- Institusi : Universitas Negeri Yogyakarta

Benar-benar telah mengadakan penelitian di PT. DAN LIRIS -- Sukoharjo pada bulan Maret 2014, sebagai persyaratan dalam penulisan skripsi dengan judul sebagai berikut :

"PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN KONTRAK PT. DAN LIRIS SURAKARTA"

Demikian Surat Keterangan ini dikeluarkan untuk bisa dipergunakan sebagaimana mestinya.

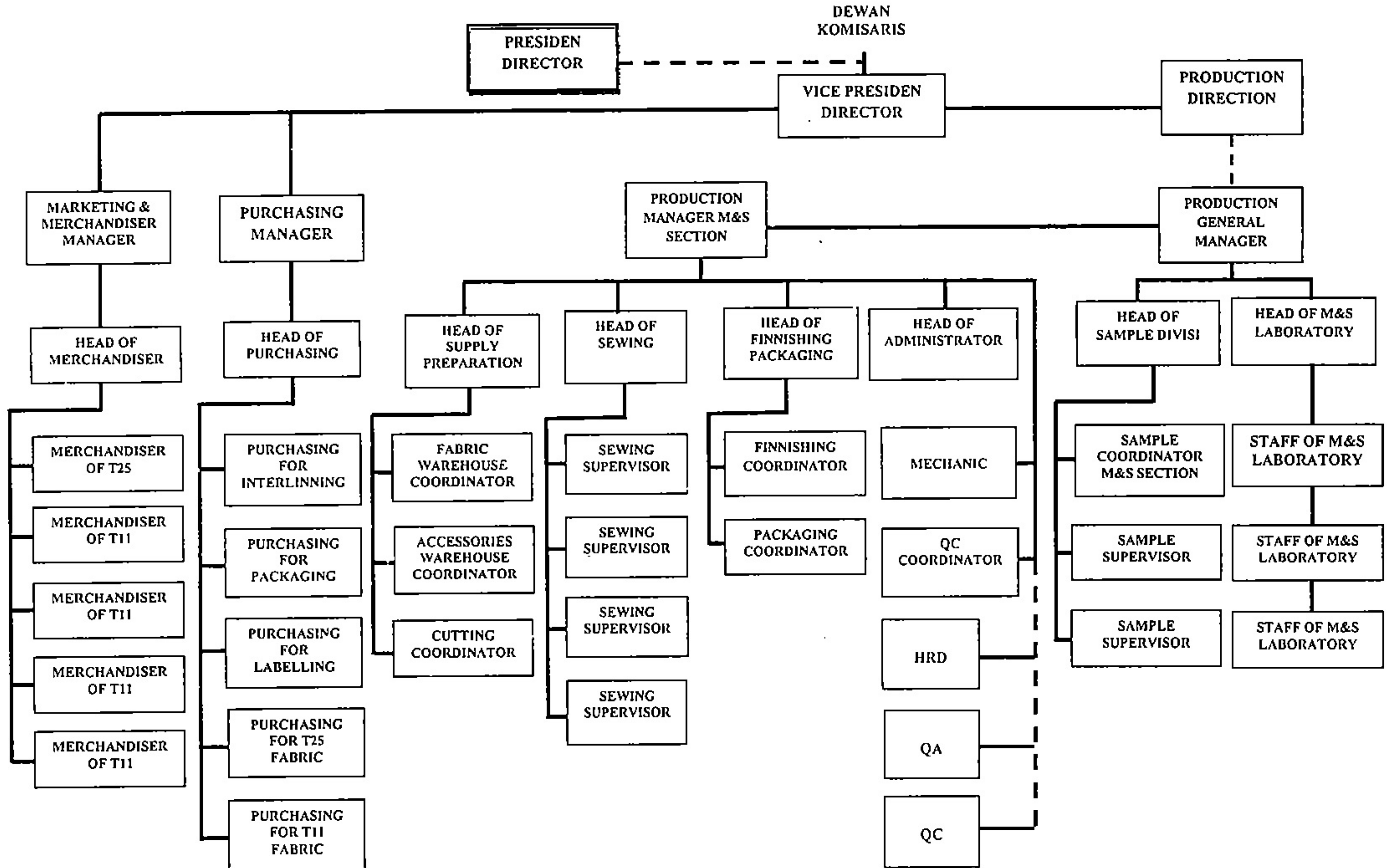
Dikeluarkan di : Sukoharjo
Pada tanggal : Maret 2014

PT. DAN LIRIS – SUKOHARJO



DIAN KOERNIA R.
Sekretariat & Humas

ORGANIZATION CHART OF PT. DAN LIRIS INDONESIA



KUESIONER PENELITIAN

“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN KONTRAK PT. DAN LIRIS INDONESIA”

Yang saya hormati Responden di tempat,

Dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir untuk menyelesaikan studi, saya mahasiswi Jurusan Akuntansi Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta akan melakukan penelitian dalam bentuk kuesioner. Hal ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi dan gambaran tentang Tugas Akhir yang berjudul di atas.

Untuk itu, besar harapan saya memohon kepada Responden mengisi daftar pertanyaan berdasarkan pengalaman dalam menerima kompensasi. Jawaban yang diberikan tidak memuat hasil benar atau salah, akan tetapi jawaban yang Responden berikan akan sangat bermanfaat dalam penelitian ini. Sesuai dengan etika dan profesionalitas, peneliti akan menyembunyikan identitas responden dan peneliti pastikan bahwa dijamin kerahasiaannya.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i selaku Responden dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Sukoharjo , Maret 2014

DWI ARIYANI MUSLIMAH
NIM. 11409134059

Keterangan Responden:

Nama :(Boleh Tidak Diisi)

Umur : Tahun.

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan (Beri tanda checklist ☒ pada pilihan)

Pendidikan Terakhir : ☐ SLTP ☐ SLTA ☐ D3 ☐ S1 ☐ S2
(Beri tanda checklist ☒ pada pilihan)

Bagian/ Divisi :

Berapa Lama Bekerja:Tahun,Bulan.

