

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, PROMOSI
JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.
ARINDO JAYA MANDIRI SEMARANG**

SKRIPSI

Ditujukan guna memenuhi syarat menyelesaikan program sarjana (S-1)

Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen

Universitas Islam Sultan Agung Semarang



Disusun Oleh :

Nama : Wawan Sukria

NIM : 042017729

Jurusan : Manajemen

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
(UNISSULA)
SEMARANG**

2005

HALAMAN PERSETUJUAN

Nama : Wawan Sukria
NIM : 042017729
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, PROMOSI
JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.
ARINDO JAYA MANDIRI SEMARANG.
Dosen Pembimbing : Drs. H. Abdul Hakim, MSI,



Semarang, 26 Agustus 2005

Dosen Pembimbing

(Drs. H. Abdul Hakim, MSI.)

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh variabel kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi pada PT ARINDO JAYA MANDIRI SEMARANG. Populasi penelitian ini adalah 30 karyawan yang semuanya dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan analisa regresi linier berganda, uji t dan uji F yang sebelumnya dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yaitu variabel kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja dengan nilai F_{hitung} sebesar $3,517 > F_{tabel} 2,9706$. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi kompensasi (b_1) sebesar 0,001043, promosi jabatan (b_2) = 0,08325 dan lingkungan kerja (b_3) sebesar -0,308 pada konstanta (b_0) sebesar 19,897. Koefisien determinasi dari ketiga variabel independent sebesar 0,510 atau 51 % artinya variasi produktivitas kerja PT PT ARINDO JAYA MANDIRI SEMARANG disebabkan oleh kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja sebesar 51 % sedangkan sisanya sebesar 49 % disebabkan oleh variabel lain di luar ketiga variabel yang diteliti.

Kata kunci : kompensasi, promosi jabatan lingkungan kerja, dan produktivitas kerja

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS

Yang betandatangani di bawah ini, saya mengatakan bahwa Skripsi dengan judul : **" ANALISIS KOMPENSASI, PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ARINDO JAYA MANDIRI SEMARANG"**

Dan diajukan untuk diuji pada tanggal 07 september 2005, adalah hasil karya saya

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya anggap seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut diatas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan kehalusan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah pemikiran sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Semarang, 07 September 2005

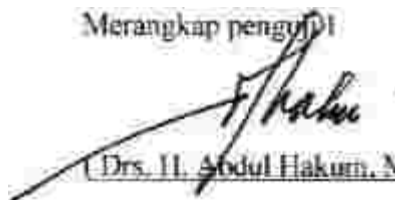
Yang membuat pernyataan

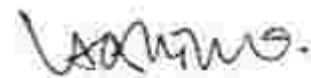

(Wawan Sukria)

Saksi 1. sebagai pembimbing

Saksi2. sebagai penguji II

Merangkap penguji I


(Drs. H. Abdul Hakim, MSi)

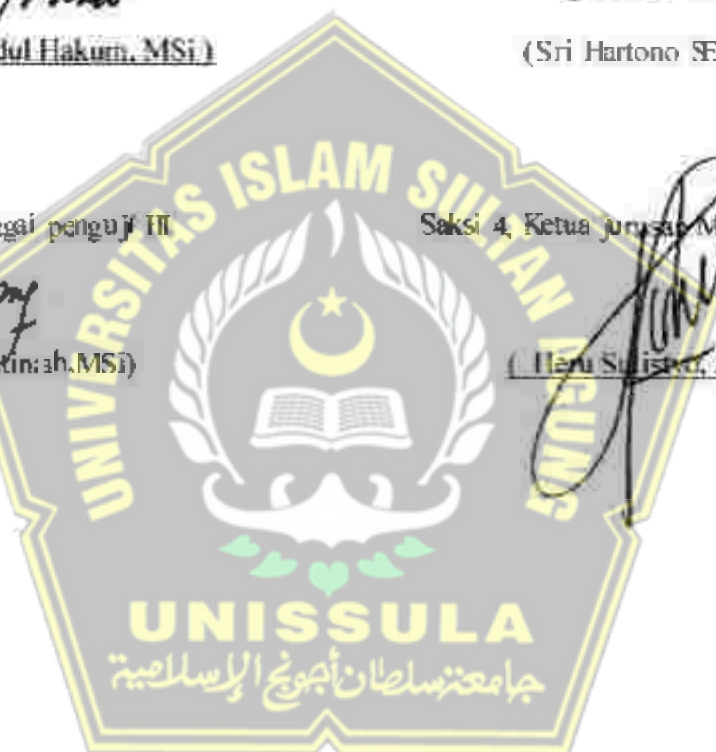

(Sri Hartono SE, MSi)

Saksi3. sebagai penguji III

Saksi 4. Ketua Jurusan Manajemen


(Dra. Siyamtinah, MSi)


(Heru Sulisno, SE, MSi)



HALAMAN PENGESAHAN

Sripsi ini telah dipertahankan dan di sahkan di depan Dewan Penguji Jurusan

Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Tanggal: 07 September 2005

Yang terdiri:

Penguji I

Saksi 1, sebagai pembimbing

Merangkap penguji I

(Drs. H. Abdul Hakim, MSi)

Penguji II

Saksi 2, sebagai penguji II

(Sri Hartono SE, MSi)

Saksi 3, sebagai penguji III

(Dra. Syamrinah, MSi)

Saksi 4, Ketua Jurusan Manajemen

(Heru Sulistyio, SE, MSi)



KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Tuhan yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga skripsi tentang "ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ARINDO JAYA MANDIRI SEMARANG" dapat penulis selesaikan.

Adapun maksud dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat yang harus ditempuh untuk menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi jurusan manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Berkat bantuan dari berbagai pihak yang telah berkenan untuk memberikan segala yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini perkenankanlah penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Drs. M. Zuffa Kamal, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.
2. Bapak Drs. H. Abdul Hakim, MSi, selaku Dosen Pembimbing yang dengan penuh kesabaran membimbing dan mengarahkan penulisan skripsi ini sehingga selesai
3. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung, yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan sebagai dasar dalam penulisan skripsi ini
4. Bapak dan Ibu yang terdahulu yang telah banyak memberikan bantuan baik moril maupun materiil sehingga skripsi ini selesai

5. Tante yang tercinta yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materiil sehingga skripsi ini selesai.

6. Kekasihku tercinta yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materiil sehingga skripsi ini selesai.

7. Sahabat dan teman-temanku yang telah memberikan motivasi dari awal hingga akhir.

Penulis menyadari akan kekurangsempurnaan dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu segala kritik serta saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan agar kelak dikemudian hari dapat menghasilkan karya YANG BAIK.

Akhir kata penulis ucapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.



Semarang, Agustus 2005

Penulis

(Wawan Sukria)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

- Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka bila kamu telah selesai (dari satu urusan) kerjakan dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain.

(QI- Al. Insiruh: 6 dan 7)

- Jadikan sholat dan sabar sebagai pedangmu, dan sesungguhnya yang demikian itu sangat berat, kecuali orang-orang yang khusus.

(IRAhu Dawud)

Kupersembahkan kepada:

1. Bapak dan Ibu tercinta yang selalu mendoakanku
2. Tante dan Adik-adikku tercinta yang senantiasa selalu memberikan motivasi
3. Kekasihku tercinta
4. Saba bar dan teman-teman diUNISSULA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	I
HALAMAN PERSE TUJUAN.....	II
ABS TRAKSI.....	III
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS.....	IV
HALAMAN PENGESAHAN.....	VI
KATA P E N G A N T A R	VI I
MOTTODAN PERSE MRAHAN.....	IX
DAFTAR SISI.....	X
DAFT ARGAMBAR.....	XIV
DAFTAR TABEL.....	XV
BAB.I. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latarbelakang Masalah.....	1
1.2. Pembatasan Masalah.....	3
1.3. Perumusan Masalah.....	3
14.Tujuan Penelitian.....	4
15K e g u n a a n Penelitian.....	5
BAB.II. LANDASAN TEORI.....	6
2.1.Kompensasi.....	6
21.1. Pengertian Kompensasi.....	6
2.1.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	7
2.1.3. Sistem Kompensasi.....	9

2.1.4. Jenis Kompensasi.....	10
2.2. Promosi Jabatan.....	11
2.2.1. Pengertian Promosi Jabatan.....	11
2.2.2.Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Promosi Jabatan.....	11
2.2.3. Tujuan Promosi Jabatan.....	13
2.2.4. Prosedur Pelaksanaan Promosi Jabatan.....	14
2.3.lingkungan Kerja.....	15
2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	15
2.3.2Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan kerja.....	16
2.4.Produktivitas Kerja.....	19
2.4.1.Pengertian Produktivitas Kerja.....	19
2.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	21
2.5.Kerangka Pemikiran.....	22
2.6. Hipotesis.....	24
BAB.III. METODELOGI PENELITIAN.....	26
3.1.Jenis Penelitian.....	26
3.2. Lokasi Penelitian.....	26
3.3. Definisi Operasional Variabel Yang Digunakan.....	26
3.3.1.Variabel Independen.....	26
3.3.1.Variabel Dependen.....	28
3.4. Sampel.....	29
3.4.1Teknik Pengambilan sampel.....	29
3.5. Sumber Data.....	30

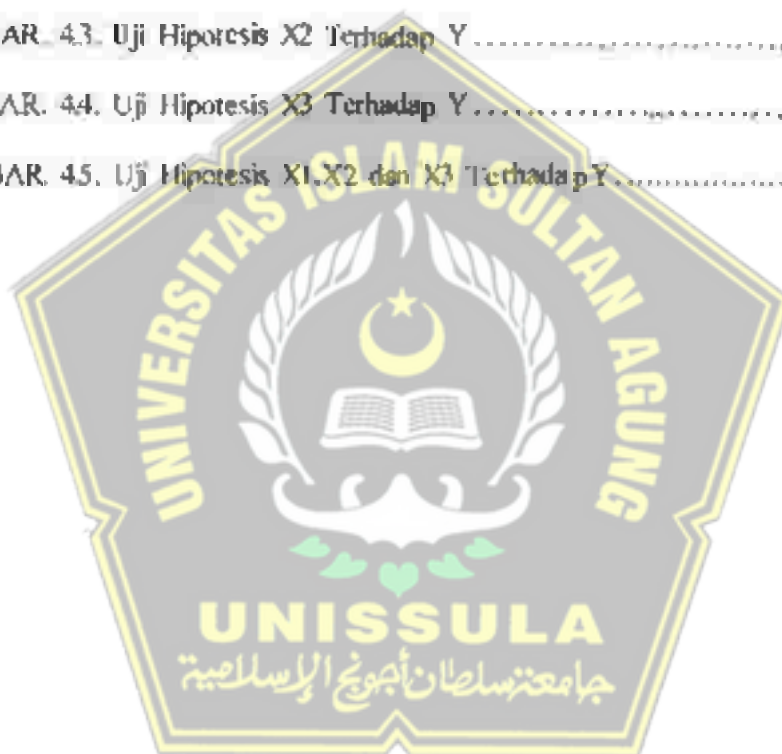
3.6. Metode Pengumpulan Data	30
3.7. Metode Analisis Data	31
3.7.1. Analisis Kualitatif	31
3.7.2. Analisis Kuantitatif	32
3.7.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas	32
3.7.2.2. Analisis Regresi Berganda	33
3.7.2.3. Koefisien Determinasi	34
3.7.2.4. Pengujian Hipotesis	34
BAB. IV. ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN	39
4.1. Gambaran Umum Perusahaan	39
4.1.1. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan	39
4.1.2. Lokasi Perusahaan	39
4.1.3. Bidang Usaha	40
4.1.4. Visi dan Misi Perusahaan	41
4.1.5. Fasilitas Perusahaan	42
4.2. Gambaran Kerja Dan Struktur Organisasi	42
4.3. Gambaran Umum Responden	50
4.4. Hasil Analisis	52
4.4.1. Analisis Kualitatif	52
4.4.2. Tanggapan Responden terhadap Kompetisi	52
4.4.3. Tanggapan Responden Terhadap Promosi Jahan	57
4.4.4. Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja	60
4.4.5. Tanggapan Responden Terhadap Produktivitas	64

4.4.2. Analisis Kuantitatif.....	69
BAB VI PENUTUP	84
5.1. Kesimpulan.....	84
5.2. Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2.1. Kerangka Pemikiran.....	23
GAMBAR 3.1. Signifikan Uji.....	36
GAMBAR 3.2. Signifikan Uji f.....	38
GAMBAR 4.1. Struktur Bagan Organisasi PT. ARINDO JAYA MANDIRI ..	48
GAMBAR 4.2. Uji Hipotesis X_1 Terhadap Y	74
GAMBAR 4.3. Uji Hipotesis X_2 Terhadap Y	76
GAMBAR 4.4. Uji Hipotesis X_3 Terhadap Y	78
GAMBAR 4.5. Uji Hipotesis X_1, X_2 dan X_3 Terhadap Y	80



