

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. PRIMATEXCO INDONESIA
BATANG JAWA TENGAH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana
Jurusan Manajemen**



Diajukan Oleh :

ERNA YUNI ASTUTI

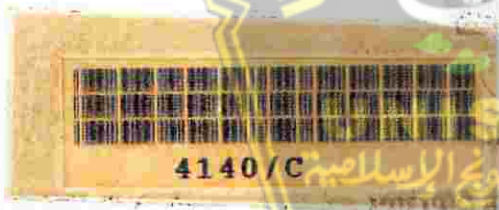
NIM : 04.99.6768

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2003**

KEMENTERIAN KEMAHKAMATAN
 KEMENTERIAN KEMAHKAMATAN
 KEMENTERIAN KEMAHKAMATAN
 KEMENTERIAN KEMAHKAMATAN

0201020
 Dikirim oleh Kantor
 Mahkamah Agung
 Mahkamah Agung

PERPUSTAKAAN UNISSULA
 No. Reg. :
 Tgl. :



KEMENTERIAN KEMAHKAMATAN
 KEMENTERIAN KEMAHKAMATAN
 KEMENTERIAN KEMAHKAMATAN
 KEMENTERIAN KEMAHKAMATAN

FB UNISSULA, 10-9-2003

4140/C, 2-10-2003

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi ini telah disetujui oleh dosen pembimbing yang diajukan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Nama : ERNA YUNI ASTUTI

NIM : 04.99.6768

NIRM :

Judul Skripsi : “ Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Primatexco Indonesia Batang Jawa Tengah“

Dosen Pembimbing: Dra.Hj.Endang Dwiastuti, Msi

Semarang, 2 April 2003

Mengetahui

Menyetujui

Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbing

Heru Sulistyo, SE, Msi

Dra.Hj.Endang Dwiastuti, Msi

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan dan disahkan didepan
Dewan Penguji Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang
Tanggal: 26 Mei 2003

Yang terdiri dari

Penguji II



Drs.M.Ali Shahab, Msi

Penguji I



Dra.Endang Dwi Astuti, Msi

Mengetahui :

Ketua Jurusan Manajemen



Heru Sulistyo, SE, Msi

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan dibawah ini, saya menyatakan bahwa Skripsi dengan judul:

“ ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA

TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWANPADA PT.

PRIMATEXCO INDONESIA BATANG JAWA TENGAH“

yang telah diajukan untuk diuji pada tanggal 26 Mei 2003 adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dengan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Semarang, 26 Mei 2003

Yang membuat pernyataan

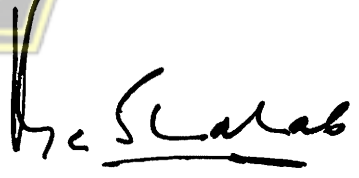
Erna Yuni Astuti

Saksi 1, sebagai pembimbing skripsi

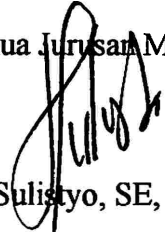
Saksi 2, sebagai penguji II

merangkap penguji


Dra. Endang Dwi Astuti, Msi


Drs. M. Ali Shahab, Msi

Saksi 3, Ketua Jurusan Manajemen


Heru Sulistyono, SE, Msi

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“ Katakanlah : Wahai Tuhan Yang mempunyai kekuasaan! Engkaulah yang menganugraahkan kekuasaan-kekuasaan kepada orang yang Engkau kehendaki dan Engkaulah yang mencabut kekuasaan dari orang yang Engkau kehendak. Engkaulah yang menghinakan orang yang Engkau kehendaki. Di dalam tangan-Mu-lah terletak segala yang baik. Sesungguhnya Engkau Maha Kuasa atas segalanya.”



Skripsi ini kupersembahkan kepada:

1. Bapak dan Mama tercinta
2. Kakakku tersayang
3. Agung K Adi (sipil '99) yang telah memberi dukungan
4. Teman-temanku (Dias, Diana, Fatma, Ambar dan Erna)
5. Almamaterku yang aku banggakan

ABSTRAKSI

Dalam suatu perusahaan atau organisasi sumber daya manusia memegang peranan penting, karena manusia merupakan komponen utama yang menentukan apakah perusahaan tersebut dapat atau mampu memanfaatkan secara maksimal kemampuan karyawan. Produktivitas Kerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kompensasi dan lingkungan tempat para karyawan bekerja. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Primatexco Indonesia Batang Jawa Tengah.

Metode penelitian yang digunakan adalah diskriptif analitis. Dengan teknis analisis yang digunakan adalah regresi berganda, uji test hipotesa dengan menggunakan uji t dan uji F serta koefisien determinasi. Populasi yang diambil adalah 2000 karyawan non manajerial bagian produksi pada PT.Primatexco Indonesia Batang Jawa Tengah, sedangkan sampel diambil secara random yaitu sebanyak 100 karyawan non manajerial bagian produksi.

Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil untuk regresi berganda antara variabel kompensasi (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2) mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dengan persamaan $Y = 4,349 + 0,201X_1 + 0,198X_2$.

Dari hasil perhitungan uji t antara variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (x_2) secara parsial diperoleh hasil t_1 hitung yaitu $4,551 > t$ tabel $1,985$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil perhitungan t_2 hitung yaitu $4,146 > t$ tabel $1,985$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi, dan lingkungan kerja secara parsial mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT.Primatexco Indonesia Batang Jawa Tengah.

Dari hasil perhitungan uji F antara variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) diperoleh nilai F hitung yaitu $35,778 > F$ tabel $3,09$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja karyawan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Primatexco Indonesia Batang Jawa Tengah.

Dari persamaan koefisien determinasi diperoleh hasil $R^2 = 0,425$ berarti bahwa 42,5% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja sedang sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Key words : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas segala limpahan rahmad-Nya, sehingga Skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Primatexco Indonesia Batang Jawa Tengah” dapat terselesaikan dengan baik.

Adapun penyusunan Skripsi ini diajukan guna memenuhi persyaratan menempuh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Atas tersusunnya skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs Zulfa Kamal, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang
2. Ibu Dra Endang Dwi Astuti, Msi, selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan serta motivasi sehingga terselesaikannya skripsi ini
3. Bapak Ardian Adhiatma, SE, MM, selaku Dosen Wali Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang
4. PT.Primatexco Indonesia Batang Jawa Tengah, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan survey dan banyak memberikan keterangan-keterangan yang penulis butuhkan
5. Bapak, Ibu, dan Kakakku tercinta yang telah banyak memberikan dukungan dan motivasi
6. Teman-teman semua yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah ikut membantu dan mendorong terselesaikannya skripsi ini.

Semoga jasa yang telah diberikan kepada penulis dengan hati yang tulus dan ikhlas tersebut mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT.

Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini, masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan guna kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, semoga skripsi ini mampu memberikan kontribusi yang positif bagi semua pihak dan sebagai bekal untuk pengembangan penulis yang akan datang.

Semarang, April 2003

Penulis

ERNA YUNI ASTUTI

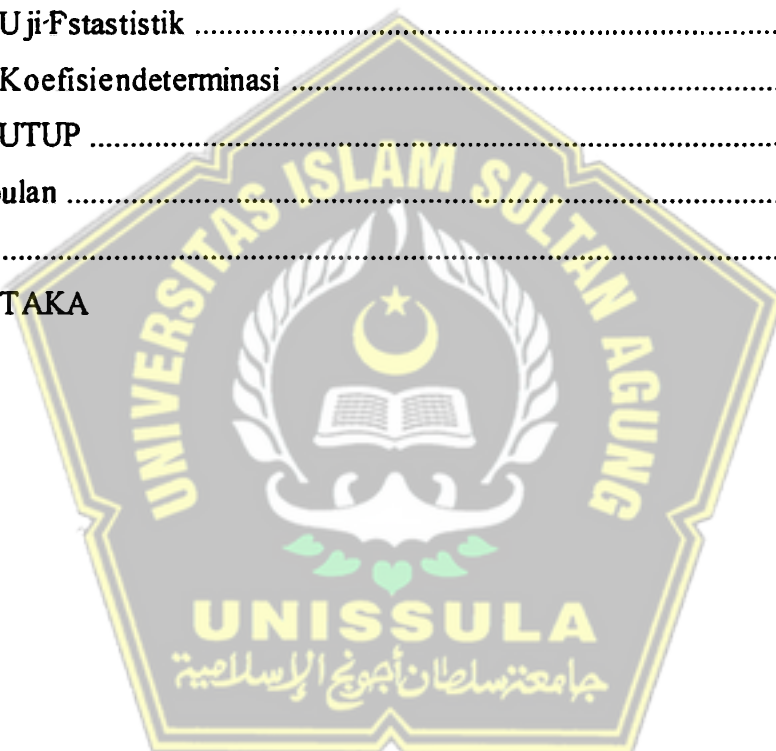


DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAKSI	vi
KATAPENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Pembatasan Masalah	2
1.3. Perumusan Masalah	3
1.4. Tujuan Penelitian	3
1.5. Manfaat Penelitian	4
BAB : TELAAH PUSTAKA DAN PEMIKIRAN TEORITIS	6
2.1. Telaah Pustaka	6
2.1.1. Pengertian kompensasi	6
2.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi	8
2.1.3. Keadilan dan kelayakan dalam kompensasi	9
2.1.4. Metode pembayaran kompensasi	10
2.1.5. Pengertian lingkungan kerja	12
2.1.6. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja	12
2.1.7. Pengertian Produktivitas	14

2.1.8. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan ...	15
2.1.9. Pengukuran produktivitas	17
2.2. Kerangka Pemikiran Teoritis	18
2.3. Hipotesis	18
BAB III : METODE PENELITIAN	20
3.1. Jenis Penelitian	20
3.2. Lokasi Penelitian	20
3.3. Populasi Sempel	20
3.4. Teknik Pengembalian Sempel	21
3.5. Metode Pengumpulan Data	21
3.6. Skala Pengukuran Data	22
3.7. Definisi Konsep dan Operasional Variabel	23
3.8. Pengujian Validitas dan Reabilitas	24
3.9. Analisis Data	26
BAB IV : SEJARAH UMUM PERUSAHAAN	30
4.1. Sejarah Perusahaan	30
4.2. Proses Produksi	34
4.3. Struktur Organisasi	41
4.4. Pemasaran	50
BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN	53
5.1. Identitas Responden	53
5.1.1. Jenis kelamin responden	53
5.1.2. Umur responden	54
5.1.3. Tingkat pendidikan responden	55
5.1.4. Status perkawinan responden	55
5.2. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen	56
5.2.1. Uji validitas	56
5.2.2. Uji reabilitas instrumen	57

5.3. Analisis Kualitatif	58
5.3.1. Tanggapan responden terhadap kompensasi	58
5.3.2. Tanggapan responden terhadap lingkungan kerja	61
5.3.3. Tanggapan responden terhadap produktivitas kerja	64
5.4. Analisis Kuantitatif	66
5.4.1. Regresi linier berganda	66
5.4.2. Uji t statistik	68
5.4.3. Uji F statistik	69
5.4.4. Koefisien determinasi	70
BAB VI : PENUTUP	71
6.1. Kesimpulan	71
6.2. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	



DAFTAR TABEL

Tabel 5.1. Jenis Kelamin Responden	53
Tabel 5.2. Umur Responden	54
Tabel 5.3. Tingkat Pendidikan Responden	55
Tabel 5.4. Status perkawinan Responden	56
Tabel 5.5. Pengujian Validitas	57
Tabel 5.6. Hasil Uji Reabilitas	58
Tabel 5.7. Tanggapan Responden Terhadap Kesesuaian Upah Dengan Hasil Kerja	59
Tabel 5.8. Tanggapan Responden Terhadap Kesesuaian Bonus Atau Intensif Dengan Hasil Kerja	60
Tabel 5.9. Tanggapan Responden Mengenai Keadilan Penetapan Kompensasi	61
Tabel 5.10. Tanggapan Responden Terhadap Penerangan ruangan kerja	62
Tabel 5.11. Tanggapan Responden Mengenai Sirkulasi Udara	63
Tabel 5.12. Tanggapan Responden Terhadap Keamanan Tempat Kerja	64
Tabel 5.13. Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian hasil dengan Standar Perusahaan	65
Tabel 5.14. Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Kesalahan Selama Bekerja	66
Tabel 5.15. Koefisien Regresi, uji t, Uji F	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho	28
Gambar 3.2. Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho	29
Gambar 4.1. Flow Chart Integrated Textile Mill PT. Primatexo Indonesia	36
Gambar 4.2. Struktur Organisasi Garis	41
Gambar 4.3. Struktur Organisasi Garis dan Staf	42
Gambar 4.4. Struktur Organisasi Fungsional	43
Gambar 4.5. Struktur Organisasi Matriks	44
Gambar 4.6. Struktur Organisasi Panitia	45
Gambar 4.7. Bagan Struktur Organisasi PT. Primatexo Indonesia	46
Gambar 5.1. Uji t Variabel Kompensasi	68
Gambar 5.2. Uji t Variabel Lingkungan Kerja	69
Gambar 5.3. Uji F	70



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Questioner
- Lampiran 2. Data Hasil Penelitian
- Lampiran 3. Correlations
- Lampiran 4. Realibility
- Lampiran 5. Frekuensi Tabel
- Lampiran 6. Regression
- Lampiran 7. Harga Kritis r Product
- Lampiran 8. Tabel Uji t
- Lampiran 9. Tabel Uji F



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja merupakan salah satu unsur penting dari perusahaan yang berfungsi untuk menjalankan perusahaan, oleh karena itu unsur tenaga kerja tidak dapat dipisahkan dengan lainnya karena terdapat hubungan satu sama lain. Tenaga kerja manusia di dalam perusahaan perlu dikembangkan, agar efektif dan efisien dalam meningkatkan kerja mereka, terlebih lagi tenaga kerja di bagian produksi. Karena mereka secara langsung berhubungan dengan proses produksi akan mempunyai pengaruh terhadap harga pokok produksi dari produk yang dihasilkan.

Pada umumnya, perusahaan yang mempunyai tenaga kerja bagian produksi adalah manufakture yang bergerak dalam bidang pengolahan bahan mentah menjadi barang jadi. Menjadi karyawan bagian produksi berarti tidak lepas dari masalah-masalah yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan seperti masalah pemenuhan target produksi dan masalah menurunnya tingkat produktivitas.

Permasalahan-permasalahan ini dapat ditimbulkan oleh keadaan dari luar dan diri sendiri karyawan yang tidak mendukung produktivitas mereka termasuk didalamnya adalah faktor kompensasi dan lingkungan kerja, secara langsung maupun tidak langsung kondisi tersebut dapat mengakibatkan menurunnya semangat kerja yang selanjutnya akan menurunkan produktivitas karyawan, maka

faktor kompensasi dan lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam peningkatan produktivitas karyawan.

Kompensasi adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Berdasarkan uraian diatas maka untuk menciptakan suatu karyawan yang produktif diperlukan suatu kompensasi dan lingkungan kerja yang baik. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengambil judul :

“Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.PRIMATEXCO INDONESIA BATANGJAWA TENGAH“

1.2. Pembatasan Masalah

Pada penelitian kali ini penulis membatasi masalahnya pada :

Kompensasi dibatasi:

- Upah Bulanan
- Bonus atau insentifi
- Penetapan Kompensasi

Lingkungan Kerja dibatasi:

- Keadaan penerangan ditempat kerja
- Keadaan sirkulasi udara di tempat kerja
- Keadaan keamanan di tempat kerja

Produktivitas kerja karyawan:

- Kualitas produk yang dihasilkan
- Tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan yang dapat diangkat dalam penelitian ini adalah:

- Seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
- Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
- Seberapa besar pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas kerja karyawan

- Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan
- Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi penulis, perusahaan, serta bagi Ilmu pengetahuan, diantaranya :

Bagi Penulis:

1. Untuk mengetrapkan ilmu yang diperoleh dibangku kuliah dengan kondisi nyata di lapangan
2. Menciptakan gagasan baru untuk berfikir secara kreatif mengenai berbagai fenomena yang terjadi di luar kampus
3. Menambah wawasan baru sebagai langkah kongkret akan penting nya perkembangan ilmu pengetahuan

Bagi Perusahaan:

Untuk bahan masukan sebagai koreksi atau sebagai masukan yang mendukung.

Bagi Ilmu Pengetahuan:

1. Sebagai sebuah masukan ilmu dan melengkapi berbagai teori yang ada sehingga mampu mewujudkan suatu persamaan pemikiran

2. Membuka kesempatan para peneliti lain untuk bisa meneliti secara lebih mendalam lagi berdasarkan perkembangan ilmu yang sedang terjadi.



BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PEMIKIRAN TEORITIS

2.1. Telaah Pustaka

2.1.1. Pengertian Kompensasi

Suatu perusahaan dalam usaha untuk memupuk kesetiaan menimbulkan semangat dan kegairahan kerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai dengan prinsip keadilan dan kelayakan standart kompensasi. Dalam hal ini kompensasi mempunyai dua pengertian yaitu kompensasi dalam arti gaji dan kompensasi dalam arti insentif, gaji merupakan kompensasi yang berupa uang dan ditetapkan atas dasar pangkat yang dipangku dan memperhatikan pengalaman, biaya hidup dan lamanya jam kerja karyawan yang bersangkutan. Dan besarnya kompensasi harus benar-benar memperhatikan pengalaman, biaya hidup, dan lamanya jam kerja karyawan yang bersangkutan terutama bagi karyawan yang berfungsi penting dalam melaksanakan pekerjaannya, sedangkan yang dimaksud dengan kompensasi insentif adalah kompensasi atau gaji yang diberikan berbeda karena prestasi kerja yang berbeda pula. Sedangkan menurut Sarwanto kompensasi insentif diberikan kepada karyawan dengan maksud untuk memotivasi agar para karyawan timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi dalam melaksanakan pekerjaannya (Sarwanto, 1991 :141)

Definisi tersebut diatas oleh penulis dapat disimpulkan bahwa kompensasi insentif sebenarnya suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dengan uang yang

merupakan suatu bentuk alat untuk menggerakkan karyawan agar mau bekerja lebih giat dan bersungguh-sungguh.

