

FAKTOR-FAKTOR ANALISIS SISTEM KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PG. MOJOPANGGUNG KEDIRI

Rningkasan

Oleh

Zaenal Fanani

Tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut : 1) Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel kompensasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PG. Mojopanggung Kediri, 2) Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel kompensasi mana yang paling berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan pada PT. PG. Mojopanggung Kediri. Penelitian dilakukan pada PT.P.G. Mojopanggung Kediri yang berlokasi di jalan Raya Kediri – Tulungagung, Kabupaten Kediri Jawa Timur. Penelitian dimulai tanggal 28 April 2010 sampai dengan tanggal 28 September 2010 atau selama 6 bulan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan metode survei, yaitu penelitian yang berusaha menjelaskan pengaruh sistem pemberian kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Penarikan sampel dari populasi dilakukan secara *random sampling*. Dalam menentukan ukuran sample, peneliti mengambil sebanyak 40 orang responden dari seluruh karyawan Dalam pengumpulan data penelitian ini, maka teknik yang digunakan adalah : 1. Teknik Angket / Quesioner, 2.

Teknik Wawancara sdangkan teknik analisis data adalah analisis statistik dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian yang bisa diperoleh dari analisis dan pembahasan pada bab-bab terdahulu adalah sebagai berikut: 1) Variabel Gaji Pokok, Upah Lembur, Tunjangan jabatan, Tunjangan Beras, Tunjangan Anak dan Istri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, sedangkan secara parsial variabel Gaji Pokok, Upah Lembur dan Tunjangan Anak dan Istri berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pabrik Gula Mojopanggung Kediri, 2) Variabel Upah Lembur merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel Produktivitas Kerja karyawan Pabrik Gula Mojopanggung Kediri.

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Strategi sistem kompensasi yang tepat merupakan suatu yang penting bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Hal ini berkaitan dengan asumsi umum yang menyatakan bahwa sistem kompensasi yang baik mempunyai dampak yang tinggi terhadap produktivitas kerja karyawan. Karena kompensasi sebagai perwujudan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya ini berhubungan dengan kepuasan kerja, yang berpengaruh pula terhadap produktivitas.

Secara umum, orang menjadi karyawan dan bekerja di perusahaan karena ingin memperoleh kepuasan kerja, yang antara lain melalui kompensasi yang diperolehnya. Di sisi lain, perusahaan menggunakan imbalan untuk menarik dan mempertahankan orang-orang (karyawan) serta memotivasi mereka agar mencapai tujuan pribadi mereka dan organisasi (perusahaan). Kompensasi yang berhubungan erat dengan kepuasan kerja ini dapat dilihat dari perbandingan antara apa yang diterima karyawan dengan apa yang seharusnya diterimanya. Dari perbandingan ini dapat dinyatakan apakah kompensasi sudah sesuai, terlalu rendah, atau cukup tinggi.

Sistem kompensasi itu senantiasa berkembang mengikuti kepentingan karyawan, perusahaan, dan masyarakat umum, karena mempunyai pengaruh yang positif bagi semua pihak. Sistem kompensasi yang baik akan memotivasi karyawan untuk bekerja secara optimal dan loyal pada perusahaan, sehingga secara tidak langsung akan memantapkan proses produksi. Dengan demikian, produktivitas akan tercapai dengan baik dan menempatkan perusahaan pada posisi yang strategis. Oleh karena itu, sistem kompensasi dan produktivitas kerja tersebut sangat penting untuk dikaji dan relevan dengan perkembangan ekonomi saat ini.

Berdasarkan pemikiran-pemikiran itulah, maka penulis tertarik untuk mengkaji dan menganalisis masalah ini serta menemukan hasilnya. Penelitian ini dilakukan terutama pada Perseroan Terbatas Pabrik Gula Mojopanggung Kediri. Dengan asumsi bahwa perusahaan ini cukup besar dan berpengalaman dalam mengelola potensi sumber daya yang ada, khususnya sumber daya manusia, dan menghasilkan mutu produk yang dapat dijamin, serta dapat menjaga dengan baik kelangsungan peningkatan produktivitasnya.

