

**PENGARUH UPAH INSENTIF DAN TUNJANGAN SOSIAL
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. KINGASRI PRATAMA
SEMARANG**

S k r i p s i

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Menempuh Gelar
Sarjana Pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen
Universitas Islam Sultan Agung Semarang**



Oleh :

Nama : HARNOKO SETIAWAN

NIM : 04955216

NIRM : 95.6.101.02013.50147

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2000**

ABSTRAKSI

Setiap perusahaan yang didirikan baik perusahaan yang menghasilkan barang atau jasa pasti mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Salah satu tujuan utama perusahaan adalah mencari keuntungan. Untuk mencapai keuntungan tidaklah mudah karena dipengaruhi beberapa faktor antara lain adalah sumber daya manusia, karena keberhasilan perusahaan didalam mencapai tujuannya juga ditentukan oleh keberhasilan sumber daya manusia didalam mengolah sumber daya lainnya. Dengan melihat betapa pentingnya peranan sumber daya manusia dalam menunjang keberhasilan perusahaan maka perusahaan berupaya meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Cara yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, diantaranya adalah dengan melakukan pendidikan dan latihan, peningkatan gizi dan kesehatan, pemberian upah dan tunjangan sosial, kesempatan kerja, manajemen dan kebijaksanaan pemerintah.

Pemberian upah insentif dan tunjangan sosial bagi karyawan perusahaan merupakan salah satu masalah yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja didalam perusahaan, karena jika produktivitas kerja perusahaan rendah akan merupakan hambatan yang pada gilirannya akan mempengaruhi kegiatan perusahaan. Produktivitas kerja rendah akan mempengaruhi pencapaian kualitas dan kuantitas hasil produk, juga terhadap keberhasilan didalam pencapaian tujuan perusahaan. Perumusan masalahnya adalah bagaimana pengaruh upah insentif dan tunjangan sosial terhadap produktivitas kerja karyawannya, adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara upah insentif dan tunjangan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan, manfaat / kegunaan penelitian ini yaitu diharapkan penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijaksanaan perusahaan yang berhubungan dengan pemberian upah insentif dan tunjangan sosial para karyawan perusahaan, dan menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

Berdasarkan hasil penghitungan dengan menggunakan program microstat, diperoleh persamaan $Y = 4,4049 + 0,3782 X_1 + 0,3010 X_2$. Hal ini berarti bahwa X_1 (Upah insentif) dan X_2 (Tunjangan sosial) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Y (Produktivitas kerja) akan tetapi X_1 (Upah insentif) kontribusinya lebih besar dibandingkan X_2 (Tunjangan sosial). Prosentase pengaruh X_1 (Upah insentif) dan X_2 (Tunjangan sosial) terhadap Y (Produktivitas kerja) ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,6686. Hal ini berarti bahwa 66,86% Y (Produktivitas kerja) dipengaruhi oleh X_1 (Upah insentif) dan X_2 (Tunjangan sosial). Sedangkan sisanya 33,14 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dari uji t test untuk X_1 (Upah insentif) terhadap Y (Produktivitas kerja) diperoleh t hitung $> t$ tabel ($3,155 > 2,02$), hal ini berarti X_1 (Upah insentif) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Y (Produktivitas kerja) dan untuk X_2 (Tunjangan sosial) terhadap Y (Produktivitas kerja) diperoleh t hitung $> t$ tabel ($2,332 > 2,02$). Hal ini berarti X_2 (Tunjangan sosial) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Y (Produktivitas kerja). Sedangkan dari Uji F test di peroleh F hitung $> F$ tabel

(37,332 > 3,23). Hal ini berarti bahwa X_1 (Upah insentif) dan X_2 (Tunjangan sosial) secara bersama – sama (Simultan) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Y (Produktivitas kerja).



HALAMAN PENGESAHAN

Nama : Harmoko Setiawan

NIM : 04.95.5216

NIRM : 956.1010201350147

Judul Skripsi : **PENGARUH UPAH INSENTIF DAN TUNJANGAN
SOSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. KINGASRI PRATAMA
SEMARANG**

Pembimbing I : Drs. Abdul Hakim, M.Si

Pembimbing II : Dra. Alifah Ratnawati, MM

Pembimbing I

(Drs. Abdul Hakim, M.Si)

Pembimbing II

(Dra. Alifah Ratnawati, MM)

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

(Drs. Widlyanto, M.Si)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto : "Sesungguhnya sesudah kesulitan itu pasti ada kemudahan"

(Alam nasyrah ayat 6)

"Barang siapa yang bersungguh-sungguh pasti ia akan mendapatkannya"

(Al-H adist)

"Diatas langit masih ada langit"

(Asmaraman S Khoo Ping Hoo)

Skrripsi ini ku persembahkan untuk yang ter cinta:

♦ Orang tuaku

♦ Kakak dan keponakaku

♦ Arias Tuti Wulandari

♦ Teman-temanku

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan dan melimpahkan rahmat taufik dan hidayahNya kepada penulis, maka penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul "PENGARUH UPAH INSENTIF DAN TUNJANGAN SOSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. KINGASRI PRATAMA SEMARANG."

Adapun maksud penulisan skripsi ini adalah untuk melengkapi dan memenuhi tugas dari Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Dengan menyadari sepenuhnya bahwa penulis skripsi ini masih jauh dari sempurna dan banyak kekurangan, sehingga diperlukan penelitian dan penganalisaan yang lebih mendalam lagi maka tanpa adanya dorongan dan bantuan dari segala pihak tidaklah skripsi ini akan terwujud.

Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Ibu Dra. Hj. Tatiek Nurhayati, M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Bapak Drs. Abdul Ilakim, Msi dan Ibu Dra Alifah Ratnawati, M.M, selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bantuan, petunjuk dan bimbingan dalam mempersiapkan sampai tersusunnya skripsi ini.

3. Bapak Suprpto sebagai Pimpinan Perusahaan PT. KINGASRI PRATAMA Semarang beserta staff PT. KINGASRI PRATAMA yang telah memberi ijin kepada kami untuk melakukan penelitian pembuatan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah membekali ilmu pengetahuan yang berguna dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu yang selama ini selalu memberikan dorongan dan perhatian yang sangat besar juga senantiasa menyertakan doa untuk keberhasilan penulisan ini.
6. Teman – teman Angkatan'95 dan semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan saran – saran kepada penulis sehingga terselesaikannya skripsi ini.

Dengan pengetahuan dan pengalaman yang terbatas, dengan ini penulis mengharapkan sekali kritik dan saran – saran yang bersifat membangun dari semua pihak. Sebagai penutup mohon maaf yang sebesar – besarnya jika dalam penelitian skripsi ini terdapat banyak kesalahan baik mengenai isi maupun susunannya.

Semoga penulisan ini akan banyak bermanfaat bagi pembaca.

Semarang,

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
ABSTRAKSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
 BAB I : PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah dan Pembatasan Masalah	3
12.1 Perumusan Masalah	3
12.2 Pembatasan Masalah	4
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	4
1.3.1 Tujuan Penelitian	4
1.3.2 Kegunaan Penelitian	4
 BAB II: LANDASAN TEORI	 6
2.1 Upah Insentif	6
2.1.1 Pengertian Upah Insentif	6
2.1.2 Masalah yang timbul dalam sistem Upah Insentif...	7

2.2	Tunjangan Sosial	9
2.2.1	Pengertian Tunjangan Sosial	9
2.2.2	Ruang Lingkup Tunjangan Sosial	10
2.3	Produktivitas Kerja	11
2.3.1	Pengertian Produktivitas Kerja	11
2.3.2	Arti Penting Produktivitas Kerja	12
2.3.3	Faktor – faktor yang menunjang Produktivitas Kerja	13
2.3.4	Pengukuran Produktivitas Kerja	15
2.4	Hipotesis	16
BAB III	METODE PENELITIAN	17
3.1	Lokasi Penelitian	17
3.2	Metode Pengumpulan Data	17
3.3	Sumber Data	17
3.4	Populasi Dan Sampel	18
3.5	Definisi Operasional Variabel	20
3.6	Metode Analisa Data	21
BAB IV	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	25
4.1	Sejarah Singkat Perusahaan	25
4.2	Letak Perusahaan	26
4.3	Struktur Organisasi	26
4.4	Tenaga Kerja	31
4.5	Sistem Pembayaran Upah karyawan	32
4.6	Jam non Sosial dan Tunjangan Sosial	33

4.7 Produksi	33
4.7.1 Bahan – bahan yang digunakan	33
4.7.2 Proses Produksi	34
4.7.3 Jenis Produksi	38
4.7.4 Jumlah Produksi	38
4.8 Pemasaran	39
4.8.1 Daerah Pemasaran	39
4.8.2 Sistem Pemasaran	40
4.8.3 Penetapan Harga	40
4.9 Identitas Responden	40
BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN	44
5.1 Hasil Uji Regresi	44
5.2 Koefisien Determinasi	45
5.3 Pengujian Hipotesis	45
5.3.1 Pengujian Hasil Uji T	46
5.3.2 Pengujian Hasil Uji F	49
BAB VI : PENUTUP	52
6.1 Kesimpulan	52
6.2 Saran – saran	53
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

TABEL

	Halaman
4.1 Perbandingan Upah Tenaga Kerja Per hari Dengan UMR PT Kingasri Pratama Semarang Tahun 1994 – 1998	32
4.2 Jumlah Waktu Produksi Per tahap PT Kingasri Pratama Semarang Tahun 1994 – 1998	27
4.3 Jumlah Tenaga Kerja Per Tahap PT Kingasri Pratama Semarang	37
4.4 Jumlah Volume Produksi PT Kingasri Pratama Semarang	39
4.5 Umur Responden	40
4.6 Jenis Kelamin	41
4.7 Tingkat Pendidikan Terakhir	42
4.8 Lama Bekerja Di Perusahaan	42
4.9 Faktor lain yang Diberikan Perusahaan	43
5.1 Re kapitulasi Analisis Regresi Berganda	44

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR

	Halaman
4.1 Struktur Organisasi PT.Kingasri Pratama Semarang	29
4.2 Bagan Alir Produksi PT.Kingasri Pratama Semarang	38
5.1 Diagram Uji T Regresi Linier Berganda Pengaruh antara X1 (Upah Insentif)terhadap Y (Produktivitas Kerja Karyawan)....	47
5.2 Diagram Uji T Regresi Linier Berganda Pengaruh antara X2 (Tunjangan Sosial) terhadap Y(Produktivitas Kerja Karyawan)	49
5.3 Diagram Uji F Regresi Linier Berganda Pengaruh antara X1 (Upah Insentif) dan X2 (Tunjangan Sosial)terhadap Y(Produktivitas Kerja Karyawan)	50

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN

1. Angket Penelitian
2. Hasil Angka Penelitian
3. Analisis Regresi /Perhitungan Microstat
4. Distribusi Student -t
5. Tabel DistribusiF
6. Surat Keterangan Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan yang didirikan baik perusahaan yang menghasilkan barang atau jasa pasti mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Salah satu tujuan utama perusahaan adalah mencari keuntungan. Untuk mencapai keuntungan tidaklah mudah karena dipengaruhi beberapa faktor, antara lain adalah sumber daya manusia, karena keberhasilan perusahaan di dalam mencapai tujuannya juga ditentukan oleh keberhasilan sumber daya manusia di dalam mengolah sumber daya lainnya. Oleh karena itu perusahaan berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Cara yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, diantaranya adalah dengan melakukan pendidikan dan latihan, peningkatan gizi dan kesehatan, pemberian upah dan jaminan sosial, kesempatan kerja, manajemen dan ketijaksanaan pemerintah yang berhubungan dengan usaha – usaha peningkatan produktivitas, misalnya adalah kebijakan di bidang produksi, investasi, perijinan usaha.