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 : Jenis Kelamin Responden	49
Tabel 4.2: Pendidikan Responden	49
Tabel 4.3 : Umur responden	50
Tabel 4.4 : Status Perkawinan Responden	51
Tabel 4.5 : Tanggapan Responden Terhadap kecukupannya Kebutuhan	52
Tabel 4.6 : Tanggapan Responden Terhadap Kesesuaian gaji	53
Tabel 4.7 : Tanggapan Responden Terhadap Tunjangan Masa Kerja	54
Tabel 4.8 : Tanggapan Responden Terhadap Bonus	55
Tabel 4.9 : Tanggapan Responden Terhadap Senioritas	57
Tabel 4.10 : Tanggapan Responden Terhadap Prestasi Kerja	58
Tabel 4.11 : Tanggapan Responden Terhadap Tingkat Pendidikan	59
Tabel 4.12: Tanggapan Responden Terhadap Loyalitas	60
Tabel 4.13: Tanggapan Responden Terhadap Kebersihan dan Pertukaran Udara di Tempat Kerja	61
Tabel 4.14 : Tanggapan Responden Terhadap Pencahayaan dan Penerangan Lampu	62
Tabel 4.15: Tanggapan Responden Terhadap Hubungan Karyawan di Tempat Kerja	63
Tabel 4.16 : Tanggapan Responden Terhadap Alat Perlengkapan Perlindungan	64

Tabel 4.17: Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Menyelesaikan Tugas Sesuai Standar.....	65
Tabel 4.18 : Tanggapan Responden Terhadap Kendala Dalam Tugas.....	66
Tabel 4.19: Tanggapan Responden Terhadap Kualitas Kerja.....	67
Tabel 4.20 : Tanggapan Responden Terhadap Penyesuaian Pekerjaan.....	68
Tabel 4.21: Hasil Perhitungan Validitas Indikator Pertanyaan.....	70
Tabel 4.22: Hasil Perhitungan reliabilitas Indikator Pertanyaan.....	71



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Manajemen sumberdaya manusia pada hakikatnya merupakan suatu langkah perencanaan, penarikan, pemeliharaan, pengembangan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dari pada perusahaan. Keberhasilan pengelolaan perusahaan ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumberdaya manusia tersebut.

Sumberdaya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Tenaga kerja atau karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang memegang peranan penting dibanding faktor produksi lainnya. Meski suatu perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang lengkap tanpa didukung sumber daya manusia yang bermoral baik, dinamis, disiplin dan bersatu, maka kelangsungan hidup perusahaan itu akan berjalan lambat atau bahkan tidak dapat berlangsung lama.

Masalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap moral dan disiplin kerja pada diri karyawan, disamping itu produktivitas yang diberikan mencerminkan nilai ukur kerja mereka diantara para karyawan itu sendiri maupun keluarga dan masyarakat. Maka dalam menentukan besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan, setiap perusahaan ditetapkan secara adil dan layak.

Terdapat dua pertimbangan kunci dalam sistem kompensasi yang efektif. Pertama sistem kompensasi haruslah tanggap terhadap situasi. Sistem haruslah sesuai dengan lingkungan dan mempertimbangkan tujuan-tujuan sumber daya, dan struktur organisasi. Kedua sistem kompensasi haruslah memotivasi karyawan-karyawan, sistem sebaiknya memuaskan kebutuhan-kebutuhan mereka, memastikan perilaku adil terhadap karyawan dan memberikan imbalan terhadap produktivitas (Henry Simamora 1997: 564).

Pemberian promosi jabatan pada karyawan, tidak harus diberikan untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan karyawan untuk maju, tetapi promosi jabatan yang dilakukan pada karyawan meningkatkan prestasi kerja mereka. Promosi jabatan oleh perusahaan diberikan pada karyawan yang mempunyai kemampuan dan kesanggupan untuk memegang jabatan yang lebih tinggi, juga mempunyai prestasi kerja yang baik serta mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Suatu promosi jabatan berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi dan disertai dengan peningkatan gaji dan upah dan hak-hak lainnya.

Disamping faktor kompensasi ada faktor lain yang juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Dalam lingkungan kerja terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kerja para karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada karyawan. Sehingga lingkungan kerja harus benar-benar

diperhatikan agar aktifitas kerja karyawan dapat berjalan dengan baik, dan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dengan produktivitas yang baik merupakan realisasi dari kerja yang baik serta menggunakan sarana yang tepat dan promosi jabatan yang transparan didukung lingkungan kerja yang memadai maka dengan keadaan tersebut maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan uraian di atas penulis dalam penelitian ini mengambil judul **"ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ARINDO JAYA MANDIRI SEMARANG"**.

1.2 PEMBATASAN MASALAH

Pembatasan masalah dimaksudkan agar permasalahan tidak menyimpang dari masalah yang diteliti dan menghindari banyaknya bidang yang dicakup dalam pembahasan mengenai produktivitas kerja karyawan. Pada skripsi ini penulis membatasi permasalahan pada faktor kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

1.3 PERUMUSAN MASALAH

Untuk mempermudah pembahasan terhadap masalah yang akan dibahas maka permasalahan dirumuskan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Arindo Jaya Mandiri di Semarang

2. Adakah pengaruh promosi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Arindo Jaya Mandiri di Semarang
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Arindo Jaya Mandiri di Semarang
4. Adakah pengaruh kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja secara silmultan terhadap produktivitas kerja

1.4 TUJUAN PENELITIAN

Pada hakikatnya penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis adakah pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Arindo Jaya Mandiri di Semarang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis adakah pengaruh promosi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Arindo Jaya Mandiri di Semarang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Arindo Jaya Mandiri di Semarang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis adakah pengaruh kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja secara silmultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Arindo Jaya Mandiri di Semarang.

1.5 KEGUNAAN PENELITIAN

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta dapat membandingkan antara teori yang telah penulis peroleh dengan kenyataan yang ada mengenai "kompensasi, promosi jabatan, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan pada pt. arindo jaya mandiri semarang".

2. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam mengambil keputusan, sehingga dapat dicapai tingkat produktivitas kerja karyawan yang diinginkan.

3. Bagi Fakultas

Hasil penelitian mengenai "analisis pengaruh kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. arindo jaya mandiri semarang" ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan menambah pembendaharaan perpustakaan Fakultas Ekonomi UNISSULA Semarang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1.KOMPENSASI

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Dewan Penelitian Nasional (Hedjracman Ranupandojo dan Suad Husnan, 1994 : 137) menyatakan pengertian mengenai kompensasi adalah sebagai berikut :“ Upah ialah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persejuaan undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja”.

Perusahaan diharapkan dapat memberikan kompensasi dengan adil dan layak terhadap para karyawan sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang selain terdiri dari upah dan gaji, dapat pula berupa tunjangan, innatural, fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, dan sebagainya yang dapat di nilai dengan uang. Pengertian tersebut memberikan indikasi bahwa kompensasi selain berupa gaji atau upah dan pemberian penghargaan juga berupa tunjangan atau fasilitas yang dinilai dngan uang serta diberikan tetap oleh perusahaan kepada tenaga kerjanya.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Untuk mengetahui kompensasi yang tepat perlu memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhinya. Menurut (T. Hani Handoko 1991 :158) faktor-faktor yang mempengaruhi adalah sebagai berikut:

1. Faktor penawaran dan permintaan tenaga kerja

Suatu perusahaan akan meninjau kembali kebijakan sarana kompensasinya, bila mengalami kelangkaan tenaga ahli dalam bidang tertentu. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan tunjangan kelengkapan disamping kompensasi untuk memperoleh tenaga ahli tersebut. Meskipun hukum ekonomi tidak bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja tetapi tidak bisa dipungkiri bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi. Untuk pekerja yang dibutuhkan keterampilan yang tinggi dan jumlah tenaga kerja yang langka, maka upahnya tinggi sedangkan jabatan yang mempunyai penawaran melimpah upahnya cenderung rendah.

2. Serikat karyawan

Lemah kuatnya serikat karyawan mencerminkan kemampuan organisasi karyawan tersebut untuk menggunakan kekuatan pengaruh mereka pada penentuan tingkat kompensasi.

3. Kesiediaan untuk membayar

Setiap perusahaan akan selalu membayar kompensasi untuk para karyawan secara adil dan layak. Oleh karena itu perusahaan merasa,

bahwa para karyawan seharusnya melakukan pekerjaan sesuai yang dilakukannya.

4. Kemampuan untuk membayar

Dalam jangka panjang realisasi pemberian kompensasi tergantung kepada kemampuan membayar perusahaan. Kemampuan tergantung kepada pendapatan dan laba yang diraih, dimana hal ini dipengaruhi oleh produktivitas karyawan yang tercermin dalam biaya tenaga kerja.

5. Berbagai kebijaksanaan pengupahan dan penggajian

Dalam menetapkan besarnya kompensasi suatu perusahaan tidak dapat terlepasnya dari kebijaksanaan pengupahan dan penggajian. salah satu kenaikan upah yang sama besarnya pada karyawan anggota serikat buruh maupun yang bukan serikat buruh.

6. Kendala-kendala pemerintah

Berbagai faktor politik telah menjadi pertimbangan yang semakin penting dalam bidang personalia. Departemen personalia tidak mungkin mengabaikan konsekuensi atau dampak berbagai kegiatan personalia terhadap kebijaksanaan pemerintah. Tekanan-tekanan eksternal dalam pemerintah dalam segala peraturannya mempengaruhi penetapan kompensasi perusahaan. Peraturan perusahaan pemerintah itu antara lain peraturan upah minimum, upah kerja lembur, dan pembatasan umur untuk tenaga kerja anak-anak. Ini semua adalah kendala.

2.1.3. Sistem kompensasi

Menurut Bedjo Siswanto (1997: 135) berbagai garis umum yang dapat dijadikan pedoman dalam praktek kompensasi. Adalah sebagai berikut:

1. Individualisme

Sistem kompensasi yang memakai sistem imbalan dari setiap tenaga kerja, memakai rencana gaji yang sama sudah tidak sesuai dengan keanekaragaman angkatan kerja. Oleh karena itu sistem kompensasi yang ada adalah merupakan suatu kontrak individual antara majikan dan tenaga kerja yang meliputi rencana upah, jam kerja dan berkaitan dengan koperasi.

2. Imbalan berdasarkan prestasi

Sistem imbalan dapat memainkan peranan dalam meningkatkan materiisasi tenaga untuk lebih efektif, mengimbangi kekurangan dan keterlibatan komitmen yang menjadi ciri tenaga kerja untuk mewujudkan itu semua yaitu dengan mengaitkan imbalan selayaknya dengan prestasi kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja yang bersangkutan.

2.1.3.1. Lebih banyak sistem penghargaan baik (marit rating) yang merata.

Ada tenaga kerja yang menerima kompensasi menyeluruh yang lebih tinggi. Tingkat gaji seorang tenaga kerja tersebut berhak atas tunjangan khusus. Pada perusahaan besar terdapat tingkat yang berbeda-beda ditingkatkan dengan cermat pada sistem, ini mempunyai dampak bahwa perusahaan terbagi dalam horizontal

yang tertentu oleh jenis kompensasi yang diterima oleh tenaga kerja. Untuk mengatasi hal itu perlu adanya pengurangan dari berbagai perbedaan. Dari perbedaan tersebut antara tenaga kerja yang digaji tetap dengan rencana tunjangan kerja yang ada pada perusahaan. Perusahaan tersebut mempunyai tingkatan prestasi keadilan sosial, kedua prestasi setiap tenaga kerja merupakan anggota penuh di perusahaan.

2.1.4. Jenis kompensasi

Menurut Haidjiranman Ranupandojo dan Suad Husnan (1994 : 138) menyatakan bahwa jenis kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji

Gaji adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau penerima kerja yang telah dan akan dilakukan berfungsi sebagai kelangsungan hidup dan layak bagi kemanusiaan dan produksi atau nilai dalam bentuk uang yang ditentukan menurut perjanjian undang-undang atau peraturan dan dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

2. Tunjangan dan fasilitas

Tunjangan merupakan hasil yang diberikan oleh perusahaan yang dapat berupa uang atau barang maupun jaminan tidak langsung dinikmati dengan tujuan untuk memotivasi semangat kerja karyawan. Sedangkan yang dimaksud dengan fasilitas adalah tunjangan yang berupa kemudahan-

kemudahan yang diberikan oleh perusahaan pada pekerja untuk memperlancar pekerjaan.