Ada beberapa pengertian mengenai kompensasi:

1. Edwin B. Flippo

Kompensasi adalah harga untuk balas jasa yang diberikan oleh seseorang kepada orang lain (Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, 1996 :137)

2. Kompensasi adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu (Hadi Poerwono, 1991:186)

3. Dewan Penelitian Kompensasi Nasional

Kompensasi adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, biaya fungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu perjanjian, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian antara pemberi kerja dan penerima kerja (Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, 1996:137)

Dalam memberikan kompensasi perusahaan harus memperhatikan aspek keadilan, baik secara internal maupun eksternal (T. Hani Handoko, 1995:161) keadilan internal berarti besarnya kompensasi harus berkaitan dengan nilai relatif pekerjaan serta input yang diberikan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan keadilan eksternal menyangkut pembayaran kepada para karyawan

pada tenaga kerja yang layak atau sama dengan yang diterima karyawan serupa pada perusahaan lain.

2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi (T.Hani Handoko, 1991: 158):

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Seperti diketahui bahwa faktor penawaran dan permintaan tenaga kerja tidak bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa faktor tersebut tetap mempengaruhi tingkat kompensasi. Dimana kompensasi cenderung tinggi untuk pekerjaan yang mempunyai penawaran yang melimpah kompensasi cenderung rendah.

2. Organisasi Buruh

Ada tidaknya serta lemah kuatnya organisasi buruh akan mempengaruhi tingkat kompensasi dengan adanya serikat buruh yang kuat, maka posisi karyawan juga kuat, akan menaikkan tingkat kompensasi.

3. Kemampuan untuk membayar

Kompensasi merupakan salah satu faktor biaya produksi, semakin tinggi tingkat kompensasi akan mengakibatkan naiknya biaya produksi dan mengurangi keuntungan, apabila tingkat kompensasi tersebut sampai mengakibatkan kerugian bagi perusahaan, maka perusahaan tidak akan mampu memenuhi keinginan karyawan.

4. Produktivitas

Kompensasi tidak lain adalah imbalan atas prestasi karyawan. Pada umumnya semakin tinggi tingkat kompensasi prestasi karyawan seharusnya semakin tinggi tingkat kompensasi yang akan diterima.

5. Biaya hidup

Biaya hidup di kota-kota besar pada umumnya tinggi, maka kompensasi cenderung tinggi. Sebaliknya biaya hidup di kota-kota kecil atau di desa pada umumnya rendah maka kompensasi cenderung rendah. Dalam hal ini nampaknya biaya hidup merupakan batas penerimaan kompensasi karyawan.

6. Pemerintah

Adanya peraturan-peraturan pemerintah mengenai kompensasi akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kompensasi.

2.1.3. Keadilan Dan Kelayakan Dalam Kompensasi

Didalam pemberian kompensasi kita perlu juga memperhatikan prinsip keadilan. Keadilan bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi sama rata. Keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output). Semakin tinggi pengorbanan, semakin tinggi penghasilan yang diharapkan. Karena itu pertama yang harus dinilai adalah pengorbanan (input) yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input suatu jabatan ditunjukkan dari persyaratan (spesification) yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Semakin tinggi persyaratan yang diperlukan semakin tinggi pula

penghasilan (output) yang diharapkan. Output ini ditunjukkan dari upah yang diterima. Rasa keadilan ini sangat diperhatikan oleh karyawan, mereka tidak hanya memperhatikan besarnya uang yang dibawa pulang tetapi juga membandingkan dengan penghasilan rekan yang lain.

Disamping masalah keadilan maka dalam kompensasi perlu diperhatikan pula unsur kelayakan. Kelayakan ini bisa dibandingkan dengan kompensasi pada perusahaan lain, atau bisa juga dengan menggunakan peraturan pemerintah tentang kompensasi atau juga dengan menggunakan kebutuhan pokok minimum.

2.1.4. Metode Pembayaran Kompensasi

Metode pembayaran kompensasi pada para karyawan (Soemita Adikoesoemah, 1991: 211) :

1. Straight Salary

Merupakan bentuk pembayaran kompensasi yang paling sederhana. Pada metode ini dapat dinyatakan dalam suatu jumlah uang tiap hari, tiap minggu, tiap bulan atau tiap tahun.

2. Kompensasi waktu (time wages)

Pembayaran kompensasi dalam sistem ini dilakukan berdasarkan tarif kompensasi per jam atau per hari kerja tanpa memperhatikan kuantitas dan kualitas dari hasil kerjanya.

3. Shift premium

Sistem kompensasi ini merupakan variasi dari sistem kompensasi waktu. Sistem kompensasi ini dipakai dalam perusahaan-perusahaan dimana para

buruh bekerja dalam beberapa rombongan atau giliran (shift) yaitu rombongan pagi, siang, sore dan malam. Biasanya tarif untuk rombongan sore dan malam lebih tinggi daripada rombongan siang dan pagi.

4. Bonus

Merupakan insentif yang dibayarkan kepada para buruh disamping usahanya. Biasanya bonus ini dibayarkan selama satu tahun sekali dan besarnya bonus untuk tiap bulan didasarkan atas masa kerjanya. Sistem bonus ini digunakan di perusahaan-perusahaan industri, perbankan, dan lainnya.

5. Kompensasi satuan

Tarif kompensasi dalam sistem ini ditetapkan persatuan hasil pekerjaan dari tiap buruh.

Dalam beberapa perusahaan sistem kompensasi satuan ini dibedakan menjadi dua macam yaitu:

- a. tarif kompensasi yang ditetapkan per satuan barang yang dihasilkan.
- b. tarif kompensasi minimum untuk pekerjaan yang tidak menghasilkan barang

misalnya: kompensasi untuk pekerjaan membersihkan ruangan, mesin.

6. Komisi

Tipe kompensasi ini diterapkan kepada para penjual dan pada dasarnya sama dengan sistem kompensasi satuan. Para penjual menerima komisi untuk tiap unit barang yang mereka jual. Besarnya komisi ada yang dinyatakan dalam jumlah rupiah untuk tiap unit barang yang dijual dan ada juga yang dinyatakan dalam bentuk prosentase.

2.1.5. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mengandung beberapa pengertian diantaranya yaitu:

1. Menurut Alex S Nitisemito (1992 : 194)

“Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan.”

2. Menurut Kartini Kartono (1992 :136)

“Lingkungan kerja adalah kondisi material dan psikologi yang ada dalam perusahaan dimana karyawan bekerja.”

Berdasarkan definisi tersebut dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan material dan psikologi yang mempunyai pengaruh cukup besar terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan terhadap jalannya operasi perusahaan.

2.1.6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Alex S. Nitisemito (1992 : 195) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pewarnaan

Warna dapat berpengaruh dalam diri manusia akan tetapi sampai saat ini perusahaan kurang memperhatikan masalah ini. Padahal pengaruhnya cukup besar terhadap produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan yaitu dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja pada karyawan.

2. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Di dalam masyarakat terkenal suatu ungkapan “Kebersihan adalah pangkal kesehatan” oleh karena itu setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja, sebab selain akan mempengaruhi kesehatan lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang bagi orang yang melihatnya.

3. Penerangan

Penerangan yang cukup tidak menyilaukan akan membantu meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja. Penerangan disini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi termasuk juga penerangan sinar matahari.

4. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup dalam ruang kerja sangat diperlukan oleh karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan menimbulkan kesegaran fisik karyawan.

5. Musik

Musik akan mempengaruhi pada kejiwaan seseorang apabila dalam suatu perusahaan musik yang didengarkan tidak menyenangkan maka akan lebih baik tanpa musik sama sekali.

6. Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan, maka hal ini akan mendorong produktivitas kerja karyawan. Keamanan disini meliputi keamanan milik pribadi karyawan seperti: sepeda, sepeda motor, mobil dimana pada saat

bekerja karyawan yang bersangkutan tidak dapat mengawasi kendaraannya secara langsung.

7. Kebisingan

Merupakan gangguan bagi seseorang dengan adanya kebisingan itu maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu.

2.1.7. Pengertian Produktivitas

Produktivitas adalah konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak balas dan jasa dengan menggunakan sumber daya yang terbatas.

Menurut Muchdarsyah Sinungan (1992: 45) terdapat banyak pengertian produktivitas yang secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi 3 yaitu:

1. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas adalah rasio dari apa yang dihasilkan (out put) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang digunakan.
2. Produktivitas pada dasarnya adalah sikap mereka yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini.
3. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yaitu: investasi (termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi), manajemen dan tenaga kerja.

Produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah sangat penting, karena salah satu faktor maju mundurnya perusahaan tergantung pada naik

turunnya produktivitas kerja karyawan. Adapun pengertian produktivitas adalah jumlah out put dibagi jumlah input rata-rata perjam kerja. Produktivitas ini mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja atau karyawan per satuan waktu. Masukan tenaga kerja umumnya diukur berdasarkan jam kerja dari semua orang yang terlibat dalam proses produksi. Bila data ini tersedia maka yang dipakai adalah jumlah tenaga kerja yang ada. Selain menggunakan jumlah orang yang dipekerjakan atau jumlah jam kerja, masukan tenaga kerja berada pada tingkat gaji yang berbeda maka hari atau jam kerjanya perlu diberi bobot berdasarkan tingkat ketrampilan pekerja di dalam operasi tertentu, tetapi timbangan yang umum digunakan untuk hal ini adalah didasarkan gaji dan upah karena gaji atau pendapatan merupakan hubungan yang paling sering digunakan dalam penimbangan masukan tenaga kerja.

2.1.8.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

(J.Ravianto, 1995 : 22):

1. Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih baik akan mempunyai produktivitas yang lebih baik akan mempunyai produktivitas yang lebih baik pula dari pada orang yang tidak berpendidikan.

2. Ketrampilan

Mempunyai pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerja seseorang dalam perusahaan. Ketrampilan dapat ditingkatkan dengan melalui training atau kursus-kursus.

3. Disiplin

Kedisiplinan yang tinggi akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas seseorang.

4. Pengalaman

Dengan pengalaman yang cukup banyak maka dapat diharapkan mereka mempunyai kemampuan yang lebih besar dibanding mereka yang tidak mempunyai pengalaman.

5. Sikap dan etika kerja

Orang yang bermalas-malasan dan seenak-enaknya saja dalam bekerja akan menurunkan produktivitas.

6. Motivasi

Pimpinan perusahaan perlu mengetahui motivasi kerja dari karyawannya supaya mereka dapat didorong untuk bekerja lebih baik.

7. Tingkat Penghasilan

Penghasilan yang cukup akan membuat seseorang merasa senang dan bergairah dalam bekerja.

8. Jaminan Kerja

Jaminan kerja atau jaminan sosial yang diberikan perusahaan kepada karyawannya diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

9. Teknologi

Adanya kemajuan teknologi akan dapat membantu untuk mempermudah manusia di dalam melakukan pekerjaannya sehingga hasil produksi yang dihasilkannya dapat meningkat.

10. Sarana Produksi

Perlengkapan dan peralatan yang digunakan dalam proses produksi akan mempengaruhi produktivitas seseorang. Kalau peralatan yang dipergunakan masih sederhana maka hasilnya akan lebih rendah bila dibandingkan dengan menggunakan peralatan dan perlengkapan modern.

11. Manajemen

Tanpa manajemen yang baik maka karyawan tidak akan terorganisir dengan baik dan akan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan.

12. Kesempatan Berprestasi

Setiap orang mempunyai keinginan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya. Dengan diberikan kesempatan untuk berprestasi maka karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

2.1.9. Pengukuran Produktivitas

Cara Pengukuran produktivitas menurut (J.Ravianto,1995:66)

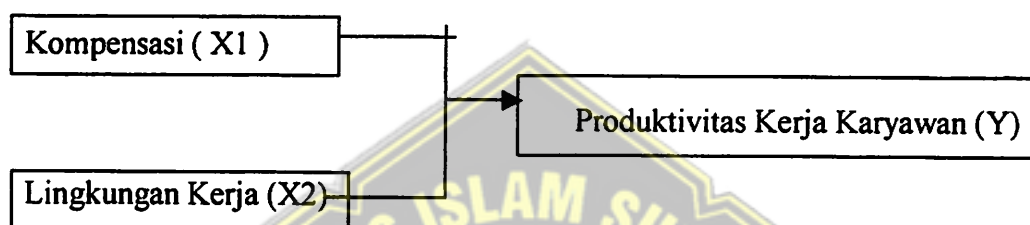
$$\frac{\text{Jumlah yang dihasilkan}}{\text{Jumlah lama kerja tenaga kerja}}$$

Produktivitas kerja menurut (Pusat Produktivitas Nasional, 1997:43) adalah sebagai tingkat efektivitas dari setiap sumber yang dipergunakan selama

produksi berlangsung dengan membandingkan antara jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan atau seluruh sumber.

2.2. Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka penelitian dalam riset ini sebagai berikut:



Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, menunjukkan bahwa Kompensasi sebagai variabel independent mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebagai variabel dependent dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independent mempunyai pengaruh terhadap produktivitas Kerja Karyawan sebagai variabel dependent.

2.3. Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara atau proporsi tentang hubungan dua variabel atau lebih (Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi, 1991:21). Dengan demikian hipotesis sangat diperlukan dalam suatu penelitian ilmiah, karena tujuannya adalah untuk mengarahkan dan memberikan pedoman dalam pelaksanaan penelitian.

Berdasarkan hal diatas maka dalam penelitian kali ini penulis mengajukan hipotesa sebagai berikut :

1. Diduga Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
2. Diduga Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
3. Diduga Kompensasi dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif analitis yaitu mempelajari tata cara penarikan kesimpulan mengenai keseluruhan populasi berdasarkan gambaran data yang ada didalam suatu bagian dari populasi tersebut dianalisa.

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT . PRIMATEXCO INDONESIA BATANG JAWA TENGAH yang terletak di Jl. Jend Urip Sumoharjo Sombong Batang Jawa Tengah.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi: Keseluruhan unsur -unsur yang akan diteliti yang dinyatakan dalam N. Sudjana (1993 : 66)

Dalam penelitian ini yang akan dijadikan populasi adalah keseluruhan karyawan non manajerial bagian produksi pada PT.PRIMATEXCO INDONESIA BATANG JAWA TENGAH yang berjumlah 2000 orang

Sampel: Sebagian kecil dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Djarwanto (1993 : 43)

Besarnya sampel mengacu pada pendapat Amin Fatoni (1999 : 86)

Rumusnya :

$$n = \frac{N}{1 + Nf^2}$$

$$n = \frac{2000}{1 + 2000(0,1)^2}$$

$$n = 95,23 \longrightarrow 100 \text{ Orang}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dalam penelitian kali ini diambil 100 orang.

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini dilakukan secara random sampling artinya bahwa semua anggota populasi tersebut mempunyai kesempatan yang sama untuk responden.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Penulis menggunakan dua data untuk memperluas tentang bahan penelitian yaitu:

1. Data Primer

Data yang diperoleh dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya, untuk mengumpulkan data primer dapat digunakan :

a. Wawancara

merupakan cara pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis yang berlandaskan kepada tujuan penelitian.

b. Questioner

metode questioner ini disebut juga dengan main survey atau surat menyurat hubungan dengan responden dilakukan melalui daftar pertanyaan yang dikirim kepadanya.

c. Observasi

merupakan teknik pengumpulan data melalui pengamatan langsung pada obyek penelitian yang selanjutnya dilakukan pencatatan mengenai data-data yang diperlukan.

2. Data Sekunder

adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti. Metode yang digunakan adalah studi kepustakaan yaitu usaha untuk mengumpulkan data yang diperlukan, penulis membaca buku-buku yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Studi kepustakaan ini dimaksudkan untuk mendapatkan perbandingan antara teori dengan kenyataan yang terjadi di lapangan.

3.6. Skala Pengukuran Data

Data-data dalam penelitian perlu diuji secara kuantitatif, oleh sebab itu jawaban kualitatif yang didapat dari questioner perlu kuantitatifkan terlebih dahulu dengan menggunakan skala likert. Skala likert merupakan salah satu cara untuk menentukan dengan menghadapkan seorang responden pertanyaan yang diminta untuk memilih diantara jawaban yang telah disesuaikan (Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 1991: 113)

Adapun pengukurannya dengan menggunakan skala likert dengan skor, apabila jawabannya :

- A diberi skor 5
- B diberi skor 4
- C diberi skor 3
- D diberi skor 2
- E diberi skor 1

3.7. Definisi Konsep dan Operasional Variabel

Dalam definisi operasional variabel akan diketahui indikator-indikator yang digunakan.

Adapun indikator-indikator yang termasuk dalam definisi operasional variabel-variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Independent (X)

a. Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu.

Indikatornya adalah:

- Upah bulanan
- Bonus atau insentif
- Penetapan kompensasi

b. Lingkungan kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Indikatornya adalah :

- Penerangan
- Sirkulasi udara
- Keamanan

2. Variabel Terikat (Y)

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Indikatornya adalah:

- Kualitas hasil kerja
- Tingkat kesalahan yang pernah dilakukan.

3.8.Pengujian Validitas dan Reabilitas

1.Pengujian Validitas

Analisis validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Suharsimi Arikunto, 1998: 158)

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}} \dots\dots\dots(1)$$

dimana :

r_{xy} : koefisien korelasi antara skor tiap-tiap item dengan skor total item

x : skor total pertanyaan pada questioner

y : skor total

n : jumlah sampel

Taraf signifikan = 5% = 0,05

Dalam pengujian validitas, questioner dikatakan valid bila r hitung > r tabel. Dimana nilai r hitung yang diperoleh dapat dilihat pada corrected item-total correlation. Hasil pengujian validitas dengan menggunakan program computer program SPSS.

2. Pengujian Reabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Suharsimi Arikunto, 1998: 168). Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus alpha.

Rumus perhitungannya adalah sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{k.r}{1 + (k - 1)r} \dots\dots\dots(2)$$

dimana :

α : koefisien reliabilitas

k : jumlah item atau variabel x

r : mean korelasi antar item

Questioner dikatakan reliabel apabila nilai alpha > 5 % (a > 0,05), dimana pengujian reliabilitas ini menggunakan komputer program SPSS.