1.2. Perumusan Masalah.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah analisis pengaruh sistem kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Sejauh manakah pengaruh sistem kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PG. Mojopanggung Kediri?
2. Variabel yang manakah dari berbagai variabel kompensasi yang paling berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan PT. PG. Mojopanggung Kediri ?

1.3. Tujuan Penelitian.

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel

kompensasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PG. Mojopanggung Kediri .

2. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel kompensasi mana yang paling berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan pada PT. PG. Mojopanggung Kediri .

METODE PENELITIAN

2.1. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT.P.G. Mojopanggung Kediri yang berlokasi di jalan Raya Kediri – Tulungagung, Kabupaten Kediri Jawa Timur. Penelitian dimulai tanggal 28 April 2010 sampai dengan tanggal 28 September 2010 atau selama 6 bulan.

2.2. Jenis Penelitian

Penelitian ini mengarah pada jenis penelitian disiplin ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, Khususnya mengenai pengaruh sistem pemberian kompensasi terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan, terutama di PT.P.G. Mojopanggung Kediri.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian penjelasan (explanatory research) dengan metode survei, yaitu penelitian yang berusaha menjelaskan pengaruh sistem pemberian kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Survei dilakukan untuk menjangkau informasi yang dibutuhkan yaitu data yang berhubungan dengan variabel penelitian.

2.3. Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian / segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Indriantono, 1999 : 115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan nonstaf kampanye di bagian pembuatan dan pembungkusan gula pada musim giling per tahun.

Penarikan sampel dari populasi dilakukan secara *random sampling*. Dalam menentukan ukuran sample, peneliti mengambil sebanyak

40 orang responden dari seluruh karyawan nonstaf di musim giling per tahun di PT. P.G. Mojopanggung Kediri.

2.4. Teknik Pengambilan Data

Dalam pengumpulan data penelitian ini, maka teknik yang digunakan adalah :

1. Teknik Angket / Quesioner

Yaitu penyelidikan mengenai suatu masalah yang banyak menyangkut kepentingan umum (orang banyak), dengan jalan mendedarkan formulir daftar pertanyaan, diajukan secara tertulis kepada sejumlah subyek, untuk mendapatkan jawaban (tanggapan, respons) tertulis seperlunya .

2. Teknik Wawancara

Adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara peneliti dengan responden dengan menggunakan sarana wawancara/pedoman wawancara. Melalui pendekatan ini menambah semakin jelas antara angket dengan data wawancara untuk dipadukan menjadi satu untuk di analisis. Baru kemudian melakukan interpretasi terhadap hasil penelitian. Adapun Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Suatu data yang diperoleh dari pihak pertama atau responden langsung.

2. Data Sekunder

Adalah suatu data yang diperoleh dari pihak kedua atau lebih. Untuk itu dalam melaksanakan teknik pengambilan data, dibantu dengan instrumen penelitian.

2.5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah analisis statistik dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda dengan rumus (Sugiono,2000:251) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

X₁ = Gaji Pokok

X₂ = Upah Lembur

X₃ = Tunjangan Jabatan

X₄ = Tunjangan Beras

X₅ = Tunjangan Anak dan Istri

a = Konstanta

b_i = Koefisien regresi

e = Faktor Pengganggu

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1. Analisis Regresi Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi linear Berganda, untuk mengetahui pengaruh Gaji Pokok, Upah Lembur, Tunjangan Jabatan dan kondisi kerja terhadap Produktivitas Kerja. Analisis Regresi linera Berganda dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS For Windows Version 11.00(lampiran), dan rekapitulasi hasil analisisnya disajikan pada tabel berikut:

3.1.1. Analisis Korelasi

Analisis korelasi yaitu untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen atau keeratan hubungan variabel Gaji Pokok, Upah Lembur, Tunjangan Jabatan dan kondisi kerja terhadap Produktivitas Kerja. karyawan Pabrik Gula Mojopanggung Kediri.