2.2. PROMOSI JABATAN

2.2.1. Pengertian Promosi Jabatan

Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryono (2002 : 260), promosi jabatan dapat diartikan sebagai proses perubahan dari suatu pekerjaan dalam hirarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi dari pada tenaga kerja waktu sebelumnya, promosi jabatan adalah suatu proses menaikkan tenaga kerja kepada kedudukan yang lebih bertanggung jawab.

Menurut Henry Simamora (1997 : 787), menyatakan pengertian promosi jabatan sebagai proses perpindahan karyawan dari satu pekerjaan keposisi lain yang lebih tinggi gaji, tanggung jawab dan jenjang organisasional.

Dari kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan promosi jabatan adalah proses menaikkan tenaga kerja kepada kedudukan yang lebih bertanggung jawab serta dapat membuat efisiensi organisasi yang lebih besar dan tingkat moral kerja yang tinggi.

2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Promosi Jabatan

Dalam rangka pelaksanaan program promosi jabatan bagi tenaga kerja atau karyawan perlu ditetapkan factor-faktor yang mempengaruhinya terlebih dahulu, factor faktor promosi hendaknya dapat dipakai sebagai standar dalam menetapkan siapa yang hendak untuk segera dipromosikan.

Faktor-faktor yang telah ditetapkan dapat menjamin, bahwa tenaga kerja yang akan dipromosikan memiliki kemampuan untuk memegang jabatan yang lebih tinggi dari pada jabatan yang sebelumnya.

Meskipun demikian ada beberapa faktor-faktor umum yang perlu dipertimbangkan dalam rangka mempromosikan tenaga kerja. Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiro (2002 : 260), kriteria untuk promosi jabatan adalah sebagai berikut :

I. Senioritas

Senioritas tenaga kerja sering kali digunakan sebagai salah satu standar untuk kegiatan promosi. Dengan demikian, diharapkan tenaga kerja yang bersangkutan memiliki kemampuan lebih tinggi, gagasan lebih banyak dan kemampuan yang baik.

II. Kualifikasi pendidikan

Perusahaan umumnya mempunyai kriteria minimum tingkat pendidikan tenaga kerja atau karyawan yang bersangkutan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Alasan yang mendasari adanya hal ini adalah dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan tenaga kerja memiliki daya larasan yang lebih tinggi dan dapat prospek perkembangan perusahaan di waktu mendatang.

2. Prestasi kerja

Prestasi kerja yang dicapai tenaga kerjanya sebagai salah satu kriteria untuk kegiatan promosi prestasi kerja yang tinggi memiliki kecenderungan untuk memperlancar kegiatan promosi sebagai tenaga kerja atau karyawan yang bersangkutan.

3. Tingkat loyalitas

Tingkat loyalitas tenaga kerja terhadap perusahaan menjadi salah satu kriteria untuk kegiatan promosi. Loyalitas yang tinggi akan berdampak pada tanggung jawab yang lebih tinggi.

4. Kejujuran

Kejujuran dipandang amat penting hal ini dimaksudkan untuk menjaga jangan sampai kegiatan promosi malah merugikan perusahaan karena ketidakjujuran tenaga kerja yang dipromosikan.

2.2.3. Tujuan Promosi Jabatan

Menurut B. Siswanto Sasrohadwiryono (2002 : 262), menjelaskan bahwa tujuan promosi adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral kerja

Promosi merupakan salah satu faktor dominan yang dapat dilakukan demi terwujudnya tujuan tersebut. Namun telah menjadi kesadaran manajemen bahwa sering kali promosi hanya dalam jangka waktu tertentu saja mampu meningkatkan nilai kerja.

2. Meningkatkan disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan kondisi ketaatan dan keteraturan terhadap kebijakan dan pedoman formatik yang telah digariskan manajemen yang memiliki wewenang.

3. Terwujudnya iklim organisasi yang menggairahkan

Terciptanya iklim organisasi yang menggairahkan pada diri tenaga kerja dalam suatu perusahaan merupakan salah satu harapan dari setiap individu yang terlibat didalamnya.

2.2.4 Prosedur Pelaksanaan Promosi Jabatan

Menurut B. Siswanto Sasrohadiwyo (2002 : 263), prosedur pelaksanaan promosi jabatan yang bisa dianut perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Promosi dari dalam perusahaan

Yaitu merupakan suatu cara untuk mencari calon yang akan menduduki jabatan pada suatu hierarki perusahaan diantara jajaran kerja yang ada.

2. Promosi melalui prosedur pencalonan

Pencalonan oleh manajer adalah proses menunjang yang mengajukan bawahan tertentu untuk dipromosikan. Tidak dapat disansikan bahwa prosedur ini tidak sistematis dan mudah keliru tetapi bagaimanapun juga proses inilah yang paling benar digunakan dalam

perusahaan untuk menyelidiki tenaga kerja yang akan melalui prosedur seleksi.

3. Promosi melalui proses seleksi

Biasanya proses seleksi bagi perusahaan-perusahaan besar menggunakan berbagai jenis ujian psikologi untuk tujuan ini. Para calon yang dipromosikan dihimpun lalu dipilih kualifikasi yang telah ditetapkan.

2.3. LINGKUNGAN KERJA

2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam suatu organisasi atau perusahaan yang bersih akan menciptakan atau menimbulkan rasa senang dan aman sehingga dapat mempengaruhi tenaga kerja.

Pengertian lingkungan kerja menurut Sukanto Reksihadiprodjo (1990 : 149), adalah pengaturan tempat kerja, pengontrolan terhadap suara gaduh dalam pabrik, pengontrolan terhadap udara, pengontrolan terhadap kebersihan tenaga kerja dalam pengaturan tentang keamanan kerja.

Menurut Alex S. Nitismito (1992 : 183), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada pada sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan pada karyawan.

Menurut Mulyaning (2000 : 24), lingkungan kerja adalah suatu kondisi, situasi dan keadaan yang dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi dalam pencapaian produktivitas kerja yang diharapkan. Jadi

lingkungan kerja adalah segala sesuatu dan keadaan yang dapat menimbulkan tenaga kerja guna mencapai prestasi kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu keadaan yang memiliki pengaruh terhadap jalannya operasi perusahaan.

2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Dalam lingkungan kerja terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif.

Menurut Alex S. Nitisemito (1992 : 184-196), Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pewarnaan

Warna dapat mempengaruhi terhadap diri manusia, misalnya warna merah dapat memberikan rasa bahagian. Untuk ruangan kerja hendaknya dipilih warna-warna lembut seperti coklat muda (krm, hijau muda, biru muda, abu-abu muda atau bahkan warna putih. Jika hal ini dijelaskan maka suatu tanda bahwa pihak perusahaan memang menginginkan untuk membuat keadaan lebih menyenangkan bagi para pekerja sehingga semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas akan meningkat yang akhirnya produktivitas kerja juga ikut meningkat.

2. Penerangan

Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan, dan daya guna para pekerja. Tanpa penerangan akan menyebabkan kerusakan pada mata.

kecelakaan dan kerusakan akan meningkat sehingga produksi akan mundur. Daya guna penerangan tergantung dari kualitas dan kuantitasnya. Kualitas penerangan ditentukan dari kecerahan, pengarahatan, kebauran, dan kerataan penyebaran warna, sedangkan kuantitas penerangan ditentukan dari perbandingan jumlah penerangan (lampu) dengan luas ruangan.

3. Tempat kerja

Dalam menjalankan tugasnya, karyawan membutuhkan tempat kerja yang cukup untuk menempatkan peralatan dan barang-barangnya serta untuk bergerak tanpa tergantung pada teman sekerjanya, oleh mesin-mesin atau tumpukan barang. Dalam keadaan tertentu, kepadatan tempat kerja berakibat buruk bagi kesehatan kerja, tetapi pada umumnya kepadatan itu merupakan persoalan daya guna.

4. Kegaduhan

Kegaduhan merupakan satu faktor penting dalam hubungan daya guna pekerja dan sering merupakan penyebab kelelahan dan kecelakaan yang menjadikan kemunduran pada hasil kerja. Ada beberapa cara untuk mengurangi kegaduhan antara lain dengan menempatkan mesin-mesin bersuara keras diatas dasar yang menyerap suara.

Suara dapat diredam dengan melapiskan dinding dan langit-langit ruangan dengan bahan tertentu. Untuk memilih bahan yang sesuai harus diperhatikan berbagai faktor antara lain jumlah pengurangan suara yang dikehendaki, resiko kebakaran dan cara membersihkannya.

5. Kebersihan

Kebersihan merupakan salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian, baik dari pihak perusahaan dengan menggaji seseorang pekerja untuk membersihkan ruangan kerja atau kantor, maupun untuk pihak karyawan dengan menjaga kebersihan dari tempat kerjanya. Lingkungan kerja yang bersih dapat membuat karyawan merasa segar, nyaman dan senang selain bisa menjaga kesehatan dari karyawan tersebut sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

6. Ventilasi

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila didalam ruangan penuh dengan karyawan. Perputaran udara yang cukup ini menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan, sebaliknya perukaran udara yang kurang baik dapat menimbulkan rasa ngantuk sehingga dapat menimbulkan kelelahan dari para karyawan. Namun kebanyakan perusahaan membangun ruangan kerja sedikit ventilasi karena menggunakan AC (Air Conditioner) untuk menyejukan ruangan kerja. Adapun kelemahan dari penggunaan AC ini adalah apabila ruangan ber-AC terdapat karyawan merokok maka dapat mengganggu kesehatan, khususnya pada saluran pernapasan.

7. Keamanan

Keamanan disini lebih ditekankan pada keamanan pribadi. Adanya keamanan dalam suatu perusahaan atau organisasi yang terjamin bisa menimbulkan rasa aman, tenang dan percaya sehingga konsentrasi

karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dapat tercurah penuh pada pekerjaan. Dengan perhatian atau konsentrasi penuh terhadap pekerjaan ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja dari karyawan tersebut.

2.4. PRODUKTIVITAS KERJA

2.4.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Perusahaan pada dasarnya selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Salah satu sumber daya yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas kerja dalam perusahaan adalah tenaga kerja yang bekerja pada suatu perusahaan. Seorang karyawan dinyatakan produktif bila dapat menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan mutu yang ditetapkan perusahaan dalam waktu yang relatif singkat.

Produktivitas menurut J. Ravianto (1995 :90), adalah sikap mental yang berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini, yang meliputi perbandingan antara hasil yang cukup dengan keseluruhan sumberdaya yang dipakai.

Menurut Basa Swasta (1993 : 280), menjelaskan bahwa produktivitas adalah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil jumlah barang dan jasa yang diproduksi dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi dan sebagainya) dan dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut.

Menurut Sinungan M (1995 : 15) memberikan definisinya mengenai produktivitas kerja, yaitu :

1. Produktivitas bukan hanya masalah produksi yang berorientasi pada output yang berunit satuan berdimensi seperti kilogram atau ton tapi juga pada input.
 2. Produktivitas bukan pengukuran kerja bertujuan untuk mengetahui jumlah kerja yang dibutuhkan karyawan saat bekerja sesuai standar tertentu.
 3. Produktivitas bukan profitabilitas yang merupakan konsep finansial, dimana nilai penjualan dikurangi dengan nilai rupiah. Nilai profitabilitas sangat dipengaruhi oleh variabel harga, baik harga output ataupun input.
- Produktivitas kerja yakni kemampuan menghasilkan barang atau jasa melalui perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta karyawan per satuan waktu yang berarti menghemat pemakaian sumberdaya yang dipakai.

Peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat pada cara tenaga kerja bekerja secara produktif atau tidak. Seorang karyawan di katakan produktif bila ia mampu menghasilkan output lebih banyak dibandingkan karyawan lain untuk satuan waktu yang sama . Dengan kata lain seorang tenaga kerja menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih besar jika mampu memproduksi atau jasa yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan dalam satu waktu yang lebih singkat. Dengan produktivitas yang tinggi maka keuntungan yang

diperoleh perusahaan akan mencapai titik maksimal sebagai mana yang diharapkan.