Kriteria Karyawan : ☐ Karyawan Tetap
☐ Karyawan Kontrak (Beri tanda checklist ☒ pada pilihan)

Petunjuk Pengisian:

1. Kuisioner/daftar pertanyaan ini hanya sebagai media penelitian dalam rangka menyelesaikan studi.
2. Jawablah daftar pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i.
3. Berilah tanda *checklist* (☒) untuk pendapat paling sesuai yang dikehendaki Bapak/Ibu/Saudara/i.
4. Jawaban untuk setiap item instrumen (Pilih salah satu):

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Daftar Pertanyaan:

No.	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
Gaji/ Upah					
1.	Gaji/upah yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan jabatan dan strata saya.				
2.	Gaji/upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan pengorbanan dan kemampuan saya dalam bekerja.				
3.	Gaji/upah yang diberikan perusahaan memberikan kepuasan saya dalam menyelesaikan pekerjaan.				
4.	Gaji/upah yang diterima sudah diberikan tepat waktu.				
5.	Gaji/upah yang diterima menjadikan semangat untuk bekerja dengan baik sesuai target.				
6.	Gaji/upah yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan jam kerja karyawan.				
7.	Gaji/upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan jam lembur saya.				
8.	Gaji/upah mendorong saya untuk menyelesaikan tugas pekerjaan tepat waktu.				

No.	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
Tunjangan					
9.	Menjadikan lebih percaya diri karena tunjangan perusahaan diberikan dengan baik dan pantas.				
10.	Tunjangan yang diberikan meningkatkan kinerja saya.				
11.	Tunjangan berupa kesehatan, keselamatan, dan THR sudah sesuai harapan.				
12.	Tunjangan menjadikan dorongan saya untuk berpotensi dalam menyelesaikan tugas.				
13.	Tunjangan dari perusahaan memberikan rasa aman bagi saya.				

No.	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
Produktivitas					
14.	Saya akan memberikan seluruh kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan agar hasilnya maksimal.				
15.	Saya selalu mengerjakan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu.				
16.	Saya akan selalu memperbaiki setiap kesalahan yang saya perbuat atas pekerjaan saya.				
17.	Saya akan berusaha memperdalam pengetahuan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya.				
18.	Saya akan meningkatkan kreativitas untuk setiap pekerjaan yang saya kerjakan.				
19.	Saya berusaha memanfaatkan waktu seefisien mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan.				
20.	Saya rela untuk lembur menyelesaikan target pekerjaan yang saya kerjakan.				
21.	Saya akan selalu giat dan rajin masuk kerja setiap harinya untuk menyelesaikan pekerjaan saya.				
22.	Saya selalu berusaha datang tepat waktu untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan lebih awal.				
23.	Saya meninggalkan pekerjaan keluar kantor jika benar-benar dalam keadaan mendesak.				

DATA RESPONDEN KARYAWAN TETAP PT. DAN LIRIS

No.	Nama	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan	Bagian	Lama Bekerja
1	T.N.	34 th	L	S1	Personalia	7 th 3 bln
2	Iswahyudi	30 th	L	D3	Personalia	1 th 10 bln
3	Titik Indaryati	53 th	P	SMA	Personalia	32 th 2 bln
4	T.N.	41 th	L	SMA	Personalia	14 th 4 bln
5	T.N.	35 th	P	SMA	Spinning	14 th 8 bln
6	Dwiyanti	37 th	P	SMA	Spinning	14 th
7	K. Wiwik Hartanti	45 th	P	SMA	Spinning	25 th 8 bln
8	Mulyani	43 th	P	SMP	Spinning	27 th
9	Maryanto	40 th	L	SMP	Spinning	32 th
10	Sulomo	47 th	L	SMA	Spinning	27 th
11	Dodi Eko Veryanto	34 th	L	SMA	Spinning	14 th 5 bln
12	Listiani	30 th	P	SMA	Spinning	7 th 10 bln
13	Suyanto	34 th	L	SMP	Spinning	15 th
14	T.N.	48 th	L	SMA	Spinning	23 th 10 bln
15	Eni Rahayu	35 th	P	SMA	Spinning	13 th 10 bln
16	T.N.	35 th	L	SMA	Spinning	13 th
17	Eddy Sulistyono	38 th	L	SMA	Spinning	10 th
18	A. Ardhian	29 th	L	SMA	Spinning	3 th 9 bln
19	T.N.	21 th	L	SMA	Spinning	8 th
20	T.N.	32 th	P	SMA	Spinning	12 th
21	T.N.	23 th	L	SMA	Spinning	4 th 10 bln
22	T.N.	36 th	L	SMA	Spinning	15 th 2 bln
23	T.N.	49 th	P	SMA	Spinning	27 th 10 bln
24	Oki	31 th	L	SMA	Spinning	12 th
25	T.N.	29 th	P	SMA	Spinning	9 th 9 bln
26	T.N.	49 th	L	D3	Spinning	23 th 6 bln
27	T.N.	34 th	L	SMA	Spinning	12 th
28	T.N.	40 th	P	SMA	Spinning	20 th
29	Kisyadi	33 th	L	SMA	Spinning	16 th 7 bln
30	Sri Mulyanti	43 th	P	SMA	Weaving	21 th 10 bln
31	Sri Muninggar	41 th	P	SMP	Weaving	25 th
32	T.N.	23 th	L	SMA	Weaving	4 th 5 bln
33	Lilik Dwi Haryanto	33 th	L	SMA	Weaving	14 th 9 bln
34	Fitri G.	30 th	P	SMP	Weaving	9 th 6 bln
35	Sarmi	38 th	P	SMP	Weaving	16 th 4 bln
36	Sutrimah	45 th	P	SMA	Weaving	24 th 7 bln
37	Rus	35 th	L	SMP	Weaving	17 th 3 bln
38	Ariyanto	48 th	L	SMA	Weaving	23 th 5 bln
39	Budi	34 th	L	SMA	Weaving	14 th 9 bln
40	Radi	40 th	L	SMA	Weaving	20 th 6 bln
41	Pujiono	40 th	L	SMA	Utility	26 th 8 bln