Hasil analisis korelasi ini digunakan untuk mengetahui hubungan keeratan antara variabel-variabel dependen terhadap variabel independen. Pembahasan mengenai korelasi dalam statistik, akan dijumpai pengertian korelasi positif, korelasi negatif dan korelasi nol. Korelasi positif ditandai dengan besaran koefisien korelasi dengan notasi (+), korelasi negatif ditandai dengan besaran korelasi dengan notasi (-), dan korelasi nol terjadi jika tidak ada hubungan antara variabel X dengan variabel Y.

Tabel. 1. Korelasi Antar variabel Dependent dan Independent

Varabel	Y	X1	X2	X3	X4	X5
Produktivitas Kerja	1	0,761**	0,759*	0,640**	0,623**	0,418 *
Pear	-	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Correlation						
Sig (2-tailed)	30	30	30	30	30	30
N						
Gaji Pokok	0,761**	1	0,936*	0,856**	0,797*	0,576*
Pear	0,000	-	0,000	0,000	0,000	0,000
Correlation						
Sig (2-tailed)	30	30	30	30	30	30
N						
Upah Lembur	0,759**	0,936**	1	0,925**	0,897**	0.622 *
Pear	0,000	0,000	-	0,000	0,000	0,000
Correlation						
Sig (2-tailed)	30	30	30	30	30	30
N						
Tunjangan Jabatan	0,640 **	0,856 **	0,925 **	1	0,964**	0,716 **
Pear	0,000	0,000	0,000	-	0,000	0,000
Correlation						
Sig (2-tailed)	30	30	30	30	30	30
N						
Tunjangan Beras	0,623**	0,797**	0,897**	0,964**	1	0,703 **
Pear	0,000	0,000	0,000	0,000	-	0,000
Correlation						
Sig (2-tailed)	30	30	30	30	30	30
N						
Tunjangan Istri dan Anak	0,418*	0,576**	0,622 **	0,716 **	0,703**	1
Pear	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-
Correlation						
Sig (2-tailed)	30	30	30	30	30	30
N						

Tabel. 1. menunjukkan bahwa korelasi antara Gaji Pokok terhadap prestasi kerja sebesar 0,761. Hasil ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara Gaji Pokok terhadap Produktivitas Kerja, semakin ditingkatkan Gaji Pokok, maka semakin kuat pula Produktivitas Kerja. Korelasi antara Upah Lembur terhadap variabel Produktivitas Kerja sebesar 0,759, hasil ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara Upah Lembur terhadap Produktivitas Kerja, yang berarti apabila Upah Lembur ditingkatkan, maka Produktivitas Kerja meningkat. Variabel Tunjangan Jabatan mempunyai hubungan korelasi sebesar 0,640 yang berarti apabila Tunjangan Jabatan ditingkatkan, maka Produktivitas Kerja juga meningkat. Nilai korelasi antara Tunjangan Beras terhadap

Produktivitas Kerja sebesar 0,623 yang berarti terjadi hubungan yang kuat antara Tunjangan Beras terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini apabila kondisi kerja ditingkatkan, maka Produktivitas Kerja juga meningkat. Variabel Tunjangan Istri dan Anak mempunyai hubungan yang sedang sebesar 0,418 yang berarti terjadi hubungan yang sedang antara Tunjangan Istri dan Anak terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini berarti apabila Tunjangan Istri dan Anak ditingkatkan, maka Produktivitas Kerja juga meningkat.

3.1.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independen. Pengaruh Gaji Pokok, Upah Lembur, Tunjangan Beras, Tunjangan Istri

Tabel. 2. Analisis Of Varians Pengaruh Gaji Pokok, Upah Lembur, Tunjangan Jabatan, Tunjangan Beras dan Tunjangan Istri dan Anak terhadap Produktivitas Kerja sistem kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PG. Mojopanggung Kediri

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
Regrssion	265,475	4	66,369	10,317	0,000
Residual	160,825	25	6,433		
Total	426,300	29			

Uji Hipotesis I (Uji F) Pengujian hipotesis I dilakukan dengan uji F, yaitu menguji keberartian koefisien regresi (signifikansi) secara keseluruhan.

