

**ANALISIS PENGARUH GAJI DAN TUNJANGAN KESEJAHTERAAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN OPERATION
DEPARTMENT
PT. EXPORT LEAF INDONESIA.**

Oleh

AGUSTINA INDRIYANI

Universitas Islam Batik Surakarta

Berbagai upaya harus dilakukan oleh seorang manajer untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan karyawan yang ada untuk tetap berada dalam perusahaan dengan produktivitas kerja yang tinggi. Pemberian gaji akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan ini disebabkan karena uang merupakan motivator yang kuat bagi karyawan. Maka setiap perusahaan perlu memperhatikan mengenai gaji dan tunjangan kesejahteraan yang banyak diharapkan dari pada karyawan. Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh antara gaji dan tunjangan kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan Operation Department PT. Export Leaf Indonesia, dan untuk mengetahui pengaruh yang paling dominan di antara gaji dan tunjangan kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan Operation Department PT. Export Leaf Indonesia. Rumusan masalahnya adalah: 1) Adakah pengaruh antara pemberian gaji dan tunjangan kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan Operation Department PT. Export Leaf Indonesia baik secara parsial maupun secara bersama-sama?, 2) Manakah yang paling dominan pengaruhnya antara gaji dan tunjangan kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan Operation Department PT. Export Leaf Indonesia?

Populasi sebanyak 628 responden. Namun, karena tenaga kerja permanen hanya 28 orang akan diambilkan jumlah tenaga permanen semuanya sebagai sampel. Jadi besar sampel dalam penelitian ini sebanyak 28 responden. Metode kuisioner digunakan sebagai pengumpul data dan dianalisis dengan metode regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaji dan tunjangan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja diketahui dari t hitung gaji = 2,529 > t tabel = 2,048 (Sig. = 0,018 < α = 0,05) dan t hitung tunjangan = 2,705 > t tabel = 2,048 (Sig. 0,012 < α = 0,05). 2) Ada pengaruh secara serentak antara gaji dan tunjangan kesejahteraan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan diketahui dari F hitung = 14,292 > F tabel = 3,39. dan 3) Diketahui pengaruh paling dominan di antara gaji dan tunjangan kesejahteraan adalah pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja berdasarkan koefisien regresi yang lebih besar yaitu sebesar 0,821 dibandingkan dengan koefisien regresi tunjangan kesejahteraan sebesar 0,759.

Kata kunci: Gaji, Tunjangan Kesejahteraan, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Jumlah dan tingkat kemampuan tenaga kerja merupakan faktor penentu kualitas dan kuantitas barang dan jasa yang dapat di produksi oleh perusahaan. Semakin banyak jumlah tenaga kerja yang terdidik dan terampil, semakin tinggi volume dan kualitas produksi. Dapatlah dikatakan tenaga kerja merupakan aset perusahaan yang terpenting dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berbagai upaya harus dilakukan oleh seorang manajer untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan karyawan yang ada untuk tetap berada dalam perusahaan dengan produktivitas kerja yang tinggi. Untuk mencapi semua itu perusahaan harus memberikan imbalan atau jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja pada perusahaan berupa gaji dan tunjangan kesejahteraan.

Pemberian gaji akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan ini disebabkan karena uang masih merupakan motivator yang kuat bagi karyawan. Maka setiap perusahaan perlu memperhatikan mengenai gaji dan tunjangan kesejahteraan yang banyak diharapkan dari pada karyawan.

Satu faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah dengan memberi gaji dan tunjangan kesejahteraan kepada karyawan.dengan adanya gaji,

hubungan antara karyawan dengan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik, sehingga karyawan sendiri akan berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja karena merasa dihargai oleh perusahaan.

Menyadari pentingnya pengaruh pemberian gaji dan tunjangan kesejahteraan terhadap peningkatan produktivitas kerja, maka penulis tertarik untuk mengemukakan judul: Pengaruh Gaji dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan *Operation Department* PT. Export Leaf Indonesia.