2.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas kerja

Tingkat produktivitas kerja sangat menentukan hasil produksi yang berimplikasi pada profitabilitas perusahaan secara langsung. Keuntungan finansial ini juga akan membiayai semua aktifitas operasional dan menjamin kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut

J. Ravianto (1995:35) adalah:

1. Pendidikan
2. Keterampilan
3. Disiplin
4. Skap dan etika kerja
5. Motivasi
6. Gizi dan kesehatan
7. Tingkat penghasilan
8. Jaminan sosial
9. Lingkungan dan iklim kerja
10. Hubungan industri parnasila
11. Teknologi
12. Sarana produksi
13. Manajemen

14. Kesempatan berprestasi
15. Kompensasi
16. Promosi jabatan

Kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja yang melatar belakangi karyawan merupakan faktor penting dalam tingkat fluktuasi produksi. Apabila perusahaan memenuhi tuntutan karyawan tentang adanya suatu lingkungan yang menyenangkan, maka perusahaan telah memberikan kepuasan kerja pada diri karyawan sehingga tingkat produktivitas kerja karyawan berada pada titik yang maksimal.

Selain pemberian kompensasi yang layak serta pengadaan promosi jabatan perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja yang kondusif yang dapat mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dalam bekerja.

2.5. KERANGKA PEMIKIRAN

Penelitian mengenai analisis pengaruh kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. ARINDO JAYA MANDIRI bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara partial maupun simultan.

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dapat dinilai dengan uang dan cenderung tetap. Masalah kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama

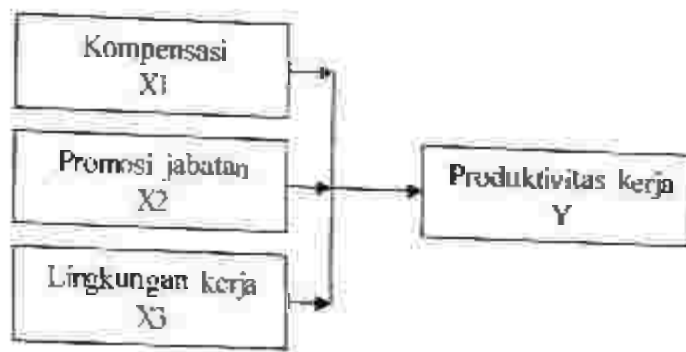
seseorang menjadi karyawan tetapi juga besar pengaruhnya terhadap semangat dan gairah kerja karyawan.

Promosi jabatan adalah proses pemindahan karyawan dari jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi, dengan demikian promosi jabatan akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari pada jabatan yang diduduki sebelumnya. Adapun promosi jabatan dilakukan dengan kriteria apabila karyawan yang di promosikan memenuhi syarat-syarat promosi, adalah : pengalaman, tingkat pendidikan, loyalitas, kejujuran, tanggung jawab, kepandaian bergaul, prestasi kerja, inisiatif dan kreatif.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan.

Produktivitas adalah variabel kemampuan tenaga kerja untuk menghasilkan jumlah produk atau jasa dalam satuan waktu yang telah ditentukan.

Dari penjelasan tersebut diatas secara skematis dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut ini :



Gambar 2.1 Pengaruh kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Keterangan :

X_1 = Kompensasi merupakan variabel bebas

X_2 = Promosi jabatan merupakan variabel bebas

X_3 = Lingkungan kerja merupakan variabel bebas

Y = Produktivitas kerja karyawan merupakan variabel terikat

2.6. HIPOTESIS

Menurut Suharini Arinkonto (1994 :62) Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Atas dasar masalah, dan batasan masalah maka hipotesis yang yang di kemukakan adalah:

1. Diduga ada pengaruh kompensasi (X_1) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Arindo Jaya Mandiri di Semarang
2. Diduga ada pengaruh Promosi jabatan (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Arindo Jaya Mandiri di Semarang

3. Diduga ada pengaruh Lingkungan kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Arindo Jaya Mandiri di Semarang
4. Diduga ada pengaruh kompensasi (X_1), promosi jabatan (X_2), lingkungan kerja (X_3) secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Arindo Jaya Mandiri di Semarang.



BAB III

METODE LOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif analisis yaitu mempelajari tatacara penarikan kesimpulan mengenai keseluruhan populasi berdasarkan gambar data yang ada didalam suatu bidang dari populasi tersebut dan menganalisisnya.

3.2. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini lokasi yang di pakai penulis adalah PT .Arindo Jaya Mandiri Semarang Jl. Veteran No.58.

3.3. Definisi Operasional Variabel yang Digunakan

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel ditunjukan oleh indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel secara terperinci.

3.3.1. Variabel independen (x)

1. Kompensasi(x_1)

Kompensasi adalah merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.

Indikatornya (Hejdrisman Ramupandojo dan Suad Husnan 1994) adalah :

- Tercukupinya kebutuhan yaitu keadaan dimana kompensasi yang telah diterima oleh karyawan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.
- Kescesuaian gaji yaitu, kondisi dimana gaji yang diterima telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
- Tunjangan masa kerja.
- Bonus.

2. Promosi jabatan

Promosi jabatan adalah proses perubahan dari suatu pekerjaan atau jabatan kepekerjaan atau jabatan yang lain dalam hirarkiwewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada tenaga kerja pada waktu sebelumnya.

Indikatornya (B. Siswanto Sastrohadiwiryo, 2001) adalah :

- Senioritas yaitu, keadaan dimana senioritas mempunyai pengalaman lebih yang dimiliki dari pada junior
- Prestasi kerja yaitu, prestasi kerja yang tinggi memiliki kecenderungan untuk memperlancar kegiatan promosi bagi karyawan yang bersangkutan
- Kualifikasi pendidikan yaitu, tingkat pendidikan tenaga kerja yang bersangkutan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu.

- Tingkat loyalitas yaitu, loyalitas yang tinggi akan berdampak pada tanggung jawab yang lebih besar.

3. Lingkungan Kerja (x_3)

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap jalannya operasi perusahaan.

Indikatornya (Alex S. Nitsemito, 1992) adalah:

- Mengenai kebersihan dan pertukaran udara di tempat kerja
- Mengenai penerangan atau pencahayaan di tempat kerja.
- Hubungan antar karyawan.
- Alat perlindungan kerja.

3.3.2. Variabel Dependen (y)

1. Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah variabel kemampuan tenaga kerja untuk menghasilkan jumlah produk atau jasa dalam satuan waktu yang telah ditentukan.

Indikatornya adalah:

- Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai standar.
- Kendala dalam tugas
- Kualitas kerja
- Penyesuaian pekerjaan

Baik variabel independe maupun variabel dependen cara pengukurannya dengan menggunakan skor.

Apabila jawaban:

- a. sangat setuju 5
- b. setuju 4
- c. kurang setuju 3
- d. tidak setuju 2
- e. sangat tidak setuju 1

3.4. Populasi Dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut Djirwanto dan Pangestu Sabagiyono (1996 : 107) Populasi adalah keseluruhan objek (satuan – satuan atau individu – individu) yang karakteristik hendak diduga. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Arindo Jaya Mandiri Semarang Yang berjumlah 30 orang.

3.4.2. Sampel

Menurut Djirwanto dan Pangestu Subagiyono (1996 : 108) sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (jumlah lebih sedikit dari jumlah populasi).

Dalam penelitian ini seluruh populasi diambil sebagai sampel penelitian mengenai kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. oleh karena seluruh populasi diambil sebagai

sampel maka teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan cara sensus.

3.5. Sumber Data

Data yang digunakan sebagai bahan penelitian ini adalah :

1. Data primer

Menurut Husein Umar (1998 :99-100) data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan secara langsung.

2. Data sekunder

Menurut Husein Umar (1998 : 99-100) data sekunder adalah data primer yang telah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data atau pihak lain.

3.6. Metode Pengumpulan Data

1. Data primer

Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara:

- a. Observasi yaitu pengumpulan data dengan jalan melakukan pengamatan terhadap objek yang sedang diteliti.
- b. Interview yaitu melakukan pertanyaan langsung baik dengan pimpinan maupun karyawan. Perusahaan dalam hal ini bertindak sebagai responden untuk mendapatkan data tentang sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi dan lain-lain.

- c. **Questioner** yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan sebagai alat bantu mengadakan penelitian mengenai analisis pengaruh kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Arindo Jaya Mandiri Semarang.

Dalam metode questioner ini pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan berbentuk angke mengenai masalah yang diteliti. Pada penelitian ini, isi angket tersebut adalah daftar pertanyaan mengenai kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan dan produktivitas kerja karyawan yang diberikan kepada pimpinan perusahaan.

2. Data Sekunder

Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dengan cara :
Mempelajari buku-buku literatur dan dokumentasi perusahaan yang ada kaitannya dengan penelitian.

3.7. Metode Analisis Data

3.7.1. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah metode analisis data yang digambarkan dengan kata-kata dengan pendekatan secara statistik maupun pemikiran logis yang membantu analisis kuantitatifnya.

3.7.2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah serangkaian pengukuran yang dapat dinyatakan dengan angka-angka statistik dimana analisis ini dilakukan terhadap pengolahan data tersebut harus diklasifikasikan atau digolongkan dalam kategori-kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel dan alat bantu program SPSS untuk memudahkan dalam analisa.

Alat analisisnya yaitu :

3.7.2.1 Uji Validitas dan Rentabilitas

a. Uji Validitas

Digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variable dalam penelitian ini benar-benar mengukur apa yang ingin diukur dengan menggunakan korelasi *product moment* (Masri Singaribun dan Sofian Effendi 1995 :137).

Rumus :

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

Keterangan

N – Jumlah Subyek

X= Nilai dari item

Y –Nilai Total

Pengambilan keputusannya bahwa setiap indikator valid apabila nilai r hitung lebih besar atau sama dengan r - table

h. Uji Reliabilitas

Analisis reliabilitas menurut Suharsimi Arikunto (1996: 168) menuju pada pengertian bahwa suatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach, untuk mengukur konsistensi terhadap beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama. Berdasarkan uji reliabilitas, suatu pengukuran dikatakan reliabel apabila koefisien alpha lebih besar dari 0,6. Untuk mempermudah pengujian reliabilitas, maka menggunakan bantuan computer SPSS3. Adapun rumus perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k - r}{1 + (r - 1)k}$$

Dimana :

α = koefisien reliabilitas

k = jumlah item per-variabel x

r = mean korelasi antar item

3.7.2.2 Analisis Regresi Berganda

Yaitu untuk mengetahui pengaruh dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu kompensasi (x_1), promosi jabatan (x_2) dan lingkungan kerja (x_3) terhadap 1 (satu) variabel terikat, yaitu produktivitas kerja karyawan (Y) dengan menggunakan rumus:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

Dimana :

a : Konstanta

Y : Produktivitas kerja karyawan

X₁ : Kompensasi

X₂ : Promosi jabatan

X₃ : Lingkungan kerja

e : Standar eror

h₁, b₂, b₃ merupakan koefisien regresi dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$\Sigma y = n \cdot a + b_1 \Sigma x_1 + b_2 \Sigma x_2 + b_3 \Sigma x_3$$

$$\Sigma xy = 2 \Sigma x_1 + b_1 \Sigma x_1^2 + b_2 \Sigma x_2 + b_3 \Sigma x_3$$

$$\Sigma x_2 y = 2 \Sigma x_1 + b_1 \Sigma x_1^2 + b_2 \Sigma x_2^2 + b_3 \Sigma x_3$$

$$\Sigma x_3 y = 2 \Sigma x_3 + b_1 \Sigma x_1 x_3 + b_2 \Sigma x_2 x_3$$

3.7.2.3 Koefisien determinan

Analisis determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya kontribusi dari variabel independen, yaitu kompensasi (x₁), promosi jabatan (x₂) dan lingkungan kerja (x₃) terhadap naik turunnya nilai variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan (Y).

Rumus:

$$(R) = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

R=Koefisien determinasi

r^2 =Kuadrat koefisien korelasi

Besarnya koefisien determinasi terletak antara 0-1 (100%) semakin mendekati 1 semakin tinggi pengaruh variabel independen kompensasi (x_1), promosi jabatan (x_2) dan lingkungan kerja (x_3) terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan (Y).

3.7.2.4. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui signifikan dari penelitian maka perlu dilakukan dengan uji t dan uji f sebagai berikut.

1. Uji t

Menurut Djarwanto PS dan Pangestu Subagio (1996: 195) uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel-variabel bebas kompensasi (x_1), promosi jabatan (x_2) dan lingkungan kerja (x_3) secara parsial terhadap variabel terikat

yaitu produktivitas kerja karyawan (Y).

langkah-langkahnya yaitu:

a. Menentukan Formulasi hipotesis statistik dan hipotesis alternatif

$H_0: \beta_1 = 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

$H_0: \beta_1 = 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

$H_0: \beta_2 = 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan.

$H_0: \beta_3 = 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan.