Rumusan hipotesis :

Ho : $b_i = 0$

Ha : $b_i \neq 0$

Kriteria pengujian:

- 1) $F_{hitung} > F_{tabel} (\alpha = 0,05)$ atau probabilitas $< 0,05$ maka Ho ditolak artinya variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y), atau variabel bebas yang diteliti dapat menjelaskan Produktivitas Kerja pegawai.
- 2) $F_{hitung} \leq F_{tabel} (\alpha = 0,05)$ atau probabilitas $\geq 0,05$ maka

Ho diterima artinya variabel bebas secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y), atau variabel bebas yang diteliti tidak dapat menjelaskan Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai $F_{hitung} = 10,317$ sedangkan nilai F_{tabel} pada taraf $\alpha = 0,05$ sebesar 2,53 jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka Ho ditolak, hal ini menunjukkan bahwa Gaji Pokok, hubungan interpersonal, Tunjangan Jabatan, kondisi kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sistem kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PG. Mojopanggung Kediri.

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda Pengaruh Gaji Pokok, Upah Lembur, Tunjangan Jabatan, Tunjangan Beras dan Tunjangan Istri dan Anak terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Gula Mojopanggung Kediri

Variables	Unstandarized Coefficient		Standarized Coefficient	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Constanta	6,939	5,340	-	1,299	0,206
X ₁	0,511	0,444	0,432	1,151	0,261
X ₂	0,830	0,582	0,716	1,427	0,166
X ₃	-0,704	0,664	-0,588	-1,060	0,299
X ₄	0,243	0,594	0,202	0,409	0,686
X ₅	0,376	0,675	0,342	0,678	0,623

Uji t menggunakan uji t yaitu untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel dan menentukan variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat.

Rumusan hipotesis:

Ho : $b_i = 0$

Ha : $b_i \neq 0$

Apabila hasil perhitungannya menunjukkan :

- 1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada taraf $\alpha = 0,05$ atau probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95%.
- 2) Apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada taraf $\alpha = 0,05$ atau probabilitas $\geq 0,05$ maka H_0 diterima artinya variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95%.

Variabel bebas yang berpengaruh dominan ditentukan dari variabel bebas yang memiliki koefisien korelasi parsial paling besar dan nilai t_{hitung} paling besar, apabila variabel Tunjangan Jabatan (X_5) berpengaruh signifikan dan memiliki koefisien korelasi parsial paling besar maka hipotesis kedua diterima.

Hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Gaji Pokok (X_1)
Koefisien regresi Gaji Pokok (b_1) sebesar 0,511 menunjukkan bahwa Gaji Pokok memiliki pengaruh yang positif (searah) dengan kepuasan pelanggan. Hasil analisis regresi diperoleh nilai $t_{hitung} = 1,151$ sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ sebesar 0,206 dan probabilitas sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05 jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima, teruji bahwa Gaji Pokok memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan pelanggan.
- 2) Upah Lembur (X_2)
Koefisien regresi Upah Lembur (b_2) sebesar 0,511 menunjukkan bahwa Upah Lembur memiliki pengaruh yang positif (searah) dengan Produktivitas Kerja. Hasil analisis regresi diperoleh nilai $t_{hitung} = 8,112$ sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ sebesar 2,069 dan probabilitas sebesar 0,044 lebih kecil dari 0,05 jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak, teruji bahwa Upah Lembur memiliki pengaruh

yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

- 3) Tunjangan Jabatan (X_3)
Koefisien regresi Tunjangan Jabatan (b_3) sebesar -0,830 menunjukkan bahwa Tunjangan Jabatan memiliki pengaruh yang positif (searah) dengan kepuasan pelanggan. Hasil analisis regresi diperoleh nilai $t_{hitung} = 0,371$ sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ sebesar 2,069 dan probabilitas sebesar 0,053 lebih besar dari 0,05 jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima, teruji bahwa kesempatan untuk maju memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
- 4) Lingkungan (X_4)
Koefisien regresi lingkungan (b_4) sebesar 0,09478 menunjukkan bahwa lingkungan memiliki pengaruh yang negatif (berlawanan) dengan Produktivitas Kerja. Hasil analisis regresi diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,748$ sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ sebesar 2,069 dan probabilitas sebesar 0,081 lebih kecil dari 0,05 jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima, teruji bahwa kondisi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
- 5) Gaji Pokok (X_5)
Koefisien regresi Gaji Pokok (b_5) sebesar 0,243 menunjukkan bahwa Gaji Pokok memiliki pengaruh yang negatif (berlawanan) dengan Produktivitas Kerja. Hasil analisis regresi diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,748$ sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ sebesar 2,069 dan probabilitas sebesar 0,081 lebih kecil dari 0,05 jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima, teruji bahwa Gaji Pokok memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Tabel. 4. Koefisien Determinant Pengaruh Gaji Pokok, Upah Lembur, Tunjangan Jabatan, Tunjangan Beras, Tunjangan Anak dan Istri Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Gula Mojopanggung Kediri

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,789	0,623	0,562	2,5363

Besarnya koefisien determinasi pengaruh Gaji Pokok, Upah Lembur, Tunjangan Jabatan, lingkungan dan Gaji Pokok terhadap Produktivitas Kerja sistem kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PG. Mojopanggung Kediri adalah sebesar 62,30 %, ditunjukkan dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,623 berarti sisanya sebesar 37,70 % variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti budaya organisasi, kemampuan pegawai, karakteristik pekerjaan, dan lain-lain.

3.2. Pembahasan

Hasil analisis data pada bagian terdahulu menunjukkan bahwa variabel Gaji Pokok dan Upah Lembur merupakan variabel yang berpengaruh positif, sedangkan variabel lingkungan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pabrik Gula Mojopanggung Kediri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Gaji Pokok dan Upah Lembur dicapai oleh karyawan, semakin tinggi Produktivitas Kerja, sedangkan semakin ditingkatkan lingkungan kerja, maka akan menurunkan Produktivitas Kerja yang dicapai oleh anggota. Dengan demikian upaya peningkatan Gaji Pokok dan Upah Lembur di Pabrik Gula Mojopanggung Kediri, harus memberikan kualitas pelayanan lebih besar lagi kepada anggota, adapun kualitas pelayanan tersebut difokuskan pada usaha meningkatkan Produktivitas Kerja, pemberian Tunjangan Jabatan yang lebih besar kepada pegawai, serta kebijakan organisasi yang mampu mendukung penyelesaian pekerjaan.

Hubungan antara Produktivitas Kerja semangat kerja diteliti oleh Edi Triono (1982) dengan subyek Air Traffic Contrallms yang positif dan

signifikan antara Produktivitas Kerja dengan semangat kerja. Penelitian yang lain Dwi Padmiyanti Soemadjo (1981) berangkat dari masalah hubungan antara human relations dengan Produktivitas Kerja. Mengambil sampel karyawan bagian produksi Ban Jakarta, didapat kesimpulan ternyata ada hubungan yang positif dan signifikan antara Produktivitas Kerja dengan human relations dengan mengendalikan pengaruh variabel usia dan masa kerja dengan human relations adalah 0,538. Apabila variabel usia dan masa kerja dikendalikan maka korelasi antara Produktivitas Kerja dengan human relations sebesar 0,667, selain itu juga didapat hasil bahwa koefisien korelasi antara usia dengan kasus penelitian ini karena perusahaan menerima karyawan berusia muda sehingga makin tinggi usia makin tinggi pula masa kerjanya.