Setiap perusahaan pada dasarnya mempunyai tujuan untuk memperoleh keuntungan yang sebesar mungkin dan berharap untuk dapat meminimumkan seluruh biaya-biaya yang dikeluarkan, guna menjaga kelangsungan hidup perusahaa. Dalam penelitian ini, variabel-variabel yang dibutuhkan adalah gaji dan tunjangan kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dengan demikian akan di ketahui pengaruh antara gaji dan tunjangan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh antara pemberian gaji dan tunjangan kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan *Operation*

- Department* PT. Export Leaf Indonesia baik secara parsial maupun secara bersama-sama?
2. Manakah yang paling dominan pengaruhnya antara gaji dan tunjangan kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan *Operation Department* PT. Export Leaf Indonesia?

TUJUAN PENELITIAN

Agar penelitian ini terarah, maka perlu dirumuskan tujuan penelitian dengan jelas dan tepat. Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara gaji dan tunjangan kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan *Operation Department* PT. Export Leaf Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang paling dominan di antara gaji dan tunjangan kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan *Operation Department* PT. Export Leaf Indonesia.

MANFAAT PENELITIAN

Manfaat yang ingin didapat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
Diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan yang dihadapi perusahaan dalam hal pemberian gaji dan tunjangan kesejahteraan.

2. Bagi Ilmu Pengetahuan
Diharapkan dapat bermanfaat sebagai tambahan praktis (penerapan teori) dalam dunia bisnis yang sesungguhnya. Sehingga dapat digunakan sebagai bahan bacaan para mahasiswa dan pihak lain yang membutuhkan untuk membandingkan antara teori dengan dunia praktek.

LANDASAN TEORI

A. Gaji atau Upah

1. Pengertian Upah

Untuk lebih jelasnya mengenai masalah upah, maka akan diikuti pendapat dari beberapa ahli. Menurut UU kecelakaan tahun 1974 no. 33 pasal 7 ayat (a) dan (b) yang dimaksud upah adalah : (Panjojo dan Suad, 2005)

- a. Tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan
- b. Perumahan, makan, bahan makan dan pakaian dengan perumahan yang nilainya ditaksir menurut umum di tempat itu.

Menurut Hadi Poerwono memberikan definisi bahwa upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang

telah dikeluarkan tenaga kerja meliputi massa atau syarat tertentu.

Sedangkan menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional memberikan definisi bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja atau suatu pekerjaan/jasa yang telah dan akan dilakukan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak, kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, UU dan peraturan dan dibayarkan atas dasar perjanjian kerja antara pemberian kerja dan penerimaan kerja.

Secara sederhana dapat dikemukakan bahwa upah dapat diartikan sebagai pembayaran atau imbalan yang diwujudkan bermacam-macam yang diberikan oleh seseorang atau seati lembaga atau suatu instansi terhadap orang lain atas usaha, kerja dan prestasi atau pelayaran yang telah dilakukan.

Jadi uraian di atas dapat diambil kesimpulan, bahwa

upah merupakan pemberian bayaran dari seseorang kepada orang lain yang telah melaksanakan pekerjaan tersebut.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tinggi Rendahnya Tingkat Upah menurut Panjojo dan Suad (2005):
 - a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
 - b. Organisasi buruh
 - c. Kemampuan untuk Membayar
 - d. Produktivitas
 - e. Biaya Hidup
 - f. Pemerintah
3. Macam-macam Sistem Upah menurut Panjojo dan Suad (2005)
 - a. Sistem upah menurut waktu
Sistem upah menurut waktu sering dipakai pada para pekerja yang pekerjaannya sukar diukur hasilnya, missal pekerja TU. Namun demikian sistem upah ini biasa pula dipakai terhadap pekerjaan yang pekerjaannya dapat diukur hasilnya (Panjojo dan Suad, 2005).
 - b. Sistem Upah Menurut Kesatuan

Upah minimum sering ditetapkan bagi setiap buruh tanpa memperhatikan berapa hasil kerja pegawai yang menghasilkan hasil kerja yang sedikit tetapi memproduksi hasil produksi yang berkualitas baik.

c. Sistem Upah Premi/dorongan

Dsebut *Gainsharing System*. Sistem ini dibagi menjadi empat yaitu sistem upah premi yang berdasarkan ilmu pengetahuan dan tidak berdasarkan ilmu pengetahuan.