TABULASI SKOR ITEM VARIABEL GAJI/UPAH (X1) KARYAWAN TETAP

Responden	GAJI/UPAH								Skor Total	Rata-rata X1
	1	2	3	4	5	6	7	8		
1	3	2	3	4	3	3	3	3	24	3,0
2	3	3	3	4	4	4	4	4	29	3,6
3	2	3	3	3	3	3	3	4	24	3,0
4	3	3	2	3	3	3	4	3	24	3,0
5	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
6	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
7	3	3	4	3	4	3	3	4	27	3,4
8	3	3	3	4	4	3	3	3	26	3,3
9	3	2	3	4	4	3	3	3	25	3,1
10	3	2	3	4	3	4	3	4	26	3,3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
12	4	3	3	4	3	2	2	3	24	3,0
13	4	4	3	4	4	4	3	4	30	3,8
14	2	2	3	4	3	4	2	3	23	2,9
15	3	3	3	4	3	4	4	3	27	3,4
16	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3,1
17	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3,1
18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
19	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
20	2	2	2	3	3	3	3	4	22	2,8
21	3	3	4	4	3	3	3	3	26	3,3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
23	2	2	2	3	2	3	2	2	18	2,3
24	3	3	2	3	2	3	3	3	22	2,8
25	3	3	3	4	4	3	3	3	26	3,3
26	3	2	3	3	3	3	3	3	23	2,9
27	2	2	2	3	2	2	3	3	19	2,4
28	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,0
30	3	3	4	3	3	4	4	3	27	3,4
31	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
32	3	3	2	4	2	3	3	2	22	2,8
33	3	3	3	3	3	3	3	2	23	2,9
34	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
35	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
36	2	3	3	3	3	3	3	3	23	2,9
37	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
38	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,0
39	3	2	3	3	2	3	3	3	22	2,8
40	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3,1
41	3	3	3	3	3	3	3	4	25	3,1
Jumlah	121	117	122	140	126	129	126	129	1010	126,25
Rata-rata	2,951	2,854	2,976	3,415	3,073	3,146	3,073	3,146	24,63	3,08

TABULASI SKOR ITEM VARIABEL TUNJANGAN (X2) KARYAWAN TETAP

Responden	TUNJANGAN					Skor Total	Rata-rata X1
	9	10	11	12	13		
1	3	3	3	3	3	15	3,0
2	4	3	4	3	3	17	3,4
3	4	3	3	4	3	17	3,4
4	2	2	3	3	3	13	2,6
5	3	3	3	3	3	15	3,0
6	3	3	3	3	3	15	3,0
7	3	3	3	3	3	15	3,0
8	3	3	4	4	4	18	3,6
9	4	4	4	4	4	20	4,0
10	4	4	4	4	4	20	4,0
11	3	3	3	3	3	15	3,0
12	4	3	4	3	3	17	3,4
13	3	2	3	3	3	14	2,8
14	3	3	4	4	4	18	3,6
15	3	4	4	3	4	18	3,6
16	3	3	3	3	3	15	3,0
17	4	3	4	4	4	19	3,8
18	3	3	3	3	3	15	3,0
19	3	3	3	3	3	15	3,0
20	3	3	3	3	3	15	3,0
21	3	3	3	4	4	17	3,4
22	3	3	3	3	4	16	3,2
23	2	3	3	3	3	14	2,8
24	3	3	3	3	3	15	3,0
25	4	4	4	3	3	18	3,6
26	4	4	4	4	4	20	4,0
27	2	2	2	2	2	10	2,0
28	3	3	3	3	3	15	3,0
29	4	4	4	4	4	20	4,0
30	3	3	4	3	4	17	3,4
31	3	3	3	3	3	15	3,0
32	2	2	3	2	3	12	2,4
33	2	2	3	2	3	12	2,4
34	3	3	4	3	3	16	3,2
35	3	3	3	3	3	15	3,0
36	3	3	3	3	4	16	3,2
37	3	3	3	3	3	15	3,0
38	4	4	4	4	4	20	4,0
39	3	3	4	3	3	16	3,2
40	3	3	4	3	3	16	3,2
41	4	4	1	1	1	11	2,2
Jumlah	129	126	136	128	133	652	130,40
Rata-rata	3,146	3,073	3,317	3,122	3,244	15,90	3,18

TABULASI SKOR ITEM VARIABEL PRODUKTIVITAS (Y) KARYAWAN TETAP

Responden	PRODUKTIVITAS										Skor Total	Rata-rata Y
	14	15	17	17	18	19	20	21	22	23		
1	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	33	3,3
2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	37	3,7
3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	35	3,5
4	2	4	4	3	3	2	4	2	3	2	29	2,9
5	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	32	3,2
6	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	2,9
7	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	36	3,6
8	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	29	2,9
9	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	33	3,3
10	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	33	3,3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3,0
12	3	3	4	4	3	4	2	4	3	3	33	3,3
13	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	32	3,2
14	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	32	3,2
15	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	34	3,4
16	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	30	3,0
17	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	33	3,3
18	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	33	3,3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3,0
20	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	31	3,1
21	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	32	3,2
22	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	30	3,0
23	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	25	2,5
24	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	27	2,7
25	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	32	3,2
26	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	32	3,2
27	2	2	3	3	4	3	3	4	3	2	29	2,9
28	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31	3,1
29	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	35	3,5
30	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	34	3,4
31	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31	3,1
32	3	3	3	4	2	3	4	2	3	3	30	3,0
33	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	27	2,7
34	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	32	3,2
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3,0
36	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	28	2,8
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3,0
38	4	4	3	4	2	4	4	3	3	4	35	3,5
39	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	30	3,0
40	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	33	3,3
41	3	4	1	3	3	3	3	4	4	2	30	3,0
Jumlah	123	130	131	131	124	133	129	128	131	127	1287	128,7
Rata-rata	3	3,17	3,2	3,2	3,02	3,24	3,15	3,12	3,195	3,1	31,39	3,14