Studi tentang hubungan Produktivitas Kerja dengan motivasi kerja mengambil sampel pada guru dan pegawai administrasi telah diteliti oleh Siregar (1982). Hasil yang dapat dilaporkan adalah sebagai berikut :

1. Tidak ada perbedaan Produktivitas Kerja pada guru ataupun administrasi.
2. Tidak ada perbedaan Produktivitas Kerja pada guru dan pegawai administrasi.
3. Tidak ada korelasi antara Produktivitas Kerja dengan motif untuk maju, golongan pangkat serta tingkat pendidikan.

Mengenai hubungan antara tingkat pendidikan dengan Produktivitas Kerja dari beberapa ahli terdapat perbedaan pendapat. Penelitian Adip Forehan (1984) menyimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang positif antara tingkat pendidikan dengan Produktivitas Kerja untuk pekerjaan perusahaan timah.

Namun demikian Bilmer (1966) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa karyawan yang berpendidikan lanjutan atas merasa sangat puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh temuan bahwa sebagian besar responden telah memiliki Produktivitas Kerja, adapun yang memberikan paling menentukan terhadap pencapaian Produktivitas Kerja pegawai adalah pekerjaan yang dihadapi dapat menimbulkan keinginan untuk menyelesaikannya dengan sukses, dengan kata lain pegawai akan merasa puas apabila menghadapi pekerjaan yang memberikan tantangan kepadanya untuk dapat menyelesaikannya dengan baik, hal inilah yang menyebabkan Produktivitas Kerja mempengaruhi Produktivitas Kerja pegawai Pabrik Gula Mojopanggung Kediri

Variabel kerjasama teruji berpengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pabrik Gula Mojopanggung Kediri, hal ini menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja pegawai Pabrik Gula Mojopanggung Kediri juga dipengaruhi oleh bagaimana organisasi memberikan kesempatan kepada pegawai untuk maju berupa promosi, serta pendidikan dan pelatihan yang diberikan. Berarti karyawan dalam hal ini memiliki orientasi jangka panjang, pekerjaan yang dimiliki saat ini bukan saja untuk memenuhi kebutuhan saat ini, tetapi bagaimana pekerjaan mampu memberikan peluang bagi dirinya untuk berkembang serta memperoleh jenjang karier, hal inilah yang justru memotivasi karyawan dalam bekerja sehingga dicapai kinerja yang diharapkan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat diketahui bahwa karyawan Pabrik Gula Mojopanggung Kediri telah diberi Tunjangan Jabatan, hal ini terutama ditentukan oleh pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kepada pegawai. Tujuan program pendidikan dan pelatihan pada dasarnya adalah memberikan tambahan pengetahuan dan keterampilan kepada pegawai baik untuk menghadapi kondisi saat ini

maupun untuk masa yang akan datang. Manfaat yang ingin diperoleh dengan pendidikan dan pelatihan adalah pegawai memiliki kecakapan yang lebih baik lagi, dan pada akhirnya mencapai Produktivitas Kerja sebagaimana yang diharapkan organisasi.

Kebijakan organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pabrik Gula Mojopanggung Kediri, berarti kebijakan-kebijakan organisasi yang dikeluarkan mampu meningkatkan prestasi pegawai, hal ini disebabkan kebijakan organisasi merupakan pegangan bagi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, semakin jelas tujuan yang harus dicapai oleh pegawai akan memberikan pengertian kepada karyawan pentingnya pekerjaan yang harus diselesaikannya untuk mencapai tujuan organisasi. Kebijakan organisasi tersebut berupa program kerja yang baik, adanya evaluasi terhadap program kerja serta dilakukannya umpan balik.