1) Sistem Upah Premi menurut Taylor
Dibedakan 2 macam upah yaitu upah perpotongan minimum dan upah perpotongan maksimum dan ditentukan hasil kerja baku. Hasil kerja standar adalah jumlah hasil kerja yang dapat dicapai oleh orang-orang yang berkecakapan biasa.

Untuk mendapatkan hasil kerja standar diadakan penyelidikan terhadap sejumlah orang bekerja dan dari hasil pekerja yang diselidiki ini ditetapkan hasil kerja standar. Jadi upah perpotongan minimum diberikan kepada orang yang menghasilkan barang yang jumlahnya lebih rendah atau sama dengan hasil kerja standar. Sedangkan upah perpotongan maksimum diberikan kepada buruh yang menghasilkan barang yang jumlahnya lebih tinggi dari hasil kerja standar.

2) Sistem Upah menurut Hasely
Hasely menentukan waktu standar dan upah perjam tertentu. Buruh yang bekerja menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat dari waktu standar diberi premi 50% dari upah yang

telah dihemat oleh buruh.

- 3) Sistem Upah menurut Bodenx
Menentukan waktu standar dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan menentukan pula upah perjam. Bodenx memberi premi 75% dari upah yang telah diheat oleh buruh.
- 4) Upah menurut Rown
Ditentukan waktu standar dan upah perjam. Bagi buruh yang dapat mengerjakan pekerjaan lebih cepat daripada waku yang dihemat dibagi waktu standar dikali 100%.

4. Metoda Pengupahan

Perusahaan dalam melakukan pengupahan kepada buruh/karyawan dapat memakai beberapa metode (Panjojo dan Suad, 2005):

- a) Upah langsung
- b) Gaji
- c) Komisi
- d) Premi Shif Kerja
- e) Tunjangan Tambahan

B. Tunjangan Kesejahteraan

1. Pengertian tunjangan kesejahteraan karyawan

Menurut Manulang (2005), tunjangan kesejahteraan karyawan merupakan program pelayanan karyawan dan membentuk, memelihara semangat karyawan, yaitu sejumlah ganjaran yang dimaksudkan untuk memberikan rasa tenang bagi para pekerja dan anggota keluarga, yng berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan kerja, pembayaran upah selama tidak bekerja dan pelayanan bagi pekerja yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga tenaga kerja dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan uraian di atas bahwa untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, perusahaan harus menyediakan sarana dan prasarana sebagai tunjangan kesejahteraan tenaga kerja, pembayaran upah selama tidak bekerja dan pelayanan kesejahteraan. Dengan adanya peningkatan tunjangan kesejahteraan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja.

2. Tujuan tunjangan kesejahteraan kerja
Menurut Manullang (2005), tujuan tunjangan kesejahteraan kerja adalah :
 - a. Meningkatkan dan memelihara derajat kesejahteraan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik maupun mental.
 - b. Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan-gangguan yang ada yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
 - c. Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja.
 - d. Meningkatkan produktivitas kerja tenaga kerja.
3. Usaha-usaha menciptakan kesejahteraan kerja :
 - a. Menciptakan ruang dan lingkungan sedekidrupa sehingga memenuhi syarat kesejahteraan dan keselamatannya.
 - b. Menyediakan makanan untuk para tenaga kerja.
 - c. Secara berkala mengadakan pemeriksaan umum terhadap pekerja mengenai kesehatannya.
 - d. Memberikan penggantian biaya pengobatan sendiri melalui poliklinik atau apotek.
 - e. Mengusahakan asuransi tenaga kerja terhadap kecelakaan yang mungkin terjadi di lingkungan pekerjaannya.
 - f. Menyediakan alat-alat perlengkapan kesehatan darurat dan melaksanakan dalam hal P3K.
 - g. Menyediakan yang berhubungan erat dengan kesehatan para pekerja.
4. Masalah-masalah yang dapat mengganggu kesejahteraan tenaga kerja.
 - a. Faktor fisik meliputi suara bising, suhu terlalu rendah/tinggi, ventilasi kurang, kelembaban udara, penerangan kurang memadai.
 - b. Faktor kimiawi meliputi gas, cairan kimia dan bahan kimia lainnya yang bersifat racun.
 - c. Faktor biologis meliputi bakteri, virus, jamur dan lain-lain.
 - d. Faktor fatal meliputi sikap badan yang tidak baik waktu bekerja yang melampaui batas