Pemberian upah insentif dan tunjangan sosial bagi karyawan perusahaan merupakan salah satu masalah yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja di dalam perusahaan, karena jika produktivitas kerja perusahaan rendah akan merupakan hambatan yang pada gilirannya akan mempengaruhi kegiatan perusahaan. Produktivitas kerja

rendah akan mempengaruhi pencapaian kualitas dan kuantitas hasil produksi juga terhadap keberhasilan di dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Di samping upah pokok yang diterima oleh karyawan masih terdapat juga upah insentif yang diberikan perusahaan pada karyawannya. Upah insentif ini diberikan pada karyawan karena karyawan bekerja melebihi ketentuan produksi yang telah ditentukan perusahaan, baik dilihat dari kualitas maupun kuantitas produksi. Motivasi besar karyawan dalam bekerja adalah mencari penghasilan yang semakin besar untuk mencapai jenjang sosial yang lebih mapan, sehingga dengan adanya pemberian upah insentif akan mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Tunjangan sosial perlu diberikan perusahaan pada karyawannya, karena hal ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan adanya rasa tenang di dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Tunjangan sosial yang diberikan perusahaan pada karyawannya antara lain tunjangan keamanan dari resiko pekerjaan, tunjangan kesejahteraan dan tunjangan kesehatan.

Dari uraian diatas terlihat bahwa cara yang digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja antara lain adalah dengan memberikan upah insentif dan tunjangan sosial, sehingga dengan memiliki karyawan yang mempunyai produktivitas yang tinggi, perusahaan dapat mencapai tujuan dengan efisien.

PT. KINGASRI PRATAMA Semarang adalah perusahaan yang memproduksi bahan tan vulkanisir. Yang mana perusahaan melakukan daur

ulang dari ban bekas yang telah habis telapak bannya menjadi ban yang dapat digunakan lagi yaitu dengan mengganti telapak ban tersebut melalui proses vulkanisir. Seperti halnya perusahaan -- perusahaan lain, PT KINGASRI PRATAMA Semarang berusaha meningkatkan produktivitas karyawan. Karena dengan produktivitas karyawan yang tinggi diharapkan akan memperoleh keuntungan yang maksimal. Adapun cara yang digunakan perusahaan PT. KINGASRI PRATAMA Semarang untuk meningkatkan produktivitas perusahaan antara lain adalah dengan memberikan upah insentif dan tunjangan sosial.

Berdasarkan alasan di atas maka penulis memilih judul " PENGARUH UPAH INSENTIF DAN TUNJANGAN SOSIAL TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. KINGASRI PRATAMA SEMARANG ".

1.2 Perumusan dan Pembatasan Masalah

1.2.1 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana Pengaruh antara upah insentif dan tunjangan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan PT.Kingasri Pratama?.
- b. Variabel -- variabel manakah yang paling besar pengaruhnya terhadap peningkatan produktivitas kerja di perusahaan PT.Kingasri Pratama Semarang ?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Karena masalah yang mempengaruhi produktivitas kerja mempunyai ruang lingkup yang luas, sedangkan kemampuan penulis sangat terbatas maka penulis skripsi ini akan dibatasi permasalahannya dalam ruang lingkup pembahasan mengenai pengaruh pemberian upah insentif dan tunjangan sosial terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. KINGASRI PRATAMA SEMARANG. Dalam hal ini penulis mencoba untuk mengetahui apakah ada pengaruh dan seberapa besar pengaruh upah insentif dan tunjangan sosial terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

13.1 Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui pengaruh antara upah insentif dan tunjangan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan diperusahaan PT. Kingasri Pratama Semarang.
- Untuk mengetahui variabel mana yang paling besar pengaruhnya terhadap peningkatan produktivitas kerja diperusahaan PT. Kingasri Pratama Semarang.

13.2 Kegunaan Penelitian

- Bagi perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan dan mengembangkan kebijaksanaan yang berhubungan dengan

pemberian upah insentif dan tunjangan sosial para karyawan perusahaan terhadap peningkatan produktivitas kerja perusahaan.

- b. Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya, dalam melakukan penelitian yang serupa.



BAB II

LANDASAN TEORI

Pemberian upah insentif dan tunjangan sosial merupakan salah satu faktor yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas. Dalam perusahaan pemberian upah insentif dan tunjangan sosial biasanya tercermin dalam pengupahan. Menurut Manullang (1980: 158), karyawan yang menghasilkan produktivitas yang tinggi akan memperoleh lebih banyak baik upah insentif maupun tunjangan sosialnya.

2.1. Upah Insentif

2.1.1. Pengertian Upah Insentif

Upah Insentif adalah setiap penghargaan yang sebesar besarnya sebagai ganti tenaga kerja atau pikiran yang dicurahkan kepada majikan atau perusahaan diluar gaji pokok yang diterimanya. (Drs. Manullang, 1980:158).

Upah insentif dimaksudkan untuk memberikan gaji yang berbeda bagi karyawan yang mempunyai prestasi kerja. Jadi disini karyawan yang mempunyai jabatan yang sama bisa menerima gaji yang berbeda walaupun gaji pokoknya sama. Pelaksanaan upah insentif ini dimaksudkan perusahaan agar merangsang karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

2.1.2. Masalah Yang Timbul Dalam Sistem Upah Insentif

Walaupun tujuan diberikannya upah insentif adalah baik, yaitu untuk meningkatkan output dan efisiensi, akan tetapi terdapat juga kesulitan yang timbul dalam sistem pengupahan insentif. Diantara beberapa kesulitan yang timbul dalam sistem pengupahan insentif menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husain, (1984: 162):

1. Beberapa alat ukur dari berbagai prestasi karyawan haruslah bisa diterima dengan wajar.
2. Berbagai alat ukur ini haruslah di hubungkan dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
3. Data yang menyangkut berbagai prestasi haruslah dikumpulkan tiap hari, bulan atau minggu.
4. Standart yang ditetapkan haruslah mempunyai kadar atau tingkat kesulitan yang sama untuk setiap kelompok kerja.
5. Upah total dari upah pokok plus bonus yang diterima haruslah konsisten diantara berbagai kelompok pekerja yang menerima insentif, dan diantaranya kelompok yang tidak menerima insentif.
6. Standart prestasi haruslah disesuaikan secara periodik dengan adanya perubahan dalam prosedur kerja.
7. Kemungkinan oposisi dari pihak serikat buruh sudah harus diperkirakan.
8. Berbagai reaksi karyawan terhadap sistem pengupahan insentif yang kita lakukan juga harus kita perkirakan.

Dengan adanya berbagai kesulitan diatas maka perusahaan harus hati – hati dalam merancang suatu sistem pengupahan insentif.

Sedangkan beberapa sifat dasar dari pengupahan insentif yang harus dipenuhi agar sistem pengupahan insentif ini berhasil menurut Heidjrachman Rarupandojo dan Suad Husnan (1984:163):

1. Pembayaran hendaknya sederhana sehingga dapat dimengerti dan di hitung oleh karyawan sendiri.
2. Penghasilan yang diterima harus hendaknya langsung menaikkan output dan efisiensi.
3. Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin.
4. Standart kerja hendaknya di tentukan dengan hati – hati, standart kerja yang terlalu tinggi ataupun terlalu rendah sama tidak baiknya.
5. Besarnya upah normal dengan standart kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerja untuk bekerja lebih giat.

Sistem upah insentif untuk seluruh karyawan menurut Heidjarachamn Rarupandojo dan Suad Husnan (1984:172) menyebutkan bahwa sistem pengupahan insentif yang berlaku untuk seluruh karyawan adalah:

1. *Stock ownership plan* (kepemilikan saham bersama)

Karyawan diberi kesempatan untuk memiliki saham perusahaan sehingga kemajuan perusahaan akan menjadi kemajuan pula bagi mereka yang ikut memiliki perusahaan.

2. Profit sharing (pembagian laba)

Pada cara ini karyawan akan menerima bagian dari keuntungan perusahaan. Premi yang berupa bagian keuntungan bisa dibayarkan tunai pada akhir tahun atau bisa juga di tunda pembayaran sampai dengan karyawan pensiun.

2.2. Tunjangan Sosial

2.2.1. Pengertian Tunjangan Sosial

Tunjangan sosial adalah suatu perlindungan kesejahteraan masyarakat yang diselenggarakan atau di buat oleh pemerintah untuk menjaga dan meningkatkan taraf hidup masyarakat atau rakyat (Harun Al Raayid, 1978: 82). Oleh Menteri perburuhan tanggal 30 Desember 1957, telah dibuat suatu peraturan (No.15) tentang pemberian bantuan tunjangan kepada buruh dan keluarganya dalam hal sakit, hamil, bersalin, atau meninggal dunia. Dalam peraturan tersebut, telah diputuskan bahwa majikan (yang mempekerjakan 10 orang atau lebih) dapat mempertanggungkan buruhnya kepada Yayasan Tunjangan Sosial Buruh (Yayasan yang dibentuk Departemen Perburuhan dengan Akte Notaris M. Suwandi, tertanggal 17 Mei 1957 No.40) agar buruh dan keluarganya menerima bantuan dalam hal sakit, hamil, bersalin atau meninggal dunia. Selain dari bantuan pengobatan tersebut, diberikan juga tunjangan sebagai ganti upah. Wanita (buruh atau istri buruh) mendapat tunjangan waktu hamil atau bersalin.

Perusahaan yang mempertanggungkan buruhnya kepada yayasan tersebut, harus membayarkan kepada yayasan sebesar 3% dari upah tiap bulan, buruh dengan perantara majikan membayar iuran kepada yayasan sebesar 1% dari upahnya, selanjutnya Departemen Perburuhan tiap bulan memberi bantuan uang kepada yayasan sebesar 2 % dari upah buruh.

2.2.2. Ruang Lingkup Tunjangan Sosial

Menurut Santoso Kertonegoro (1987:130), tunjangan sosial dapat dibagi dalam tiga lingkup pengertian yaitu:

1. Ruang lingkup yang lebih luas
2. Ruang lingkup yang sempit
3. Ruang lingkup yang murni

Dalam ruang lingkup yang lebih luas, tunjangan sosial dimaksudkan untuk mencegah dan mengatasi keterbelakangan, ketergantungan serta kemiskinan pada umumnya. Dalam ruang lingkup yang lebih sempit, tunjangan sosial ini hanya meliputi bantuan sosial dan asuransi sosial di selenggarakan oleh lembaga tunjangan sosial yang berbentuk badan usaha milik negara. Sedangkan dalam ruang lingkup yang murni, tunjangan sosial hanya meliputi asuransi sosial. Tunjangan sosial dalam ruang lingkup yang murni ini diartikan sebagai perlindungan terhadap resiko - resiko sosial karena ekonomi yang mengakibatkan hilangnya penghasilan karena hari tua, cacat, kematian dan kebutuhan tambahan, biaya

hidup untuk perawatan pada waktu sakit atau mengalami kecelakaan.