$H_0: \beta_3 = 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

$H_0: \beta_3 \neq 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dimana:

β_1 kompensasi

β_2 promosi jabatan

β_3 lingkungan kerja

b. Menentukan level signifikan ($\alpha = 0,05$)

c. Menghitung nilai T

$$T = \frac{b_1}{SEb_1}$$

d. Menentukan kriteria pengujian (daerah diterima dan ditolak)

- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > -t_{tabel}$, berarti H_0 diterima.
- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$, berarti H_0 ditolak.



Gambar : 3.1, Signifikansi uji t

2. Uji t

Yaitu untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel-variabel independen kompensasi (x_1), promosi jabatan (x_2) dan lingkungan kerja (x_3) secara bersamaan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

a. Menentukan formulasi hipotesis statistik (H_0) dan hipotesis alternatifnya (H_a)

$H_0 : \beta = 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

$H_a : \beta > 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dimana:

β_1 kompensasi

β_2 promosi jabatan

β_3 lingkungan kerja

b. Menentukan level signifikan ($\alpha = 0.1; 0,05; 0,01$)

c. Menghitung nilai F

$$f = \frac{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^k (X_{ij} - \bar{X}_{.j})^2}{k(n-1)}$$

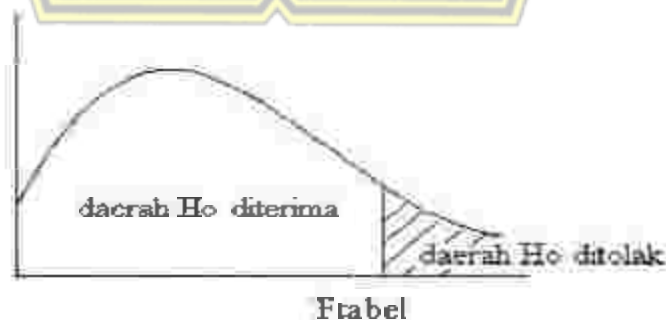
Dimana:

$\bar{X}_{.j}$ = mean dari sampel j

X_{ij} = nilai observasi dari sampel j

d. Menentukan kriteria pengujian (daerah diterima dan ditolak)

- H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$
- H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$



Gambar 3.2
Uji F

BAB IV

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan

PT. ARINDO JAYA MANDIRI Semarang resmi berdiri pada tahun 1989 di mana PT. ARINDO JAYA MANDIRI Semarang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang ekspedisi muatan kapal laut (EMKI). Perusahaan ini didirikan karena adanya peningkatan kebutuhan pengangkutan dengan peti kemas, sehingga perusahaan lain yang membutuhkan sarana angkutan ini menunjuk PT. ARINDO JAYA MANDIRI Semarang sebagai *Freight Forwarding* yang bertugas mempersiapkan cara – cara yang tepat agar rencana pengkapalan, transfer barang dari angkutan darat ke kapal atau sebaliknya dan prosedur – prosedur pengangkutan baik di darat maupun pelabuhan dapat berjalan dengan sebaik – baiknya.

Sebagai *Freight Forwarding*, PT. ARINDO JAYA MANDIRI Semarang memiliki peran lain yaitu memiliki beberapa cara yang tepat untuk memilih.

4.1.2. Lokasi Perusahaan

PT. ARINDO JAYA MANDIRI Semarang merupakan kantor pusat dan tidak memiliki anak cabang perusahaan. Perusahaan ini beralamatkan di

Jl. Veteran No, 58 Semarang dan di pimpin oleh H. Ari Wibowo, SH.
Sebagai Direktur Utama.

Untuk memperlancar perusahaannya PT. ARINDO JAYA MANDIRI Semarang memelihara hubungan kerja sama yang baik dengan terminal-terminal contener, pelabuhan –pelabuhan laut, pelabuhan – pelabuhan udara, pihak Bea Cukai serta perusahaan Asuransi.

4.1.3. Bidang Usaha

Usaha = usaha pokok yang di kelola atau dijalankan oleh PT. ARINDO JAYA MANDIRI Semarang adalah pelayanan jasa yang meliputi :

- a. Penyediaan fasilitas pokok pelabuhan : dermaga, penambatan.
- b. Fasilitas penumpukan : sewa gedung, sewa lapangan, untuk penumpukan contener.
- c. Pengusahaan alat-alat berat : super stacker, top loader, crane, forklift, head truk, timbangan.
- d. Pelayanan terminal : stevedoring, cargodoring delivery.
- e. Penyediaan contener kosong.
- f. Pelayanan ekspor – impor.

Pada waktu sekarang PT. ARINDO JAYA MANDIRI Semarang memiliki

30 tenaga kerja. Jumlah tenaga kerja dibagi menjadi beberapa bagian :

1. Bagian operation departemen memiliki sejumlah 20 karyawan.
2. Bagian finance departemen terdapat 10 karyawan.

Adapun rata-rata lulusan pendidikan karyawan PT. ARINDO JAYA MANDIRI Semarang adalah lulusan pendidikan Menengah keatas, akademi dan sarjana.

Untuk peraturan jam kerja PT. ARINDO JAYA MANDIRI Semarang adalah sebagai berikut:

1. Hari Senin – Sabtu kecuali Jumat

Jam kerja mulai dari pukul 07.00-17.00

Istirahat pada pukul 12.00-13.00

2. Hari Jumat sebagai berikut :

Jam kerja mulai 07.00-16.00

Istirahat pada pukul 11.00-13.00

4.1.4. Visi dan Misi Perusahaan

Bagaiman perusahaan meningkatkan pelayanan jasanya kepada customer pemakai jasa ekspor – impor khususnya dengan pelayanan sebaik –baiknya, keamanan serta harga yang bersaing dengan perusahaan lain yang bergerak di bidang jasa yang sama. Perluasan daerah operasi jasa layanan dengan berusaha menembus kota – kota besar selai semarang guna menambah customer sebanyak – banyaknya, sehingga akan menambah lapangan kerja bagi sumber daya manusia, dan menambah pendapatan bagi perusahaan. Hal ini diharapkan secara tidak langsung dapat lebih berperan aktif dalam peran sertanya ikut membangun perekonomian di Indonesia.

4.1.5. Fasilitas Perusahaan

Perusahaan menjadi besar karena di dukung fasilitas kerja yang berkualitas dan sarana yang memadai yang mendukung kinerja system dan sumber daya manusia yang terus berjalan. Di samping peralatan computer multimedia beberapa buah, juga tersedia fasilitas pendukung lainnya untuk kenyamanan kerja karyawan yang antara lain : Musollah, Air Counditioner, tempat parkir teduh dan yang lainnya.

4.2. Gambaran Kerja dan Struktur Organisasi

Perusahaan sebagai suatu organisasi memerlukan struktur organisasi, baik buruknya dan lancar tidaknya organisasi dapat dilat dari berfungsi atau tidaknya tanggung jawab dan masing – masing bagian akan menjadi jelas, yang pada akhirnya dapat dihindari sedini mungkin dari kesalahan maupun ketidak lancaran dalam pelaksanaannya. Uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing – masing bagian pada PT. APINUS JAYA MANDIRI Semarang dapat djelaskan sebagai berikut, yaitu :

1. Direktur Utama (General Manager)

- Menetapkan kehijaksanaan dan sasaran perusahaan.
- Mengkoordinasi tugas – tugas unit organisasi lingkungan perusahaan.
- Mengawasi manajemen dan administrasi dalam interval waktu tertentu untuk menjamin apakah system berjalan baik.
- Berjanggung-jawab atas pelayanan jasa perusahaan.

- Bertanggungjawab atas pelayanan jasa pelabuhan.

2 Departemen Operasi (Operation Departement)

- Mengawasi kegiatan operasional di depo petikemas.
- Mempertanggungjawabkan tugasnya kepada general manager
- Memastikan bahwa system kerja manajemen berjalan lancar.

3 Equipment Controller Head

- Mengawasi keluar masuknya peti kemas untuk Handling ekspor - impor di pelabuhan.
- Membantu Operasional Departemen dalam melaksanakan tugasnya.
- Mendistri busikan dokumen handling ekspor ke kantor pusat.

4 Staff Operator Kamar (Driver Forklift)

- Menaik turunkan peti kemas setelah mendapat surat perintah kerja (SPT) dari Staff Operasional
- Mengatur letak peti kemas dalam terminal peti kemas atau dalam gedung peti kemas agar memudahkan dalam pengangkutan bilangnya.
- Menjamin kelancaran keluar masuknya peti kemas dalam pendistribusiannya.

5. Operational Staff

- Mencatat keluar masuknya peti kemas an pelabuhan.
- Mengevaluasi keluar masuknya peti kemas dari pelabuhan.
- Mencatat semua data mengenai keluar masuknya petikemas.

6. Oprator Staff

- Membuat laporan depo peti kemas (*Stok, Contener In, Contener Out*)
- Memberi surat perintah kerja (SPT) untuk menurunkan an menaikan peti kemas dari atau ke kapal.
- Membuat laporan peti kemas yang rusak dalam pengiriman.
- Membuat laporan kondisi peti kemas yang masuk di pelabuhan.
- Memberi surat jalan kepada driver untuk pengangkutan ketika peti kemas dikeluarkan.

7.Maintenance and Repair Head

- Memperbaiki peti kemas yang rusak sesuai data - data nomor peti kemas yang diberikan oleh Staff Operator.
- Memperhitungkan semua biaya perbaikan.
- Melaksanakan perawatan petikemas sesuai jadwal tahun.
- Menjaga keutuhan alat - alat reparasi.

8. Maintenance Staff

- Menghitung semua biaya kerusakan pada peti kemas yang di reparasi.
- Membuat skedul perbaikan peti kemas secara berkala.
- me-monitor kerja Staff Reparasi.

9. Repair Staff

- Memperbaiki peti kemas dengan baik
- Menjaga keutuhan peralatan reparasi.
- Mengevaluasi hasil kerja akhir reparasi.

10. Trucking Head

- Mengawasi naik turunnya petikemas dari pelabuhan.
- Mengawasi pengangkutan peti kemas ke tempat tujuan.

11. Trucking Staff

- Menerima order dari pelayaran sekaligus memonitor semua kegiatan
- Mengatur operasional truk-truk peti kemas di lapangan.
- Memantau pengambilan peti kemas baik dari pelabuhan maupun dari terminal peti kemas.
- Mengadakan koordinasi dengan staff terminal mengenai peti kemas yang di muat.

12. Driver

- Membawa truk – truk mengangkut peti kemas ke tempat tujuan
- Menjaga keutuhan truk –truk contener.
- Meningkatkan keselamatan dalam pengoperasian truk – truk

14. Mechanic Head

- Memperbaiki truk – truk yang rusak.
- Memantau kerusakan truk – truk untuk segera diperbaiki
- Membuat laporan permintaan biaya perbaikan truk – truk.

15. Finance Departement

- Mengawasi dan memantau semua kegiatan administrasi.
- Menerima transaksi handling untuk ekspor – impor.
- Memberi masukan kepada general manager berupa laporan keuangan untuk menganalisis dan membuat keputusan final.
- Melakukan pembayaran biaya perbaikan truk.
- Mengatur semua kebutuhan kantor.
- Membuat tata kerja perusahaan.
- Menerima pembayaran biaya service dari customer.
- Membuat laporan keuangan perusahaan.

- Melakukan surat menyurat kepada calon customer dan melakukan pengiriman atas tunggakan biaya service jasa kepada customer dan sekaligus membuat laporannya.

15. Personalia Staff

- Merencanakan penerimaan pegawai baru.
- Mendokumentasikan data personel perusahaan.
- Melaksanakan pembayaran gaji personel perusahaan.
- Melakukan kegiatan pemecatan tenaga kerja, promosi dan pangkat karyawan.
- Melaksanakan urusan rumah tangga perusahaan.

16. Cashier

- Membantu Finance Departemen dalam memberikan data keuangan perusahaan.
- Bertanggung jawab atas keluar masuknya keuangan perusahaan.
- Menerima pembayaran pelayanan ekspor – impor.