kemampuan, peralatan yang kurang memadai.

- e. Faktor psikologis
Kerja yang terpaksa atau dipaksakan tetapi tidak sesuai dengan kemampuan, suasana yang cenderung lebih mudah menimbulkan kecelakaan.

C. Produktivitas

1. Pengertian produktivitas

Sinungan (2003) menjelaskan tentang produktivitas sebagai berikut : Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit. Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi (halaman 17).

Definisi lain dari produktivitas menurut Hardjosoedharmo (dalam Janu, 2008) adalah sebagai berikut :

Produktivitas adalah ukuran mengenai seberapa baik mengelola input/sumber daya menjadi output, produk atau hasil yang berguna. Jadi produktivitas dapat dinyatakan sebagai hasil sumber daya (halaman 11-12).

Dari pengertian di atas, bisa disimpulkan bahwa produktivitas merupakan penggunaan sumber daya untuk menghasilkan barang atau jasa secara efisien.

2. Produktivitas tenaga kerja

Produktivitas tenaga kerja merupakan bagian dari seluruh produktivitas suatu usaha. Produktivitas tenaga kerja merupakan efisiensi dari proses produksi yang menghasilkan lebih banyak produk atau jasa dengan kualitas yang standar atau lebih baik.

3. Pengukuran produktivitas

Pada tingkat perusahaan, pengukuran produktivitas digunakan sebagai sarana perusahaan untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi.

Menurut Sinungan (2003), secara umum

pengukuran produktivitas berarti perbandingan, yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yaitu :

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis, yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang secara tingkatan.
 - b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
 - c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terkait sebagai pemusatan perhatian pada tujuan.
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut Sinungan (2003), dapat digolongkan menjadi enam faktor utama yaitu:
- a. Pendidikan dan latihan
Pendidikan akan membentuk dan menambah pengetahuan

seseorang agar bisa mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat. Dengan latihan akan membentuk dan meningkatkan ketrampilan kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan dan latihan seseorang, diharapkan semakin tinggi produktivitasnya. Tingkat pendidikan yang tinggi akan mempercepat program pengalihan teknologi. Dan dengan menggunakan teknologi yang tinggi akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

- b. Gizi dan kebutuhan
Keadaan gizi dan kesehatan yang baik, akan memberikan kemampuan dan kesegaran fisik serta mental seseorang dalam melakukan pekerjaan. Semakin baik keadaan gizi dan kesehatan seseorang semakin tinggi pula tingkat produktivitas.
- c. Penghasilan dan jaminan sosial
Penghasilan dan jaminan sosial dalam arti imbalan atau penghargaan, ternyata

dapat menjadi motivasi agar karyawan bekerja lebih giat dan produktif. Dalam perusahaan pemberian penghasilan dan jaminan sosial tercermin dalam sistem pengupahan. Karyawan yang menghasilkan lebih banyak produk atau jasa akan memperoleh penghasilan dan jaminan sosial yang lebih baik. Sistem pengupahan seperti itu akan mendorong setiap karyawan untuk berprestasi lebih baik.

d. Kesempatan

Tingkat produktivitas seseorang juga sangat tergantung pada kesempatan yang terbuka padanya. Kesempatan dalam hal ini berarti:

1. Kesempatan untuk bekerja
2. Pekerjaan sesuai dengan pendidikan dan keterampilan tiap-tiap orang.
3. Kesempatan memperkenalkan diri.

e. Peningkatan kemampuan Manajerial Pimpinan
Prinsip manajer adalah bekerja secara efektif dan

efisien. Terutama dalam penggunaan sumber-sumber produksi seperti : perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan pemerintah bersifat mengikat dan harus dilaksanakan oleh perusahaan.