2.3. Produktivitas Kerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (Bambang Kusriyanto, 1987:23). Sedangkan yang dimaksud dengan peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya manusia yang berdaya guna.

Sedangkan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja adalah berubah dari waktu ke waktu yang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu tingkat pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat upah yang diterima, tunjangan sosial, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

Produktivitas kerja yang mengandung suatu pengertian filosofis dimana pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari kemarin. Dengan adanya pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha ini akan mendorong manusia untuk tidak puas akan tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja.

Definisi Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang di capai (keluaran) dengan masukan sumber daya yang dipergunakan per satuan waktu (Payaman J. Simanjutak, 1985:56)

Sedangkan di dalam pengertian operasional menurut Payaman J. Simanjutak (1985:57) mengandung makna peningkatan produktivitas kerja yang dapat terwujud dalam empat bentuk yaitu:

1. Jumlah produksi yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit.
2. Jumlah produksi yang lebih besar dapat di capai dengan menggunakan sumber daya yang kurang.
3. Jumlah produksi yang lebih besar dapat di capai dengan menggunakan sumber daya yang sama.
4. Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan pertambahan sumber daya yang relatif lebih kecil.

2.3.2 Arti pentingnya Produktivitas Kerja

Masyarakat sering menilai keberhasilan para manajer produksi dan produktivitas perusahaan mereka. Dana untuk menaikkan produktivitas kerja para teknisi dan karyawan semua harus memproduksi keluaran lebih banyak dari setiap jenis masukan dan mereka harus memproduksi lebih banyak keluaran dari setiap jam tenaga kerja yang digunakan. Bila lebih banyak

keluaran diproduksi dengan jumlah masukan – masukan digunakan untuk sejumlah keluaran yang sama, produktivitas juga naik.

Dengan demikian suatu perusahaan harus daapt menilai atau mengetahui produktivitas kerja sedang berjalan di lingkungan perusahaan tersebut, apakah produktivitas kerja perusahaan tersebut mengalami peningkatan atau tidak.

2.33 Faktor – Faktor Yang Menunjang Produktivitas

Produktivitas dipengaruhi oleh besarnya faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah. Faktor – faktor tersebut saling mempengaruhi produktivitas baik langsung maupun tidak langsung. Adapun faktor – faktor tersebut menurut J. Ravianto (1985:22) adalah :

1. Pendidikan dan Latihan

Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu lebih baik, cepat dan tepat. Sedangkan latihan membentuk dan meningkatkan ketrampilan kerja. Dengan demikian semakin tinggi tingkat pendidikan dan ketrampilan seseorang semakin tinggi tingkat produktivitasnya.

2. Gizi dan Kesehatan

Kadaan gizi dan kesehatan yang baik akan memberikan kemampuan dan kesegaran fisik dan mental dalam melakukan

pekerjaan, hal tersebut juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

3. Penghasilan dan Tunjangan Sosial

Penghasilan dan tunjangan sosial dalam arti imbalan atau penghargaan. Hal ini ternyata dapat mendorong untuk cepat bekerja lebih produktif. Dalam perusahaan pemberian penghasilan dan tunjangan sosial tercermin dalam pengupahan. Karyawan yang menghasilkan lebih banyak akan mendapat upah dan tunjangan sosial lebih banyak. Sistem pengupahan seperti ini bukan saja untuk menjamin upah atas prestasi seseorang tetapi juga untuk mendorong setiap karyawan agar berprestasi lebih baik.

4. Kesempatan Kerja

Tingkat produktivitas seseorang juga tergantung pada kesempatan yang terbuka padanya. Kesempatan dalam hal ini sekaligus berarti kesempatan untuk kerja, kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan ketrampilan tiap – tiap orang dan kesempatan mengembangkan diri.

5. Manajemen

Rendahnya produktivitas kerja seseorang sering diakibatkan oleh salah penempatan dalam arti bahwa seseorang itu tidak ditempatkan dalam pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan

dan ketrampilannya. Salah penempatan ini terjadi karena dua hal yaitu karena ketidaktahuan dalam manajemen atau pemimpin yang kurang mengetahui gambaran tugas sebenarnya dan bawahan dilingkungkannya serta salah penempatan karena tidak ada keseimbangan pasar kerja. Dengan demikian faktor manajemen sangat berperan dalam peningkatan produktivitas kerja seseorang langsung melalui pengorganisasian dan tata prosedur yang memperkecil pemborosan maupun secara tak langsung menciptakan jaminan bagi seseorang untuk berkembang, penyediaan fasilitas latihan dan perbaikan penghasilan dan tunjangan sosial.

6. Kebijakan Pemerintah

Usaha peningkatan produktivitas kerja sangat sensitif terhadap kebijakan di bidang produksi, investasi perijinan usaha, teknologi, fiskal, harga distribusi dan lain - lain. Tiap - tiap kebijakan di bidang tersebut mempengaruhi produktivitas.

2.3.4 Pengukuran Produktivitas Kerja

Bagaimana juga produktivitas kerja perlu diukur dan dimonitor. Dengan mengetahui produktivitas baik naik maupun turun, maka manajemen dapat menentukan arahnya, dapat membandingkan produktivitas perusahaan dengan para pesaing dan mengukur dampak program - program perbaikan produktivitas atau pengurangan biaya yang mereka lakukan.

Menurut T.Hammi Handoko (1984:212), ada tiga prinsip dalam pengukuran produktivitas kerja pada tingkat lebih rendah dalam perusahaan yaitu:

1. Para manajer Departemen harus diminta untuk mengembangkan ukuran ukurannya sendiri, dibantu staff.
2. Bahwa rasio produktivitas sedapat mungkin harus dikaitkan dengan semua tanggung jawab pekerjaan.
3. Bila semua pengukuran produktivitas hendaknya diujungkan dalam satu pola hierarki.

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang masih lemah keberadaannya dan masih perlu dibuktikan kebenarannya (Setrisno Hadi, 1978:257). Dalam penelitian ini diambil hipotesa sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh antara tingkat upah insentif dan tunjangan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT. Kingasri Pratama Semarang.
2. Diduga upah insentif merupakan variabel yang paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan PT. Kingasri Pratama Semarang dan tunjangan sosial merupakan variabel dominan kedua setelah upah insentif.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data yang diperlukan maka perlu adanya kegiatan penelitian, baik itu penelitian, baik itu penelitian lapangan maupun penelitian kepustakaan. Dalam penyusunan skripsi ini penulis memilih lokasi penelitian pada perusahaan PT. KINGASRI PRATAMA SEMARANG yang berlokasi di jalan Singo yudan I Desa Muktiharjo, Kaligawe, Semarang.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Di dalam pengumpulan data, penulis menggunakan metode antara lain:

1. Wawancara (*Interview*)

Metode ini dilakukan dengan mengadakan wawancara secara langsung dengan responden untuk memperoleh data guna melengkapi data yang diperoleh dari questioner.

2. Studi Pustaka

Metode ini dilakukan dengan cara menganalisis data buku – buku sebagai literatur.

3.3 Sumber Data

Sumber data yang penulis gunakan adalah diperoleh dari dua sumber yaitu :

1. Data Primer

Menurut Sumadi Suryabrata (1988:93), data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugas – petugasnya) dari sumber pertama. Data primer dalam penelitian ini didapatkan dengan memberikan questioner terhadap karyawan perusahaan PT. Kingasri Pratama Semarang.

2. Data Sekunder

Menurut Sumadi Suryabrata (1988:93), data sekunder adalah data yang diperoleh dari hasil kegiatan orang lain yang berupa buku ilmiah atau brosur – brosur yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti sebagai landasan atau dukungan teori. Data sekunder dalam penelitian ini diambil dari buku – buku atau literatur, brosur – brosur, majalah dan sebagainya baik yang diperoleh dari perusahaan PT. Kingasri Pratama Semarang, maupun diluar perusahaan.

3.4 Populasi dan Sample

Populasi adalah seluruh individu yang menjadi obyek penelitian yang nantinya akan dike niai generalisasi (Sutrisno Hadi, 1987:73). Sedang sampel itu sendiri adalah sebagian yang diambil dari populasi dengan menggunakan cara – cara tersebut (Sudjana, 1988:16). Sampel sangat berguna, sebab daapt membantu mengatasi kesulitan penyelidikan seluruh populasi baik mengenai biaya, tenaga maupun waktu. Agar sampel benar – benar mencerminkan populasi penyelidikan harus dilakukan secara teliti dalam

pengambilannya sehingga sampel dari populasi tersebut dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

Populasi yang menjadi obyek penelitian adalah semua karyawan perusahaan PT. Kingasri Pratama Semarang yang berjumlah 128 karyawan, teknik sampling yang digunakan adalah non probability random sampling. Menurut Ibnu Sabilyanto (1987:92), non probability random sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi kesempatan yang sama pada setiap populasi untuk menjadi sampel.

Menurut Winarno Surahmad (1985:100) bahwa jika populasi kurang dari 100 maka sampel yang representatif adalah 50% dan apabila jumlah lebih dari 100 maka sampel representatif adalah 15%. Sehingga untuk populasi sejumlah 128 karyawan, diperlukan sampel sebanyak $15\% \times 128 = 19$. Dan untuk memperoleh data yang lebih representatif penulis mengambil sampel sebanyak 40 responden yang meliputi beberapa karyawan bagian dalam perusahaan PT. Kingasri Pratama Semarang yaitu:

Karyawan Bagian	Populasi	Sampel
General Manager	2 orang	1 orang
Manager	10 orang	5 orang
Personalia	2 orang	1 orang
Supervisor	6 orang	3 orang
Karyawan Produksi	72 orang	25 orang
Salesman	5 orang	3 orang
Gudang	2 orang	2 orang
Jumlah		40 orang

3.5 Definisi Operasional Variabel

1. Upah Intensif (X_1)

Upah intensif adalah upah yang diberikan perusahaan pada karyawan sebagai ganti tenaga kerja atau pikiran yang dicurahkan kepada majikan atau perusahaan diluar gaji pokok.

2. Tunjangan Sosial (X_2)

Tunjangan sosial adalah upah tambahan yang beraneka ragam bentuknya, yang diberikan perusahaan kepada karyawan dimaksudkan untuk membuat karyawan mengabdikan dirinya pada perusahaan atau organisasi dalam jangka panjang untuk membantu motivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas.

3. Produktivitas (Y)

Produktivitas adalah perbandingan antara output yang dicapai dengan input persatuan waktu.

Produktivitas bisa Terwujud jika:

- Jumlah produksi yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit.
- Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang kurang.
- Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang sama.
- Jumlah produksi yang lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif lebih kecil.

3.6. Metode Analisis Data

Setelah semua data yang ada terkumpul, maka perlu adanya analisa data untuk mencapai apa yang menjadi tujuan dalam penelitian. Sedangkan analisa data di sini ada dua yaitu :

1. Analisis Data Kualitatif

Yaitu analisa data yang di gunakan untuk menggambarkan hasil penelitian sebagai hal yang di uraikan dengan kata-kata.