DATA RESPONDEN KARYAWAN KONTRAK PT. DAN LIRIS

No.	Nama	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan	Bagian	Lama Bekerja
1	Tri Yanto	23 th	L	S1	Personalia	5 bln
2	T.N.	32 th	L	S1	Personalia	6 bln
3	Andreas Eko A.	28 th	L	S1	Personalia	4 bln
4	Eko Susanto	18 th	L	SMA	Spinning	1 bln
5	Muhammad Salman	18 th	L	SMA	Spinning	1 bln
6	Aris Widiyanto	19 th	L	SMA	Spinning	2 bln
7	Eka	28 th	L	SMA	Spinning	4 th 2 bln
8	Nurul Fatimah	23 th	P	SMA	Spinning	3 th
9	Sugeng Rahayu	32 th	L	SMA	Spinning	9 th
10	Sigit Yulianto	25 th	L	SMA	Spinning	3 bln
11	Gunawan	25 th	L	SMA	Spinning	2 bln
12	Umi Sarah	22 th	P	SMA	Spinning	1 th 2 bln
13	Muhammad Anwar	27 th	L	SMA	Spinning	5 th
14	Andika Putra	27 th	L	SMA	Spinning	5 bln
15	Rahadian Dias P.	21 th	L	SMA	Spinning	4 bln
16	Masda Rahmanto	18 th	L	SMA	Spinning	7 bln
17	Bayu Adhi Darma	19 th	L	SMA	Spinning	8 bln
18	T.N.	28 th	L	SMA	Spinning	6 bln
19	T.N.	25 th	P	SMA	Spinning	6 bln
20	T.N.	25 th	P	SMA	Spinning	2 th
21	T.N.	29 th	P	SMA	Spinning	3 th
22	Margiyanti Puji R.	22 th	P	SMA	Spinning	1 th 6 bln
23	Herly Susilo	27 th	L	SMA	Spinning	8 th 1 bln
24	Rani Isnawati	18 th	P	SMA	Spinning	9 bln
25	Ana Wulandari	21 th	P	SMA	Spinning	6 th 9 bln
26	Dwi Sunaryo	21 th	L	SMA	Spinning	4 th 7 bln
27	Suryanto	22 th	L	SMA	Spinning	1 bln
28	Nova Pujiyanto	23 th	L	SMA	Spinning	1 bln
29	Yusuf Andi N.	22 th	L	SMA	Spinning	4 bln
30	Ridwan	20 th	L	SMA	Spinning	4 bln
31	Garet Bale	20 th	L	SMA	Spinning	6 bln
32	T.N.	24 th	P	SMA	Spinning	1 th 2 bln
33	T.N.	23 th	P	SMA	Spinning	3 th 11 bln
34	T.N.	20 th	P	SMA	Spinning	4 bln
35	T.N.	22 th	P	SMA	Spinning	3 th 5 bln
36	T.N.	23 th	P	SMP	Spinning	1 th 7 bln
37	Nia	20 th	P	SMA	Weaving	1 th 2 bln
38	Ayu	19 th	P	SMA	Weaving	1 th 7 bln
39	T.N.	26 th	P	SMA	Weaving	3 th 1 bln
40	T.N.	20 th	L	SMA	Utility	1 th 6 bln
41	Arif Setiawan	20 th	L	SMA	Utility	1 th 1 bln
42	T.N.	25 th	L	SMA	Utility	5 th
43	T.N.	24 th	L	SMA	Utility	4 th 3 bln
44	Eko Aryo Nugroho	20 th	L	SMA	Utility	2 th 3 bln
45	T.N.	20 th	L	SMA	Utility	8 bln

TABULASI SKOR ITEM VARIABEL GAJI/UPAH (X1) KARYAWAN KONTRAK

Responden	GAJI/UPAH								Skor Total	Rata-rata X1
	1	2	3	4	5	6	7	8		
1	3	3	2	3	3	3	3	3	23	2,9
2	2	2	2	2	2	2	3	2	17	2,1
3	3	3	3	3	3	2	3	3	23	2,9
4	3	2	2	3	2	3	3	3	21	2,6
5	4	3	2	4	3	3	1	3	23	2,9
6	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
7	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
8	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
9	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
10	4	3	3	3	4	3	4	3	27	3,4
11	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3,1
12	3	4	3	4	4	4	4	3	29	3,6
13	3	4	3	4	3	4	4	3	28	3,5
14	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3,1
15	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
16	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
17	3	3	3	3	4	3	3	3	25	3,1
18	3	3	3	4	3	3	2	3	24	3,0
19	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
20	3	3	3	4	4	3	3	4	27	3,4
21	4	3	3	3	3	3	3	3	25	3,1
22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
23	3	3	3	3	3	3	2	3	23	2,9
24	3	3	3	2	3	3	3	3	23	2,9
25	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
26	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
27	4	4	4	4	4	4	4	3	31	3,9
28	3	3	4	3	3	4	3	3	26	3,3
29	3	3	2	3	3	3	3	3	23	2,9
30	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
31	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
32	3	3	3	4	4	4	2	3	26	3,3
33	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
34	3	3	3	4	2	3	3	1	22	2,8
35	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
36	3	3	3	4	4	3	3	3	26	3,3
37	3	3	3	4	4	3	3	3	26	3,3
38	2	2	2	3	2	3	3	3	20	2,5
39	3	3	3	4	3	3	4	3	26	3,3
40	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3,1
41	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
42	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
43	3	4	3	3	3	4	4	3	27	3,4
44	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
45	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
Jumlah	137	136	131	147	139	139	136	133	1098	137,25
Rata-rata	3,044	3,022	2,91	3,267	3,089	3,09	3,02	2,956	24,4	3,050

TABULASI SKOR ITEM VARIABEL TUNJANGAN (X2) KARYAWAN KONTRAK

Responden	TUNJANGAN					Skor Total	Rata-rata X1
	9	10	11	12	13		
1	3	3	3	3	3	15	3,0
2	2	2	3	3	3	13	2,6
3	3	3	2	3	3	14	2,8
4	3	3	3	3	3	15	3,0
5	3	3	2	3	3	14	2,8
6	3	3	3	3	3	15	3,0
7	3	3	3	3	3	15	3,0
8	3	3	3	3	3	15	3,0
9	3	3	3	3	3	15	3,0
10	3	4	3	4	3	17	3,4
11	3	3	3	4	3	16	3,2
12	4	3	4	3	3	17	3,4
13	4	4	4	3	4	19	3,8
14	3	3	3	3	3	15	3,0
15	3	3	3	3	3	15	3,0
16	3	3	3	3	3	15	3,0
17	3	3	3	3	4	16	3,2
18	2	3	3	3	3	14	2,8
19	3	3	3	3	3	15	3,0
20	3	3	4	4	4	18	3,6
21	3	3	3	3	3	15	3,0
22	3	3	3	3	3	15	3,0
23	2	2	3	2	3	12	2,4
24	3	3	3	3	3	15	3,0
25	3	3	4	3	3	16	3,2
26	4	4	3	3	3	17	3,4
27	4	4	4	4	3	19	3,8
28	3	3	3	3	3	15	3,0
29	3	3	3	3	3	15	3,0
30	3	3	3	3	3	15	3,0
31	4	3	3	3	3	16	3,2
32	2	3	2	3	3	13	2,6
33	4	3	4	3	3	17	3,4
34	2	3	2	1	3	11	2,2
35	3	3	3	3	3	15	3,0
36	3	3	4	3	3	16	3,2
37	3	3	4	4	3	17	3,4
38	3	3	4	3	3	16	3,2
39	3	2	3	2	4	14	2,8
40	3	3	3	3	3	15	3,0
41	3	3	2	3	2	13	2,6
42	3	3	3	3	3	15	3,0
43	3	4	3	4	4	18	3,6
44	3	3	3	3	3	15	3,0
45	3	3	3	3	3	15	3,0
Jumlah	136	137	139	137	139	688	137,60
Rata-rata	3,022	3,044	3,089	3,044	3,089	15,29	3,058