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa Upah Lembur merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pabrik Gula Mojopanggung Kediri, implikasinya dalam upaya peningkatan Produktivitas Kerja pegawai maka harus diberikan kesempatan yang lebih besar kepada pegawai untuk maju, hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan dalam rangka peningkatan kemampuan dan pengetahuan pegawai tentang pekerjaan. Selain itu Tunjangan Jabatan dapat dilakukan dengan pemberian peluang promosi yang transparan dan terbuka kepada seluruh pegawai sesuai dengan Produktivitas Kerja yang dicapai, dengan demikian pegawai akan mampu mengevaluasi Produktivitas Kerja masing-masing, dan membandingkan dengan Produktivitas Kerja rekan kerjanya untuk mendapatkan peluang promosi pada bagian atau seksi masing-masing. Hal-hal tersebut dapat menjadi motivasi atau pendorong bagi pegawai untuk selalu berusaha meningkatkan

Produktivitas Kerja dari waktu ke waktu.

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang bisa diperoleh dari analisis dan pembahasan pada bab-bab terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Variabel Gaji Pokok, Upah Lembur, Tunjangan jabatan, Tunjangan Beras, Tunjangan Anak dan Istri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, sedangkan secara parsial variabel Gaji Pokok, Upah Lembur dan Tunjangan Anak dan Istri berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pabrik Gula Mojopanggung Kediri
2. Variabel Upah Lembur merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel Produktivitas Kerja karyawan Pabrik Gula Mojopanggung Kediri.

5.2. Saran-saran

- a. Berdasarkan hasil analisis yang menyatakan bahwa kualitas pelayanan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan, maka karyawan Pabrik Gula Mojopanggung Kediri hendaknya meningkatkan kualitas pelayanannya baik ditinjau dari segi sarana fasilitas yang menunjang aktivitas karyawan, kehandalan alat-alat dan staf/karyawan, adanya daya tanggap yang cakup dari karyawan dalam menangani masalah nasabah, adanya jaminan berupa kepercayaan dari staf/karyawan serta perhatian yang khusus terhadap kebutuhan-kebutuhan anggota.
- b. Sangat penting bagi pihak Pabrik Gula Mojopanggung Kediri dalam rangka meningkatkan hubungan pemasaran (relationship marketing) yang lebih efektif dan efisien sehingga program atau produk-produk perbankan yang dihasilkan dapat diterima oleh nasabah. Untuk mendukung aktivitas tersebut perlu dilakukan terobosan-terobosan pelayanan yang mengarah pada kepuasan

pelanggan, misalnya pelayanan dengan on line atau piger, pelayanan melalui telepon, dan sebagainya.

- c. Bagi peneliti selanjutnya, untuk memperluas hasil temuan serta menemukan faktor baru yang lebih akurat, hendaknya diperhatikan penambahan faktor kualitas pelayanan dan jumlah bank yang diteliti termasuk bank asing dan manajemennya, agar diperoleh hasil optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Choirullah. M.N, 1999. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada Unit Usaha Pondok Pesantren Hidayatullah Surabaya. Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Jurusan Administrasi Niaga, Universitas Brawijaya, Malang.
- Dharma. A, 1992. Manajemen Produktivitas Kerja. Penerbit, PT. Rajawali, Jakarta.
- Flippo. E.B., 1992. Manajemen Personalialia, Edisi Keenam, Terjemahan Moh. Mas'ud, Penerbit, PT. Erlangga, Jakarta.
- Gitosudarmo. I, 2000. Perilaku Keorganisasian. Edisi Pertama, Cetakan Kedua. Penerbit, PT. BPFE Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Handoko. T, 1989. Manajemen, Edisi Kedua, Cetakan Kedua, Penerbit. PT. BPFE Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Irianto. J, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Penerbit Insan Cendekia, Anggota IKAPI cabang Jawa Timur.
- Mangkunegara. A.P, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Ketiga, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Pidarta. M, 1988. Manajemen Pendidikan Indonesia. Penerbit, PT. Bina Aksara, Jakarta.

Robbins. S.P, 1983. Perilaku Organisasi
Konsep Kontroversi dan Aplikasi.
Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.

Siagian. S.P, 2001. Manajemen Sumber
Daya Manusia, Cetakan
Kesembilan, Penerbit PT. Bumi
Aksara, Jakarta.