2. Analisis Data Kuantitatif

Yaitu analisa data yang diperoleh dari hasil penelitian dengan menggunakan metoda matematika dan statistik untuk mengukur besarnya hubungan dan prosentase diantara variabel yang di teliti.

Untuk mengukur variabel yang ada di gunakan skor.

Adapun pemberian skor di klasifikasikan sebagai berikut:

No	Keterangan	Skor
1	Sangat mempengaruhi	5
2	Mempengaruhi	4
3	Cukup mempengaruhi	3
4	Kurang mempengaruhi	2
5	Sangat tidak mempengaruhi	1

Analisa data yang di gunakan adalah :

1. Regresi Linier Berganda

Analisa ini berguna untuk mengetahui besarnya pengaruh hubungan X_1 sebagai variabel bebas yang pertama dan

X_2 sebagai variabel bebas yang kedua secara bersama-sama terhadap Y sebagai Variabel terikat.

Analisa regresi berganda ini menggunakan rumus statistik dari Fred N Kerlingger (1987 : 101) yaitu :

$$\text{Rumus : } \hat{Y} = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

Keterangan

$\hat{Y}$ = nilai estimasi "y"

a = nilai Y pada perpotongan antara garis linear dengan sumbu vertikal Y .

X_1, X_2 = Nilai variabel independen X_1 dan X_2

b_1, b_2 = slope yang berhubungan dengan variabel X_1 dan X_2

2. Uji Signifikasi

- a. Untuk menguji signifikasi pengaruh x_1 dan x_2 secara simultan terhadap y dilakukan dengan uji "F" dari Fred N Kerlenger (1983:201)

$$\text{Rumus : } F = \frac{R^2 (N - 1)}{(1 - R^2) / (N - K)}$$

Keterangan

R^2 = Koefisien Regresi Linier Berganda

N = Jumlah Sampel

K = Jumlah Variabel

Hipotesanya:

$H_0 : \beta = 0$, Berarti tidak ada pengaruh antara variabel X_1 (upah insentif) dan X_2 (tunjangan sosial) dengan variabel Y (produktivitas kerja karyawan)

$H_a : \beta \neq 0$, Berarti ada pengaruh antara variabel X_1 (upah insentif) dan X_2 (tunjangan sosial) dengan variabel Y (produktivitas kerja)

- b. Untuk menguji signifikansi koefisien regresi secara parsial digunakan uji “ t “ dari Fred H Kerlinger dan Blazer (1987:51)

Rumus :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

r = Koefisien Regresi

n = Jumlah Sampel

Hipotesanya:

$H_0 : \beta = 0$, Berarti tidak ada pengaruh antara variabel X_1 (upah insentif) terhadap variabel Y (produktivitas kerja)

$H_0 : \beta = 0$, Berarti ndak ada pengaruh antara variabel X_2
(tunjangan sosial) terhadap variabel Y
(produktivitas kerja)

$H_0 : \beta \neq 0$, Berarti ada pengaruh antara variabel X_1
(upah insentif) terhadap variabel
 Y (produktivitas kerja)

$H_0 : \beta \neq 0$, Berarti ada pengaruh antara variabel X_2
(tunjangan sosial) terhadap variabel
 Y (produktivitas kerja)



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Mengingat semakin majunya perkembangan sarana transportasi maka kebutuhan ban sebagai salah satu komponen penting pada suatu jasa transportasi akan semakin meningkat.

Untuk memenuhi kebutuhan ban tersebut dapat dilakukan berbagai usaha. Diantaranya dengan melakukan daur ulang dari ban agar dapat digunakan kembali. Adanya usaha untuk mendaur ulang ban bekas itulah yang menjadi latar belakang berdirinya PT Kingasri Pratama.

PT Kingasri Pratama didirikan pada tanggal 7 Oktober 1980. Pada tanggal tersebut, Bapak Suprpto mendirikan sebuah perusahaan perseorangan yang bergerak di bidang pembuatan kompon karet telapak ban.

Pada awal berdirinya, PT Kingasri Pratama memproduksi kompon karet telapak ban hanya untuk memenuhi permintaan dari CV Sumber Maju. Tetapi pada perkembangan PT Kingasri Pratama juga melayani permintaan kompon karet telapak ban dari pabrik lain yang juga bergerak di bidang daur ulang ban bekas. Hasil produksi dari PT Kingasri Pratama sekarang sudah dapat menjangkau pasaran di berbagai di Jawa Tengah dan Jawa Timur.

4.2 Letak Perusahaan

Kantor dan pabrik PT Kingasri Pratama berlokasi di Jln. Singoyudan I, Kelurahan Muktiharjo lor, Kaligawe Semarang, Jawa Tengah. Alasan didalam pemilihan tempat di Semarang adalah:

1. Mudah mendapatkan ijin, pendirian bangunan dikarenakan lokasi pabrik terletak di dekat kawasan LK (Lingkungan Industri kecil) di Semarang.
2. Mudah mendapatkan bahan dasar, terutama karet yaitu PTP IX serta mudah mengiriskan hasil produksinya karena dekat dengan jalan raya yang merupakan sarana memudahkan proses distribusi barang.

4.3 Struktur Organisasi

Dalam struktur organisasi yang baik terdapat pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang jelas. Dengan adanya struktur organisasi yang baik akan memudahkan pimpinan mengkoordinir, mengawasi, dan mengawasi kegiatan-kegiatan perusahaan.

Struktur organisasi PT Kingasri Pratama adalah:

Direktur	: Bp. Suprpto
Wakil Direktur I	: Ibu. Kartika
Wakil Direktur II	: Bp. Sudarmin
General Manager	: Bp. Sunaryo
Wakil General Manager	: Ibu Maryanthi
Manager Keuangan	: Ibu Shinta

Manager Personalia	: Bp. Hariyanto
Manager Pabrik	: Bp. Saputra Yahya
Manager Pemasaran	: Bp. Hartono
Manager Labang	: Bp. Budi Santoso
Manager Umum	: Ibu S.S. Audani

Adapun tugas dari masing-masing bagian dalam perusahaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Direktur

merupakan tingkat manajemen yang paling tinggi dalam organisasi perusahaan, yang bertanggung jawab atas kelangsungan hidup perusahaan. Dan merupakan pengambil keputusan-keputusan penting dalam perusahaan.

2. Wakil Direktur

Tugasnya adalah membantu puncak pimpinan perusahaan dalam merumuskan rencana dan kebijaksanaan perusahaan serta tanggung-jawab atas pelaksanaan kegiatan perusahaan sesuai dengan rencana strategi dan kebijaksanaan yang telah ditetapkan.

3. General Manajer

Tugasnya adalah bertanggung jawab atas pengkoordinasian, pengarahan terhadap pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh para manajer.

4. Manajer Pemasaran

Tugasnya adalah bertanggung jawab atas perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pemasaran hasil produksi perusahaan serta

pengiriman pada distributor dan konsumen sesuai ketentuan yang berlaku.

5. Manajer Pabrik

Tugasnya adalah bertanggung-jawab atas perencanaan pengkoordinasian, pengarahan dan pengawasan terhadap seluruh kegiatan menyangkut masalah produksi teknik secara keseluruhan sesuai dengan kebijakan dan program yang telah ditetapkan.

6. Manajer Keuangan

Tugasnya adalah bertanggung-jawab atas pengkoordinasian pengarahan, pelaksanaan terhadap seluruh kegiatan yang menyangkut masalah keuangan serta bertanggung jawab dalam penyusunan laporan keuangan.

7. Manajer Personalia

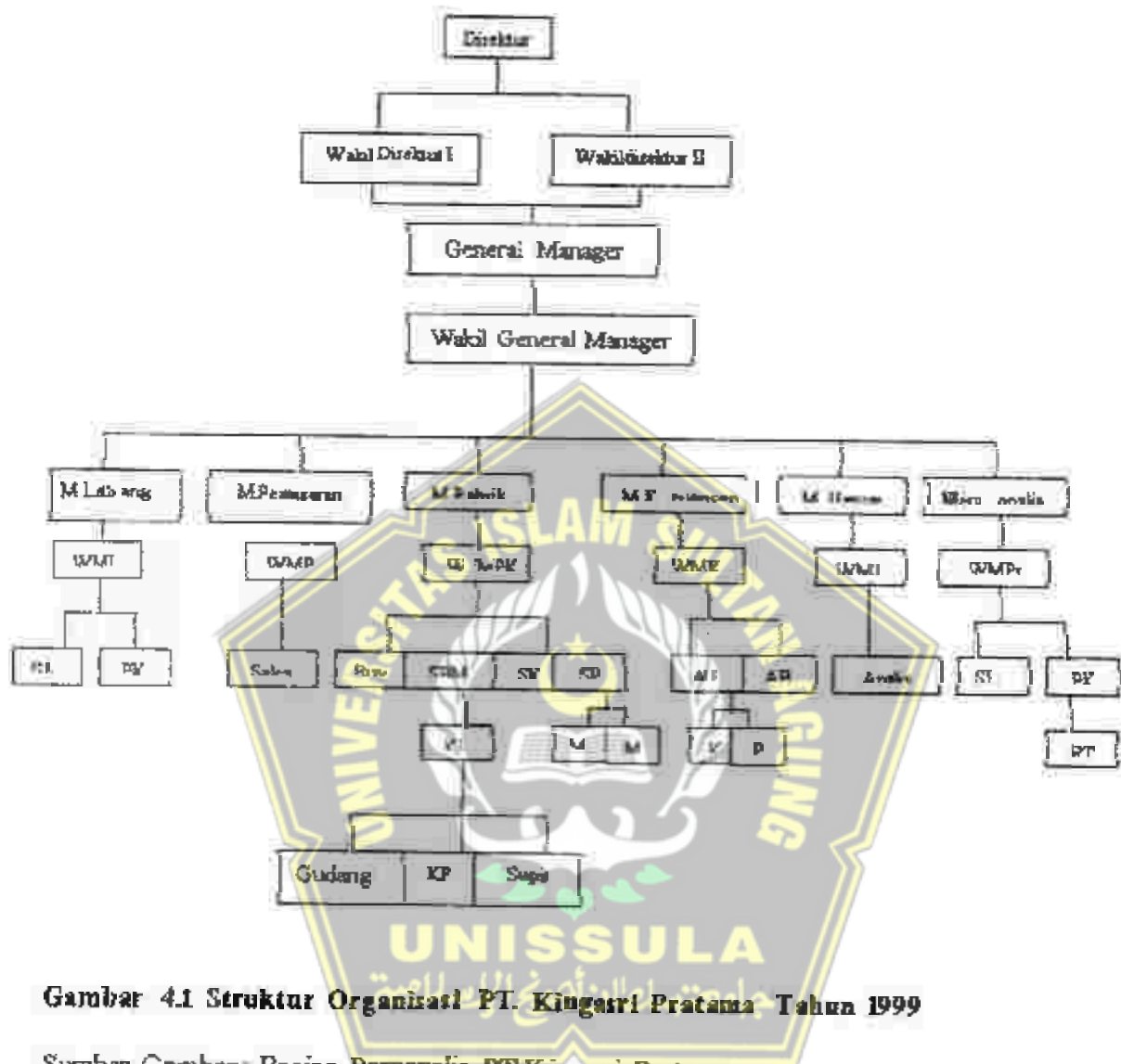
Tugasnya adalah bertanggung jawab atas perencanaan, pengadaan, mengkoordinasi serta pengawasan terhadap tenaga kerja.