3.9. Analisa Data

Analisa data yang digunakan pada penelitian kali ini adalah:

- Analisa Kualitatif
Analisa kualitatif adalah analisa dalam perhitungan statistik, dimana kegiatan analisis dengan cara ini dilakukan dengan merumuskan hasil data-data di lapangan dalam bentuk tabulasi atas kompensasi dan lingkungan kerja serta produktivitas kerja karyawan.
- Analisa Kuantitatif
Analisa kuantitatif adalah analisa data yang diukur secara langsung atau lebih tepat dihitung.
- Analisa Regresi Linier Berganda
Rumus analisa regresi linier berganda (J.Supranto, 1996: 240)
$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 \dots\dots\dots(3)$$

Keterangan :

Y : Produktivitas kerja karyawan

a : Konstanta,nilai Y apabila X1, X2 = 0

b1 : Koefisien regresi w = koefisien regresi

b3 : Koefisien regresi

X1 : Variabel Kompensasi

X2 : Variabel Lingkungan kerja

- Uji T Statistik

Uji ini digunakan untuk menguji antara variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) uji ini menggunakan rumus (zaenal Mustafa, 1994 : 76)

$$t_{hit} = \frac{b_i}{SE_{b_i}} \dots\dots\dots(4)$$

dimana :

b_i : koefisien regresi adalah b_1, b_2

SE_{b_i} : Standart kesalahan (error) dari masing-masing koefisien regresi adalah b_1, b_2

Cara pengujian

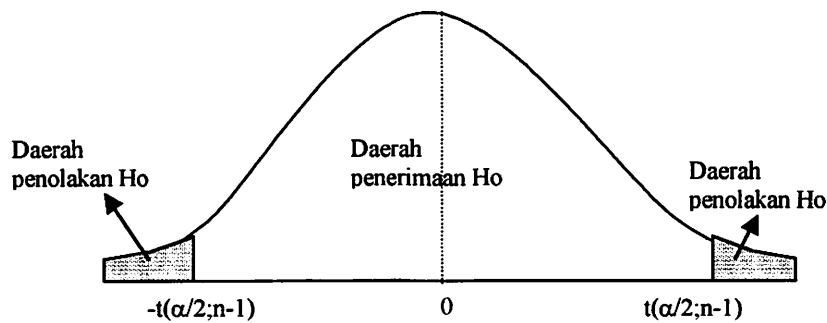
$H_0 : \beta = 0$ artinya tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X terhadap variabel Y

$H_0 : \beta \neq 0$ artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X terhadap variabel Y

Kriteria pengujian

$t_{hit} > t_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_a diterima artinya pengaruh yang positif dan signifikan antara X terhadap Y

$t_{hit} < t_{tabel}$, H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara X terhadap Y



Gambar 3.1 Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho

- Uji F Statistik

Uji ini digunakan untuk menguji variabel Kompensasi (X1), Lingkungan kerja (X2), terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y)

Uji ini menggunakan rumus (J Supranto, 1990: 106)

$$F_{hit} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)} \dots \dots \dots (5)$$

dimana :

R : koefisien determinasi linier berganda

k : jumlah variabel bebas

n : banyaknya sampel

Cara pengujian :

Ho : $\beta_1 = \beta_2 = 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara X1,X2 terhadap Y

Ho : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan antara X1,X2 terhadap Y

Kriteria pengujian

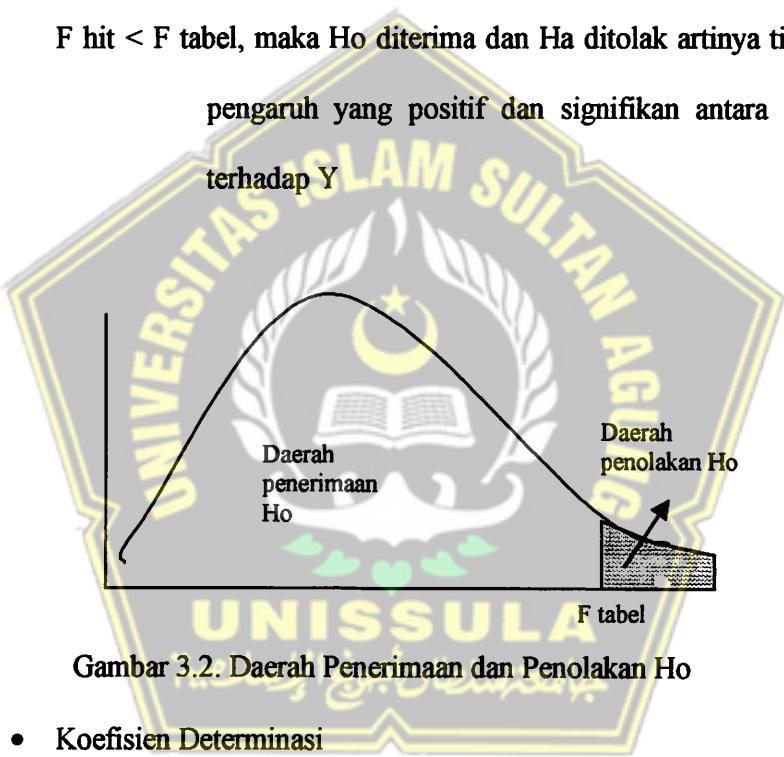
Taraf signifikan = 5 % = 0,05

Derajat kebebasan penyebut ($n-k-1$)

Derajat kebebasan pembilang (k)

$F_{hit} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara X_1 , X_2 terhadap Y

$F_{hit} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara X_1 , X_2 terhadap Y



Gambar 3.2. Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0

• Koefisien Determinasi

Menurut Fred W Kerlinger dan Elazer . J.Pendhazor

Rumus : $R = r^2 \times 100 \% \dots\dots\dots(6)$

Dimana :

R^2 = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG



akhirnya dirasakan cukup memberatkan juga. Akhirnya hal yang paling memungkinkan untuk dilakukan di Indonesia adalah dengan memproduksi kain sendiri.

Kemudian GKBI mendirikan perusahaan tekstil pertama di Medari, Sleman Yogyakarta. Setelah itu berurutan hampir bersamaan adalah Primatexco Batang dengan Primissima yang menggandeng investor asing Daiwabo Jepang yang telah berpengalaman di bidang tekstil sejak tahun 1912. Selain Daiwabo Co. Ltd, investor asing lainnya pada saat berdirinya Primatexco Indonesia (12-07-1972) adalah Nichimen Corporation, Yamatogawa Dyeing Work. Ltd, dan International Finance Group, USA.

PT. PRIMATEXCO INDONESIA merupakan suatu perusahaan tekstil dengan status Join Venture atau kerja sama antar negara, yang memproduksi kain grey. Pendirian perusahaan ini dilakukan setelah ada persetujuan dari Presiden Republik Indonesia saat itu dengan No. B 28/Pres/2/71 serta surat keputusan Menteri Perindustrian Republik Indonesia No. 155/M/SK//IV/71 tertanggal 2 April 1971. Nomor Ijin Usaha Tekstil PT. PRIMATEXCO INDONESIA yang pertama bernomor 596/T/DJAI/IUT-II/PMA/XII/1987 Tgl. 05/12/1987, sedangkan yang terakhir bernomor 53/T/INDUSTRI/1996 Tgl. 03/09/1996.

Pada awal pelaksanaan join venture, jumlah investasi pemegang saham sebagai modal awal adalah Rp. 3.703.160.160,- (semenjak 11-06-1971) dengan total aktiva pada posisi 31-12-2001 adalah Rp. 379.541.680.994,-. Adapun rincian dari pemegang

saham asing awal (11-06-1971) adalah sekitar 26,68% dipegang oleh PT. GKBI Investment, 33,33% dipegang oleh Daiwabo Co, Ltd, 13,33% Nichimen Corporation, 13,33% oleh Yamatogawa 13,33% oleh International Finance Group, USA.

Untuk pemegang saham dan investasi sekarang ini (terhitung 31/12/2001), PT. PRIMATEXCO INDONESIA tetap menjadi perusahaan join venture dengan komposisi kepemilikan saham 51% untuk pemegang saham lokal dalam hal ini PT. GKBI INVESTMENT dengan total kepemilikan saham sejumlah US\$ 4.996.330. Sedangkan pemegang saham asing sekarang hanya terdiri dari dua investor, yaitu Daiwabo Co., Ltd. Jepang dengan kepemilikan saham sebesar US\$ 3.629.550 atau sekitar 37,05% dan Nichimen Corporation Jepang dengan kepemilikan saham sebesar US\$ 9.796.720.

Mengenai peralatan produksi yang digunakan oleh PT. PRIMATEXCO INDONESIA senantiasa mengalami peningkatan. Pada saat investasi pertama kali (11-06-1971), PT. PRIMATEXCO memiliki mata pital sebanyak 16.320 untuk pemintalan, alat tenun mesin sebanyak 420 untuk pertenunan, dan 1 (satu) set mesin *Bleaching* untuk Finishing.

Untuk memenuhi permintaan pesanan yang makin bertambah maka perluasan untuk pertama kali dilakukan pada tanggal 29 April 1974 dengan menambah mata pital sebanyak 17.136, alat tenun mesin sebanyak 192 dan khusus finishing telah memiliki 1 (satu) unit *mercerizing* dan 1 (satu) unit *sanforizing*. Perluasan yang kedua kali pada tanggal 30 Nopember 1974 menambah alat tenun mesin sebanyak

300 buah. Untuk perluasan yang ketiga kali pada tanggal 6 Juli 1977 ditambahkan alat tenun mesin sebanyak 150 dan untuk unit finishing telah memiliki 1 (satu) unit bleaching. Pada tanggal 25 Maret 1984 untuk perluasan yang keempat ditambahkan lagi sebanyak 16.320 mata pital untuk pemintalan, 252 alat tenun mesin dan untuk finishing 1 (satu) unit mercerizing. Sedangkan pada tanggal 20 Juni 1986 ada pergantian 60 alat tenun mesin lama dengan 40 alat tenun mesin baru dan tanggal 1 Desember 1987 10 alat tenun mesin lama diganti dengan 56 alat tenun mesin baru. Dan perluasan untuk kelima kalinya ditambahkan mata pital sebanyak 816 buah.

Dengan perluasan-perluasan tersebut maka jumlah peralatan/mesin terhitung 31-03-2002 untuk unit pemintalan memiliki 77.112 mata pital, untuk unit pertenunan memiliki 304 mesin tenun shuttle, 336 mesin tenun *air jet loom*, dan untuk unit finishing telah memiliki 2 (dua) line unit mesin *Bleaching*, 2 (dua) unit mesin Mercerizing, dan 1 (satu) unit mesin Sanforizing. Perluasan-perluasan tersebut selalu dilaporkan kepada instansi terkait dan sesuai dengan surat-surat keputusan Menteri Perindustrian RI/SPI/BKPM.

Dengan meningkatnya investasi yang dilakukan, sampai sekarang PT. PRIMATEXCO INDONESIA tidak sekedar menjadi perusahaan tekstil terpadu yang memproduksi kain mori untuk bahan baku batik lokal tetapi telah mampu memproduksi kain mori dengan kualitas tinggi untuk dijadikan bahan baku pabrik garment di beberapa lokal Asia, Eropa dan Amerika. Hingga sekarang, kurang lebih 75% produk kain yang dihasilkan oleh PT. PRIMATEXCO INDONESIA telah

diekspor ke berbagai negara. Hanya sebagian kecil saja yang merupakan konsumsi lokal.

Secara geografis PT. PRIMATEXCO INDONESIA terletak di Jalan Jendral Urip Sumoharjo, Desa Sambong, Kabupaten Batang, yang berdekatan dengan kota Pekalongan (± 20 menit dari Pekalongan). Dari arah kota Semarang, PT. PRIMATEXCO INDONESIA berada di sebelah kiri jalur Pantura, dengan jarak dari tepi pantai ± 8 km.

Letak perusahaan yang berada di Kabupaten Batang telah menempatkan PT. PRIMATEXCO INDONESIA sebagai pembayar pajak yang berdisiplin dan bertanggung jawab. Begitu juga untuk masyarakat setempat, PT. PRIMATEXCO INDONESIA merupakan warga setempat karena merupakan salah satu kebijakan perusahaan untuk mengutamakan warga sekitar sebagai salah satu bentuk partisipasi perusahaan untuk pemberdayaan masyarakat Batang.

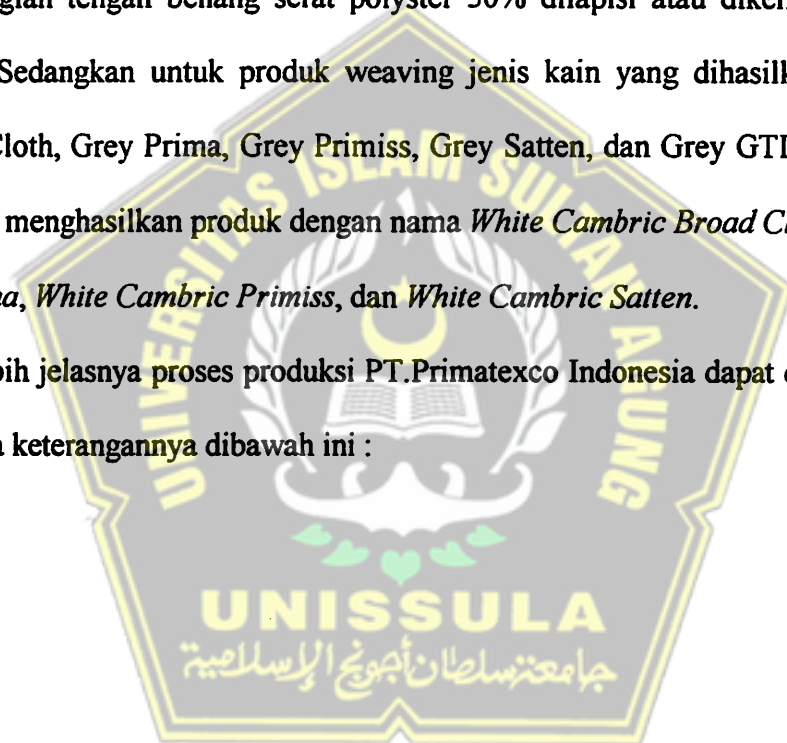
4.2. Proses Produksi

Kapasitas produksi PT. PRIMATEXCO INDONESIA berdasarkan data pada tahun 2001 untuk pemintalan (*spinning*) dalam setahun sejumlah 44.837 bales. Untuk pertenenan (*weaving*) sepanjang 54.603.624 yards dan pemutihan (*finishing*) 82.605.761 yards. Jumlah produksi ini dilakukan dengan memaksimalkan mesin-mesin produksi yang bekerja selama 24 jam dengan sumber tenaga listrik dari mesin

diesel generator sendiri (dan baru Oktober 2000 menggunakan sumber tenaga listrik dari PLN).

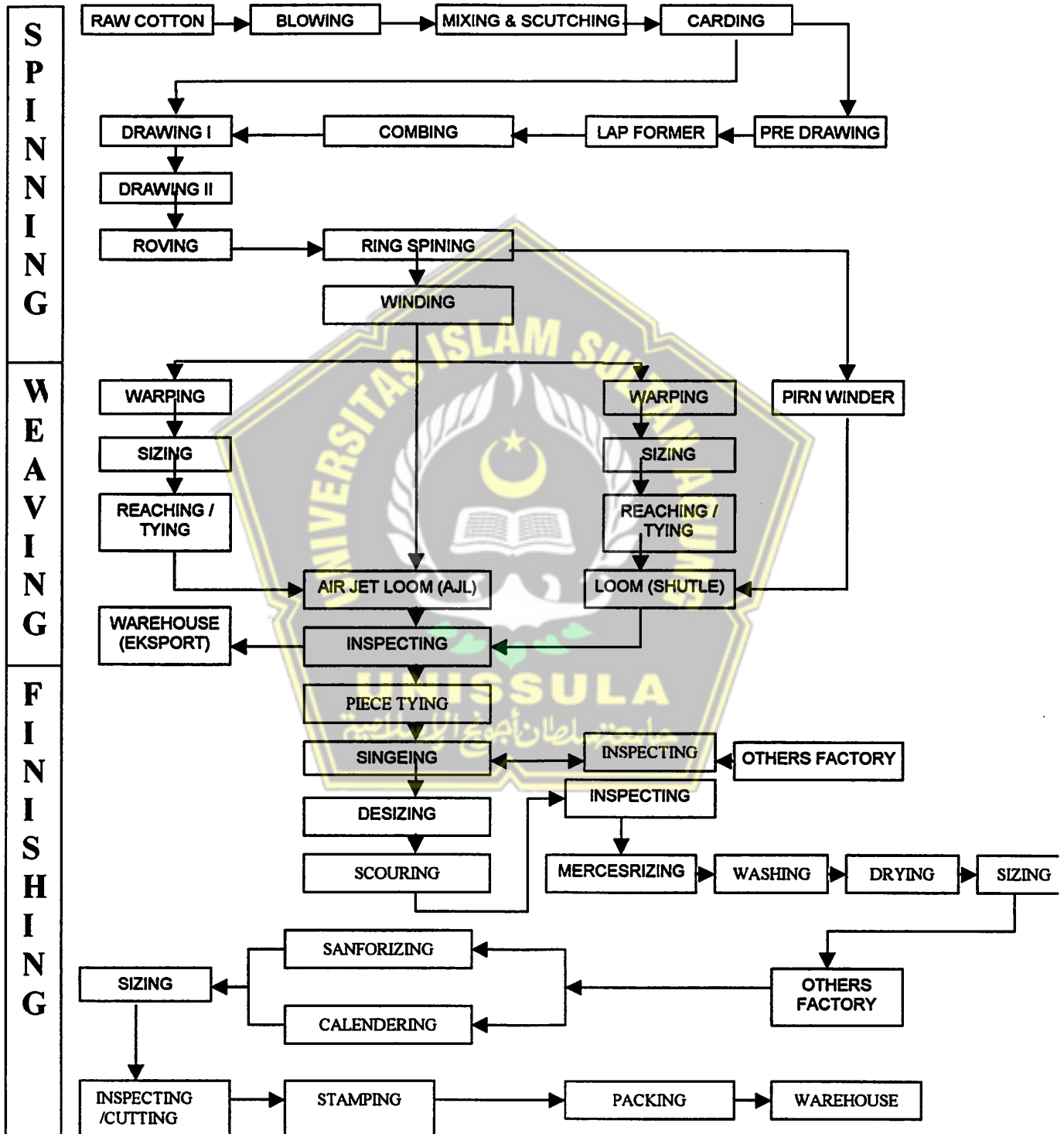
Jenis produksi benang yang dihasilkan adalah benang tenun 100% *cotton* jenis CD 30'S, CD 40'S, CM 40'S, CM 60'S dan benang tenun *cotton polyester (silpy)* dengan jenis CTO 32 dan CTO 23. benang silpy adalah produksi baru dengan konstruksi bagian tengah benang serat polyester 30% dilapisi atau dikelilingi serat cotton 70%. Sedangkan untuk produk weaving jenis kain yang dihasilkan adalah Grey Broad Cloth, Grey Prima, Grey Primiss, Grey Satten, dan Grey GTI. Proses di unit Finishing menghasilkan produk dengan nama *White Cambric Broad Cloth*, *White Cambric Prima*, *White Cambric Primiss*, dan *White Cambric Satten*.