- f. Kebijakan Pemerintah
Kebijakan pemerintah dibidang produksi, sangat berpengaruh terhadap usaha peningkatan produktivitas. Baik itu berpengaruh secara langsung maupun tak langsung. Karena kebijakan pemerintah bersifat mengikat dan harus dilaksanakan oleh perusahaan.

5. Kegunaan Produktivitas

Peningkatan produktivitas membawa banyak keuntungan baik secara makro maupun secara mikro. Secara mikro pada tingkat perusahaan, menurut Sinungan (2003), kegunaan dari peningkatan produktivitas adalah sebagai berikut:

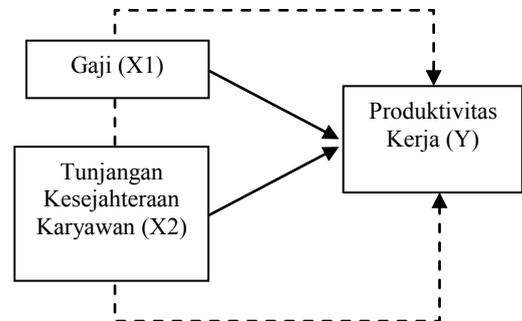
- a. Pengukuran ongkos per unit

- b. Peningkatan perusahaan dan daya saingnya.
 - c. Penghematan sumber-sumber masukan.
 - d. Peningkatan kontribusi pajak pada pemerintah
 - e. Peningkatan daya bayar gaji dan upah
 - f. Peningkatan kualitas produk dan jasa yang dihasilkan
- Sedangkan pada skala makro, peningkatan produktivitas akan menciptakan keuntungan-keuntungan sebagai berikut :

- a. Membuka kesempatan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat melalui peningkatan penghasilan dan penurunan harga-harga dan jasa di pasar.
- b. Penghematan Sumber Daya Alam
- c. Perbaikan keadaan kerja dan mutu hidup termasuk jam kerja yang terpendek.
- d. Pada umumnya mencapai landasan ekonomi yang kuat bagi kesejahteraan manusia.

KERANGKA PEMIKIRAN

Sebagai gambaran pemikiran untuk memecahkan masalah dalam penelitian ini, maka dapat dikembangkan kerangka pemikiran nampak dalam gambar di bawah ini.



Sumber: Penelitian Agus (2009) dan Kristanto (2010)

Gambar 1
Kerangka Pemikiran

HIPOTESIS

Berdasarkan permasalahan yang ada dalam perumusan masalah, maka dapat dikehendak hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga ada pengaruh antara pemberian gaji dan tunjangan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan *Operation Department* PT. Export Leaf Indonesia.
2. Diduga gaji berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan *Operation Department* PT. Export Leaf Indonesia.

METODE PENELITIAN

1. Populasi dan Sampel
 - a. Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *Operation Department* PT. Export Leaf Indonesia. Berdasarkan informasi diperoleh jumlah sebanyak 628 orang. Terdiri dari tenaga kerja permanen sebanyak 28 orang, non permanen 326 orang dan musiman sebanyak 274.

b. Metoda Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini teknik atau metode yang di gunakan dalam pengambilan sampel adalah *simple random sampling* atau metode acak sederhana (Arikunto, 2006). Menurut Arikunto (2006), jika responden kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, tetapi jika jumlah responden besar atau lebih dari 100 dapat diambil 10%-15% atau 20%-25% atau lebih.