8. Manajer Umum

Tugasnya adalah dibidang pengadaan bahan baku, bahan pembantu, suku cadang dan peralatan kantor serta bertanggung jawab atas perencanaan, pengkoordinasian dan pengawasan kegiatan.

9. Manajer Labang

Tugasnya adalah bertanggung-jawab dalam pelaksanaan pemeriksaan, pengawasan mutu, melaporkan hasilnya serta memberi saran untuk pengembangan usaha.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Kingasri Pratama Tahun 1999

Sumber Gambar: Bagian Personalia PT.Kingasri Pratama

Keterangan :

1. WML : Wakil Manajer Labang
2. WMP : Wakil Manajer Pemasaran
3. WMPk : Wakil Manajer Pabrik
4. WMK : Wakil Manajer Keuangan

5. WMU	: Wakil Manajer Umum
6. WMPt	: Wakil Manajer Personalia
7. SL	: Supervisor laboratorium
8. PK	: Pengontrol Kualitas
9. SBM	: Supervisor Bahan Mentah
10. SK	: Supervisor Komponen
11. SP	: Supervisor Pemeliharaan
12. AU	: Akuntansi Umum
13. AB	: Akuntansi Biaya
14. Pm	: Personalia
15. KL	: Koordinator Lapangan
16. M	: Mekanik
17. L	: Listrik
18. K	: Kasir
19. P	: Payroll
20. RT	: Rumah Tangga
21. KP	: Karyawan Produksi



4.4 Tenaga Kerja

Tenaga kerja PT Kingasri Pratama berjumlah 128 orang dengan tenaga kerja wanita 22 orang dan tenaga kerja pria 106 orang. Penempatan tenaga kerja sebagai berikut:



Direktur utama dan wakil	: 3 orang
General Manajer	= 2 orang
Manajer Keuangan	: 2 orang
Manajer Administrasi dan Personalia	: 2 orang
Manajer Pabrik	: 2 orang
Manajer Pemasaran	: 2 orang
Manajer Litbang	: 2 orang
Kasir	: 3 orang
Payroll	: 2 orang
Akuntansi Umum	: 2 orang
Akuntansi Biaya	: 2 orang
Personalia	: 2 orang
Hubungan Masyarakat	: 1 orang
Supir	: 4 orang
Rumah Tangga	: 2 orang
Pembelian	: 2 orang
Gudang	: 2 orang
Supervisor Bahan Mentah	: 2 orang
Supervisor Kompon	: 2 orang

Supervisor Peme liaraan	: 2 orang
Me kanik	: 1 orang
Listrik	: 1 orang
Koordinator Lapangan	: 2 orang
Salesman	: 5 orang
Supervisor Laboratorium	: 2 orang
Pengontrol Kualitas	: 1 orang
Analisa	: 1 orang
Karyawan Produksi	: 72 orang

4.5 Sistem Pembayaran Upah Karyawan

Sistem pembayaran upah pada PT Kingasri Pratama adalah sistem pembayaran per bulan. Jadi upah di bayarkan setiap akhir bulan.

Tabel 4.1

Perbandingan Upah Tenaga Kerja Perhari Dengan UMR
PT. Kingasri Pratama
Tahun 1994–1998

Tahun	UMR	Upah Tenaga Kerja
1994	Rp 2700	Rp 3000
1995	Rp 3000	Rp 3300
1996	Rp 3400	Rp 3700
1997	Rp 3767	Rp 4000
1998	Rp 4300	Rp 4600

Sumber Data : Bagian Personalia PT. Kingasri Pratama

4.6 Jaminan Sosial Dan Tunjangan

- a. Perusahaan mengikuti JAMS OSTEK
- b. Tunjangan hari raya
- c. Wisata bersama
- d. Dibentuk SPSI
- e. Cuti tahunan selama 10 hari, apabila ada hajat diberi cuti 2 hari
- f. Cuti melahirkan selama 3 bulan

4.7 Produksi

4.7.1 Bahan bahan yang digunakan

Bahan – bahan yang diperlukan untuk memproduksi kompon telapak ban vulkanisir adalah :

- a. Karet alam

Merupakan bahan dasar untuk membuat kompon karet telapak ban.

- b. Karbon Hitam GPFN 660

Berguna untuk membuat agar kompon karet telapak ban tidak cepat terkikis atau terkena abrasi.

- c. Minyak Parafin

Berguna untuk mengkilapkan kompon karet telapak ban.

- d. Asam Stearat

Berguna untuk membuat agar kompon karet telapak ban tidak terlalu keras.

e. Air Sabun

Berguna agar antar kompon karet telapak tan tidak lengket sewaktu ditumpuk.

f. Sulfur

4.7.2 Proses Produksi

a. Tahap I

1) Pemotongan

Proses pemotongan bertujuan untuk memotong bahan baku karet menjadi bagian-bagian yang lebih kecil, sehingga akan mempermudah penimbangannya dan mempermudah proses mastikasi.

2) Penimbangan

Penimbangan bertujuan untuk menentukan banyaknya bahan-bahan kimia yang harus ditambahkan ke dalam karet.

b. Tahap II

1) Mastikasi

Proses ini berguna untuk melunakkan karet mentah, agar mudah dicampur dengan bahan-bahan kimia. Pada proses ini digunakan mesin banbury. Jadi pada proses ini karet akan lunak.

2) Pencampuran

Proses pencampuran adalah proses mencampurkan karet yang telah dimastikasi dengan bahan-bahan kimia, dilakukan di mesin banbury.

c. Tahap III

1) Penggilingan I

Setelah proses pencampuran selesai, maka gumpalan kompon akan keluar melalui sliding door menuju *open mill* yang terdiri dari dua buah rotor yang berputar dengan arah berlawanan. Untuk rol bagian depan kecepatannya 19 rpm dan rol belakang 21 rpm, sehingga karet tergiling ke arah rol depan, sambil sekali-kali karetnya dipotong dan permukaannya dibalik-balik agar kompon tersebut benar-benar homogen dan kompon menjadi lembaran.

Selama penggilingan kompon, yang perlu diperhatikan adalah suhu kedua rol gilingannya. Pada kedua rol tersebut suhunya dijaga sekitar 40-80 derajat celsius, agar tidak terjadi pra vulkanisasi pada kompon karetnya.

2) Pendinginan

Sesudah kompon dibentuk lembaran pada *open mill*, kemudian kompon tersebut didiamkan minimal 24 jam untuk proses lebih lanjut.

d. Tahap IV

1) Penggilingan II

Kompon yang telah didiamkan 24 jam kemudian diproses lebih lanjut dengan penambahan bahan pencepat dan sulfur, kemudian digiling di *open mill* sampai diperoleh hasil kompon

yang merata atau homogen. Setelah kompon homogen dicelupkan di dalam air sabun yang dimaksudkan agar kompon tidak lengket sewaktu ditumpuk.

2) Pendinginan

Setelah di campur dalam air sabun (kadar kurang lebih 5) kompon didinginkan di atas gantungan yang berputar dan di atas kipas angin (*blower*), minimum 8 jam. Kompon yang sudah dingin (suhu di bawah 40 derajat celcius) ditumpuk di tempat tertentu.

e. Tahap V

1) Penggilingan III

Kompon yang sudah dingin, diambil untuk digiling di open mill agar kompon lebih homogen dan juga membentuk lembaran-lembaran yang kemudian dipotong-potong dan dimasukkan ke dalam mesin *extruder*.

2) Pemberian Bentuk

Kompon yang telah dimasukkan ke dalam mesin *extruder* kemudian di saring. Kompon yang telah disaring dimasukkan lagi ke dalam mesin *extruder* lewat *open mill*, sehingga diperoleh bentuk yang memanjang dengan penampang yang tetap seperti kat pinggang dan di atasnya dialiri air sebagai pendingin.

Tabel 4.2**Jumlah Waktu Produksi Per Tahap****PT. Kingasri Pratama****Tahun 1994 – 1998**

Tahap	Keterangan	Waktu Normal	Waktu Cadangan (10 %)
I	Pemotongan Penimbangan	0,8 menit	0,88 menit
II	Mastikasi Pencampuran	0,6 menit	0,66 menit
III	Penggilingan 1 Pendinginan	0,7 menit	0,77 menit
IV	Penggilingan 2 Pendinginan	0,8 menit	0,88 menit
V	Penggilingan 3 Pemberian bentuk	0,7 menit	0,77 menit

Sumber Data : Bagian Personalia PT. Kingasri Pratama

Adapun jumlah tenaga kerja yang bekerja dalam tiap tahap dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.3**Jumlah Tenaga Kerja Per Tahap****PT. Kingasri Pratama****Tahun 1999**

Tahap	Jumlah Tenaga Kerja
I	13
II	15

III	14
IV	13
V	17

Sumber Data : Bagian Personalia PT. Kingasri Pratama

Sedangkan alur tahap produksi pada PT.Kingasri Pratama dapat dilihat di bawah ini



Gambar 4.2 : Bagan Alur Produksi PT. Kingasri Pratama
Tahun 1994– 1999

Sumber gambar : Bagian Personalia PT. Kingasri Pratama

4.7.3 Jenis Produksi

Yaitu kompon karet telapak ban.

4.7.4 Jumlah produksi

Volume produksi P. Kingasri Pratama ini tiap tahun mengalami kenaikan, lebih-lebih saat krisis moneter ini yang mempengaruhi kenaikan permintaan akan ban vulkanisir, hal ini disebabkan karena harga ban baru menjadi mahal. Di bawah ini adalah volume produksi PT.Kingasri Pratama dari tahun 1994 sampai 1998.

Tabel 4.4
Jumlah Volume Produksi
PT. Kingasri Pratama
Tahun 1994 - 1998

Tahun	Jumlah Volume produksi(Kg)
1994	986.475
1995	1.258.423
1996	1.454.729
1997	1.545.541
1998	1.746.783

Sumber Data: Bagian Personalia PT. Kingasri Pratama

4.8 Pemasaran

4.8.1 Daerah pemasaran

Daerah pemasaran PT. Kingasri Pratama meliputi daerah Jawa Tengah dan Jawa Timur.

a. Pemasaran hasil produksi di Jawa Tengah

Magelang Purworejo

Pati Purwokerto

Kudus Semarang

b. Pemasaran hasil produksi di Jawa Timur

Jember Banyuwangi

Blitar

4.8.2 Sistem Pemasaran

Sistem yang dipergunakan oleh PT. Kingasri Pratama ini adalah dengan melakukan pendekatan terhadap pabrik-pabrik ataupun konsumen yang dapat menggunakan produk mereka.

Di samping itu kegiatan pemasaran juga didukung oleh adanya kegiatan-kegiatan promosi dengan periklanan (melalui surat kabar, majalah dan spanduk dan poster), promosi penjualan (melalui pameran dan potongan harga) serta personal selling (dengan di bantu oleh salesmen, pemberian brosur dan kunjungan rutin).

4.8.3 Penetapan Harga

Penetapan harga di PT. Kingasri Pratama biasanya disesuaikan dengan banyaknya jumlah yang dibeli oleh konsumen. Dan lamanya konsumen menjadi langganan PT Kingasri Pratama juga menjadi salah satu acuan PT Kingasri Pratama dalam menentukan harga produk.