Untuk lebih jelasnya proses produksi PT.Primatexco Indonesia dapat dilihat dari bagan berserta keterangannya dibawah ini :



FLOW CHART INTEGRATED TEXTILE MILL

PT. PRIMATEXCO INDONESIA



FLOW CHART PT. PRIMATEXCO INDONESIA

I. SPINNING

1. Blowing : - Opening, membuka kapas dari bentuk semula umpalan, karena waktu di bale mendapat tekanan yang tinggi.

- Cleaning, membersihkan kotoran-kotoran (*foreign matters*) yang ada.

- Mixing, mencampur kapas dari beberapa *grade* dan panjang tertentu dengan proporsi tertentu.

Dari proses *blowing* ini diperoleh kapas yang disebut lap sheet.

2. Carding : - Cleaning, membersihkan dari kotoran-kotoran yang lebih kecil.

- Separating Short Fibers, menyisahkan serat-serat yang pendek.

Dari pengaruh Carding (penggarukan) diperoleh bentuk yang disebut sliver.

3. Drawing : - Drafting (penarikan)

- Doubling (perangkapan)

- Mixing (pencampuran)

Ketiga proses tersebut berjalan sekaligus dengan demikian dapat diperoleh sliver yang lebih homogen/sejajar serat-seratnya.

4. Roving : - Drafting (penarikan) supaya sliver memperoleh bentuk yang lebih kecil
- Twisting (penggintiran), dengan demikian sudah mulai ada gintiran sehingga siap diproses lebih lanjut. Dari Roving diperoleh bentuk *Roving Yarn* atau prabenang. Roving juga sering disebut pemintalan tahap pertama.
5. Ring Spinning : - Drafting (penarikan)
- Twisting (penggintiran)
- Dari Ring Spinning diperoleh benang yang sudah jadi dan sudah tergulung pada palet dengan sebutan *cap*.
- Ring Spinning juga sering disebut pemintalan tahap kedua.
6. Winding : Penggulungan dari benang dalam *Cap* (palet) pada *papercone* hingga benang menjadi bentuk *cheese*.

II. WEAVING

1. Warping : Penghanian atau penggulungan dari benang – benang yang berbentuk *cheese* pada *warper Beam*

2. Sizing : Benang yang sudah dalam warper Beam dikaji untuk kemudian digulung dalam sizing beam dan siap dipakai sebagai benang lusi.
3. Reaching : Memasukkan masing – masing benag dari sizing beam ke droppers, gun (helads) dan sisir (reed)
4. Pirn Winding : Penggulungan benang dari bentuk cheese pada cop (Palet) untuk dipakai sebagai benang pakan
5. Weaving : Penenunan dibagi menjadi dua sesuai dengan jenis mesin yang menunnya yaitu mesin Shuttle atau mesin AJL (Air Jet Loom)
6. Inspecting : Pemeriksaan pada kain yang sudah ditenun apakah ada yang rusak/cacat dan penggolongan /klasifikasi mutu kain produksi.

III. FINISHING

1. Piece Tying : Proses penyambungan dari satu ujung gulung kain disambung dengan ujung dari gulungan kain lainnya dengan menjahitnya
2. Siengeing : Proses pencukuran bulu-bulu yang ada pada kain
3. Desizing : Proses menghilangkan kanji pada kain. Kanji tersebut berasal dari proses sizing sebelum benang ditenun

4. Scouring : Proses pembersihan, baik pembersihan terhadap kotoran-kotoran maupun lemak/gemuk yang mungkin ada
5. Bleaching : Proses pemutihan kain
6. Washing : Proses pencucian kain
7. Drying : Proses pengeringan
8. Sizing : Proses penganjian
9. Stentering : Proses pengeringan dan untuk memperoleh lebar yang dikehendaki
10. Calendering : Proses penyeterikaan kain agar tampak lurus
11. Inspecting : Proses pemeriksaan apakah ada yang rusak atau kotor
12. Folding dan Cutting : Proses pelipatan dan kemudian pemotongan menjadi piece
13. Stamping : Proses pengecapan trademark, ukuran, dan lainnya
14. Packing : Proses pengepakan

4.3. Struktur Organisasi

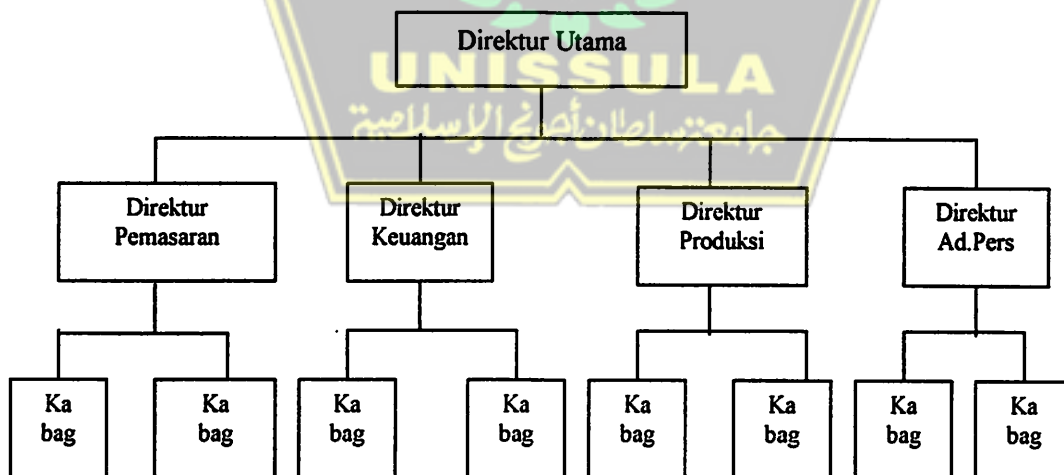
Struktur organisasi adalah kerangka yang terdiri dari satuan-satuan organisasi beserta segenap pejabat dengan tugas, wewenang, dan hubungan satu sama lain yang masing-masing mempunyai peranan tertentu dalam lingkungan yang utuh (Indriyo Gito Sudarmo, 1996 : 130)

Struktur organisasi terdiri dari bermacam-macam bentuk (Indriyo Gito Sudarmo, 1996:135)

1. Organisasi garis (line organization)

Organisasi ini merupakan organisasi paling tua dan paling sederhana. Akan tetapi sampai saat ini jenis organisasi garis masih sangat populer dan sangat luas penggunaannya di kalangan praktik.

Bentuk organisasi garis dapat digambarkan dalam bentuk skema sebagai berikut :

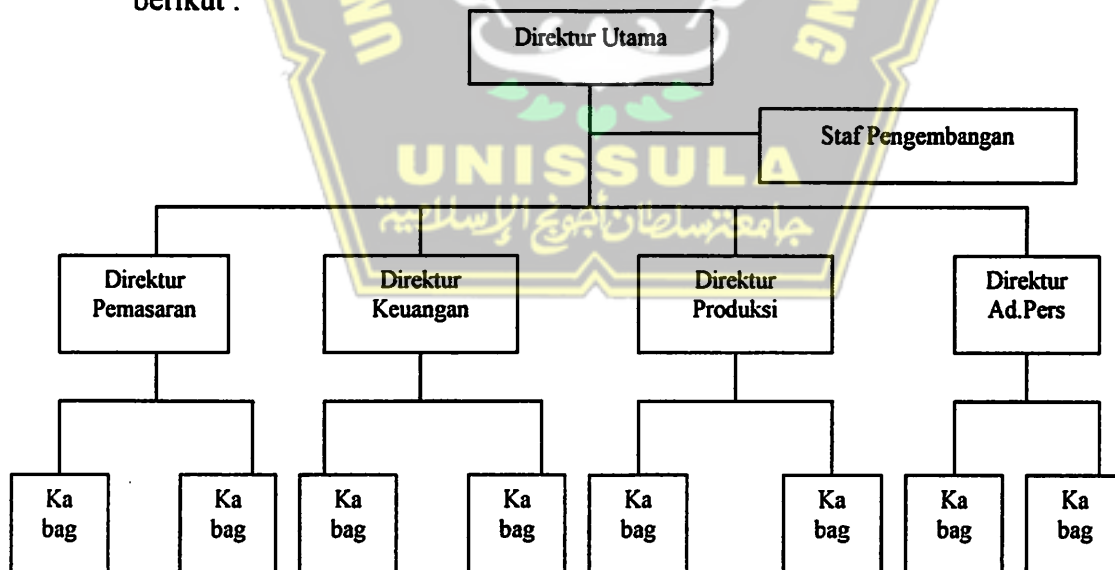


Gambar 4.2. Struktur Organisasi Garis

2. Organisasi garis dan staf (line and staf organization)

Organisasi garis dan staf, secara formil yang berhak memberikan perintah hanyalah pimpinan, sedang staf hanyalah sebagai pembantu pimpinan dengan tugas perencanaan, memberikan nasihat dan lain-lain yang serupa dengan itu. Tetapi di dalam organisasi yang besar yang mempunyai ruang lingkup tugas yang luas, beranekaragam dan kompleks, tidak mungkin lagi bagi seseorang pimpinan mendelegasikan beberapa wewenangnya kepada staf sesuai dengan bidang masing-masing. Dalam hal yang demikian staf menandatangani keputusan, perintah, instruksi dan lain-lain atas nama pimpinan.

Secara skematis, organisasi garis dan staf dapat digambarkan sebagai berikut :

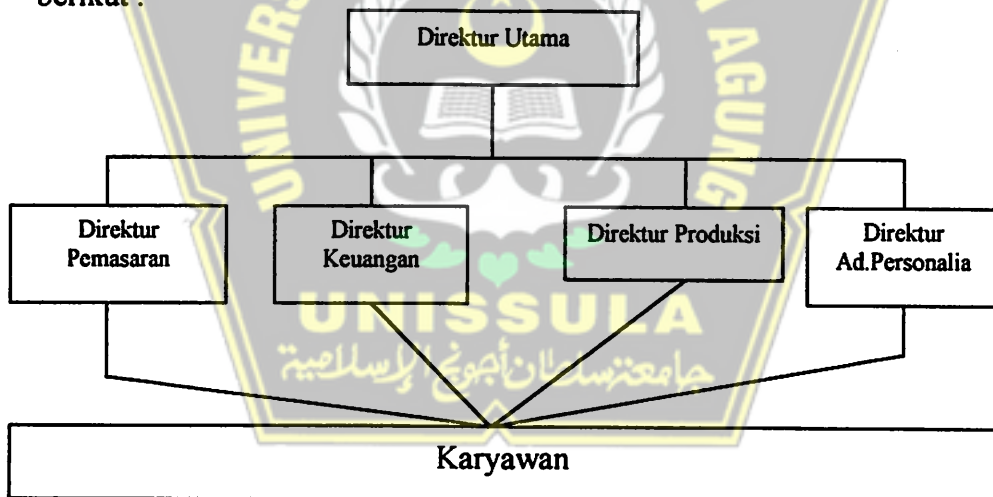


Gambar 4.3. Struktur Organisasi Garis dan Staf

3. Organisasi fungsional (functional organization)

Organisasi Fungsional adalah organisasi yang disusun atas dasar fungsi yang harus dilaksanakan. Dalam hal ini pembagian tugas-tugas didasarkan pula oleh fungsi yang harus dilakukannya. Organisasi fungsional ini pada umumnya dipergunakan bagi perusahaan-perusahaan yang mana pembagian tugas-tugas dapat dibedakan secara tegas, misalnya bidang produksi, bidang pemasaran, bidang keuangan, bidang administrasi, dan lainnya.

Struktur organisasi fungsional dapat digambarkan dalam bentuk sebagai berikut :

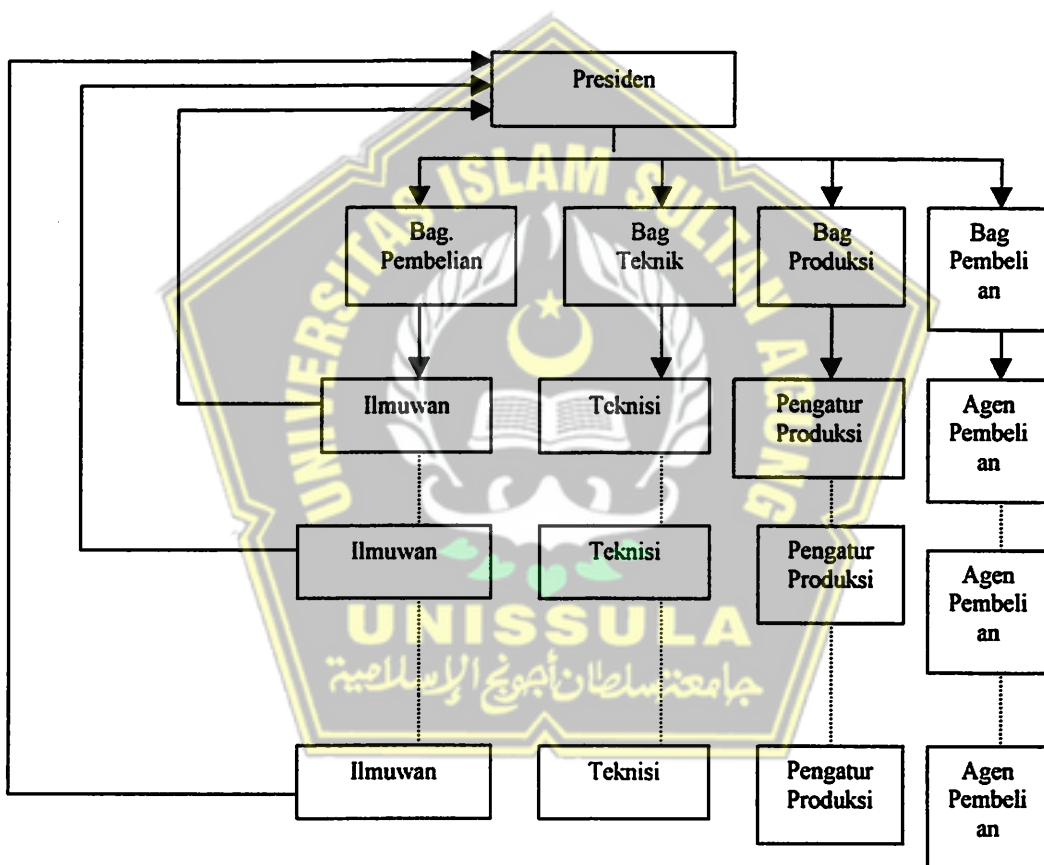


Gambar 4.4. Struktur Organisasi Fungsional

4. Organisasi matriks (matrix organization)

Organisasi matriks disebut sebagai system yang multi komando dimana dalam hal ini seperti halnya dalam matematika ada garis-garis vertikal (kolom) dan ada garis horizontal yang menunjukkan baris.

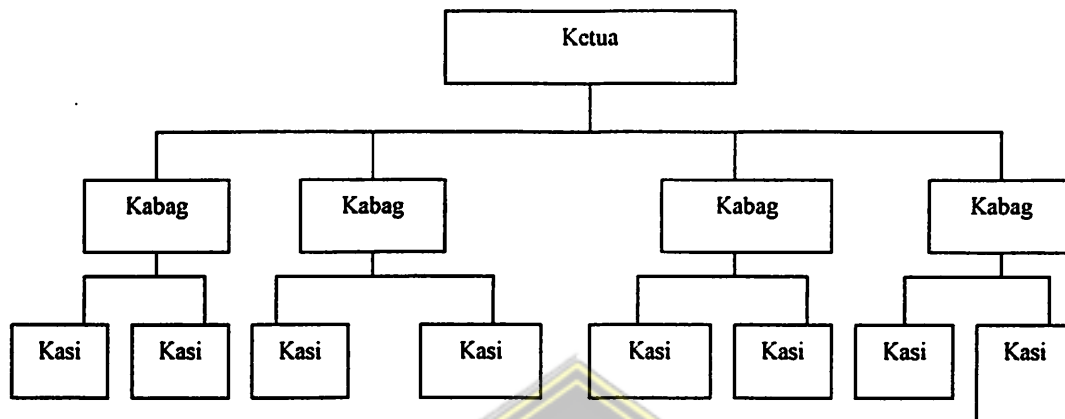
Organisasi matriks dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.5. Struktur Organisasi Matriks.