17. Administrasi

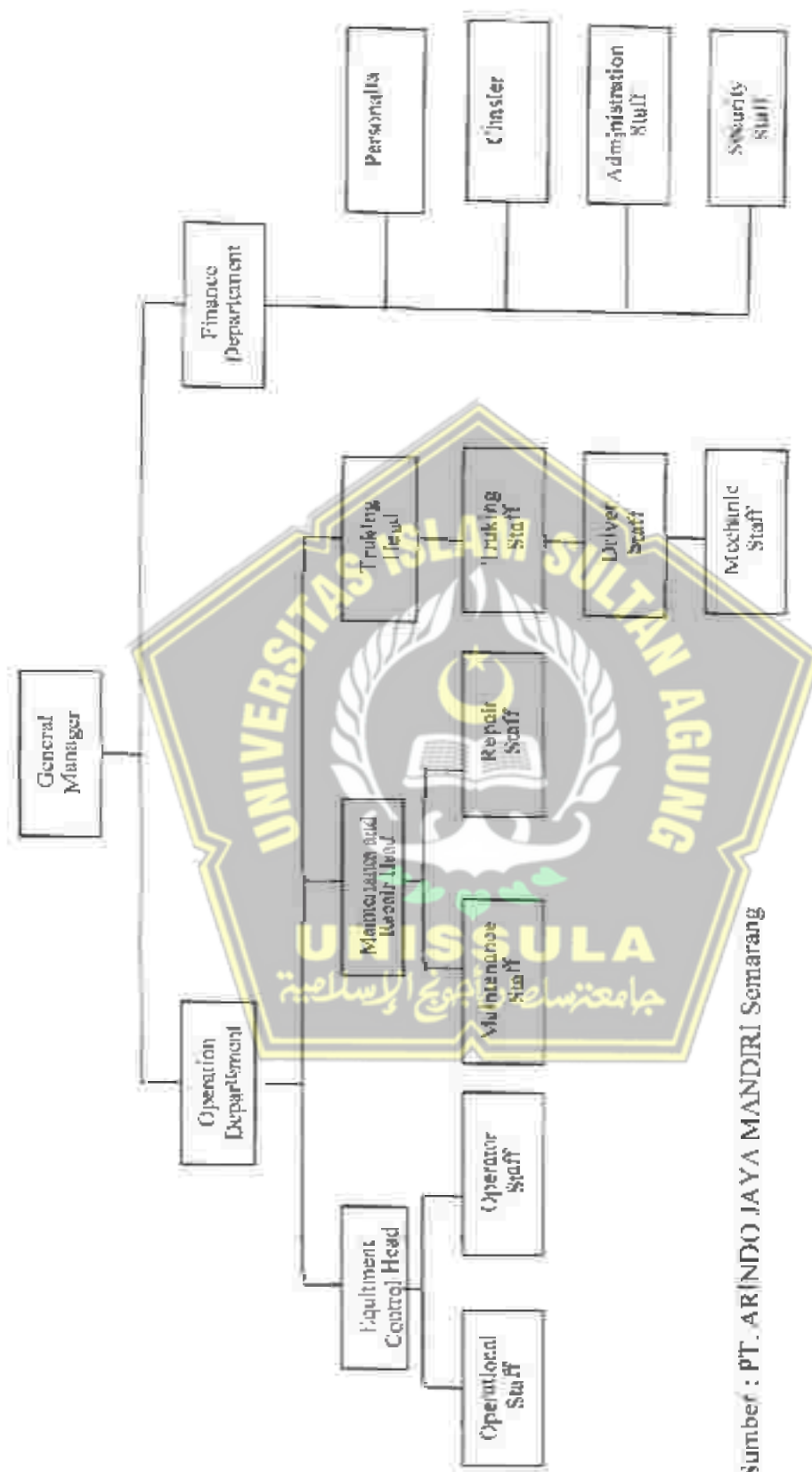
- Menitipkan dan mengarsipkan tinjauan kontrak perusahaan dengan pelanggan.
- Menyusun rencana dan laporan keuangan pemasaran.
- Menghitung utang piutang pelanggan/ konsumen.

- Menghitung dan memperkirakan harga pelayanan handling ekspor impor.
- Mengendalikan kegiatan Accounting.

18. Security

- Menjaga keamanan perusahaan.
- Mengawasi keadaan perusahaan.
- Bertanggung jawab terhadap keamanan dan keberadaan barang barang di perusahaan.





Sumber : PT. ARINDO JAYA MANDIRI Semarang

Gambar : 4.1. Struktur Organisasi PT. ARINDO JAYA MANDIRI Semarang

4.3 Gambaran Umum Responden

Penyajian data mengenai identitas responden ditujukan untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari pada responden yang meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan, dan status perkawinan.

Tabel 4.1

Jenis Kelamin responden

Jenis kelamin	Jumlah responden	Presentase
Laki-laki	25	83%
Perempuan	5	17%
Total	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini memiliki presentase jenis kelamin laki-laki, dibanding perempuan yaitu responden laki-laki sebanyak 25 orang (83 %) dan responden perempuan 5 orang (17%).

Tabel 4.2

Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah responden	Presentase
SLTA	8	27%
Diplomat III	4	13%
Sarjana	18	60%
Total	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa untuk pendidikan responden yang terbanyak berpendidikan sarjana yaitu sebanyak 18 orang (60 %), sebanyak 8 orang (27 %) dan sebanyak 4 orang (13 %).

Tabel 4.3

Umur Responden

Umur	Jumlah responden	Presentase
Dibawah 25 tahun	6	20 %
Umur 26-30 tahun	9	30 %
Diatas 30 tahun	15	50%
Total	30	100 %

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa umur responden yang terbanyak adalah umur diatas 30 tahun yaitu sebanyak 15 orang (50 %), umur 26-30 tahun sebanyak 9 orang (30 %), umur dibawah 25 tahun sebanyak 6 orang (20 %).

Tabel 4.4

Status Perkawinan Responden

Status Perkawinan	Jumlah responden	Persentase
Belum menikah	15	50%
Sudah kawin	15	50%
Total	30	100%

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa sebagian dari responden sudah berstatus menikah, yaitu sebanyak 15 orang (50 %), sedangkan sisanya 15 orang (50%) belum menikah.

4.4. Hasil Analisis

4.4.1. Analisis kualitatif

Dalam bab ini disajikan hasil tanggapan responden terhadap kuesioner untuk masing-masing variabel dengan indikator-indikatornya dengan analisis berdasarkan frekuensi tanggapan responden tersebut.

4.4.2. Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi

Kompensasi adalah merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap dan syarat tertentu. Konsep kompensasi dalam penelitian ini diukur dari kuesioner dengan empat indikator yaitu:

Hasil tanggapan dari 30 responden terhadap masing-masing indikator kompensasi dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini.

Tabel 4.5

Tanggapan responden terhadap tercukupinya kebutuhan

No.	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Sangat mencukupi	7	23 %
2	Mencukupi	19	47 %
3	Netral	9	30 %
4	Kurang mencukupi		
5	Sangat tidak mencukupi		
	Total	30	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

Dari hasil jawaban responden mengenai tercukupinya kebutuhan, menunjukkan 7 responden atau 23 % menjawab sangat mencukupi 19 responden atau 47% sebagai bagian yang terbesar menjawab mencukupi 9 responden lainnya atau 30 % menjawab netral.

Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab tanggapan atas tercukupinya kebutuhan. Kondisi demikian cukup beralasan karena perusahaan sudah memberikan kompensasi dapat mencukupi kebutuhan.

Tanggapan responden terhadap indikator kesesuaian gaji dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini

Tabel 4.6

Tanggapan responden terhadap kesesuaian gaji

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Sangat sesuai	8	27%
2	Sesuai	9	30%
3	Netral	11	37%
4	Kurang sesuai	2	6%
5	Sangat tidak sesuai		
	Total	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Dari hasil jawaban responden mengenai kesesuaian gaji, menunjukan 8 responden atau 27 % menjawab sangat sesuai 9 responden atau 30% sebagai bagian yang terbesar menjawab sesuai 11 responden lainnya atau 37 % menjawab netral, 2 responden atau 6% menjawab kurang sesuai. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab tanggapan atas kesesuaian gaji. Tanggapan positif dari karyawan ini dikamalkan gaji yang mereka terima sesuai dengan kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan.

Tanggapan responden terhadap indikator tunjangan masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini

Tabel 4.7

Tanggapan responden terhadap tunjangan masa kerja

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Sangat sesuai	9	30%
2	Sesuai	16	53%
3	Netral	6	17%
4	Kurang sesuai		
5	Sangat tidak sesuai		
	Total	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Dari hasil jawaban responden mengenai tunjangan masa kerja menunjukkan bahwa 9 responden atau 30 % menjawab sangat sesuai, 16 responden atau 53 % sebagai bagian yang terbesar menjawab sesuai, 6 responden lainnya atau 17 % menjawab netral.

Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memberi tanggapan sesuai atas tunjangan masa kerja mereka karena mereka menganggap bahwa tunjangan yang diberikan oleh perusahaan mereka anggap sesuai untuk saat ini.

Tanggapan responden terhadap indikator kesesuaian gaji dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini

Tabel 4.8

Tanggapan responden terhadap Bonus

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Sangat memuaskan	8	27%
2	Memuaskan	9	30%
3	Netral	11	37%
4	Kurang memuaskan	1	3%
5	Sangat tidak memuaskan	1	3%
Total		30	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Dari hasil jawaban responden mengenai bonus, menunjukkan 8 responden atau 27% menjawab sangat memuaskan, 9 responden atau 30% menjawab memuaskan, 11 responden lainnya atau 37% sebagai bagian terbesar menjawab netral, 1 responden atau 3% menjawab kurang memuaskan dan 1 orang atau 3% responden menjawab sangat tidak memuaskan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab tanggapan atas bonus, cukup memuaskan. Tanggapan positif dari karyawan ini dikarenakan bonus yang mereka terima sesuai dengan kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan.

Secara umum tanggapan responden terhadap kompensasi menunjukkan hasil yang baik. Hal ini berarti bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan mendapatkan tanggapan positif dari responden.

4.4.2. Tanggapan Responden Terhadap Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah perubahan dari suatu pekerjaan atau jabatan kepekerjaan atau jabatan yang lain dalam hirarki wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan pada waktu sebelumnya. Konsep promosi jabatan dalam penelitian ini diukur dari kuisioner dengan empat indikator yaitu: senioritas, prestasi kerja, kualifikasi pendidikan, dan tingkat loyalitas.

Hasil tanggapan dari 30 responden terhadap masing – masing indikator promosi jabatan dapat dilihat pada tabel – tabel dibawah ini :

Tabel 4.9

Tanggapan responden terhadap senioritas

No	Tanggapan Responden	Jumlah	%
1	Sangat diutamakan	14	47 %
2	Diutamakan	13	43 %
3	Netral	3	10 %
4	Kurang diutamakan		
5	Sangat tidak diutamakan		
	Jumlah	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Dari hasil jawaban responden mengenai senioritas menunjukan bahwa 14 responden atau 47 % menjawab sangat diutamakan 13 responden 43 % menjawab diutamakan, 3 responden atau 10 % menjawab netral.

Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memberi tanggapan bahwa senioritas sangat diutamakan.

Tanggapan responden terhadap indikator prestasi kerja dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini :

Tabel 4.10

Tanggapan responden terhadap prestasi kerja

No	Tanggapan Responden	Jumlah	%
1	Sangat sesuai	8	27 %
2	Sesuai	20	67 %
3	Netral	2	6 %
4	Kurang sesuai		
5	Sangat tidak sesuai		
	Jumlah	30	100%

Sumber: Data primer yang diolah

Dari hasil jawaban responden mengenai prestasi kerja menunjukkan bahwa 8 responden atau 27 % menjawab sangat sesuai 20 responden 67 % menjawab sesuai, 2 responden atau 6% menjawab netral.

Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memberi tanggapan bahwa prestasi kerja sesuai.

Tanggapan responden terhadap indikator tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini.

Tabel 4.11

Tanggapan responden terhadap tingkat pendidikan

No	Tanggapan Responden	Jumlah	%
1	Sangat sesuai	8	27%
2	sesuai	9	30%
3	Netral	10	33%
4	Kurang sesuai	3	10%
5	Sangat tidak sesuai		
	Jumlah	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Dari hasil jawaban responden mengenai tingkat pendidikan menunjukkan bahwa 8 responden atau 27 % menjawab sangat sesuai, 9 responden 30 % menjawab sesuai, 10 responden atau 33 % menjawab netral, 3 responden atau 10% menjawab kurang sesuai.

Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memberi tanggapan bahwa tingkat pendidikan cukup sesuai.

Tanggapan responden terhadap indikator prestasi kerja dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut ini :

tabel 4.1.2

Tanggapan responden terhadap loyalitas

No	Tanggapan Responden	Jumlah	%
1	Sangat memuaskan	12	40 %
2	Memuaskan	8	27%
3	Netral	10	33%
4	Kurang memuaskan		
5	Sangat tidak memuaskan		
	Jumlah	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Dari hasil jawaban responden mengenai loyalitas menunjukan bahwa 12respondn atau 40 % menjawab sangat memuaskan 8 responden 27 % menjawab memuaskan, 10 responden atau 33 % menjawab netral.

Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memberi tanggapan bahwa loyalitas sangat memuaskan.

4.4.4 Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keadaan yang ada di sekitar tempat kerja. Konsep lingkungan kerja dalam penelitian ini di ukur dari kuesioner dengan empat indicator yaitu : mengenai kebersihan dan pertukaran udara di tempat kerja, mengenai penerangan atau pencahayaan di tempat kerja, hubungan antara karyawan di tempat kerja, dan alat perlindungan kerja.

Hasil tanggapan dari 30 responden terhadap masing – masing indikator lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel – tabel di bawah ini.

Tabel 4.13

Tanggapan responden terhadap kebersihan dan pertukaran udara

No	Tanggapan Responden	Jumlah	%
1	Sangat bersih	18	60 %
2	Bersih	12	40 %
3	Netral		
4	Kurang bersih		
5	Sangat tidak bersih		
	Jumlah	30	100%

Sumber: Data primer yang diolah

Dari hasil jawaban responden mengenai kebersihan dan pertukaran udara di tempat kerja, menunjukkan bahwa 18 responden atau 60 % menjawab sangat bersih, 12 responden 40 % menjawab bersih.

Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memberi tanggapan bahwa kebersihan dan pertukaran udara di tempat kerja sangat bersih.

Tanggapan responden terhadap indikator sarana penerangan atau pencahayaan dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut ini :

Tabel 4.14

Tanggapan responden terhadap penerangan atau pencahayaan lampu

No	Tanggapan Responden	Jumlah	%
1	Sangat terang	15	50%
2	Terang	10	33 %
3	Netral	5	17 %
4	Kurang terang		
5	Sangat tidak terang		
	Jumlah	30	100%

Sumber: Data primer yang diolah

Dari hasil jawaban responden mengenai penerangan atau pencahayaan lampu, menunjukkan bahwa 15 responden atau 50% menjawab sangat terang, 10 responden atau 33 % menjawab terang, 5 responden atau 17% menjawab netral.

Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memberi tanggapan bahwa penerangan atau pencahayaan lampu di tempat kerja sangat terang.

Tanggapan responden terhadap indikator hubungan karyawan di tempat kerja dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut ini:

Tabel 4.15

Tanggapan responden terhadap hubungan karyawan di tempat kerja

No	Tanggapan Responden	Jumlah	%
1	Sangat baik	8	27%
2	Baik	16	53%
3	Netral	5	17%
4	Kurang baik	1	3%
5	Sangat tidak baik		
	Jumlah	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Dari hasil jawaban responden mengenai hubungan karyawan di tempat kerja, menunjukkan bahwa 8 responden atau 27 % menjawab sangat baik, 16 responden 53 % menjawab bersih, 5 responden atau 17 % menjawab netral, 1 responden atau 3 % menjawab kurang bersih.

Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memberi tanggapan bahwa hubungan karyawan di tempat kerja baik.

Tanggapan responden terhadap indikator alat perlindungan kerja dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut ini:

Tabel 4.16

Tanggapan responden terhadap alat perlindungan kerja.

No	Tanggapan Responden	Jumlah	%
1	Sangat lengkap	11	37 %
2	Lengkap	13	43 %
3	Netral	6	26%
4	Kurang lengkap		
5	Sangat tidak lengkap		
	Jumlah	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Dari hasil jawaban responden mengenai alat perlengkapan kerja, menunjukkan bahwa 11 responden atau 37% menjawab sangat lengkap, 13 responden 43 % menjawab lengkap, 6 responden atau 26 % menjawab netral.

Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memberi tanggapan bahwa alat perlengkapan kerja di tempat kerja lengkap.

4.4.5. Tanggapan Responden terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber yang digunakan. Konsep produktivitas kerja dalam penelitian ini diukur dari kuisioner dengan empat indikator yaitu : kemampuan menyelesaikan tugas sesuai standar, kendala dalam tugas, kualitas kerja, penyesuaian pekerjaan.

Hasil tanggapan dari 30 responden terhadap masing – masing indikator produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel – tabel di bawah ini:

Tabel 4.17

Tanggapan responden terhadap kemampuan menyelesaikan tugas sesuai standart

No	Tanggapan Responden	Jumlah	%
1	Sangat sesuai	18	60%
2	Sesuai	11	37%
3	Netral	1	3%
4	Kurang sesuai		
5	Sangat tidak sesuai		
	Jumlah	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Dari hasil jawaban responden mengenai kemampuan menyelesaikan tugas sesuai standar, menunjukkan bahwa 18 responden atau 60 % menjawab sangat sesuai 11 responden atau 37 % menjawab sesuai, 1 responden atau 3 % menjawab netral.

Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memberi tanggapan bahwa kemampuan menyelesaikan tugas sesuai standart mereka sesuai dengan standar, sangat sesuai.

Tanggapan responden terhadap indikator kendala dalam tugas dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut ini :

Tabel 4.18

Tanggapan responden terhadap kendala dalam tugas

No	Tanggapan Responden	Jumlah	%
1	Sangat sering	3	10 %
2	Sering	9	30%
3	Netral	3	10 %
4	Kurang sering	6	20%
5	Sangat tidak sering	9	30 %
	Jumlah	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Dari hasil jawaban responden mengenai kendala dalam tugas, menunjukan bahwa 3 responden atau 10 % menjawab sangat sering, 9 responden atau 30 % menjawab sering, 3 responden atau 10 % menjawab netral, 6 responden atau 20 % menjawab kurang sering, 9 responden atau 30 % menjawab sangat tidak sering.

Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memberi tanggapan bahwa kendala dalam tugas adalah sering dan sangat tidak sering.

Tanggapan responden terhadap indikator kualitas kerja dilihat pada tabel 4.19 berikut ini :

Tabel 4.19

Tanggapan responden terhadap kualitas kerja

No	Tanggapan Responden	Jumlah	%
1	Sangat baik	11	37%
2	baik	17	57%
3	Netral	2	6 %
4	Kurang baik		
5	Sangat tidak baik		
	Jumlah	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Dari hasil jawaban responden kualitas kerja, menunjukan bahwa 11 responden atau 37% menjawab sangat baik, 17 responden atau 57 % menjawab baik, 2 responden atau 33 % menjawab netral.

Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memberi tanggapan bahwa kualitas kerja mereka baik.

Tanggapan responden terhadap indikator penyesuaian pekerjaan dapat dilihat pada tabel 4.20 berikut ini:

Tabel 4.20

Tanggapan responden terhadap penyesuaian pekerjaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah	%
1	Sangat bisa	9	30 %
2	Bisa	21	70 %
3	Netral		
4	Kurang bisa		
5	Sangat tidak bisa		
	Jumlah	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Dari hasil jawaban responden kualitas kerja, menunjukan bahwa 9 responden atau 30 % menjawab sangat bisa, 21 responden atau 70 % menjawab bisa.

Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memberi tanggapan bahwa kebersihan dan pertukaran udara di tempat kerja

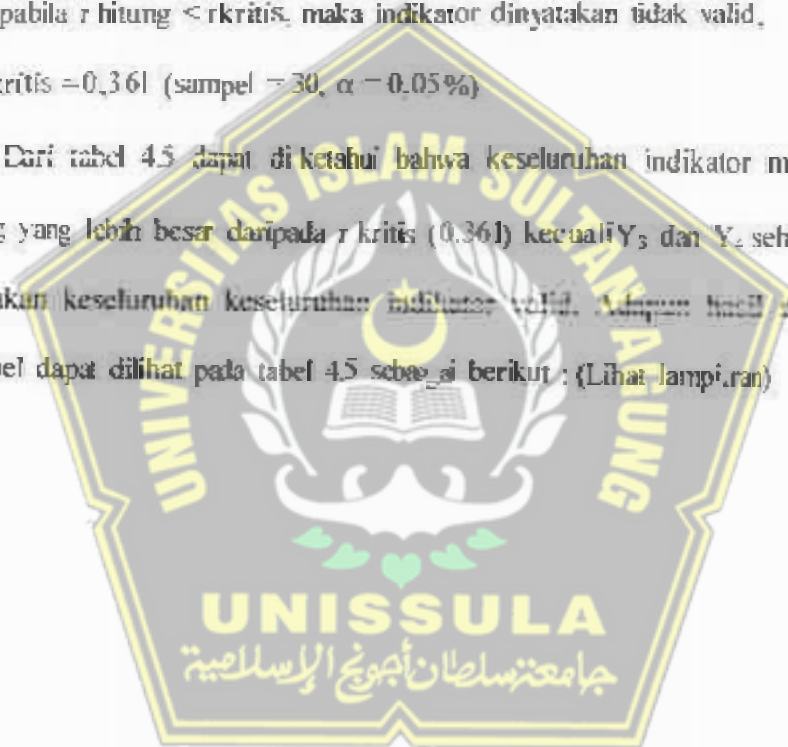
4.4.2 Analisis Kuantitatif

4.4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji indikator dari variabel kompensasi (X_1), promosi jabatan (X_2), lingkungan kerja (X_3), dan produktivitas kerja karyawan (Y), dengan menggunakan rumus korelasi product moment, hasilnya dibandingkan dengan tabel r kritis yang ketentuannya adalah sebagai berikut :

- o Apabila $r \text{ hitung} > r \text{ kritis}$, maka indikator dinyatakan valid,
- o Apabila $r \text{ hitung} < r \text{ kritis}$, maka indikator dinyatakan tidak valid,
- o $r \text{ kritis} = 0,361$ (sampel = 30, $\alpha = 0,05\%$)

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa keseluruhan indikator mempunyai r hitung yang lebih besar daripada r kritis (0,361) kecuali Y_3 dan Y_4 sehingga dapat dikatakan keseluruhan indikator valid. Adapun hasil uji validitas variabel dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut : (Lihat lampiran)



Tabel 4.21

Hasil Perhitungan Validitas Indikator Pertanyaan

No.	Variabel dan indikatornya	r hitung	> atau <	r tabel	Keterangan
1	Kompensasi (X_1)				
	o X1.1	0,719	>	0,361	Valid
	o X1.2	0,900	>	0,361	Valid
	o X1.3	0,836	>	0,361	Valid
	o X1.4	0,905	>	0,361	Valid
2	Promosi Jabatan(X_2)				
	o X2.1	0,536	>	0,361	Valid
	o X2.2	0,892	>	0,361	Valid
	o X2.3	0,765	>	0,361	Valid
	o X2.4	0,831	>	0,361	Valid
3	Lingkungan Kerja(X_3)				
	o X3.1	0,770	>	0,361	Valid
	o X3.2	0,864	>	0,361	Valid
	o X3.3	0,804	>	0,361	Valid
	o X3.4	0,894	>	0,361	Valid
4	Produktivitas kerja(Y)				
	o Y1	0,422	>	0,361	Valid
	o Y2	0,743	>	0,361	Valid
	o Y3	0,390	>	0,361	Valid
	o Y4	0,478	<	0,361	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

4.4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat uji untuk mengukur konsistensi terhadap beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama. Suatu

pengukuran dikatakan reliabel apabila koefisien Alpha lebih besar dari 0,6. Untuk menguji reliabilitas digunakan rumus Alpha Cronbach:

$$\alpha = \frac{k - r}{1 + (r - 1) / k} = 0,8573$$

Dimana :

α – Koefisien reliabilitas

k – jumlah item per variabel

r=mean korelasi antar item

Dari data perhitungan di atas diperoleh bahwa nilai r hitung untuk variabel x lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa semua data kuesioner tersebut reliabel.

label 422

Hasil Perhitungan Reliabilitas Indikator Pertanyaan

No.	Variabel dan Indikatornya	Cocranh Alpha	Keterangan
1	Kompensasi(X1)	0,8573	Reliabel
2	Promosi Jabatan (X2)	0,8573	Reliabel
3	Lingkungan Kerja(X3)	0,8573	Reliabel
4	Produktivitas Kerja (Y)	0,5802	Reliabel

4.4.2.3 Analisa Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi (X_1), promosi jabatan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT Arindo Jaya Mandiri Semarang. Bentuk persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$\hat{Y} = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Bila hasil perhitungan print out komputer dengan bantuan program SPSS versi 11.05 dimasukkan ke dalam persamaan di atas diperoleh nilai persamaan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 19.897 + 0.001043X_1 + 0.08325X_2 + 0.308X_3 + e$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 19,897 berarti bahwa jika variabel kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja adalah konstan maka produktivitas kerja tidak akan mengalami perubahan.
- Nilai koefisien X_1 bernilai 0,001043 berarti bahwa jika variabel lain diasumsikan konstan, maka jika terjadi peningkatan terhadap kompensasi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja.
- Nilai koefisien X_2 bernilai 0,08325 berarti bahwa jika variabel lain diasumsikan konstan, maka jika promosi jabatan semakin tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja.
- Nilai koefisien X_3 bernilai 0,308 berarti bahwa jika variabel lain diasumsikan konstan, maka jika lingkungan kerja semakin baik maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

4.4.2.4. Uji Hipotesis

a) Uji Hipotesis Secara Parsial atau Individual

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel penelitian yaitu X_1 , X_2 , X_3 terhadap variabel Y . langkah-langkah pengujianya adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Ada Tidaknya Pengaruh Antara X_1 terhadap Y

a. Formulasi Hipotesis

$H_0: \beta_1 = 0$: Tidak ada pengaruh antara Kompensasi (X_1) terhadap Produktivitas kerja (Y) pada PT. Arindo Jaya Mandiri Semarang.