4.9 Identitas Responden

1. Umur Responden

Tabel 4.5
Umur Responden

No	Umur Responden	Jumlah	Prosentase
1	20 – 24 tahun	12	30%
2	25 – 29 tahun	16	40%
3	30 – 34 tahun	8	20 %

4	35 – keatas	4	10 %
	Jumlah	40	100 %

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Dari tabel diatas terlihat bahwa dari 40 responden yang paling banyak berumur antara 25 – 29 tahun dengan jumlah 16 orang atau 40 % sedangkan yang berumur antara 20 – 24 tahun berjumlah 12 orang atau 30 % dan yang berumur antara 30 – 34 tahun berjumlah 8 orang atau 20 %. Sedangkan yang berumur 35 – keatas berjumlah 4 orang atau 10%.

2. Jenis Kelamin

Tabel 4.6

Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki – laki	28	70 %
2	Perempuan	12	30 %
	Jumlah	40	100 %

Sumber : Data primer yang telah diolah

Dari tabel diatas terlihat bahwa dari 40 responden yang paling banyak adalah laki – laki dengan jumlah 28 orang atau 70 %. Sedangkan yang perempuan berjumlah 12 orang atau 30 %.

3. Tingkat Pendidikan

Tabel 4.7
Tingkat Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Akhir	Jumlah	Presentase
1	SD	4	10 %
2	SLTP	15	37,5%
3	SLTA	12	30 %
4	Akademi	5	12,5%
5	Perguruan Tinggi	4	10 %
	Jumlah	40	100 %

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Tabel tersebut menunjukkan bahwa dari keseluruhan responden sebanyak 40 karyawan, sebagian besar pendidikannya adalah tamatan SLTP yaitu sebanyak 15 orang atau 37,5 %. Hal ini dikarenakan orang – orang tersebut tidak melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi dan memilih untuk bekerja. Sedangkan tamatan SLTA sebanyak 12 orang atau 30 %, tamatan SD sebanyak 4 orang atau 10 % dan tamatan perguruan tinggi sebanyak 4 orang atau 10%.

4. Lama Bekerja

Tabel 4.8
Lama Bekerja di Perusahaan

No	Umur Responden	Jumlah	Presentase
1	1 – 2 tahun	3	7,5 %
2	3 – 4 tahun	17	42,5%
3	5 – 6 tahun	8	20 %
4	6 tahun – diatas	12	30 %
	Jumlah	40	100 %

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Pengalaman bekerja di suatu perusahaan merupakan salah satu bagian dari pendidikan informal, dimana semakin lama bekerja maka karyawan akan semakin berpengalaman atau menguasai bidang pekerjaannya. Adapun dari 40 responden yang paling lama bekerja adalah karyawan yang bekerja selama 3 – 4 tahun yaitu sebanyak 17 orang atau 42,5 % sedangkan yang paling sedikit adalah yang bekerja selama 1 – 2 tahun yaitu sebanyak 3 orang atau 7,5 %

5. Selain upah yang diberikan perusahaan

Tabel 4.9
Faktor lain yang diberikan Perusahaan

No	Yang diberikan Perusahaan selain upah	Jumlah	Presentase
1	Upah insentif	20	50 %
2	Tunjangan sosial	15	37,5%
3	Lainnya	5	12,5 %
	Jumlah	40	100 %

Sumber : Data primer yang telah diolah

Tabel tersebut menunjukkan bahwa dari keseluruhan responden sebanyak 40 karyawan, sebagian besar karyawan memberikan jawaban upah insentif yaitu sebanyak 20 responden atau 50 %, tunjangan sosial sebanyak 15 responden atau 37,5% dan yang menjawab lainnya yaitu responden atau 12,5%.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Uji Regresi

Analisa regresi berganda ini untuk meramalkan besarnya pengaruh variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel dependen, adapun Upah Insentif (X_1) dan Tunjangan Sosial (X_2) adalah sebagai variabel independennya dan Produktivitas kerja karyawan (Y) merupakan variabel dependen. Berdasarkan perhitungan microstat (lampiran 3) diperoleh persamaan regresi berganda :

Tabel 5.1

REKAPITULASI ANALISIS REGRESI BERGANDA

Varibel	Koef. Regresi	T.Hitung	Prob	F.Ratio	Prob	R.Squared
X_1	0,3782	3,155	0,00318			
X_2	0,3010	2,332	0,02525			
Konstanta	4,4049			37,332	1,335E-09	0,6686

$$\text{Rumus } Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

$$Y = 4,4049 + 0,3782 X_1 + 0,3010 X_2$$

Dari Persamaan diatas terlihat bahwa :

1. Nilai a menunjukkan bahwa apabila X_1 dan $X_2 = 0$ maka $Y = 4,4049$

satuan

2. Nilai b_1 menunjukkan bahwa apabila X_1 mengalami kenaikan sebesar satu satuan dengan menganggap X_2 konstan maka akan meningkatkan Y sebanyak 0,3782 satuan
3. Nilai b_2 menunjukkan bahwa apabila X_2 mengalami kenaikan sebesar satu satuan dengan menganggap X_1 konstan maka akan meningkatkan Y sebanyak 0,3010 satuan

5.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara upah insentif (X_1) dan tunjangan sosial (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), yang mana perhitungannya dapat diketahui melalui hasil program microstat (lampiran 3) yaitu $R^2 = 0,6686$ yang artinya bahwa 66,86 % perubahan variabel Y disebabkan oleh pengaruh perubahan variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama, dan sisanya 33,14 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

5.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan sebagai suatu proses pengujian terhadap hasil analisis yang telah ditetapkan berdasarkan perhitungan – perhitungan, dimana sesuai dengan batas – batas tertentu signifikan tidaknya hasil perhitungan itu ditentukan dan selanjutnya diterima atau ditolak. untuk pengujian hipotesis ini dipergunakan $U_j t$ dan $U_j F$, dimana diterima atau ditolaknya hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan t-hitung dengan t-tabel dan F-hitung dengan F-tabel.

5.31 Pengujian hasil Uji T

1. Pengujian Hipotesis variabel upah insentif (X_1) dengan Produktivitas kerja karyawan (Y).

a. Ada tidaknya pengaruh variabel upah insentif terhadap produktivitas kerja karyawan diuji dengan t-hitung.

b. Hipotesis yang diajukan :

$H_0 : \beta_1 = 0$ Artinya tidak ada pengaruh antara upah insentif terhadap Produktivitas kerja karyawan

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ Artinya ada pengaruh antara upah insentif terhadap Produktivitas kerja karyawan

c. H_0 ditolak dan H_1 diterima jika:

- $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}(-t\alpha/2)$
- $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}(t\alpha/2)$

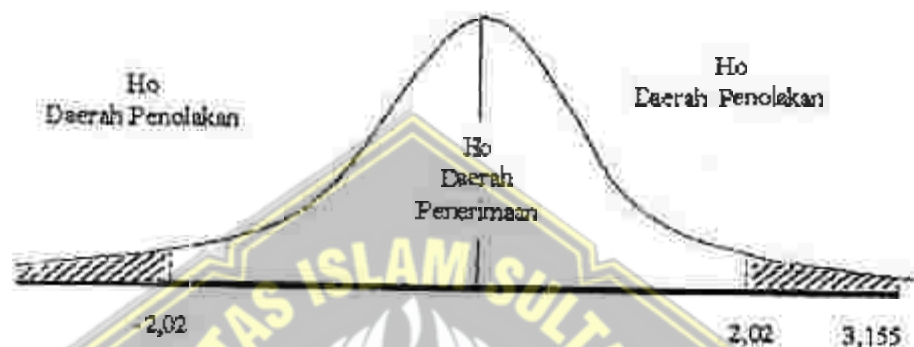
d. H_0 diterima dan H_1 ditolak jika:

- $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}(-t\alpha/2)$
- $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}(t\alpha/2)$

e. Kriteria pengujian.

1. Distribusi t dengan derajat kebebasan $(n - k - 1)$
2. Taraf signifikan $(\alpha) = \alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$
3. Uji dua sisi

Berdasarkan pada lampiran 3 perhitungan ticrostat diperoleh t hitung sebesar 3,15 dan t-tabel sebesar 2,02 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t-tabel. Jadi H_0 ditolak dan H_1 terima, sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang nyata antara upah insentif terhadap produktivitas kerja karyawan.



GAMBAR 51 DIAGRAM TUI T REGRESI LINIER BERGANDA PENGARUH ANTARA X_1 (UPAH INSENTIF) TERHADAP Y (PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN)

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa upah insentif mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya jika upah insentif diberikan perusahaan pada karyawan maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Pengujian hipotesis untuk variabel tunjangan sosial (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).
 - a. Ada tidaknya pengaruh variabel tunjangan sosial (X_2) terhadap produktivitas diuji dengan t-hitung.
 - b. Hipotesis yang diajukan :

$H_0 : \beta_2 = 0$ Artinya tidak ada pengaruh antara tunjangan sosial terhadap Produktivitas kerja karyawan

$H_a : \beta_2 \neq 0$ Artinya ada pengaruh antara tunjangan sosial terhadap Produktivitas kerja karyawan

c. H_0 ditolak dan H_1 diterima jika:

- $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}(-t\alpha/2)$
- $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}(t\alpha/2)$

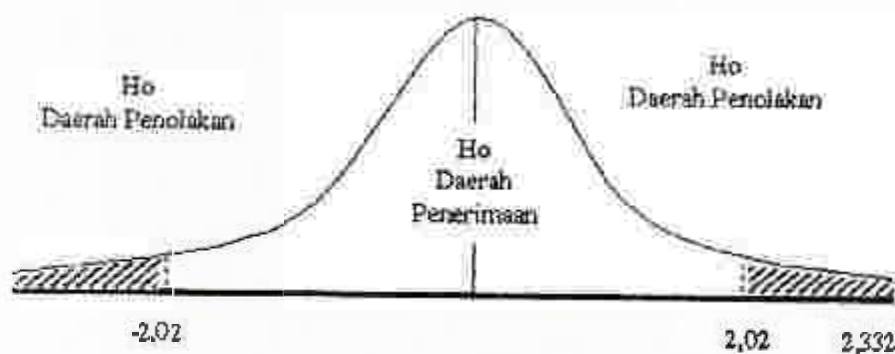
d. H_0 diterima dan H_1 ditolak jika:

- $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}(-t\alpha/2)$
- $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}(t\alpha/2)$

e. Kriteria pengujian

1. Distribusi t dengan derajat kebebasan $(n - k - 1)$
2. Taraf signifikan $(\alpha) = \alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$
3. Uji dua sisi

Berdasarkan pada lampiran 2 perhitungan microstat diperoleh $t\text{-hitung}$ sebesar 2,332 dan $t\text{-tabel}$ sebesar 2,02 dengan demikian nilai $t\text{-hitung}$ lebih besar dari pada nilai $t\text{-tabel}$. Jadi H_0 ditolak dan H_1 terima, sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang nyata antara tunjangan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan yang diunjukkan dalam gambar di bawah ini.