5. Organisasi panitia (committee organization)

Adapun struktur organisasi panitia ini pada umumnya dapat digambarkan sebagai berikut :

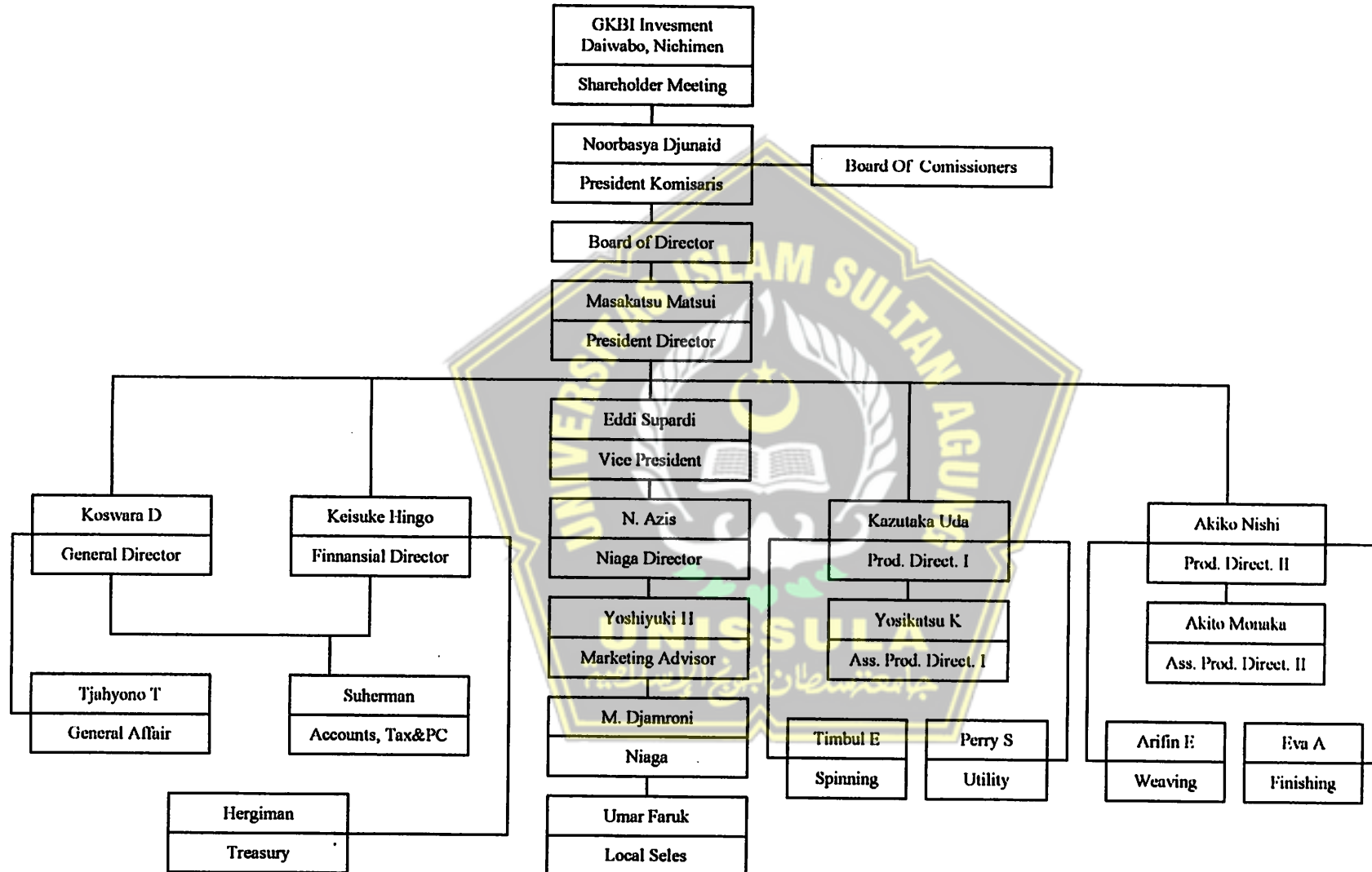


Gambar 4.6. Struktur Organisasi Panitia

Dari lima macam bentuk struktur organisasi diatas PT.Primatexco Indonesia menggunakan struktur organisasi bentuk Garis dan Staf.

Bagan Struktur Organisasi PT.Primatexco Indonesia adalah sebagai berikut:

STRUKTUR ORGANISASI PT.PRIMATEXCO INDONESIA BATANG JAWA TENGAH



Sumber : PT. Primatexco Indonesia, 2003

Organisasi adalah pengelompokan bagian yang didasarkan pada pembagian tugas dan wewenang menurut rencana yang telah disusun. Pada pelaksanaan organisasi PT.PRIMATEXCO INDONESIA, dimiliki oleh 3 (tiga) kelompok pemegang saham yaitu PT.GKBI INVESTMENT dengan total kepemilikan saham sejumlah US\$ 4.996.330 atau 51% untuk pemegang saham lokal, sedangkan untuk pemegang saham asing terdiri dari dua investor, yaitu Daiwabo Co., Ltd, Jepang dengan kepemilikan saham sebesar US\$ 3.629.550 atau sekitar 37,05% dan Nichimen Corporation, Jepang dengan kepemilikan saham sebesar US\$ 1.170.840 atau 11,95% dari total saham keseluruhan. Jumlah investasi keseluruhan mencapai US\$ 9.796.720.

Kepentingan para pemegang saham diwakili oleh para komisaris yang ditunjuk dalam *shareholder meeting*, dengan dipimpin oleh presiden komisaris yang dijabat H. Noorbasya Djunaid. Para komisaris ini kemudian menunjuk beberapa direktur yang bertugas menjalankan operasi perusahaan sehari-hari, yang selalu bertanggung jawab kepada Dewan Komisaris pada *Board of Commisioners*.

Para direktur yang ditunjuk, dipimpin oleh Presiden Direktur yang saat ini dijabat oleh Masakatsu Matsui, dengan tugas mengkoordinir para Direktur dalam operasionalnya sehari-hari dengan dibantu oleh Wakil Presiden Direktur (*Vice Presiden*) yang dijabat oleh H.Eddi Supardi.

Direktur Umum, yang dijabat oleh Ir.H.Koswara Dimyati, bertugas menentukan kebijaksanaan, mengawasi dan mengkoordinir semua aktivitas perusahaan mulai dari masalah kepersonaliaan tenaga kerja, tanggung jawab keuangan perusahaan, sampai

pada urusan yang bersifat umum seperti perawatan gedung dan fasilitas-fasilitas milik perusahaan, pelayanan transportasi, makanan, perijinan, dan juga bertugas mewakili para direktur lainnya dalam setiap kegiatan intern maupun ekstern perusahaan.

Direktur Niaga, yang dijabat oleh HMN.Aziz, bertugas menentukan kebijaksanaan, mengawasi dan megkoordinir semua aktivitas perusahaan di bidang penjualan produk baik lokal maupun ekspor, pembelian barang-barang yang dibutuhkan pabrik seperti bahan baku import, dan lain sebagainya.

Direktur Niaga ini dibantu oleh seorang Advisor Pemasaran yang dijabat oleh Yoshiyuki Hosokawa yang khusus menangani bidang ekspor

Direktur Keuangan, yang dijabat oleh Keisuke Hinago, bertugas memberikan laporan keuangan secara keseluruhan dari aktivitas perusahaan kepada Dewan Komisaris dan melakukan hubungan dengan pihak luar negeri khususnya Jepang yang berkaitan dengan keuangan perusahaan.

Direktur Produksi I, yang dijabat oleh Kazutaka Uda yang bertugas mengkoordinir dan menangani unit spinning dan unit *utility* dengan dibantu seorang Asisten Direktur khusus bagian spinning atau pemintalan yang dijabat oleh Yoshikatsu Kinoshita.

Direktur Produksi II, yang dijabat oleh Akio Nishi yang bertugas mengkoordinir dan menagani unit weaving atau penunan yang dijabat oleh Akito Nonaka.

Ka.Unit Umum atau General Affair, yang dijabat oleh H.Tjahjono Tadjudin, SE bertugas mengkoordinir operasional sehari-hari unit umum dan personalia yang khusus mengani kepersonaliaan tenaga kerja seperti gaji, lembur, bonus dan kesejahteraan karyawan lainnya, keamanan dan ketertiban tenaga kerja dan fasilitas perusahaan, transportasi, perawatan gedung, berbagai perijinan dan lain sebagainya.

Ka.Unit Akunting, yang dijabat oleh H.Suherman Z, bertugas mengkoordinir system akuntansi perusahaan meliputi pembayaran berbagai pajak ,gaji, lembur, dan lain sebagainya serta bertugas memberikan laporan aktivitas keuangan perusahaan.

Ka.Unit Niaga, yang dijabat oleh H. Djamroni, bertugas mengkoordinir semua kegiatan yang berkaitan dengan penjualan barang hasil produksi dan pembelian bahan baku dan bahan pembantu yang digunakan untuk produksi dengan dibantu satu Asisten Kepala Unit yang dijabat oleh H.Umar Faruk dengan tugas khusus membantu bidang penjualan.

Ka.Unit Spinning, yang dijabat oleh H. Timbul Effendi bertugas menentukan perencanaan, mengawasi, dan mengkoordinasi kegiatan operasional sehari-hari produksi dari bahan baku kapas menjadi benang.

Ka.Unit Weaving, yang dijabat oleh H. Arifin Effendhy bertugas menentukan perencanaan, mengawasi, dan mengkoordinasi kegiatan operasional sehari-hari produksi dari bahan benang menjadi kain mentah.

Ka.Unit Finishing, yang dijabat oleh H. Eva Abdullah MS bertugas menentukan perencanaan, mengawasi, dan mengkoordinasikan kegiatan operasional sehari-hari

produksi dari bahan kain mentah menjadi kain yang telah mengalami proses akhir (*finish*) seperti pemutihan, pengelantangan dan lain sebagainya.

Ka.Unit Utility, yang dijabat oleh H. Ir.Perry Soetadi bertugas menentukan perencanaan, mengawasi, dan megkoordinasikan kegiatan operasional sehari-hari untuk membantu kinerja produksi seperti suplai energi (baik listrik maupun generator) dan *maintenance* gedung dan mesin-mesin lainnya.

Target produksi berdasarkan pada perjanjian antara penjualan yang ada pada setiap produk dengan melihat kondisi pasar dan permintaan pasar.

Mesin-mesin yang dimiliki :

Spinning : Mesin carding, drowing, roving, blowing, combing dan winder
Weaving : Mesin GH8, GH9, AJL, Warper, Tying, Sizing
Finishing : Mesin Inspecting, Bleacing, Bhushing Rolier, weft Straighner, Turbo Jet aerator.

4.4. Pemasaran

Selama ini produk yang dihasilkan adalah barang setengah jadi yang selanjutnya diproses oleh pihak lain (pembeli), dengan saluran distribusi serta daerah pemasaran sebagai berikut :

Saluran distribusi meliputi :

- Langsung ke pabrik-pabrik tertentu
- Melalui agen

- Melalui pedagang bebas langsung

Daerah Pemasaran Lokal meliputi :

- Jawa Tengah (Pekalongan , Solo, Yogyakarta)
- Jawa Barat (Cirebon, Bandung, Bekasi)
- Bali

Eksport luar negeri meliputi :

- Jepang
- Singapura
- Hongkong
- Inggris
- Italia
- Jerman

Secara group dalam lingkup Group GKBI ada beberapa perusahaan yang bergerak dalam bidang industri yang bersifat melanjutkan proses dari produk perusahaan dalam group yang sama.

Contoh :

PT.Primatexco Indonesia : Memproduksi kain putih (mori) 100 %
cotton

PT.Tokai Texprint Indonesia : Memproduksi kain printing yang bahan
bakunya dari PT. Primatexco Indonesia

PT.Dayani Garment

**: Menghasilkan garment yang bahan bakunya
dari PT.Tokai Texprint Indonesia.**



BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden

Dari data identitas responden yang diperoleh dalam penelitian dapat menunjukkan karakteristik dari karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan, sehingga, gambaran obyek tenaga kerja yang berkecimpung dalam perusahaan tersebut dapat diteliti. Berikut ini akan ditampilkan gambaran umum responden dilihat dari segi jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan responden dan status perkawinan responden.

5.1.1. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin responden dalam penelitian pada PT. Primatexco Indonesia Batang Jawa Tengah ini adalah sebagai berikut :

Tabel 5.1. Jenis Kelamin Responden
PT.Primatexco Indonesia Batang Jawa Tengah

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Perempuan	59	59%
Laki-laki	41	41%
Jumlah	100	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2003

Dari tabel 5.1 diatas dapat menunjukkan komposisi jenis kelamin responden. Responden wanita memiliki jumlah yang lebih besar yaitu sebanyak 59 orang, (59%), sedangkan selebihnya 41% adalah laki-laki. Hal ini mengindikasikan bahwa pihak wanita lebih menyukai bekerja dalam bidang tekstil ini.

5.1.2. Umur Responden

Gambaran mengenai karakteristik umur responden penelitian pada PT. Primatexco Indonesia Batang Jawa Tengah adalah sebagaimana dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut ini :

Tabel 5.2. Umur Responden

PT.Primatexco Indonesia Batang Jawa Tengah

Umur	Jumlah	Persentase
≤ 25	7	7%
25 – 30	21	21%
31 – 35	29	29%
36 – 40	18	18%
40 – 45	15	15%
45 - 50	7	7%
≥ 50	3	3%
Jumlah	100	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2003

Dari tabel 5.2 menunjukkan bahwa golongan umur responden, dimana kelompok umur 31 – 35 tahun memiliki persentase yang paling besar yaitu 29%, diikuti dengan kelompok umur 25 – 30 tahun sebesar 21%. Kelompok umur lainnya yaitu 35 – 40 tahun sebesar 18%, kelompok umur 40 – 45 tahun sebesar 15%, kelompok umur kurang dari 25 tahun sebesar 7% dan selebihnya kelompok umur lebih dari 50 tahun sebesar 3%. Kondisi ini dapat menggambarkan keadaan ketenagakerjaan di Indonesia khususnya di Batang yang menunjukkan bahwa golongan angkatan kerja pada umur tersebut memiliki prosentase yang besar.

5.1.3. Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan seseorang akan dapat menunjukkan kemampuan dan keahlian karyawan secara umum. Seseorang dengan pendidikannya akan menunjukkan status atau posisi dalam pekerjaannya. Untuk mengetahui gambaran tingkat pendidikan responden PT. Primatexco Indonesia Batang Jawa Tengah dapat dilihat pada tabel 5.3 di bawah ini :

Tabel 5.3. Tingkat Pendidikan Responden

PT.Primatexco Indonesia Batang Jawa Tengah

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	-	-
SLTP	32	32%
SLTA	56	56%
D3	12	12%
Jumlah	100	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2003

Tabel 5.3 dapat dilihat bahwa dari 100 orang responden, yang berpendidikan SLTP sebanyak 32 responden (32%), SLTA sebanyak 56 orang (56%) dan D3 sebanyak 12 orang atau 12%. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi tingkat pendidikan SLTA adalah merupakan bagian terbesar. Tidak ada kelompok berpendidikan SD. Kondisi demikian menunjukkan tingkat pendidikan cukup diperhatikan oleh perusahaan.

5.1.4. Status Perkawinan Responden

Status perkawinan responden dalam penelitian pada PT. Primatexco Indonesia Batang Jawa Tengah ini adalah sebagai berikut :

Tabel 5.4. Status Perkawinan Responden

PT. Primatexco Indonesia Batang Jawa Tengah

Status Perkawinan	Jumlah	Persentase
Kawin	52	52%
Belum kawin	48	48%
Jumlah	100	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2003

Dari tabel 5.1 diatas dapat menunjukkan komposisi status perkawinan responden hampir sama. Namun responden yang sudah kawin sedikit lebih banyak dibanding yang belum kawin yaitu 52% responden yang sudah kawin dan 48% belum kawin. Hal ini mengindikasikan mereka dalam bekerja disamping sebagai kewajiban sebagai anggota keluarga juga untuk persiapan diri mereka sendiri.

5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Validitas dari seluruh konsep yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.5
Pengujian Validitas

No	Indikator Empiris	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Kompensasi			
	- Item 1	0,833	0,200	Valid
	- Item 2	0,915	0,200	Valid
	- Item 3	0,854	0,200	Valid
2	Lingkungan Kerja			
	- Item 1	0,816	0,200	Valid
	- Item 2	0,846	0,200	Valid
	- Item 3	0,818	0,200	Valid
3	Produktivitas Kerja			
	- Item 1	0,912	0,200	Valid
	- Item 2	0,810	0,200	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2003

Dari tabel 5.5 dapat diketahui bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel adalah valid karena mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r_{tabel} dimana r_{tabel} untuk $n = 100$ adalah 0,200.

5.2.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Dengan menggunakan rumus alpha maka didapat koefisien reliabilitas untuk masing-masing indikator yang diringkas pada tabel 5.6 berikut ini.