TABULASI SKOR ITEM VARIABEL PRODUKTIVITAS (Y) KARYAWAN KONTRAK

Responden	PRODUKTIVITAS										Total Skor	Rata-rata Y
	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23		
1	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	36	3,6
2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31	3,1
3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	35	3,5
4	2	3	3	3	4	3	4	2	3	2	29	2,9
5	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	32	3,2
6	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	30	3
7	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	36	3,6
8	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	37	3,7
9	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	36	3,6
10	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	34	3,4
11	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	33	3,3
12	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	35	3,5
13	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	35	3,5
14	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	34	3,4
15	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	37	3,7
16	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	32	3,2
17	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	34	3,4
18	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	35	3,5
19	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	30	3
20	2	2	3	4	4	4	3	3	4	3	32	3,2
21	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	35	3,5
22	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31	3,1
23	2	3	3	3	2	3	3	2	2	4	27	2,7
24	2	3	3	3	2	3	4	4	3	3	30	3
25	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	34	3,4
26	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	35	3,5
27	2	3	4	3	4	3	3	4	3	2	31	3,1
28	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	34	3,4
29	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	3,9
30	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	34	3,4
31	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	32	3,2
32	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	30	3
33	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	28	2,8
34	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	33	3,3
35	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	32	3,2
36	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	32	3,2
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
39	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	30	3
40	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	35	3,5
41	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	35	3,5
42	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	37	3,7
43	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	35	3,5
44	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	34	3,4
45	3	3	2	3	3	3	4	3	4	2	30	3
Jumlah	149	143	157	152	143	151	147	157	146	151	1496	149,60
Rata-rata	3,31	3,18	3,49	3,38	3,18	3,36	3,27	3,49	3,24	3,356	33,24	3,324

Regresi Sederhana X1 Terhadap Y Karyawan Tetap

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaji/Upah (K. Tetap)	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (K. Tetap)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.484	.470	1.848

a. Predictors: (Constant), Gaji/Upah (K. Tetap)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124,636	1	124,636	36,514	.000 ^a
	Residual	133,120	39	3,413		
	Total	257,756	40			

a. Predictors: (Constant), Gaji/Upah (K. Tetap)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (K. Tetap)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,552	2,637		5,898	.000
	Gaji/Upah (K. Tetap)	.643	.106	.695	6,043	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (K. Tetap)

Regresi Sederhana X2 Terhadap Y Karyawan Tetap

Regression

Variables Entered/Removed ^b			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Tunjangan (K. Tetap) ^a	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (K. Tetap)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.552 ^a	.305	.287	2,143

- a. Predictors: (Constant), Tunjangan (K. Tetap)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78,664	1	78,664	17,130	.000 ^a
	Residual	179,092	39	4,592		
	Total	257,756	40			

- a. Predictors: (Constant), Tunjangan (K. Tetap)
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (K. Tetap)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,162	2,255		9,830	,000
	Tunjangan (K. Tetap)	,580	,140	,552	4,139	,000

- a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (K. Tetap)

Regresi Sederhana X1 Terhadap Y Karyawan Kontrak

Regression

Variables Entered/Removed ^b			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaji/Upah (K Kontrak) ^a	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (K Kontrak)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.034 ^a	.001	-.022	2.885

- a. Predictors: (Constant), Gaji/Upah (K Kontrak)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,404	1	,404	,049	,827 ^a
	Residual	357,907	43	8,323		
	Total	358,311	44			

- a. Predictors: (Constant), Gaji/Upah (K Kontrak)
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (K Kontrak)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	34.293	4.778		.000
	Gaji/Upah (K Kontrak)	-.043	.195	-.034	.827

- a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (K Kontrak)

Regresi Sederhana X2 Terhadap Y Karyawan Kontrak

Regression

Variables Entered/Removed ^b			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Tunjangan (K. Kontrak) ^a		Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (K. Kontrak)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,123 ^a	,015	-,008	2,865

- a. Predictors: (Constant), Tunjangan (K. Kontrak)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,441	1	5,441	,563	,420 ^a
	Residual	352,870	43	8,206		
	Total	358,311	44			

- a. Predictors: (Constant), Tunjangan (K. Kontrak)
- b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (K. Kontrak)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,893	4,138		7,224	,000
	Tunjangan (K. Kontrak)	,219	,269	,123	,814	,420

- a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (K. Kontrak)

Regresi Berganda X1 dan X2 Terhadap Y Karyawan Tetap

Regression

Variables Entered/Removed ^b			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Tunjangan (X2) K. Tetap, Gaji/Upah (X1) K. Tetap ^a		Enter

a. All requested variables entered
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y) K. Tetap

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.535	.511	1,776

a. Predictors: (Constant), Tunjangan (X2) K. Tetap, Gaji/Upah (X1) K. Tetap

ANOVA ^b					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	137,924	2	68,962	.000 ^a
	Residual	119,832	38	3,153	
	Total	257,756	40		

a. Predictors: (Constant), Tunjangan (X2) K. Tetap, Gaji/Upah (X1) K. Tetap
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y) K. Tetap

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	14,232	2,615	
	Gaji/Upah (X1) K. Tetap	.517	.110	.559
	Tunjangan (X2) K. Tetap	.278	.135	.265

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y) K. Tetap

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1	(Constant)	5,443
	Gaji/Upah (X1) K. Tetap	4,335
	Tunjangan (X2) K. Tetap	2,053

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y) K. Tetap

Regresi Berganda X1 dan X2 Terhadap Y Karyawan Kontrak

08 Mei 2014
23:57

Regression

Variables Entered/Removed ^b			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Tunjangan (X2) K Kontrak, Gaji/Upah (X1) K. Kontrak ^a		Enter

a. All requested variables entered
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y) K. Kontrak

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.187 ^a	.035	-.011	2,869

a. Predictors: (Constant), Tunjangan (X2) K. Kontrak, Gaji/Upah (X1) K. Kontrak

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,519	2	6,260	,760	,474 ^a
	Residual	345,792	42	8,233		
	Total	358,311	44			

a. Predictors: (Constant), Tunjangan (X2) K. Kontrak, Gaji/Upah (X1) K. Kontrak
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y) K. Kontrak