GAMBAR 5.2 DIAGRAM UJI T REGRESI LINIER BERGANDA PENGARUH ANTARA X_2 (TUNJANGAN SOSIAL) DENGAN Y (PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN)

Dari gambar 5.3 dapat disimpulkan bahwa tunjangan sosial mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya tunjangan sosial diberikan perusahaan pada karyawan maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

5.3.2 Pengujian hasil Uji F

Pengujian hipotesis analisis linier berganda ini untuk mengetahui pengaruh antara upah insentif dan tunjangan sosial secara bersama – sama terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tahap – tahap pengujian hipotesis adalah

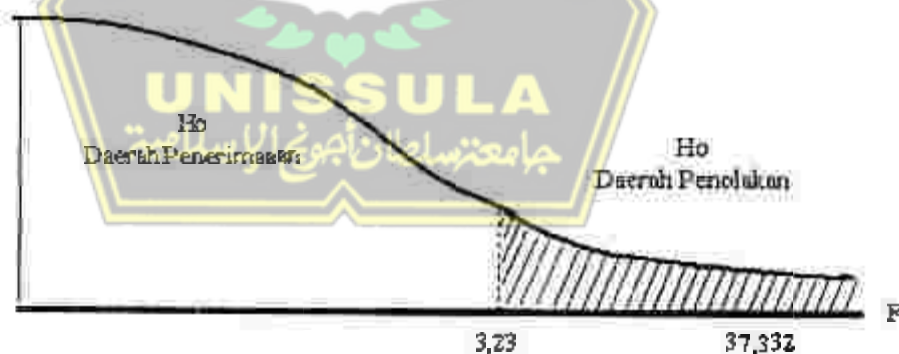
- a. $H_0 : \beta_1 = 0$ Artinya tidak ada pengaruh antara upah
 $\beta_2 = 0$ insentif dan tunjangan sosial terhadap
 Produktivitas kerja karyawan

$H_0 : \beta_1 > 0$ Artinya ada pengaruh antara upah insentif
 $\beta_2 > 0$ dan tunjangan sosial terhadap Produktivitas
 kerja karyawan

b. Kriteria pengujian

1. Derajat Kebebasan Distribusi $F(n-k-1)$
2. Taraf signifikan $(\alpha)=0,05/5\%$
3. Uji pihak kanan.

Berdasarkan pada lampiran 2 perhitungan microstat diperoleh F-hitung sebesar 37,332 dan F-tabel sebesar 3,23 dengan demikian nilai F-hitung lebih besar dari pada nilai F-tabel. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti ada pengaruh antara upah insentif dan tunjangan sosial secara bersama – sama terhadap produktivitas yang di tunjukkan dalam gambar di bawah ini.



GAMBAR 5.3 DIAGRAM UJI F REGRESI LINIER BERGANDA PENGARUH
 ANTARA X_1 (UPAH INSENTIF) DAN X_2 (TUNJANGAN SOSIAL)
 TERHADAP Y (PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN)

Dari gambar dapat disimpulkan bahwa F -hitung lebih besar dari F -tabel yaitu F -hitung sebesar 37,332 dan F -tabel 3,23 ini berarti jika upah insentif dan tunjangan sosial diberikan perusahaan terhadap karyawan dengan baik maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.



BAB VI

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data yang telah diuraikan di muka, Dikemukakan bahwa kesimpulan dan saran – saran sebagai berikut:

6.1. Kesimpulan

- a. Berdasarkan penghitungan regresi berganda diperoleh persamaan

$Y = 4,4049 + 0,3782 X_1 + 0,3010 X_2$. Hal ini berarti bahwa:

- Nilai a menunjukkan bahwa apabila X_1 dan $X_2 = 0$ maka $Y = 4,4049$ satuan
- Nilai b1 menunjukkan bahwa apabila X_1 mengalami kenaikan sebesar satu satuan dengan menganggap X_2 konstan maka akan meningkatkan Y sebanyak 0,3782 satuan.
- Nilai b2 menunjukkan bahwa apabila X_2 mengalami kenaikan sebesar satu satuan dengan menganggap X_1 konstan maka akan meningkatkan Y sebanyak 0,3010 satuan

- b. Berdasarkan hasil penghitungan persamaan regresi berganda diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,6686. Hal ini berarti bahwa 66,86 % Y (Produktivitas kerja) dipengaruhi oleh X_1 (Upah insentif) dan X_2 (Tunjangan sosial) sedang sisanya sebesar 33,14 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
- c. Berdasarkan penghitungan Uji – test antara X_1 (Upah insentif) dengan Y (Produktivitas) diperoleh $T_{hitung} > t_{tabel}$ (3,15 > 2,02). Hal

tersebut berarti bahwa X_1 (Upah insentif) mempunyai pengaruh positif terhadap Y (produktivitas kerja karyawan), artinya upah insentif yang diberikan perusahaan pada karyawan dapat meningkatkan Produktivitas kerja karyawan. Sedangkan X_2 (tunjangan) terhadap Y (Produktivitas kerja) diperoleh t hitung $>$ tabel ($2,332 > 2,02$), hal ini berarti X_2 (Tunjangan sosial) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Y , artinya bahwa tunjangan sosial yang diberikan perusahaan pada karyawan dapat meningkatkan Produktivitas kerja karyawan.

- d. Berdasarkan penghitungan Uji F diketahui bahwa F hitung $>$ F tabel ($37,332 > 3,23$). Hal ini berarti bahwa X_1 (Upah insentif) dan X_2 (Tunjangan sosial) secara bersama – sama (simultan) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Y (Produktivitas kerja) artinya jika upah insentif dan tunjangan sosial diberikan perusahaan terhadap karyawan dengan baik maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.
- e. Dari hasil analisa melalui uji- t dan uji- F ternyata variabel X_1 (upah insentif) merupakan variabel yang paling dominan diantara variabel yang diteliti. Sedangkan variabel X_2 (tunjangan sosial) merupakan variabel dominan yang kedua.

6.2. Saran- saran

Adapun saran – saran yang mungkin dapat diajukan sebagai pertimbangan bagi pihak perusahaan adalah sebagai berikut :

- a. Kebijakan pemberian upah insentif yang dijalankan oleh perusahaan PT. KINGASRI PRATAMA SEMARANG ini secara keseluruhan perlu dipertahankan, sebab pemberian upah insentif ini mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja lapangan.
- b. Kebijakan pemberian Tunjangan sosial yang dijalankan oleh perusahaan PT. KINGASRI PRATAMA SEMARANG ini secara keseluruhan juga perlu dipertahankan, sebab pemberian tunjangan sosial ini mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.
- c. Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan lagi kesejahteraan karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan dapat lebih meningkat lagi.
- d. Produktivitas kerja dapat tercapai tidak hanya dengan pemberian upah insentif dan tunjangan sosial saja akan tetapi juga harus didukung dengan motivasi para karyawan, tenaga kerja yang berkualitas, komunikasi yang baik antar pekerja dan juga dengan pihak perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang Kusriyanto (1987), "Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan", PT. Pustaka Binamar Presindo, Jakarta.
- Fred N. Kerlinger & Elazar J Pedhazur (1987), "Korelasi dan Regresi Berganda", Nur Cahaya Yogyakarta.
- Herdjachman dan Saad Husnan (1984), "Manajemen Personalia", BPFE UGM, Yogyakarta.
- Ibnu Subiyanto (1987), "Metodologi Penelitian", UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- I. Ravianto (1985), "Produktivitas dan Pengukuran", SIUP (Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas), Jakarta.
- Manullang (1981), "Sekelumit Analisis Regresi dan Korelasi", BPFE UGM, Yogyakarta.
- Sentanu Kertonegoro (1987), "Jaminan Sosial dan Prinsip Pelaksanaannya di Indonesia", Mutiara Sumber Widy, Jakarta.
- Sudjana (1988), "Statistika untuk Ekonomi dan Niaga", Jilid II, Transito, Bandung.
- Sumadi Suryobroto (1988), "Metodologi Penelitian", Edisi I, Yogyakarta.
- Sutrisno Hadi (1985), "Metode Research", Jilid I, II, III, YPFF UGM, Yogyakarta.
- T.Hani Handoko(1984), "Dasar – Dasar Manajemen Produksi dan Operasi", BPFE UGM, Yogyakarta.
- Winarno Surahmad (1985), "Dasar Metode Teknik Populasi dan Sampling", Transito Bandung.

LAMPIRAN I

ANGKET PENELITIAN

A. Identitas Responden

1. Nama : _____
2. Jenis kelamin : _____
3. Tingkat pendidikan :
 - a. SD
 - b. SLTP
 - c. SLTA
 - d. Akademi
 - e. Perguruan Tinggi
4. Umur : _____ Th
5. Lama bapak/ibu bekerja : _____ Th
6. Selain gaji apa yang di peroleh dari perusahaan :
 - a. _____
 - b. _____
 - c. _____

B. Daftar Pertanyaan

Upah Insentif

1. Apakah upah insentif yang diterima Bapak atau Ibu dari perusahaan dapat membantu dalam memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga.
 - a. Sangat membantu
 - b. Membantu

- c. Sedikit membantu
 - d. Tidak membantu
 - e. Sangat tidak membantu
2. Dengan diberikannya upah Insentif ini seberapa besar pengaruhnya terhadap peningkatan kegairahan kerja ?
- a. Sangat mempengaruhi
 - b. Mempengaruhi
 - c. Kurang mempengaruhi
 - d. Tidak mempengaruhi
 - e. Sangat tidak mempengaruhi
3. Apakah sistem yang diterapkan perusahaan didalam pemberian upah Insentif sudah menjadikan Bapak atau Ibu puas ?
- a. Sangat memuaskan
 - b. Puas
 - c. Kurang puas
 - d. Tidak memuaskan
 - e. Sangat tidak memuaskan

C. Tunjangan Sosial

1. Selama bekerja diperusahaan, apakah tunjangan yang diberikan perusahaan dapat memuaskan Bapak atau Ibu?
- a. Sangat puas
 - b. Puas

- d. Tidak memuaskan
 - e. Sangat tidak memuaskan
2. Apakah dengan diberikannya tunjangan sosial akan memotivasi Bapak atau Ibu untuk lebih giat dalam melaksanakan pekerjaan ?
- a. Sangat memotivasi
 - b. Memotivasi
 - c. Kurang memotivasi
 - d. Tidak memotivasi
 - e. Sangat tidak memotivasi
3. Apakah selama bekerja di dalam perusahaan Bapak atau Ibu memperoleh tunjangan tunjangan tepat pada waktunya?
- a. Sangat tepat waktu
 - b. Tepat waktu
 - c. Kurang tepat waktu
 - d. Tidak tepat waktu
 - e. Sangat tidak tepat waktu