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas

Indikator	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,8342	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,7572	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,6379	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2003

Masing-masing indikator mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

5.3. Analisis Kualitatif

5.3.1. Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi

Kompensasi merupakan harga atas balas jasa yang diberikan oleh seseorang kepada orang lain. Pengukuran variabel Kompensasi dalam penelitian ini diperoleh dari 3 indikator. Tanggapan dari masing-masing indikator Kompensasi dijelaskan sebagai berikut.

a. Tanggapan responden terhadap kesesuaian upah bulanan

Tanggapan dari 100 responden terhadap kesesuaian upah yang diterima dengan hasil kerja mereka adalah seperti terlihat pada tabel di bawah ini

Tabel 5.7

Tanggapan responden terhadap kesesuaian upah dengan hasil kerja

PT.Primatexco Indonesia Batang Jawa Tengah

No	Keterangan	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat sesuai	-	-
2	Sesuai	19	19%
3	Cukup sesuai	51	51%
4	Kurang setuju	30	30%
5	Tidak sesuai	-	-
J u m l a h		100	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2003

Data dari tabel 5.7 tersebut menunjukkan bahwa 19 orang atau 19% menyatakan sesuai, 51 orang atau 51% menyatakan cukup sesuai dan selebihnya 30 orang atau 30% menyatakan kurang sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa dari 100 responden, bagian terbesar responden menyatakan bahwa upah yang mereka terima dirasa cukup sesuai dengan prestasi kerja mereka. Kondisi demikian barangkali dikaitkan dengan kondisi kebutuhan sehari-hari yang semakin meningkat yang belum begitu cukup, namun jika dikaitkan dengan hasil kerja yang mereka berikan mereka menganggap hal tersebut sudah sesuai.

b. Tanggapan responden terhadap bonus atau insentif

Tanggapan dari 100 responden mengenai kesesuaian bonus atau insentif dengan hasil kerja mereka dapat dilihat seperti terlihat pada tabel di bawah ini

Tabel 5.8

Tanggapan responden terhadap kesesuaian bonus atau insentif dengan hasil kerja pada PT.Primatexco Indonesia Batang Jawa Tengah

No	Keterangan	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat sesuai	-	-
2	Sesuai	24	24%
3	Cukup sesuai	44	44%
4	Kurang sesuai	32	32%
5	Tidak sesuai	-	-
J u m l a h		100	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2003

Seperti halnya pada tabel mengenai upah sebelumnya, tabel 5.8 menunjukkan sebanyak 24 responden atau 24% menyatakan kurang sesuai, 44 responden atau 44%, yang menyatakan cukup sesuai dan selebihnya 32 responden atau 32% menyatakan kurang sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa dari sebagian besar responden menganggap bahwa bonus atau insentif yang mereka terima belum cukup sesuai dengan hasil kerja yang mereka berikan.

c. Tanggapan responden terhadap penetapan kompensasi

Tanggapan dari 100 responden mengenai keadilan penetapan kompensasi adalah seperti terlihat pada tabel di bawah ini

Tabel 5.9

Tanggapan responden mengenai keadilan penetapan kompesasi pada
PT.Primatexco Indonesia Batang Jawa Tengah

No	Keterangan	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat adil	-	-
2	Adil	19	19%
3	Cukup adil	37	37%
4	Kurang adil	41	41%
5	Tidak adil	3	35
J u m l a h		100	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2003

Data dari tabel 5.9 tersebut dapat diketahui yang menyatakan sangat adil terhadap penetapan kompensasi adalah sebanyak 19 responden atau 19%, yang menyatakan cukup adil sebanyak 37 responden atau 37%, yang menyatakan kurang adil sebanyak 41 responden atau 41% dan selebihnya 3 orang (2%) menyatakan tidak adil.. Hal ini menunjukkan bahwa dari 100 responden, bagian terbesar yaitu 46% responden menyatakan bahwa perusahaan sudah memberikan penetapan kompensasi secara kurang adil.

5.3.2. Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja. Pengukuran Lingkungan kerja dalam penelitian ini diperoleh dari 3 item pertanyaan. Tanggapan terhadap ketiga indikator tersebut dijelaskan sebagai berikut

a. Tanggapan responden terhadap penerangan ruangan kerja

Tanggapan dari 100 responden terhadap kondisi penerangan ruangan kerja pada PT. Primatexco Indonesia Batang Jawa Tengah adalah seperti terlihat pada tabel di bawah ini

Tabel 5.10

Tanggapan responden terhadap penerangan ruangan kerja pada PT.Primatexco Indonesia Batang Jawa Tengah

No	Keterangan	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat baik	9	9%
2	Baik	59	59%
3	Cukup baik	22	22%
4	Kurang baik	10	10%
5	Tidak setuju	-	-
J u m l a h		100	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2003

Data dari tabel 5.10 tersebut dapat diketahui yang menyatakan penerangan ruangan kerja adalah sangat baik sebanyak 9 responden atau 9%, yang menyatakan baik sebanyak 59 responden atau 59%, yang menyatakan cukup baik sebanyak 22 responden atau 22%, dan yang menyatakan kurang baik sebanyak 10 responden atau 10%.

Hal ini menunjukkan bahwa dari 100 responden, bagian terbesar yaitu 59% responden menyatakan bahwa kondisi penerangan ruang kerja di PT. Primatexco Indonesia Batang Jawa Tengah adalah dalam keadaan baik.

b. Tanggapan responden terhadap sirkulasi udara

Tanggapan dari 100 responden mengenai sirkulasi udara di tempat kerja PT. Primatexco Indonesia Batang Jawa Tengah adalah seperti terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.11

Tanggapan responden mengenai sirkulasi udara

PT.Primatexco Indonesia Batang Jawa Tengah

No	Keterangan	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat baik	6	6%
2	Baik	30	30%
3	Cukup baik	46	46%
4	Kurang baik	18	18%
5	Tidak baik	-	-
J u m l a h		100	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2003

Data dari tabel 5.11 dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap sirkulasi udara, dimana yang menyatakan sangat baik sebanyak 6 responden atau 6%, yang menyatakan baik sebanyak 30 responden atau 30%, dan yang menyatakan cukup baik sebanyak 46 responden atau 46%, dan selebihnya 18 orang atau 18% menyatakan kurang baik

Hal ini menunjukkan bahwa dari 100 responden, bagian terbesar yaitu 46% menyatakan bahwa kondisi sirkulasi udara di tempat kerja pada PT. Primatexco Indonesia Batang Jawa Tengah dalam keadaan cukup baik.

c. Tanggapan responden terhadap keamanan tempat kerja

Tanggapan dari 100 responden mengenai kondisi keamanan tempat kerja di PT. Primatexco Indonesia Batang Jawa Tengah adalah seperti terlihat pada tabel di bawah ini

Tabel 5.12

Tanggapan responden terhadap keamanan tempat kerja
PT.Primatexco Indonesia Batang Jawa Tengah

No	Keterangan	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat aman	8	8%
2	Aman	64	64%
3	Cukup aman	27	27%
4	Kurang aman	1	1%
5	Tidak aman	-	-
J u m l a h		100	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2003

Data dari tabel 5.12 tersebut dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai keamanan tempat kerja di PT. Primatexco Indonesia Batang Jawa Tengah dimana yang menyatakan sangat aman sebanyak 8 responden atau 8%, yang menyatakan aman sebanyak 64 responden atau 64%, yang menyatakan cukup aman sebanyak 27 responden atau 27%, dan yang menyatakan kurang aman sebanyak 1 responden atau 1%.

Hal ini menunjukkan bahwa dari 100 responden, bagian terbesar yaitu 64% responden menyatakan bahwa kondisi keamanan tempat kerja pada PT. Primatexco Indonesia Batang Jawa Tengah dianggap aman.

5.3.3. Tanggapan Responden Terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan perbandingan hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Pengukuran produktivitas kerja dalam penelitian ini diperoleh dari 2 item pertanyaan. Tanggapan dari masing-masing indikator dapat dijelaskan sebagai berikut

a. Tanggapan responden terhadap kesesuaian hasil dengan standar perusahaan

Tanggapan dari 100 responden mengenai kesesuaian hasil yang mereka berikan dengan standar perusahaan adalah terlihat pada tabel di bawah ini

Tabel 5.13

Tanggapan responden mengenai kesesuaian hasil dengan standar perusahaan pada PT.Primatexco Indonesia Batang Jawa Tengah

No	Keterangan	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat sesuai	18	18%
2	Sesuai	55	55%
3	Cukup sesuai	27	27%
4	Kurang sesuai	-	-
5	Tidak sesuai	-	-
J u m l a h		100	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2003

Data dari tabel 5.12 tersebut dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai kesesuaian hasil dengan standar perusahaan, yang menyatakan sangat sesuai sebanyak 18 responden atau 18%, yang menyatakan sesuai sebanyak 55 responden atau 55%, dan yang menyatakan cukup sesuai sebanyak 27 responden atau 27%.

Hal ini menunjukkan bahwa dari 100 responden, bagian terbesar yaitu 55% responden menyatakan bahwa hasil yang mereka berikan sudah sesuai dengan standar perusahaan.

b. Tanggapan responden mengenai tingkat kesalahan yang dilakukan

Tanggapan dari 100 responden mengenai tingkat kesalahan yang mereka lakukan selama bekerja adalah seperti terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.14

Tanggapan responden mengenai tingkat kesalahan selama bekerja pada
PT.Primatexco Indonesia Batang Jawa Tengah

No	Keterangan	Frekuensi	Prosentase
1	Tidak pernah	28	28%
2	Jarang	71	71%
3	Cukup sering	1	1%
4	Sering	-	-
5	Sangat sering	-	-
	J u m l a h	100	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2003

Data dari tabel 5.13 tersebut dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai tingkat kesalahan yang dilakukan selama bekerja adalah yang menyatakan tidak pernah sebanyak 28 responden atau 28%, yang menyatakan jarang sebanyak 71 responden atau 71%, yang dan menyatakan cukup sering hanya 1 responden atau 1%.

Hal ini menunjukkan bahwa dari 100 responden, sebagian bagian besar yaitu 71% menyatakan jarang melakukan kesalahan selama kerja.

5.4. Analisis Kuantitatif

5.4.1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja baik secara parsial maupun secara simultan. Perhitungan dalam menganalisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer SPSS. Nilai hasil perhitungan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15
Koefisien regresi, uji t, uji F

Variabel	B	Sb	T	Sig. t	Keterangan
Konstanta	4,349	0,476			
Kompensasi	0,201	0,044	4,551	0,000	Menerima Ha
Lingkungan Kerja	0,198	0,048	4,146	0,000	Menerima Ha
R	0,652				
R ²	0,425				
F	35,778				
Sig. F	0,000				Menerima Ha

Sumber : Data primer yang diolah, 2003

Bentuk persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 4,349 + 0,201 X_1 + 0,198 X_2 + e$$

Hasil persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

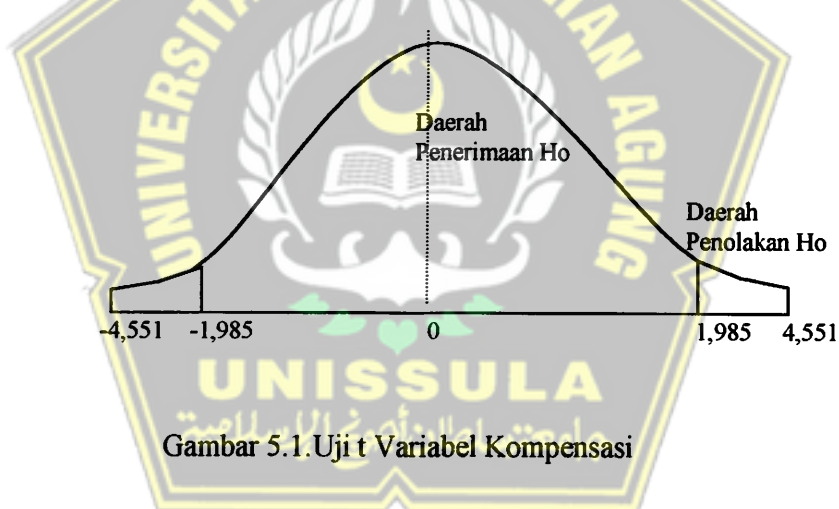
- a. Nilai konstanta sebesar 4,349 menunjukkan bahwa jika semua variabel bebasnya diasumsikan konstan maka produktivitas kerja adalah positif dan tidak akan mengalami perubahan.
- b. Nilai koefisien X_1 bernilai 0,201 berarti bahwa jika variabel lain diasumsikan konstan, maka jika terjadi peningkatan sebesar satu satuan rupiah pada variabel kompensasi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja pada PT. Primatexco Indonesia Batang Jawa Tengah.
- c. Nilai koefisien X_2 bernilai 0,198 berarti bahwa jika variabel lain diasumsikan konstan, maka jika Lingkungan kerja semakin baik maka akan meningkatkan produktivitas kerja pada PT. Primatexco Indonesia Batang Jawa Tengah.

5.4.2. Uji t Statistik

a. Variabel Kompensasi

Dari hasil perhitungan statistik diperoleh untuk variabel Kompensasi diperoleh nilai t hitung = 4,551 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Dengan demikian, dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai t tabel dengan $df = n-k-1 = 100-2-1 = 97$ diperoleh sebesar 1,985. Maka t hit ($4,551$) $>$ t tabel ($1,985$).

Hasil signifikansi pengujian sebesar 0,000 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian maka H_0 ditolak atau H_a diterima, yang berarti bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

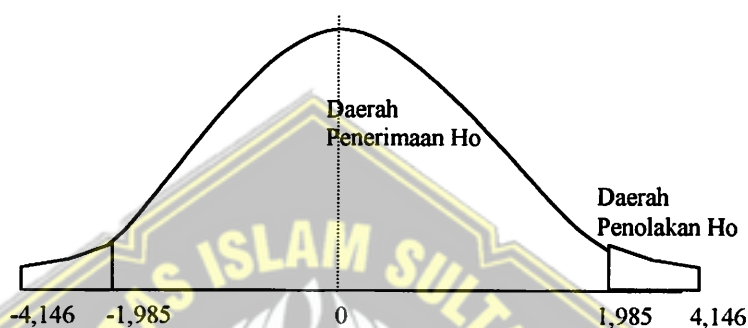


b. Variabel Lingkungan Kerja

Dari hasil perhitungan statistik diperoleh untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai t hitung = 4,146 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Dengan demikian, dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai t

tabel dengan $df = n-k-1 = 100-2-1 = 97$ diperoleh sebesar 1,985. Maka $t_{hit} (4,146) > t_{tabel} (1,985)$.

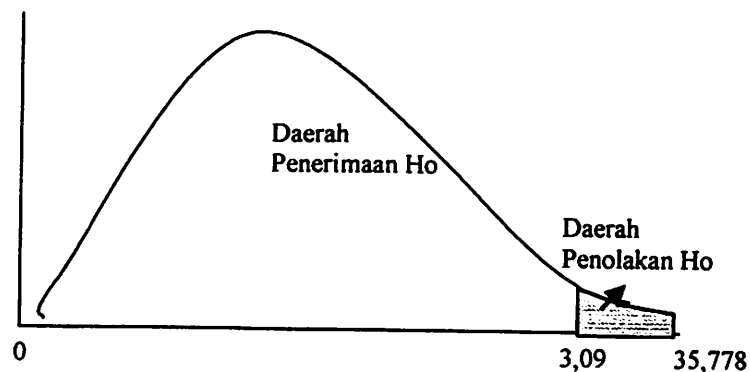
Hasil signifikansi pengujian sebesar 0,000 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian maka H_0 ditolak atau H_a diterima, yang berarti bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja.



Gambar 5.1. Uji t Variabel Lingkungan Kerja .

5.4.3. Uji F Statistik

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai $F_{hitung} = 35,778$ dengan signifikansi F sebesar 0,000. Dengan demikian, dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka nilai tabel dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 97$ diperoleh F_{tabel} sebesar 3,09. Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Nilai signifikansi F sebesar 0,000 menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja.



Gambar 5.3.Uji F

5.4.4. Koefisien Determinasi

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 10.0 dapat diketahui bahwa nilai R^2 yang diperoleh adalah sebesar 0,425. Hal ini berarti bahwa 42,5% Produktivitas Kerja pada PT. Primatexco Indonesia Batang Jawa Tengah dipengaruhi oleh Kompensasi dan Lingkungan Kerja, sedangkan selebihnya sebesar 57,5% lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut ini:

1. PT.Primatexco Indonesia Batang Jawa Tengah merupakan suatu perusahaan tekstil dengan status Joint Venture atau kerja sama antar negara, yang sampai sekarang tidak sekedar menjadi perusahaan tekstil terpadu yang memproduksi kain mori untuk bahan baku batik local tetapi telah mampu memproduksi kain mori dengan kualitas tinggi untuk dijadikan bahan baku pabrik garment di beberapa negara Asia, Eropa, dan Amerika.
2. Hasil perhitungan regresi berganda dengan menggunakan program SPSS diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :
$$Y = 4,349 + 0,201 X_1 + 0,198 X_2 + e$$
3. Pengujian statistik terhadap variabel kompensasi diperoleh nilai t hitung untuk sebesar $4,551 > t \text{ tabel } (1,985)$ dengan signifikansi pengujian sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja.
4. Pengujian statistik terhadap variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar $4,146 > t \text{ tabel } (1,985)$ dengan signifikansi pengujian sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

5. Pengujian statistik secara simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah 35,778 dengan signifikansi pengujian sebesar 0,000. Dengan demikian, dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05, nilai F tabel dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 100-2-1 = 97$ diperoleh sebesar 3,09, maka F hitung > F tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi dan Lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas kerja.
6. Besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,425 yang berarti bahwa 42,5% produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja, dan selebihnya 57,5% produktivitas kerja akan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

6.2. Saran

Saran-saran yang dapat diberikan oleh penulis berdasarkan pada hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperkecil permasalahan upah dalam tenaga kerja hendaknya pihak perusahaan dapat berkoordinasi dengan serikat pekerja, karyawan dan instansi terkait untuk menentukan besarnya upah yang harus diterima pekerja atau melalui Upah Minimum Kota (UMK) sebesar Rp 365.000,00 dengan upah atau gaji karyawan rata-rata Rp 500.000,00/bulan.
2. Pemberian bonus atau insentif yang terdiri dari insentif harian dan insentif bulanan dalam hal ini harus dipertimbangkan oleh pihak perusahaan, berdasarkan prestasi kerja karyawan.

3. Masalah sirkulasi udara yang dalam hal ini belum mendapat tanggapan yang baik dari perusahaan, hendaknya untuk segera dilakukan peninjauan dan perbaikan yang cepat.



DAFTAR PUSTAKA

Alex S.Nitisemito, 1992, **Manajemen Personalia**, Ghalia Indonesia, Jakarta

Heidjrachman dan Suad Husnan, 1995, **Manajemen Personalia**, Edisi III, BPFE UGM, Yogyakarta

Indriyo Gito Sudarmo dan Agus Mulyono, 1996, **Prinsip Dasar Manajemen**, Edisi III, BPFE UGM, Yogyakarta

J. Supranto, 1996, **Metode Ramalan Kuantitatif**, Rineka Cipta, Jakarta

....., 1993, **Statistik dan Teori Aplikasi**, Erlangga, Jakarta

Masri Singarimbuan dan Sofian Effendi, 1991, **Metode Penelitian Survei**, LP3ES, Jakarta

Suharsimi Arikunto, 1998, **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Produk**, Edisi Revisi Keempat, Rineka Cipta, Jakarta



DAFTAR QUESIONER

Identitas Responden

- 1. Nama :
- 2. Alamat :
- 3. Jenis Kelamin :
- 4. Umur : th
- 5. Agama :
- 6. Pendidikan :
 - a. Tamat SD
 - b. Tamat SLTP
 - c. Tamat SMU
 - d. Lainnya.....
- 7. Status :

Petunjuk Pengisian Daftar

Pilihlah jawaban pertanyaan dibawah ini yang sesuai dengan sikap saudara dengan tanda silang (x) pada salah satu jawaban.