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	32,463	4,986	
	Gaji/Upah (X1) K. Kontrak	-.230	.248	-.179
	Tunjangan (X2) K. Kontrak	.417	.344	.235

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y) K. Kontrak

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	6,511	.000
	Gaji/Upah (X1) K. Kontrak	-.927	.359
	Tunjangan (X2) K. Kontrak	1,213	.232

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y) K. Kontrak

Uji Normalitas Metode Grafik P-Plot Karyawan Tetap

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Tunjangan (X2), Gaji/Upah (X1) ^a	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.535	.511	1,776

- a. Predictors: (Constant), Tunjangan (X2), Gaji/Upah (X1)
b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	137,924	2	68,962	21,868	.000 ^a
	Residual	119,832	38	3,153		
	Total	257,756	40			

- a. Predictors: (Constant), Tunjangan (X2), Gaji/Upah (X1)
b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,232	2,615		5,443	.000
	Gaji/Upah (X1)	.517	.119	.559	4,335	.000
	Tunjangan (X2)	.278	.135	.265	2,053	.047

- a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	26,84	36,34	31,39	1,857	41
Residual	-3,680	3,638	.000	1,731	41
Std. Predicted Value	-2,453	2,665	.000	1,000	41
Std. Residual	-2,072	2,048	.000	.975	41

- a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Uji Normalitas Metode Grafik P-Plot Karyawan Kontrak

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed ^b			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Tunjangan (X2), Gaji/Upah (X1) ^a	.	Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.535	.511	1,776

- a. Predictors: (Constant), Tunjangan (X2), Gaji/Upah (X1)
- b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

ANOVA ^b					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	137,924	2	68,962	21,868
	Residual	119,832	38	3,153	
	Total	257,756	40		

- a. Predictors: (Constant), Tunjangan (X2), Gaji/Upah (X1)
- b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,232	2,615		5,443	,000
	Gaji/Upah (X1)	,517	,119	,559	4,335	,000
	Tunjangan (X2)	,278	,135	,265	2,053	,047

- a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	26,84	36,34	31,39	1,857	41
Residual	-3,680	3,638	,000	1,731	41
Std. Predicted Value	-2,453	2,665	,000	1,000	41
Std. Residual	-2,072	2,048	,000	,975	41

- a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Uji Normalitas Metode Multikolinearitas Karyawan Tetap

Regression

Variables Entered/Removed ^b			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Tunjangan (X2). Gaji/Upah (X1) ^a	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.535	.511	1,776

- a. Predictors: (Constant), Tunjangan (X2), Gaji/Upah (X1)
b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	137,924	2	68,962	21,868	.000 ^a
	Residual	119,832	38	3,153		
	Total	257,756	40			

- a. Predictors: (Constant), Tunjangan (X2), Gaji/Upah (X1)
b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,232	2,615		5,443	.000
	Gaji/Upah (X1)	.517	.119	.559	4,335	.000
	Tunjangan (X2)	.278	.135	.265	2,053	.047

- a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaji/Upah (X1)	.735	1,360
	Tunjangan (X2)	.735	1,360

- a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Collinearity Diagnostics ^a						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Gaji/Upah (X1)	Tunjangan (X2)
1	1	2,983	1,000	,00	,00	,00
	2	,012	16,097	,32	,04	,88
	3	,006	22,977	,68	,96	,12

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Uji Normalitas Metode Multikolinearitas Karyawan Kontrak

Regression

Variables Entered/Removed ^b			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Tunjangan (X2), Gaji/Upah (X1) ^a		Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.187 ^a	.035	-.011	2.869

- a. Predictors: (Constant), Tunjangan (X2), Gaji/Upah (X1)

ANOVA ^b					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	12,519	2	6,260	.760 ^a
	Residual	345,792	42	8,233	
	Total	358,311	44		

- a. Predictors: (Constant), Tunjangan (X2), Gaji/Upah (X1)
b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32,463	4,986		6,511	,000
	Gaji/Upah (X1)	-,230	,248	-,179	-,927	,359
	Tunjangan (X2)	,417	,344	,235	1,213	,232

- a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaji/Upah (X1)	,614	1,629
	Tunjangan (X2)	,614	1,629

- a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Collinearity Dagnostics ^a						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Gaji/Upah (X1)	Tunjangan (X2)
1	1	2,991	1,000	,00	,00	,00
	2	,005	23,594	,78	,01	,51
	3	,003	30,126	,22	,99	,49

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Uji Normalitas Metode Grafik Scatterplot Karyawan Tetap

Regression

Variables Entered/Removed ^b			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Tunjangan (X2), Gaji/Upah (X1) ^a	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.535	.511	1,776

- a. Predictors: (Constant), Tunjangan (X2), Gaji/Upah (X1)
b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

ANOVA ^b					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	137,924	2	68,962	21,868
	Residual	119,832	38	3,153	
	Total	257,756	40		

- a. Predictors: (Constant), Tunjangan (X2), Gaji/Upah (X1)
b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14,232	2,615		,000
	Gaji/Upah (X1)	,517	,119	,559	,000
	Tunjangan (X2)	,278	,135	,265	,047

- a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	26,84	36,34	31,39	1,857	41
Std. Predicted Value	-2,453	2,665	,000	1,000	41
Standard Error of Predicted Value	,280	,850	,447	,178	41
Adjusted Predicted Value	26,31	36,69	31,41	1,910	41
Residual	-3,680	3,638	,000	1,731	41
Std. Residual	-2,072	2,048	,000	,975	41
Stud. Residual	-2,119	2,119	-,005	1,013	41
Deleted Residual	-3,846	3,893	-,019	1,875	41
Stud. Deleted Residual	-2,226	2,227	-,003	1,036	41
Mahal. Distance	,019	8,190	1,951	2,439	41
Cook's Distance	,000	,164	,029	,043	41
Centered Leverage Value	,000	,205	,049	,061	41

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Uji Normalitas Metode Grafik Scatterplot Karyawan Kontrak

Regression

Variables Entered/Removed ^b			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Tunjangan (X2), Gaji/Upah (X1) ^a		Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,187 ^a	,035	-,011	2,869

- a. Predictors: (Constant), Tunjangan (X2), Gaji/Upah (X1)
b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

ANOVA ^b					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	12,519	2	6,260	,760
	Residual	345,792	42	8,233	,474 ^a
	Total	358,311	44		