D. Produktivitas Kerja

1. Menurut pendapat Bapak atau Ibu bagaimana sikap Bapak atau Ibu dalam mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan ?
- a. Sangat Berusaha
 - b. Berusaha
 - c. Cukup berusaha

d. Kurang berusaha

e. Tidak berusaha

2. Apakah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab Bapak atau Ibu selalu dapat terselesaikan ?

a. Selalu dapat terselesaikan seluruhnya

b. Kadang-kadang terselesaikan seluruhnya

c. Sebagian saja yang dapat terselesaikan

d. Sering tidak terselesaikan seluruhnya

e. Selalu tidak dapat terselesaikan seluruhnya

3. Apakah Bapak atau Ibu dalam bekerja selalu dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya ?

a. Selalu tepat waktu

b. Tepat waktu

c. Kadang – kadang tepat waktu

d. Tidak tepat waktu

e. Sangat tidak tepat waktu



DATA SKRIPSI

HEADER DATA FOR: C:Haznoko LABEL:
NUMBER OF CASES: 40 NUMBER OF VARIABLES: 3

	y	x1	x2
1	15	15	15
2	14	14	14
3	13	13	13
4	13	14	13
5	15	12	12
6	14	15	12
7	12	11	11
8	10	10	10
9	13	13	13
10	15	15	14
11	15	15	15
12	11	9	9
13	11	11	10
14	10	11	10
15	15	15	15
16	15	14	14
17	13	13	12
18	14	12	12
19	12	11	11
20	11	11	11
21	11	11	11
22	15	14	14
23	12	12	13
24	11	9	14
25	10	12	10
26	13	12	14
27	14	14	14
28	14	15	14
29	14	14	15
30	13	12	13
31	12	11	12
32	13	13	13
33	13	13	13
34	14	15	14
35	13	12	13
36	12	10	12
37	11	9	10
38	12	11	11
39	13	13	13
40	12	12	11

REGRESSION ANALYSIS

HEADER DATA FOR: C:\Harroko LABEL:
NUMBER OF CASES: 40 NUMBER OF VARIABLES: 3

analisis regresi upah insentif dan tunjangan sosial terhadap produk

INDEX	NAME	MEAN	STD.DEV.
1	x1	12.3750	2.0088
2	x2	12.4250	1.8659
DEP. VAR. :	y	12.8250	1.5340

DEPENDENT VARIABLE: y

VAR.	REGRESSION COEFFICIENT	STD. ERROR	T(DF= 37)	PROB.	PARTIAL
r ²					
x1	.3782	.1199	3.155	.00318	.2120
x2	.3010	.1291	2.332	.02525	.1281
CONSTANT	4.4249				

STD. ERROR OF EST. = .9066

ADJUSTED R SQUARED = .6507

R SQUARED = .6636

MULTIPLE R = .8177

ANALYSIS OF VARIANCE TABLE

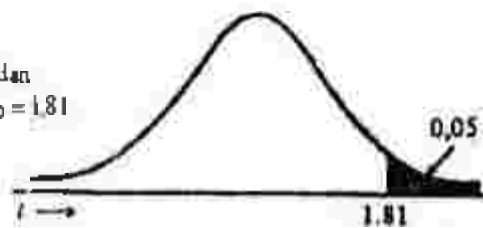
SOURCE	SUM OF SQUARES	D.F.	MEAN SQUARE	F RATIO	PROB.
REGRESSION	61.3650	2	30.6825	37.332	1.335E-09
RESIDUAL	30.4100	37	.8219		
TOTAL	91.7750	39			

UNISSULA
جامعة سلطان أبوبوع الإسلامية

DISTRIBUSI STUDENT t

Contoh :

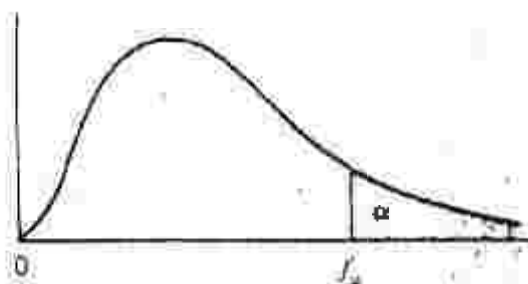
Jika luas ekor 0,05 dan
 $v=10$, maka $t_{0,05,10}=1,81$



Distribusi Student t

derajat bebas v	Luas ekor					
	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005
1	1.00	3.08	6.31	12.71	31.82	63.66
2	0.82	1.89	2.92	4.30	6.96	9.92
3	0.76	1.64	2.35	3.18	4.54	5.84
4	0.74	1.53	2.13	2.78	3.75	4.60
5	0.73	1.48	2.02	2.57	3.36	4.03
6	0.72	1.44	1.94	2.45	3.14	3.71
7	0.71	1.41	1.89	2.36	3.00	3.50
8	0.71	1.40	1.86	2.31	2.90	3.38
9	0.70	1.38	1.83	2.26	2.82	3.25
10	0.70	1.37	1.81	2.23	2.78	3.17
11	0.70	1.36	1.80	2.20	2.72	3.11
12	0.70	1.36	1.78	2.18	2.68	3.05
13	0.69	1.35	1.77	2.16	2.65	3.01
14	0.69	1.35	1.76	2.14	2.62	2.98
15	0.69	1.34	1.75	2.13	2.60	2.95
16	0.69	1.34	1.75	2.12	2.58	2.92
17	0.69	1.33	1.74	2.11	2.57	2.90
18	0.69	1.33	1.73	2.10	2.55	2.88
19	0.69	1.33	1.73	2.09	2.54	2.86
20	0.69	1.33	1.72	2.09	2.53	2.85
21	0.69	1.32	1.72	2.08	2.52	2.83
22	0.69	1.32	1.72	2.07	2.51	2.82
23	0.69	1.32	1.71	2.07	2.50	2.81
24	0.68	1.32	1.71	2.06	2.49	2.80
25	0.68	1.32	1.71	2.06	2.49	2.79
26	0.68	1.31	1.71	2.06	2.48	2.78
27	0.68	1.31	1.70	2.05	2.47	2.77
28	0.68	1.31	1.70	2.05	2.47	2.76
29	0.68	1.31	1.70	2.05	2.46	2.76
30	0.68	1.31	1.70	2.04	2.46	2.75
40	0.68	1.30	1.68	2.02	2.42	2.70
60	0.68	1.30	1.67	2.00	2.39	2.66
∞	0.67	1.28	1.64	1.96	2.33	2.56

Nila kritis
distribusi F



$f_{0,05}(v_1, v_2)$

v_2	v_1								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	161,4	199,5	215,7	224,6	230,2	234,0	236,8	238,9	240,5
2	18,51	19,00	19,16	19,25	19,30	19,33	19,35	19,37	19,38
3	10,13	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,81
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00
5	6,01	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,77
6	5,09	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68
8	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44	3,39
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90
12	4,71	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,80
13	4,67	3,81	3,41	3,18	3,03	2,92	2,83	2,77	2,71
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,70	2,65
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	2,59
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49
18	4,42	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,42
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,40	2,34
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44	2,37	2,32
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,30
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28
26	4,23	3,37	2,98	2,74	2,59	2,47	2,39	2,32	2,27
27	4,21	3,35	2,96	2,73	2,57	2,46	2,37	2,31	2,25
28	4,20	3,34	2,95	2,71	2,56	2,45	2,36	2,29	2,24
29	4,19	3,33	2,93	2,70	2,55	2,43	2,35	2,28	2,22
30	4,18	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21
40	4,06	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12
60	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04
120	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,17	2,09	2,02	1,96
∞	3,84	3,00	2,60	2,37	2,21	2,10	2,01	1,94	1,88

† Disalin dari Tabel 18 *Biometrika Tables for Statisticians*, Jilid 1 seizin E. S. Pearson dan Biometrika Trustees.

Tabel statistik

N O M O R : 016/KP/PERS /V/2000
PERIHAL : SURAT KETERANGAN
LAMPIRAN : -

Direktur PT. KINGASRI PRATAMA Semarang menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

N a m a : HARNOKO SETIAWAN
N I M : 04.95.5216
N I R M : 95.6.101.02013.50147
Jurusan : Manajemen
Alamat : Jl. Plosoeri Raya II/78 Semarang.

Bahwa nama/Mahasiswa tersebut diatas telah melaksanakan /mengikuti riset/observasi di perusahaan.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan, untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.-

Semarang, 16 Mei 2000

AN. DIR. PT. KINGASRI PRATAMA

H. SUDENAR, S.
PERS. NATALIA.-

1. PEMBIMBING I

JUDUL KERTAS KARYA :

2. PEMBIMBING II

3. PEMBIMBING III

4. PEMBIMBING IV

5. PEMBIMBING V

6. PEMBIMBING VI

7. PEMBIMBING VII

8. PEMBIMBING VIII

9. PEMBIMBING IX

10. PEMBIMBING X

11. PEMBIMBING XI

12. PEMBIMBING XII

13. PEMBIMBING XIII

14. PEMBIMBING XIV

15. PEMBIMBING XV

16. PEMBIMBING XVI

17. PEMBIMBING XVII

18. PEMBIMBING XVIII

19. PEMBIMBING XIX

20. PEMBIMBING XX

21. PEMBIMBING XXI

22. PEMBIMBING XXII

23. PEMBIMBING XXIII

24. PEMBIMBING XXIV

25. PEMBIMBING XXV

26. PEMBIMBING XXVI

27. PEMBIMBING XXVII

28. PEMBIMBING XXVIII

29. PEMBIMBING XXIX

30. PEMBIMBING XXX

No.	Tanggal Konsultasi	T. Tangan Pembimbing		Keterangan	No.	Tanggal Konsultasi	T. Tangan Pembimbing		Keterangan
		I	II				I	II	
1.	28/1/99			1. Rancangan	1	14/5-99			Revisi proposal
2.	1/6/99			1. Rancangan	2	25/9-99			Revisi proposal
3	18/11/99			1. Rancangan	3	11/1-99			Revisi proposal
4	29/11/99			1. Rancangan	4	25/1-99			Revisi proposal
5.	7/3/00			1. Rancangan	5	10/1-99			Revisi proposal
6	13/00			1. Rancangan	6	20/2-99			Revisi proposal
				1. Rancangan	7	10/2-99			Revisi proposal
				1. Rancangan	8	20/2-99			Revisi proposal
				1. Rancangan	9	10/2-99			Revisi proposal
				1. Rancangan	10	20/2-99			Revisi proposal
				1. Rancangan	11	10/2-99			Revisi proposal
				1. Rancangan	12	20/2-99			Revisi proposal
				1. Rancangan	13	10/2-99			Revisi proposal
				1. Rancangan	14	20/2-99			Revisi proposal
				1. Rancangan	15	10/2-99			Revisi proposal
				1. Rancangan	16	20/2-99			Revisi proposal
				1. Rancangan	17	10/2-99			Revisi proposal
				1. Rancangan	18	20/2-99			Revisi proposal
				1. Rancangan	19	10/2-99			Revisi proposal
				1. Rancangan	20	20/2-99			Revisi proposal
				1. Rancangan	21	10/2-99			Revisi proposal
				1. Rancangan	22	20/2-99			Revisi proposal
				1. Rancangan	23	10/2-99			Revisi proposal
				1. Rancangan	24	20/2-99			Revisi proposal
				1. Rancangan	25	10/2-99			Revisi proposal
				1. Rancangan	26	20/2-99			Revisi proposal
				1. Rancangan	27	10/2-99			Revisi proposal
				1. Rancangan	28	20/2-99			Revisi proposal
				1. Rancangan	29	10/2-99			Revisi proposal
				1. Rancangan	30	20/2-99			Revisi proposal

UNIVERSITAS ISLAM SUMATRA

REVISI PROPOSAL

REVISI PROPOSAL

REVISI PROPOSAL

REVISI PROPOSAL

REVISI PROPOSAL