I. Kompensasi

- 1. Apakah upah bulanan yang saudara terima sudah sesuai dengan hasil kerja saudara ?
 - a. Sangat Sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Cukup Sesuai

- d. Kurang sesuai
- e. Tidak sesuai

2. Apakah Bonus atau Insentif dari perusahaan sudah sesuai dengan hasil kerja saudara ?

- a. Sangat sesuai
- b. Sesuai
- c. Cukup sesuai
- d. Kurang sesuai
- e. Tidak sesuai

3. Menurut anda apakah penetapan kompensasi perusahaan sudah adil ?

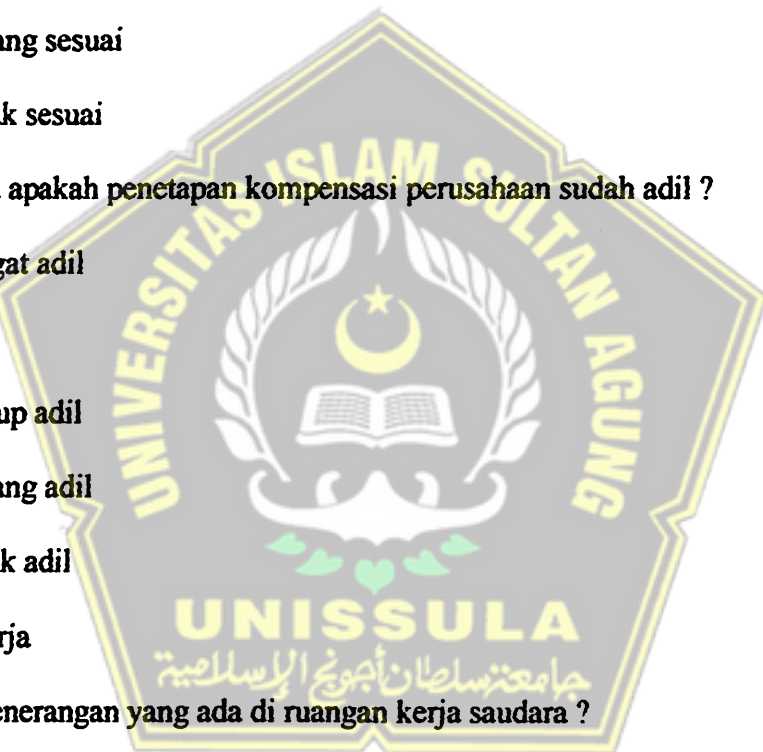
- a. Sangat adil
- b. Adil
- c. Cukup adil
- d. Kurang adil
- e. Tidak adil

II. Lingkungan Kerja

1. Bagaimana penerangan yang ada di ruangan kerja saudara ?

- a. Sangat baik
- b. baik
- c. Cukup baik
- d. Kurang baik
- e. Tidak baik

2. Apakah sirkulasi udara di tempat kerja saudara sudah baik ?



- a. Sangat baik
- b. baik
- c. Cukup baik
- d. Kurang baik
- e. Tidak baik

3. Bagaimana keamanan di tempat kerja saudara ?

- a. Sangat aman
- b. aman
- c. Cukup aman
- d. Kurang aman
- e. Tidak aman

III. Produktifitas Kerja

1. Apakah kualitas produksi yang saudara hasilkan sudah sesuai dengan standart perusahaan ?

- a. Sangat sesuai
- b. Sesuai
- c. Cukup sesuai
- d. Kurang sesuai
- e. Tidak sesuai

2. Seberapa besar tingkat kesalahan yang saudara lakukan selama bekerja ?

- a. Tidak pernah
- b. Jarang
- c. Cukup sering



d. sering

e. Sangat sering



DATA HASIL PENELITIAN

No	Kompensasi				Lingkungan Kerja				Produktivitas Kerja		
	1	2	3	Jml	1	2	3	Jml	1	2	Jml
51	2	3	2	7	5	3	3	11	3	4	7
52	2	2	2	6	3	4	4	11	4	4	8
53	3	3	3	9	4	4	4	12	4	4	8
54	3	3	2	8	4	3	4	11	4	4	8
55	2	2	3	7	4	3	3	10	3	4	7
56	3	4	4	11	5	3	4	12	5	4	9
57	3	2	2	7	2	2	3	7	4	4	8
58	4	4	4	12	4	4	5	13	5	5	10
59	4	4	4	12	4	5	5	14	5	5	10
60	3	3	4	10	4	4	4	12	4	5	9
61	3	4	3	10	4	4	4	12	4	4	8
62	4	4	3	11	4	3	4	11	3	5	8
63	3	3	3	9	3	3	3	9	4	4	8
64	3	3	3	9	5	4	4	13	4	4	8
65	2	2	2	6	4	3	4	11	3	4	7
66	2	2	2	6	4	2	4	10	3	4	7
67	4	4	4	12	4	4	4	12	5	5	10
68	2	2	2	6	4	2	4	10	3	4	7
69	3	4	4	11	4	3	4	11	5	5	10
70	3	3	3	9	4	4	4	12	4	5	9
71	2	2	2	6	3	3	3	9	3	4	7
72	3	2	2	7	4	3	4	11	4	4	8
73	3	4	3	10	4	4	5	13	4	5	9
74	2	2	2	6	2	2	3	7	4	4	8
75	2	3	2	7	3	4	4	11	4	4	8
76	2	2	1	5	2	2	3	7	3	3	6
77	2	2	3	7	4	4	3	11	4	4	8
78	3	4	4	11	4	4	5	13	5	5	10
79	2	3	3	8	4	3	4	11	4	4	8
80	2	3	2	7	4	3	4	11	4	4	8
81	3	4	4	11	4	4	5	13	5	5	10
82	2	2	2	6	4	4	4	12	4	4	8
83	2	2	2	6	4	3	3	10	3	4	7
84	3	3	4	10	4	4	5	13	5	5	10
85	2	2	2	6	2	2	3	7	4	4	8
86	3	2	2	7	3	4	4	11	4	4	8
87	2	3	3	8	3	3	4	10	3	4	7
88	2	3	3	8	3	3	3	9	3	4	7
89	3	3	3	9	3	2	3	8	4	4	8
90	2	2	3	7	3	3	4	10	3	4	7
91	2	3	2	7	4	3	3	10	3	4	7
92	3	2	2	7	2	2	3	7	4	4	8
93	3	3	3	9	4	4	4	12	4	4	8
94	3	3	2	8	4	3	4	11	4	4	8
95	3	2	2	7	4	3	4	11	4	4	8
96	4	3	4	11	5	3	4	12	5	5	10
97	3	2	2	7	2	2	3	7	3	4	7
98	3	3	3	9	4	5	4	13	4	5	9
99	4	4	4	12	4	5	5	14	5	5	10
100	3	4	4	11	4	5	4	13	5	5	10

Correlations

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	TOT.X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.702**	.504**	.833**
	Sig. (1-tailed)	.	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100
X1.2	Pearson Correlation	.702**	1	.684**	.915**
	Sig. (1-tailed)	.000	.	.000	.000
	N	100	100	100	100
X1.3	Pearson Correlation	.504**	.684**	1	.854**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.	.000
	N	100	100	100	100
TOT.X1	Pearson Correlation	.833**	.915**	.854**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.
	N	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

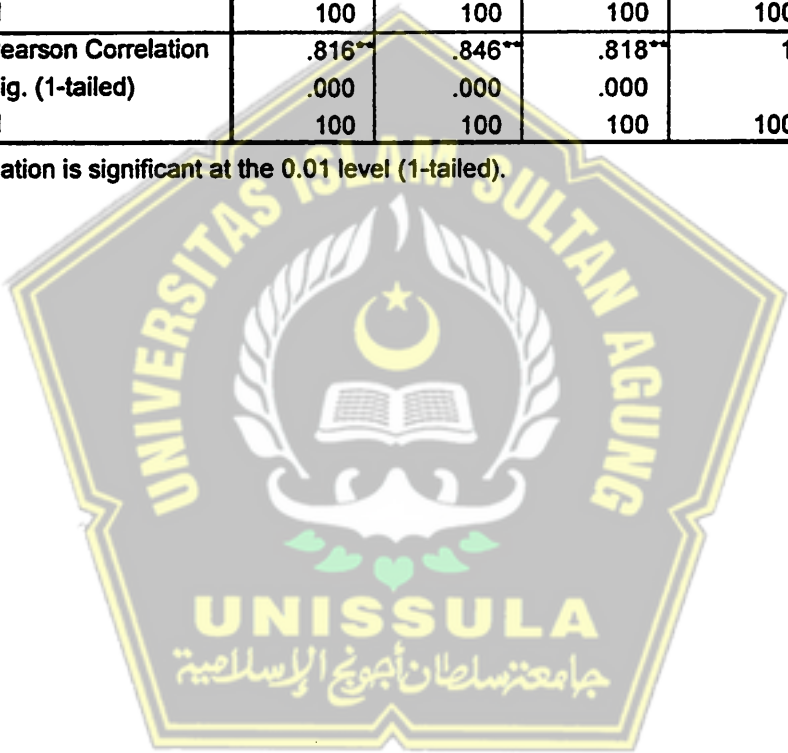


Correlations

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	TOT.X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.474**	.528**	.816**
	Sig. (1-tailed)	.	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100
X2.2	Pearson Correlation	.474**	1	.586**	.846**
	Sig. (1-tailed)	.000	.	.000	.000
	N	100	100	100	100
X2.3	Pearson Correlation	.528**	.586**	1	.818**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.	.000
	N	100	100	100	100
TOT.X2	Pearson Correlation	.816**	.846**	.818**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.
	N	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

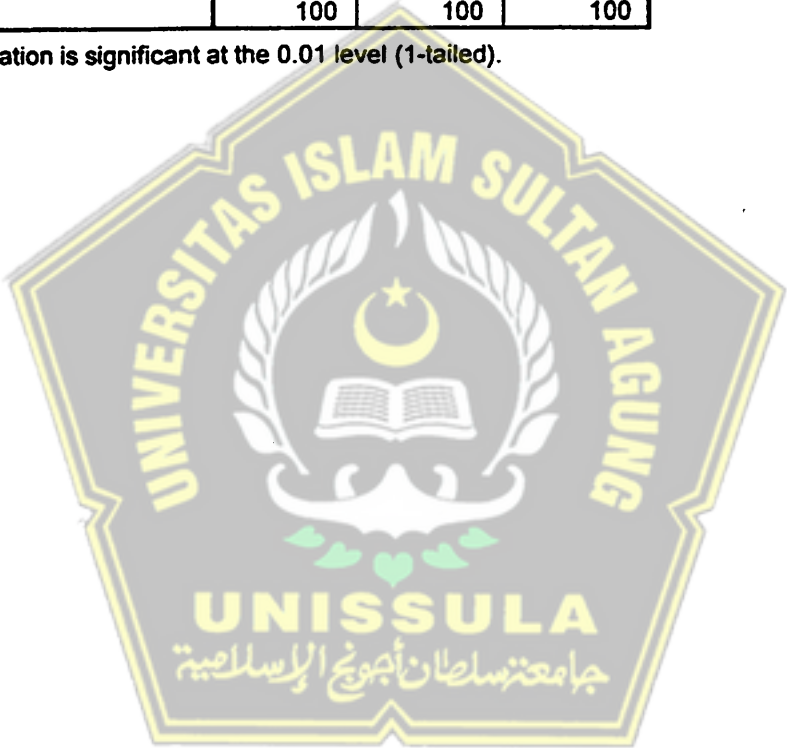


Correlations

Correlations

		Y.1	Y.2	TOT.Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.498**	.912**
	Sig. (1-tailed)	.	.000	.000
	N	100	100	100
Y.2	Pearson Correlation	.498**	1	.810**
	Sig. (1-tailed)	.000	.	.000
	N	100	100	100
TOT.Y	Pearson Correlation	.912**	.810**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.
	N	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).



Reliability

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

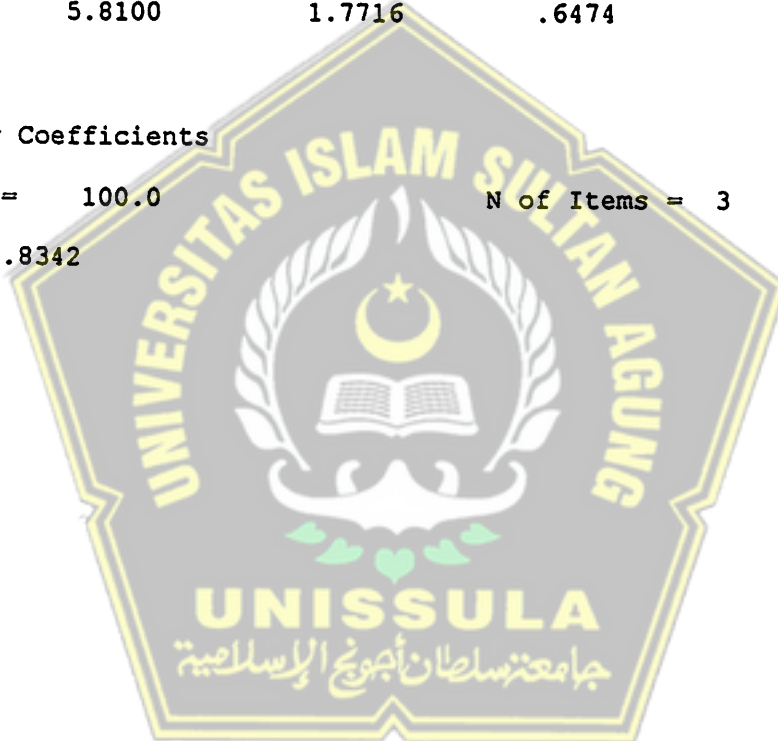
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X1.1	5.6400	2.0307	.6533	.8110
X1.2	5.6100	1.6948	.7977	.6656
X1.3	5.8100	1.7716	.6474	.8238

Reliability Coefficients

N of Cases = 100.0

N of Items = 3

Alpha = .8342



Reliability

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

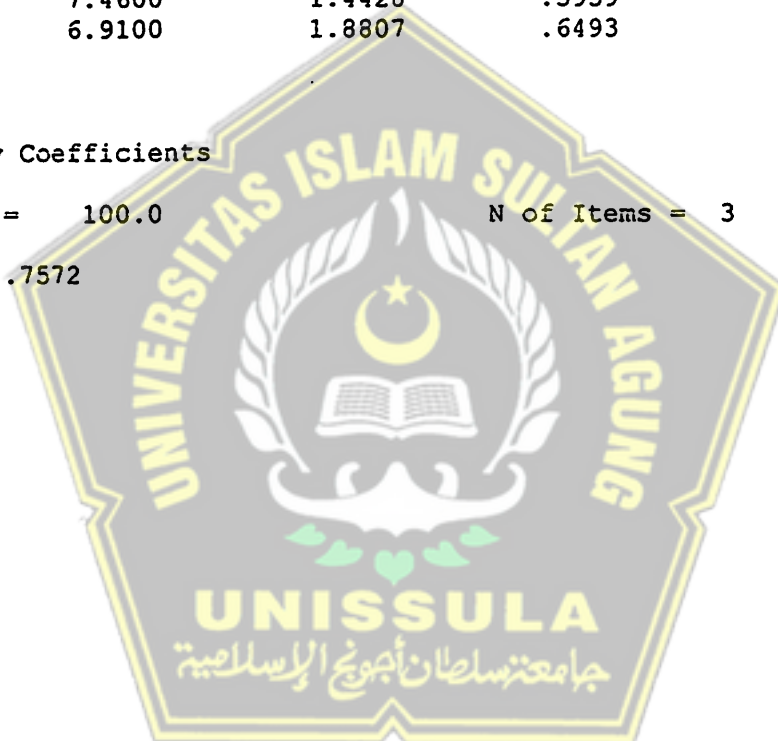
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X2.1	7.0300	1.5849	.5559	.7148
X2.2	7.4600	1.4428	.5959	.6740
X2.3	6.9100	1.8807	.6493	.6428

Reliability Coefficients

N of Cases = 100.0

N of Items = 3

Alpha = .7572



Reliability

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y.1	4.2700	.2193	.4982	.
Y.2	3.9100	.4464	.4982	.