- a. Predictors: (Constant), Tunjangan (X2), Gaji/Upah (X1)
b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	32,463	4,986		6,511
	Gaji/Upah (X1)	-,230	,248	-,179	-,927
	Tunjangan (X2)	,417	,344	,235	1,213

- a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	31,92	34,55	33,24	,533	45
Std. Predicted Value	-2,480	2,450	,000	1,000	45
Standard Error of Predicted Value	,436	1,538	,079	,301	45
Adjusted Predicted Value	31,76	35,19	33,28	,602	45
Residual	-6,051	5,555	,000	2,803	45
Std. Residual	-2,100	1,936	,000	,977	45
Stud. Residual	-2,192	2,142	-,005	1,021	45
Deleted Residual	-6,536	6,931	-,033	3,073	45
Stud. Deleted Residual	-2,301	2,242	-,007	1,041	45
Mahal. Distance	,040	11,669	1,956	2,829	45
Cook's Distance	,000	,416	,034	,075	45
Centered Leverage Value	,001	,265	,044	,064	45

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Uji Validitas Variabel Produktivitas (Y)

Correlations

		Correlations					
		Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6
Y.1	Pearson Correlation	1	,348	,273	,237	,170	,191
	Sig. (2-tailed)		,001	,011	,028	,117	,078
	N	86	86	86	86	86	86
Y.2	Pearson Correlation	,348	1	,103	,172	,016	,143
	Sig. (2-tailed)	,001		,345	,113	,881	,190
	N	86	86	86	86	86	86
Y.3	Pearson Correlation	,273	,103	1	,111	-,005	,072
	Sig. (2-tailed)	,011	,345		,310	,965	,508
	N	86	86	86	86	86	86
Y.4	Pearson Correlation	,237	,172	,111	1	,221	,128
	Sig. (2-tailed)	,028	,113	,310		,041	,238
	N	86	86	86	86	86	86
Y.5	Pearson Correlation	,170	,016	-,005	,221	1	,088
	Sig. (2-tailed)	,117	,881	,965	,041		,423
	N	86	86	86	86	86	86
Y.6	Pearson Correlation	,191	,143	,072	,128	,088	1
	Sig. (2-tailed)	,078	,190	,508	,238	,423	
	N	86	86	86	86	86	86
Y.7	Pearson Correlation	,184	,129	,070	-,009	,047	-,020
	Sig. (2-tailed)	,091	,237	,520	,931	,668	,855
	N	86	86	86	86	86	86
Y.8	Pearson Correlation	,313	,110	,261	,187	,318	,365
	Sig. (2-tailed)	,003	,312	,015	,085	,003	,001
	N	86	86	86	86	86	86
Y.9	Pearson Correlation	,160	,313	-,097	,238	,417	,092
	Sig. (2-tailed)	,140	,003	,374	,027	,000	,399
	N	86	86	86	86	86	86
Y.10	Pearson Correlation	,272	,136	,247	,042	-,039	,232
	Sig. (2-tailed)	,011	,212	,022	,704	,718	,032
	N	86	86	86	86	86	86
Y. Total	Pearson Correlation	,683	,490	,429	,482	,458	,462
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	86	86	86	86	86	86

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Variabel Gaji/Upah (X1)

Correlations

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
X1.1	Pearson Correlation	1	.578	.405	.311	.455	.244
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.004	.000	.024
	N	86	86	86	86	86	86
X1.2	Pearson Correlation	.578	1	.466	.225	.487	.427
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.037	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86
X1.3	Pearson Correlation	.405	.466	1	.225	.534	.427
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.037	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86
X1.4	Pearson Correlation	.311	.225	.225	1	.405	.386
	Sig. (2-tailed)	.004	.037	.037		.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86
X1.5	Pearson Correlation	.455	.487	.534	.405	1	.404
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	86	86	86	86	86	86
X1.6	Pearson Correlation	.244	.427	.427	.386	.404	1
	Sig. (2-tailed)	.024	.000	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86	86	86
X1.7	Pearson Correlation	.161	.408	.309	.029	.246	.393
	Sig. (2-tailed)	.140	.000	.004	.791	.023	.000
	N	86	86	86	86	86	86
X1.8	Pearson Correlation	.178	.177	.287	.130	.512	.320
	Sig. (2-tailed)	.102	.103	.007	.232	.000	.003
	N	86	86	86	86	86	86
X1. Total	Pearson Correlation	.635	.724	.704	.538	.792	.692
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations				
		X1.7	X1.8	X1 Total
X1.1	Pearson Correlation	,161	,178	,635
	Sig. (2-tailed)	,140	,102	,000
	N	86	86	86
X1.2	Pearson Correlation	,408	,177	,724
	Sig. (2-tailed)	,000	,103	,000
	N	86	86	86
X1.3	Pearson Correlation	,309	,287	,704
	Sig. (2-tailed)	,004	,007	,000
	N	86	86	86
X1.4	Pearson Correlation	,029	,130	,538
	Sig. (2-tailed)	,791	,232	,000
	N	86	86	86
X1.5	Pearson Correlation	,246	,512	,792
	Sig. (2-tailed)	,023	,000	,000
	N	86	86	86
X1.6	Pearson Correlation	,393	,320	,692
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000
	N	86	86	86
X1.7	Pearson Correlation	1	,193	,534
	Sig. (2-tailed)		,074	,000
	N	86	86	86
X1.8	Pearson Correlation	,193	1	,539
	Sig. (2-tailed)	,074		,000
	N	86	86	86
X1.Total	Pearson Correlation	,534	,539	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	86	86	86

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

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

Uji Validitas Variabel Tunjangan (X2)

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2 Total
X2.1	Pearson Correlation	1	,666	,435	,417	,203	,732
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,061	,000
	N	86	86	86	86	86	86
X2.2	Pearson Correlation	,666	1	,274	,437	,245	,689
	Sig. (2-tailed)	,000		,011	,000	,023	,000
	N	86	86	86	86	86	86
X2.3	Pearson Correlation	,435	,274	1	,554	,581	,784
	Sig. (2-tailed)	,000	,011		,000	,000	,000
	N	86	86	86	86	86	86
X2.4	Pearson Correlation	,417	,437	,554	1	,558	,806
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	86	86	86	86	86	86
X2.5	Pearson Correlation	,203	,245	,581	,558	1	,693
	Sig. (2-tailed)	,061	,023	,000	,000		,000
	N	86	86	86	86	86	86
X2. Total	Pearson Correlation	,732	,689	,784	,806	,693	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	86	86	86	86	86	86