Pada penelitian ini jumlah populasi sebanyak 628 responden. Namun, karena tenaga kerja permanen hanya 28 orang akan diambilkan sesuai teori tersebut di atas yaitu karena jumlah tenaga permanen kurang dari 100 sehingga diambil semuanya sebagai

sampel. Jadi besar sampel dalam penelitian ini sebanyak 28 responden.

2. Data dan Sumber Data

a. Data Primer

Yaitu data yang langsung dikumpulkan atau diperoleh sendiri oleh pelakunya langsung dari subyeknya dengan cara membagikan kuisisioner atau angket kepada pegawai perusahaan.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari pihak lain dalam bentuk yang sudah jadi dengan cara melakukan studi pustaka.

METODA ANALISIS DATA

1. Regresi Linier Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui nilai Y dan seberapa besar pengaruh gaji (X_1) dan tunjangan kesejahteraan (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Adapun rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

(Djarwanto dan Subagyo: 2006)

2. Uji F

Digunakan untuk menguji atau membuktikan hubungan antara variabel X_1 (gaji) dan variabel X_2 (tunjangan kesejahteraan) dengan Y

(tingkat Produktivitas kerja karyawan).

3. Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} maka dapat diketahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Uji Asumsi Klasik

- a. Autokorelasi
- b. Heteroskedastisitas
- c. Multikolinieritas
- d. Uji Normalitas

0,759. Sedangkan uji t yang menyatakan koefisien regresi untuk variabel gaji sebesar 0,8211 diperoleh t_{hitung} sebesar 2,529 dengan t_{tabel} sebesar 1,960 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_1 diterima, maka gaji berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja. Adanya pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja karyawan adalah wajar, dengan gaji yang semakin tinggi maka produktivitas kerja karyawan juga meningkat.

Variabel tunjangan kesejahteraan dengan koefisien regresi sebesar 0,759 diperoleh t_{hitung} sebesar 2,705 dengan t_{tabel} sebesar 1,960 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_1 diterima, maka tunjangan kesejahteraan berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja. Hal ini berarti bahwa apabila tunjangan kesejahteraan meningkat maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini disebabkan dengan adanya hubungan positif pada persamaan regresi, sehingga tunjangan kesejahteraan berpengaruh positif.

Berdasarkan uji F untuk pengaruh secara bersama-sama, diperoleh F_{hitung} sebesar 14,292 dan F_{tabel} sebesar 3,39 sehingga $F_{hitung} (14,292) > F_{tabel} (3,39)$ berarti H_1 diterima, maka variabel gaji dan tunjangan kesejahteraan berpengaruh

HASIL PENELITIAN

Tabel 4.1

Hasil Uji Regresi Penelitian

Variabel Independen	Koefisien Regresi	t_{hitung}	Signi.t
X_1	0.821	2,529	0,018
X_2	0.759	2,705	0,012
Konstanta: 3,527			
R	= 0,730	R^2 = 0,533	
F_{hitung}	= 14,292	Signifikan F = 0,000*	
Tingkat Signifikan	= 5%		

Berdasarkan pengujian regresi linier berganda (tabel 1) diperoleh persamaan $Y = 3,527 + 0,821X_1 + 0,759X_2$ dengan koefisien regresi variabel gaji sebesar 0,821 dan variabel tunjangan kesejahteraan sebesar

secara signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan uji korelasi berganda diperoleh besarnya koefisien korelasi variabel gaji (X_1) dengan produktivitas kerja (Y) adalah 0,630, dan r_{tabel} (0,374). Di mana r_{hitung} (0,630) > r_{tabel} (0,374), maka ada hubungan positif antara variabel upah dengan produktivitas kerja. Koefisien korelasi variabel tunjangan (X_2) dengan produktivitas kerja (Y) adalah 0,643, dan r_{tabel} (0,374). Di mana r_{hitung} (0,643) > r_{tabel} (0,374), maka ada hubungan positif antara variabel tunjangan kesejahteraan dengan produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara variabel gaji dan tunjangan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh dari variabel gaji terhadap produktivitas kerja adalah sesuai dengan penelitian Dwi Kristanto (2001) yang menyimpulkan bahwa bahwa dengan pemberian upah dan jaminan sosial akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas pada usaha penggilingan Daging Handayani dan faktor yang paling dominan adalah upah insentif.