Reliability Coefficients

N of Cases = 100.0

N of Items = 2

Alpha = .6379



Frequency Table

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	19	19.0	19.0	19.0
3	51	51.0	51.0	70.0
2	30	30.0	30.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	24	24.0	24.0	24.0
3	44	44.0	44.0	68.0
2	32	32.0	32.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	19	19.0	19.0	19.0
3	37	37.0	37.0	56.0
2	41	41.0	41.0	97.0
1	3	3.0	3.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5	9	9.0	9.0	9.0
4	59	59.0	59.0	68.0
3	22	22.0	22.0	90.0
2	10	10.0	10.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5	6	6.0	6.0	6.0
4	30	30.0	30.0	36.0
3	46	46.0	46.0	82.0
2	18	18.0	18.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5	8	8.0	8.0	8.0
4	64	64.0	64.0	72.0
3	27	27.0	27.0	99.0
2	1	1.0	1.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5	18	18.0	18.0	18.0
4	55	55.0	55.0	73.0
3	27	27.0	27.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5	28	28.0	28.0	28.0
4	71	71.0	71.0	99.0
3	1	1.0	1.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Regression

Variables Entered/Removed^d

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Kompensasi	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652 ^a	.425	.413	.758

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41.077	2	20.539	35.778	.000 ^a
	Residual	55.683	97	.574		
	Total	96.760	99			

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.349	.476		9.132	.000
	Kompensasi	.201	.044	.397	4.551	.000
	Lingkungan Kerja	.198	.048	.362	4.146	.000

- a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

HARGA KRITIS r PRODUCT MOMENT
 $p = 0.05$ satu ekor

df	r	df	r
3	0.997	51	0.276
4	0.950	52	0.273
5	0.878	53	0.271
6	0.811	54	0.268
7	0.754	55	0.266
8	0.707	56	0.263
9	0.666	57	0.261
10	0.632	58	0.259
11	0.602	59	0.256
12	0.576	60	0.254
13	0.553	61	0.252
14	0.532	62	0.250
15	0.514	63	0.248
16	0.497	64	0.246
17	0.482	65	0.244
18	0.468	66	0.242
19	0.456	67	0.240
20	0.444	68	0.239
21	0.433	69	0.237
22	0.423	70	0.235
23	0.413	71	0.234
24	0.404	72	0.232
25	0.396	73	0.230
26	0.388	74	0.229
27	0.381	75	0.227
28	0.374	76	0.226
29	0.367	77	0.224
30	0.361	78	0.223
31	0.355	79	0.221
32	0.349	80	0.220
33	0.344	81	0.219
34	0.339	82	0.217
35	0.334	83	0.216
36	0.329	84	0.215
37	0.325	85	0.213
38	0.320	86	0.212
39	0.316	87	0.211
40	0.312	88	0.210
41	0.308	89	0.208
42	0.304	90	0.207
43	0.301	91	0.206
44	0.297	92	0.205
45	0.294	93	0.204
46	0.291	94	0.203
47	0.288	95	0.202
48	0.285	96	0.201
49	0.282	97	0.200
50	0.279	98	0.199
		99	0.198
		100	0.197

Lampiran 8

Tabel 5 Nilai t

d.f	t 0,1	t 0,05	t 0,025	t 0,01	t 0,005	d.f
1	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657	1
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	2
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	3
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	4
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	5
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	6
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.500	7
8	1.397	1.860	2.306	2.897	3.355	8
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	9
10	1.372	1.813	2.228	2.764	3.169	10
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	11
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	12
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	13
14	1.345	1.761	2.145	2.625	2.977	14
15	1.341	1.753	2.131	2.603	2.947	15
16	1.337	1.746	2.120	2.584	2.921	16
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	17
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	18
19	1.328	1.729	2.093	2.540	2.861	19
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	20
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	21
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	22
23	1.320	1.714	2.069	2.500	2.807	23
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	24
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	25
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	26
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	27
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	28
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	29
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	30
31	1.310	1.696	2.040	2.453	2.744	31
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.739	32
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733	33
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728	34
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724	35
36	1.306	1.688	2.028	2.435	2.720	36
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715	37
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712	38
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708	39
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.705	40
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701	41
42	1.302	1.682	2.018	2.419	2.698	42
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695	43
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692	44
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690	45
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687	46
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685	47
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682	48
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680	49
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678	50

Tabel 5 Nilai t

df	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005	0.1
51	1.298	1.675	2.008	2.400	2.676	51
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674	52
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672	53
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670	54
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668	55
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667	56
57	1.297	1.672	2.003	2.394	2.665	57
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663	58
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662	59
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	60
61	1.296	1.670	2.000	2.389	2.659	61
62	1.295	1.670	1.999	2.388	2.658	62
63	1.295	1.669	1.998	2.387	2.656	63
64	1.295	1.669	1.998	2.386	2.655	64
65	1.295	1.669	1.997	2.385	2.654	65
66	1.295	1.668	1.997	2.384	2.652	66
67	1.294	1.668	1.996	2.383	2.651	67
68	1.294	1.668	1.996	2.382	2.650	68
69	1.294	1.667	1.995	2.382	2.649	69
70	1.294	1.667	1.994	2.381	2.648	70
71	1.294	1.667	1.994	2.380	2.647	71
72	1.293	1.666	1.994	2.379	2.646	72
73	1.293	1.666	1.993	2.379	2.645	73
74	1.293	1.666	1.993	2.378	2.644	74
75	1.293	1.665	1.992	2.377	2.643	75
76	1.293	1.665	1.992	2.376	2.642	76
77	1.293	1.665	1.991	2.376	2.641	77
78	1.293	1.665	1.991	2.375	2.640	78
79	1.292	1.664	1.991	2.375	2.640	79
80	1.292	1.664	1.990	2.374	2.639	80
81	1.292	1.664	1.990	2.373	2.638	81
82	1.292	1.664	1.989	2.373	2.637	82
83	1.292	1.663	1.989	2.372	2.636	83
84	1.292	1.663	1.989	2.372	2.636	84
85	1.292	1.663	1.988	2.371	2.635	85
86	1.292	1.663	1.988	2.371	2.634	86
87	1.291	1.663	1.988	2.370	2.634	87
88	1.291	1.662	1.987	2.370	2.633	88
89	1.291	1.662	1.987	2.369	2.632	89
90	1.291	1.662	1.987	2.369	2.632	90
91	1.291	1.662	1.986	2.368	2.631	91
92	1.291	1.662	1.986	2.368	2.630	92
93	1.291	1.661	1.986	2.367	2.630	93
94	1.291	1.661	1.986	2.367	2.629	94
95	1.291	1.661	1.985	2.366	2.629	95
96	1.290	1.661	1.985	2.366	2.628	96
97	1.290	1.661	1.985	2.365	2.628	97
98	1.290	1.661	1.985	2.365	2.627	98
99	1.290	1.660	1.984	2.365	2.626	99
100	1.290	1.660	1.984	2.364	2.626	100

Table 8. Nilai F 0.05

Darajat kebobasan untuk pemilihan

1	161.45	199.50	215.71	224.58	230.16	233.89	236.77	238.68	240.54	241.88	243.91	245.95	248.01	249.05	250.10	251.14	252.20	253.25
2	18.51	19.00	18.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.41	19.43	19.45	19.46	19.47	19.48	19.49	19.50
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.80	8.75	8.70	8.66	8.64	8.62	8.60	8.59	8.57	8.55
4	6.61	6.94	6.59	5.91	5.19	4.65	4.88	4.82	4.77	4.68	4.60	4.56	4.53	4.53	4.50	4.46	4.43	4.40
5	5.78	5.78	5.78	5.41	5.05	4.65	4.65	4.65	4.62	4.77	4.74	4.68	4.62	4.56	4.53	4.50	4.46	4.40
6	5.98	5.98	5.98	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	3.94	3.87	3.84	3.81	3.77	3.74	3.70
7	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.68	3.67	3.73	3.73	3.68	3.64	3.57	3.51	3.44	3.41	3.38	3.30	3.27
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.68	3.67	3.73	3.73	3.68	3.64	3.57	3.51	3.44	3.41	3.38	3.30	3.27
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.91	2.85	2.77	2.74	2.66	2.58	2.57
10	4.96	3.71	3.41	3.26	3.08	3.08	3.01	2.95	2.88	2.80	2.79	2.72	2.65	2.57	2.54	2.46	2.38	2.35
11	4.84	3.68	3.38	3.20	3.00	3.00	2.91	2.85	2.78	2.69	2.64	2.56	2.48	2.39	2.33	2.25	2.17	2.14
12	4.75	3.69	3.48	3.11	3.00	2.82	2.70	2.61	2.54	2.45	2.38	2.29	2.22	2.15	2.07	1.99	1.91	1.87
13	4.67	3.61	3.41	3.18	3.03	2.82	2.70	2.61	2.54	2.45	2.38	2.29	2.22	2.15	2.07	1.99	1.91	1.87
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.86	2.65	2.71	2.64	2.54	2.45	2.38	2.29	2.22	2.15	2.07	1.99	1.91	1.87
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.80	2.79	2.71	2.64	2.54	2.48	2.48	2.40	2.33	2.25	2.18	2.10	2.02	1.99
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.66	2.74	2.67	2.57	2.48	2.39	2.29	2.22	2.15	2.07	1.99	1.91	1.87
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.54	2.45	2.38	2.29	2.22	2.15	2.07	1.99	1.91	1.91	1.87
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.45	2.38	2.29	2.22	2.15	2.07	1.99	1.91	1.91	1.87
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.45	2.38	2.29	2.22	2.15	2.07	1.99	1.91	1.91	1.87
20	4.35	3.49	3.10	2.71	2.60	2.51	2.45	2.45	2.45	2.38	2.29	2.22	2.15	2.07	1.99	1.91	1.91	1.87
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.42	2.37	2.32	2.25	2.18	2.10	2.02	1.94	1.94	1.87
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.48	2.40	2.40	2.34	2.30	2.23	2.15	2.07	1.99	1.91	1.91	1.87
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.37	2.32	2.25	2.18	2.10	2.02	1.94	1.9	1.9	1.87
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.18	2.10	2.02	1.94	1.9	1.9	1.9	1.87
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.16	2.08	2.00	1.92	1.84	1.76	1.73	1.70
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.15	2.07	1.99	1.91	1.83	1.75	1.70	1.67
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.13	2.05	1.97	1.89	1.81	1.73	1.68	1.65
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.12	2.04	1.96	1.88	1.80	1.72	1.67	1.64
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.16	2.10	2.03	1.94	1.86	1.78	1.70	1.65	1.62
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.15	2.09	2.02	1.93	1.85	1.77	1.69	1.64	1.61
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.14	2.08	2.01	1.92	1.84	1.76	1.68	1.63	1.60
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.13	2.07	2.00	1.91	1.83	1.75	1.67	1.62	1.59
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.12	2.06	1.99	1.90	1.82	1.74	1.66	1.61	1.58
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.11	2.05	1.97	1.89	1.81	1.73	1.65	1.60	1.57
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.48	2.37	2.29	2.22	2.16	2.10	2.04	1.96	1.88	1.80	1.72	1.64	1.59	1.56
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.20	2.15	2.09	2.03	1.95	1.87	1.79	1.71	1.63	1.58	1.55
37	4.11	3.25	2.86	2.62	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.08	2.02	1.94	1.86	1.78	1.70	1.62	1.57	1.54
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.20	2.14	2.08	2.02	1.94	1.86	1.78	1.70	1.62	1.57	1.54
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.20	2.14	2.08	2.02	1.94	1.86	1.78	1.70	1.62	1.57	1.54
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.20	2.14	2.08	2.02	1.94	1.86	1.78	1.70	1.62	1.57	1.54
41	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.20	2.14	2.08	2.02	1.94	1.86	1.78	1.70	1.62	1.57	1.54
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.12	2.06	2.00	1.92	1.84	1.76	1.68	1.60	1.55	1.52
43	4.07	3.21	2.82	2.58	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.05	1.99	1.91	1.83	1.75	1.67	1.59	1.54	1.51
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.04	1.98	1.90	1.82	1.74	1.66	1.58	1.53	1.50
45	4.06	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.10	2.04	1.98	1.90	1.82	1.74	1.66	1.58	1.53	1.50
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.10	2.04	1.98	1.90	1.82	1.74	1.66	1.58	1.53	1.50
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.08	2.02	1.96	1.88	1.80	1.72	1.64	1.56	1.51	1.48
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.01	1.95	1.87	1.79	1.71	1.63	1.55	1.50	1.47
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.39	2.28	2.20	2.13	2.07	2.01	1.95	1.87	1.79	1.71	1.63	1.55	1.50	1.47
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.39	2.28	2.20	2.13	2.07	2.01	1.95	1.87	1.79	1.71	1.63	1.55	1.50	1.47

Tabel 8a Nilai F 0,05

		Derajat kebebasan untuk pembilang																			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120		
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.95	1.87	1.78	1.73	1.68	1.63	1.57	1.51			
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.94	1.86	1.77	1.72	1.67	1.62	1.56	1.50			
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.94	1.86	1.77	1.72	1.67	1.62	1.56	1.49			
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.93	1.85	1.76	1.72	1.67	1.61	1.55	1.49			
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.93	1.85	1.76	1.71	1.66	1.61	1.55	1.48			
56	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.93	1.85	1.76	1.71	1.66	1.60	1.55	1.48			
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.92	1.84	1.75	1.71	1.66	1.60	1.54	1.47			
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.92	1.84	1.75	1.70	1.65	1.60	1.54	1.47			
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.92	1.84	1.75	1.70	1.65	1.59	1.53	1.47			
60	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.91	1.83	1.75	1.70	1.65	1.59	1.53	1.46			
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.91	1.83	1.74	1.69	1.64	1.58	1.52	1.45			
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.91	1.83	1.74	1.69	1.64	1.58	1.52	1.45			
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.91	1.83	1.74	1.69	1.64	1.58	1.52	1.45			
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.90	1.82	1.73	1.68	1.63	1.58	1.52	1.45			
65	3.98	3.14	2.75	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.90	1.82	1.73	1.68	1.63	1.58	1.52	1.45			
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.90	1.82	1.73	1.68	1.63	1.58	1.52	1.45			
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.90	1.82	1.73	1.68	1.63	1.57	1.51	1.44			
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.90	1.81	1.72	1.67	1.62	1.57	1.51	1.44			
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.89	1.81	1.72	1.67	1.62	1.56	1.50	1.43			
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.89	1.81	1.72	1.67	1.62	1.56	1.50	1.43			
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.89	1.81	1.72	1.67	1.62	1.56	1.50	1.43			
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.89	1.81	1.72	1.67	1.62	1.56	1.50	1.43			
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.89	1.81	1.72	1.67	1.62	1.56	1.50	1.43			
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.89	1.80	1.71	1.67	1.62	1.56	1.49	1.42			
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.88	1.80	1.71	1.66	1.61	1.55	1.49	1.42			
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.88	1.80	1.71	1.66	1.61	1.55	1.49	1.42			
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.88	1.80	1.71	1.66	1.61	1.55	1.49	1.42			
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.88	1.80	1.71	1.66	1.61	1.55	1.49	1.42			
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.88	1.79	1.70	1.66	1.61	1.55	1.49	1.42			
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.88	1.79	1.70	1.66	1.61	1.55	1.48	1.41			
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.87	1.79	1.70	1.65	1.60	1.54	1.48	1.41			
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.87	1.79	1.70	1.65	1.60	1.54	1.48	1.41			
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.87	1.79	1.70	1.65	1.60	1.54	1.48	1.41			
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.87	1.79	1.70	1.65	1.59	1.54	1.47	1.40			
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.87	1.79	1.70	1.65	1.59	1.54	1.47	1.40			
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.87	1.78	1.69	1.64	1.59	1.53	1.47	1.40			
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.87	1.78	1.69	1.64	1.59	1.53	1.47	1.39			
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.86	1.78	1.69	1.64	1.59	1.53	1.47	1.39			
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.86	1.78	1.69	1.64	1.59	1.53	1.46	1.39			
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.86	1.78	1.69	1.64	1.59	1.53	1.46	1.39			
91	3.95	3.10	2.71	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.86	1.78	1.69	1.64	1.59	1.53	1.46	1.39			
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.86	1.78	1.69	1.64	1.59	1.53	1.46	1.39			
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.86	1.78	1.69	1.63	1.58	1.52	1.46	1.38			
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.86	1.77	1.68	1.63	1.58	1.52	1.46	1.38			
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.86	1.77	1.68	1.63	1.58	1.52	1.46	1.38			
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.85	1.77	1.68	1.63	1.58	1.52	1.46	1.38			
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.85	1.77	1.68	1.63	1.58	1.52	1.45	1.38			
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.18	2.10	2.03	1.98	1.93	1.85	1.77	1.68	1.63	1.58	1.52	1.45	1.38			
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.18	2.10	2.03	1.98	1.93	1.85	1.77	1.68	1.63	1.57	1.52	1.45	1.38			
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.85	1.77	1.68	1.63	1.57	1.52	1.45	1.38			



PT. PRIMATEXCO INDONESIA

KANTOR PUSAT / HEAD OFFICE

Jl. Jenderal Urip Sumoharjo Sambong Batang 51201 Jawa Tengah - Indonesia
Telp. (0285) 391 300 (HUNTING) Fax. (0285) 391 508

SURAT KETERANGAN

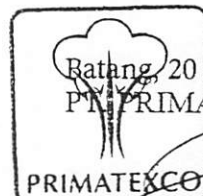
No : 22 / 20 / III / 2003

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama : ERNA YUNI ASTUTI
NIM/NIRM : 04.99.6768
Jurusan : Ekonomi Manajemen
Instansi/Sekolah : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Telah melakukan kerja praktek / penelitian / observasi di Unit Umum & Personalia PT. PRIMATEXCO INDONESIA untuk penyusunan skripsi dengan judul, "ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI & LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMATEXCO INDONESIA BATANG JAWA TENGAH". Selama melakukan masa kerja praktek / penelitian / observasi yang bersangkutan telah menerima bimbingan dan dapat mengikuti peraturan yang ada di perusahaan dengan baik.

Demikian surat keterangan ini dibuat sebagaimana adanya dan dapat dipergunakan dengan semestinya oleh yang berkepentingan.



Batang, 20 Maret 2003
PT. PRIMATEXCO INDONESIA

Rizki Nuansa Hadyan, Psi
Chief of HRD Division

JUDUL PKL (Praktek Kerja Lapangan) :

JUDUL SKRIPSI : Analisis Pengaruh Kompensasi dan

Karyawan pada PT. Primatexco Batang

No.	Tanggal Konsultasi	T. Tangan Pembimbing		Keterangan
		I	II	
1	4/10 - 2006	/S		acc judul
2	11/11 - 2006	/S		paradigma 1
3	13/11	/S		- - 2
4	20/11 2006	/S		acc 2 (7)
5	18/12 - 02	/S		proposal 1
6	20/12 - 02	/S		acc proposal +
7	27/12 03	/S		Konsep 1
8	27/12 - 03	/S		acc Konsep

Catatan : 

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI
SEMARANG

15 OCT 2002

PT. Primatexco

Jl. Raya Sambong Batang Jawa Tengah

Erna Yuni Astuti

Jl. Kelapa Gading no:454 Plamongan Indah
Semarang

KARTU KONSULTASI SKRIPSI / PKL



NAMA MAHASISWA

: Erna Yuni Astuti

NOMOR INDUK MAHASISWA

: 04996768

FAKULTAS

: EKONOMI

JURUSAN

: Manajemen