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y 7	Y 8	Y 9	Y 10	Y.Total
Y.1	Pearson Correlation	.184	.313	.160	.272	.663
	Sig. (2-tailed)	.091	.003	.140	.011	.000
	N	86	86	86	86	86
Y.2	Pearson Correlation	.129	.110	.313	.136	.490
	Sig. (2-tailed)	.237	.312	.003	.212	.000
	N	86	86	86	86	86
Y.3	Pearson Correlation	.070	.261	-.097	.247	.429
	Sig. (2-tailed)	.520	.015	.374	.022	.000
	N	86	86	86	86	86
Y.4	Pearson Correlation	-.009	.187	.239	.042	.482
	Sig. (2-tailed)	.931	.085	.027	.704	.000
	N	86	86	86	86	86
Y.5	Pearson Correlation	.047	.318	.417	-.039	.458
	Sig. (2-tailed)	.668	.003	.000	.718	.000
	N	86	86	86	86	86
Y.6	Pearson Correlation	-.020	.365	.092	.232	.462
	Sig. (2-tailed)	.855	.001	.399	.032	.000
	N	86	86	86	86	86
Y.7	Pearson Correlation	1	-.024	.135	.162	.309
	Sig. (2-tailed)		.827	.215	.136	.004
	N	86	86	86	86	86
Y.8	Pearson Correlation	-.024	1	.367	.149	.644
	Sig. (2-tailed)	.827		.001	.170	.000
	N	86	86	86	86	86
Y.9	Pearson Correlation	.135	.367	1	-.054	.513
	Sig. (2-tailed)	.215	.001		.618	.000
	N	86	86	86	86	86
Y.10	Pearson Correlation	.162	.149	-.054	1	.435
	Sig. (2-tailed)	.136	.170	.618		.000
	N	86	86	86	86	86
Y.Total	Pearson Correlation	.309	.644	.513	.435	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86	86

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

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

Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas (Y)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	88	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	88	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,656	10

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	3,16	,666	88
Y.2	3,17	,536	88
Y.3	3,35	,589	88
Y.4	3,29	,591	88
Y.5	3,10	,575	88
Y.6	3,30	,533	88
Y.7	3,21	,488	88
Y.8	3,31	,656	88
Y.9	3,22	,540	88
Y.10	3,23	,587	88

Uji Reliabilitas Variabel Gaji/Upah (X1)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	86	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	86	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,798	8

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3,00	,434	86
X1.2	2,94	,489	86
X1.3	2,94	,469	86
X1.4	3,34	,523	86
X1.5	3,08	,536	86
X1.6	3,12	,445	86
X1.7	3,05	,507	86
X1.8	3,05	,458	86

Uji Reliabilitas Variabel Tunjangan (X2)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	86	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	86	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,796	5

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3,08	,558	86
X2.2	3,06	,494	86
X2.3	3,20	,610	86
X2.4	3,08	,578	86
X2.5	3,16	,506	86



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Kampus Karangmalang Yogyakarta 55281 Telp./Fax. (0274) 554902 (0274) 536163 Fpw 815
Website <http://www.fe.uny.ac.id>

KARTU MONITORING
BIMBINGAN TUGAS AKHIR


No. Pendaftaran : 150 Tanggal : 22 APR 2014
Nama Mahasiswa : DWI ARIYANI MUSLIMAH
NIM. : 11409134059 Prodi : AKUNTANSI D3
Dosen Pembimbing : DHYAH SETYORINI, M.Si.AK.CA NIP. 197711072005012001
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja pada
Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak PT. Dan Liris
Indonesia.

Proses Pembimbingan :


No	Materi Bimbingan	Saran Pembimbing	Tanggal/ Paraf
1	Pembuatan Judul. Penyusunan TA.	Konsultasi persetujuan judul dan pe- ngarahan pembuatan TA terkait . dengan Judul TA.	13/2013 11
2	Pembenahan judul Penyusunan BAB I, II	Revisi judul, membahas susunan kalimat, Identifikasi masalah, pem- batasan masalah, penomoran kajian pustaka, penulisan kutipan.	2/2013 12
3	Perumusan masalah Sumber data dan jenis data.	Revisi Judul, Latar Belakang tentang masalah produktivitas kerja perusahaan identifikasi masalah dibalitkan kom- pensasi dengan produktivitas, Rumusan masalah dan tujuan. Penjelasan sumber data yang digunakan pengambilan data.	24/2013 12
4	BAB I Latar Belakang Penulisan penomoran	Membahas latar belakang masalah pembe- nahan kalimat efektif. Kajian teori pem- benahan pada penomoran, meringkas paragraf pada pembatasan masalah. rumusan dan tujuan tidak menggunakan penomoran.	10/2014 1
5	Penelitian dan pembuatan angket Mencari indikator	Konsultasi penelitian dan pembuatan angket kuisioner. Mencari referensi indikator untuk kompensasi.	28/2014 2

No	Materi Bimbingan	Saran Pembimbing	Tanggal/ Paraf
6	Hasil analisis data Membuat tabel demografi.	Penjelasan kajian teori yang fokus. pembuatannya tabel demografi iden- titas yang ada di halaman angket. Menyusun tabel demografi melalui excel. Pembahasan angket.	3/ 2014 3 f
7	Hasil penelitian Hasil analisis data Pengolahan data mentah	Pembahasan angket yang telah selesai pembuatan tabel demografi, identitas yang ada di halaman angket. Menyusun tabel demografi dengan excel.	28/ 2014 3 f
8	Uji validitas dan uji Reliabilitas. Pembelajaran SPSS Teknik analisis data	Pembahasan untuk olah angket menjadi informasi melalui uji validitas dan reliabilitas. Pengmittlung program aplikasi SPSS. Diskusi tentang teknik analisis data.	1/ 2014 4 f
9	Regresi ganda Analisis 2 Hipotesis. Proses penyelesaian. TA.	Pembahasan Regresi ganda, Analisis 2 Hipotesis. Persiapan Bab I, II, III, IV, V.	8/ 2014 4 f
10			


Menyetujui Untuk Diujikan pada Tanggal :

Pembimbing

 (Dhyah Setyorini, M.Si, A.Pd, S.Pd.)

Mengetahui
 Kajur/ Koord. Prodi


 Amanita Novi Yushita, M.Si.
 NIP. 19770810200604 2.002

Mahasiswa


 DWI ARIYANI MUSLIMAH
 NIM. 11909134059