Selain itu, penelitian tidak sejalan dengan penelitian Janu Mekar Sari (2002) yang

menyimpulkan bahwa upah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada CV. Seti-Aji di Surakarta.

Adanya pengaruh dari variabel gaji dan variabel tunjangan kesejahteraan terhadap variabel produktivitas secara bersama-sama adalah sejalan dengan penelitian Milad Ali Patra (2002) yang menyimpulkan bahwa dengan diberikannya upah lembur dan tunjangan kesejahteraan akan dapat mempengaruhi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Marisst Fashion Pekalongan terbukti kebenarannya, namun variabel yang dominan mempengaruhi produktivitas kerja adalah tunjangan kesejahteraan dan penelitian Agus Haryadi (2003) yang menyimpulkan bahwa variabel Independen upah dan tunjangan kesejahteraan secara bersama-sama atau serempak berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu produktivitas.

KESIMPULAN

Kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan analisis adalah sebagai berikut:

1. a. Ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaji dan tunjangan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja. Diketahui berdasarkan hasil

pengujian t hitung = 2,529 signifikan (0,018) pada taraf ketelitian $\alpha = 0,05 > 0,018$.

- b. Ada pengujian pengaruh secara serentak antara gaji dan tunjangan kesejahteraan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Diketahui berdasarkan hasil pengujian t hitung = 2,705 signifikan (0,012) pada taraf ketelitian $\alpha = 0,05 > 0,012$.
2. Pengaruh paling dominan di antara gaji dan tunjangan kesejahteraan adalah pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,821 lebih besar dari koefisien regresi tunjangan kesejahteraan sebesar 0,759.

SARAN-SARAN

1. Perusahaan hendaknya meningkatkan upah dan tunjangan kesejahteraan yang tinggi terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Secara umum hasil penelitian agar sempurna pengajiannya dapat ditambah sumber-sumber kepustakaan yang masih relevan atau yang terkait. Sehingga hasil penelitian dapat semakin dapat dipercaya keabsahannya.
3. Bagi masyarakat yang berminat terhadap penelitian sejenis

hendaknya perlu mengetahui hasil penelitian sebelumnya sehingga dapat membandingkan atau mengetahui hasil penelitian yang sekarang dengan demikian hasil penelitiannya akan menjadi sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Haryadi, 2009, *Pengaruh Upah dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan CV. Sahabat Klaten*, UMS.
- Arikunto, Suharsimi, (2006), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Arsyad, Lyncolin, 2007, *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*, Edisi Revisi, Yogyakarta UPP AMP YKPN.
- Nitisemito, Alex S., 2008, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Djarwanto PS, dan Subagyo, Pangestu, 2006, *Statistik Induktif*, Yogyakarta: Badan Penerbit FE UGM.
- Dwi Kristanto, 2010, *Pengaruh Upah Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan pada Usaha Penggilingan Daging Handayani*, UMS.
- Flippo, Edwin B, 2006, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dan Program SPSS*, Semarang: Universitas Depongoro.

- Handoko, T. Hani, 1995, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta.
- Janu Mekar Sari, 2008, *Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja dan Optimalisasi Kebutuhan Tenaga Kerja Bagian Produksi Pada CV. Seti-Aji di Surakarta*, UMS.
- M. Manullang, 2005, *Pengantar Ekonomi Perusahaan, Edisi Revisi*, Yogyakarta: BLKMD Medan.
- Milad Ali Patra, 2006, *Pengaruh Upah Lembar dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Perorangan Mariest Fashion Pekalongan*. UMS.
- Sinungan, Muchdarsah, 2003, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Panjojo, Heijrahman, Ranu dan Suad, Husnan, 2005, *Manajemen Personalia*, BPFE. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2006, *Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Pertama*, CV. Alfa Beta, Bandung.