$H_a: \beta_1 \neq 0$: Ada pengaruh antara Kompensasi (X_1) terhadap Produktivitas kerja (Y) pada PT. Arindo Jaya Mandiri Semarang

b. Tentukan Nilai Kritis

- derajat kebebasan (df): $n-1-k$, dimana:

- n : besarnya sampel

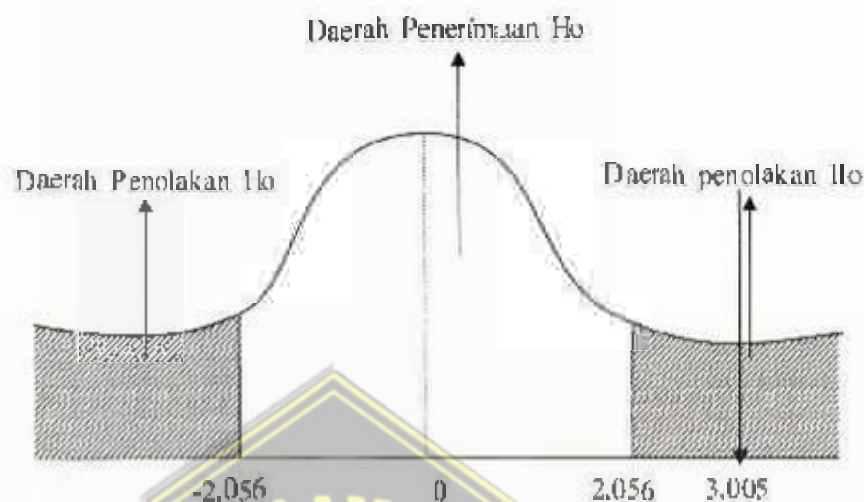
- k : jumlah variabel bebas

$$= 30 - 1 - 3 = 26$$

- taraf signifikansi (α) : 0.05 atau 5%

- taraf nyata : 95%

Dari tabel diperoleh nilai t tabel sebesar 2,056



Gambar 4.1
Uji Hipotesis X_1 Terhadap Y

d. Pengujian Statistik t Hitung

Rumus:

$$t_{\text{hit}} = \frac{b_{y1}}{Sb_{y1}} \cdot Sb_{y1} = S_{y1 \cdot x_1} \sqrt{\frac{\sum x_1^2}{(\sum x_1 \cdot \sum x_2 - (\sum x_1 - \sum x_2)^2)}} = 3,005$$

Sumber : H. Setiawan (2005:249).

Zainal Mustofa (1997: 130)

Dengan bantuan program SPSS versi 11.0.5 diperoleh nilai variabel kompensasi (X_1) sebesar 3,005 (Lihat Tabel *Coefficient t*, Lampiran 3).

d. Kesimpulan

Dari hasil perhitungan t hitung $(3,005) > t$ tabel $(2,056)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Arindo Jaya Mandiri Semarang.

2. Untuk Mengetahui Ada Tidaknya Pengaruh Antara X_2 terhadap Y

a. Formulasi Hipotesis

$H_0: \beta_2 = 0$: Tidak ada pengaruh antara promosi jabatan (X_2) produktivitas kerja (Y) pada PT. Arindo Jaya Mandiri Semarang.

$H_a: \beta_2 \neq 0$: Ada pengaruh antara promosi jabatan (X_2) terhadap Produktivitas kerja (Y) pada PT. Arindo Jaya Mandiri Semarang

b. Tentukan Nilai Kritis

- derajat kebebasan (df): $n-1-k$, dimana :

- n : besarnya sampel

- k : jumlah variabel bebas

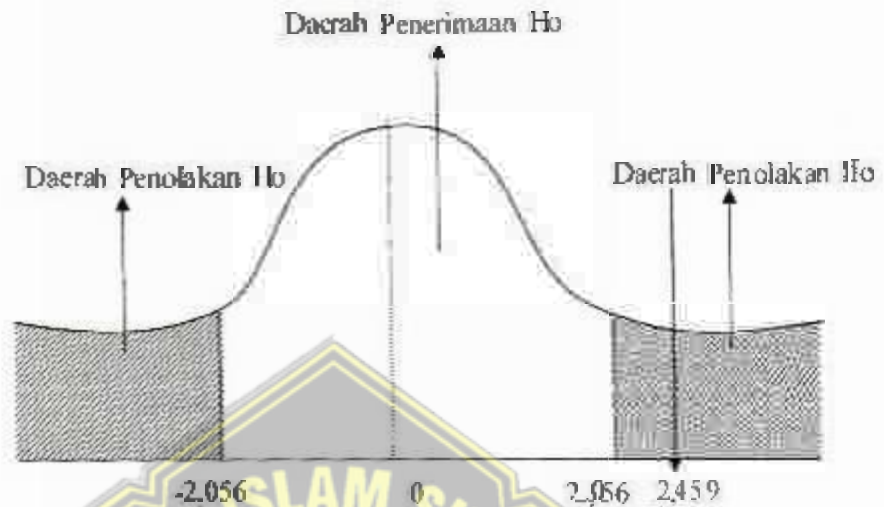
$$= 30 - 1 - 3 = 26$$

- taraf signifikansi (α): 0,05 atau 5%

- taraf nyata : 95%

Dari tabel diperoleh nilai t tabel sebesar 2,056

c. Nilai Kritis pada Kurva



Gambar 4.2

Uji Hipotesis X_2 Terhadap Y

d. Pengujian Statistik t Hitung

Rumus:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b_2}{Sb_2}, Sb_2 = S_{\text{res } 1, x_1} \sqrt{\frac{\sum x_1^2}{\sum x_1^2 \cdot \sum x_2^2 - (\sum x_1 - \sum x_2)^2}} = 2,459$$

Sumber : E. Setiawan (2005 : 249).

Zairul Mustofa (1997 : 130)

Dengan bantuan program SPSS versi 11.0.5 diperoleh nilai variabel promosi jabatan (X_2) sebesar 2,459 (Lihat Tabel *Coefficients* 4, Lampiran 3).

c. Kesimpulan

Karena nilai t hitung berada pada daerah tolak H_0 , $X_2 = 2.459 > t$ hitung 2.056 berarti H_0 diterima dan H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan (X_2) terhadap produktivitas (Y) pada PT. Arindo Jaya Mandiri Semarang.

3. Untuk Mengetahui Ada Tidaknya Pengaruh Antara X_3 terhadap Y

a. Formulasi Hipotesis

$H_0 : \beta_3 = 0$: Tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT. Arindo Jaya Mandiri Semarang.

$H_a : \beta_3 \neq 0$: Ada pengaruh antara lingkungan kerja (X_3) terhadap Produktivitas kerja (Y) pada PT. Arindo Jaya Mandiri Semarang

b. Tentukan Nilai Kritis

- derajat kebebasan (df): $n - 1 - k$, dimana;

- n

= besarnya sampel

- k

= jumlah variabel bebas

$$= 30 - 1 - 3 = 26$$

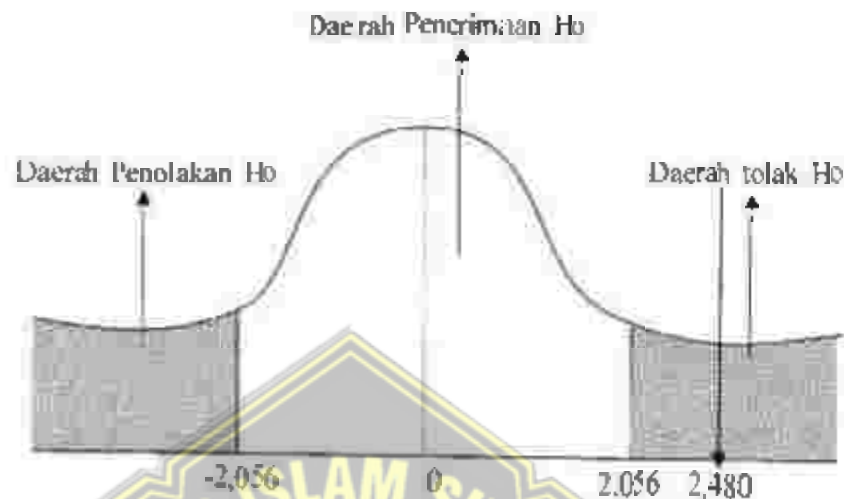
- taraf signifikansi (α): 0.05 atau 5%

- taraf nyata

= 95%

Dari tabel diperoleh nilai t tabel sebesar 2,056

c. Nilai Kritis pada Kurva



Gambar 43
Hipotesis X_1 Terhadap Y

d. Pengujian Statistik t hitung

Rumus :

$$t_{hitung} = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_{X_1}^2}{n_1} + \frac{S_{X_2}^2}{n_2}}} = \frac{2,480 - 2,480}{\sqrt{\frac{0,000000}{4} + \frac{0,000000}{4}}} = 0$$

Sumber: F. Setiawan (2005:249).

Zainal Mustofa (1997: 130)

Dengan bantuan program SPSS versi 11.05 diperoleh nilai variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 2,480 (lihat *Coefficients t*, Lampiran 3).

e. Kesimpulan

Karena nilai t hitung berada pada daerah tolak H_0 , $X_3 = -0,480 < t$ hitung 2,056 berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X_3) terhadap produktivitas (Y) pada PT. Arindo Jaya Mandiri Semarang.

b) Uji F (Uji Global atau Uji Serentak)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja di PT Arindo Jaya Mandiri Semarang. Langkah pengujianya adalah sebagai berikut:

a. Formulasi Hipotesis

$H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$: Tidak ada pengaruh antara kompensasi (X_1) promosi jabatan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT. Arindo Jaya Mandiri Semarang.

$H_a: \beta_1, \beta_2, \beta_3 > 0$: Ada pengaruh antara kompensasi (X_1) promosi jabatan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT. Arindo Jaya Mandiri Semarang.

b. Nilai Kritis

- derajat kebebasan (df): $n-1-k$, dimana:
- n : besarnya sampel

- k : jumlah variabel bebas

$$-30 - 1 - 3 = 26$$

- taraf signifikansi (α) : 0,05 atau 5%

- taraf nyata : 95%

Karena $df = 26$ berada diantara 25 dan 30 maka nilainya diperoleh dengan metode interpolasi, perhitungannya adalah sebagai berikut :

$$30 = 2,92$$

$$25 = 2,99$$

$$-0,07$$

$$1 = -0,014$$

$$26 = 25 + 1$$

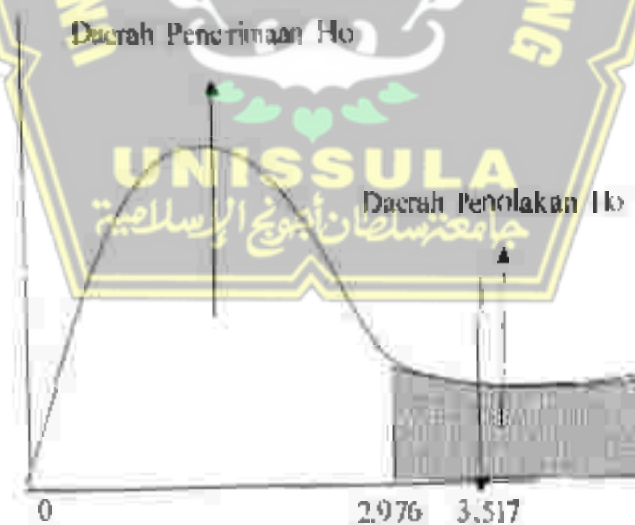
$$= 2,99 - 0,014$$

$$= 2,976$$

Nilai Kritis pada Kurva

Dacrah Penerimaan H_0

Dacrah Penolakan H_0



Gambar 4.4

Pengujian X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y