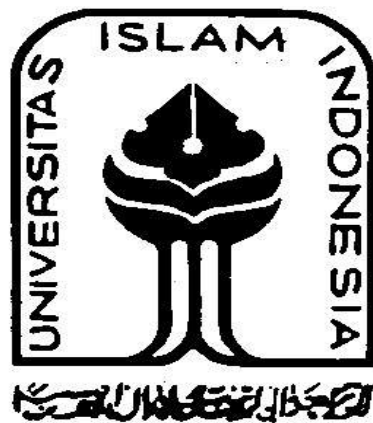


**HUBUNGAN PEMBERIAN KOMPENSASI DENGAN PRESTASI KERJA DI
PT.BUDI MAKMUR JAYA MURNI**

**LEATHER HIDES AND SKINS EXPORTER JALAN.PELEMAN NO.9
REJOWINANGUN.YOGYAKARTA 55171**

SKRIPSI



Ditulis Oleh

Nama : NisidroWicaksono
NomorMahasiswa : 05311235
Program Studi : Manajemen
Bidangkonsentrasi : SumberDayaManusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2012

**HUBUNGAN PEMBERIAN KOMPENSASI DENGAN PRESTASI KERJA DI
PT.BUDI MAKMUR JAYA MURNI**

**LEATHER HIDES AND SKINS EXPORTER JALAN.PELEMAN NO.9
REJOWINANGUN.YOGYAKARTA 55171**

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna
memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia



Ditulis Oleh

Nama : Nisidro Wicaksono
Nomor Mahasiswa : 05311235
Program Studi : Manajemen
Bidang konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2012

Pernyataan Bebas Plagiarisme

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan 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 referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, Januari 2012

Penulis,



NISIDRO WICAKSONO

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

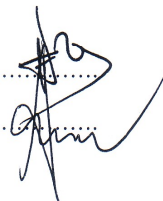
SKRIPSI BERJUDUL

Hubungan Pemberian Kompensasi Dengan Prestasi Kerja di PT. Budi
Makmur Jaya Murni Leather Hides and Skms Exporter Jalan P no. 9

Disusun Oleh: NISIDRO WICAKSONO
Nomor Mahasiswa: 05311235

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**
Pada tanggal : 17 Februari 2012

Penguji/Pemb. Skripsi : Drs. Syafaruddin Alwi, MS
Penguji : Drs. Arif Hartono, MHRM, Ph.D .



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia

Prof. Dr. Hadri Kusuma, MBA



HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

HUBUNGAN PEMBERIAN KOMPENSASI DENGAN PRESTASI KERJA DI
PT.BUDI MAKMUR JAYA MURNI

LEATHER HIDES AND SKINS EXPORTER JALAN.PELEMEN NO.9
REJOWINANGUN.YOGYAKARTA 55171

YOGYAKARTA



Oleh

Nama : Nisidro Wicaksono

Nomor Mahasiswa : 05311235

Program Studi : Manajemen

Bidang konsentrasi : SDM

Yogyakarta, Desember 2011

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen pembimbing,

Syafarudin Alwi, Drs.H., M.S

Pernyataan Bebas Plagiarisme

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan 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 referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, Januari 2012

Penulis,

NISIDRO WICAKSONO

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

HUBUNGAN PEMBERIAN KOMPENSASI DENGAN PRESTASI KERJA DI
PT.BUDI MAKMUR JAYA MURNI

LEATHER HIDES AND SKINS EXPORTER JALAN.PELEMEN NO.9
REJOWINANGUN.YOGYAKARTA 55171

YOGYAKARTA

Disusunoleh: NISIDRO WICAKSONO

NomorMahasiswa : 05311235

Telahdipertahankan di depantimpengujidandinyatakan**LULUS**

Padatanggal :Februari 2012

Penguji/Pemb.Skripsi : Drs. SyafarudinAlwi, M.S

Penguji : Arif Hartono, SE .MHRM . PhD

Mengetahui,

DekanFakultasEkonomi

Universitas Islam Indonesia

Prof. Dr. HadriKusuma, MBA

MOTTO

Seiring rasa syukur kehadiran Allah SWT, Skripsi ini kupersembahkan kepada Bapak dan Ibu tercinta yang tak pernah lepas dari doa dan kasih sayangnya

“Bahwa nasib seseorang/suatu kaum itu tidak semata-mata ditentukan oleh Allah SWT,
tetapi bagaimana ia mengelolanya”

(QS. ArRakdu11)

“Lakukanlah yang terbaik dan semaksimal mungkin apa-apa yang dapat kamu
lakukan/kerjakan di hari ini, karena tidak ada satu orang pun yang tahu apa yang akan
terjadi esok hari“

HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan skripsi ini untuk :

- Allah SWT
- Bapak dan mama tercinta
- Kakak-kakakku tersayang
- Adikku tersayang
- Sahabat dan teman-temanku dalam seperjuangan
 - o “Kamu” yang melengkapi segala kekurangan dalam hidupku.....

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan dan mengetahui variabel yang paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan di Perusahaan kulit Budi Makmur Jaya Murni. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan Budi Makmur Jaya Murni Yogyakarta. Populasi penelitian ini adalah 519 karyawan dengan sampel 55 karyawan. Metode ini dilakukan dengan memberikan angket untuk diisi kepada seluruh karyawan yang telah dipilih secara acak sederhana. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji koefisien determinasi, uji F, uji t dan uji variabel dominan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Hasil kedua menunjukkan bahwa variabel kompensasi langsung mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan Budi Makmur Jaya Murni yang dibuktikan dengan angka koefisien variabel kompensasi langsung yang paling besar correlations partial sebesar 0,694 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 dan nilai uji t sebesar 6,661.

Kata Kunci : Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, dan Prestasi Kerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas segala berkat dan rahmat-Nya, sehingga penulis mempunyai kesempatan belajar di perguruan tinggi dan dapat menyelesaikan Skripsi, Membuat variabel-variabel Penelitian ini dengan judul “Hubungan Pemberian Kompensasi dengan Prestasi Kerja Pada Karyawan di PT.BUDI MAKMUR JAYA MURNI” Maksud penyusunan tugas ini merupakan salah satu syarat dalam ujian akhir pada program Sarjana pada Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. Banyak kesulitan dan hambatan yang ditemui penulis dalam pembuatan tugas ini, namun berkat dukungan dan bantuan dari banyak pihak , akhirnya semua kesulitan dapat teratasi dengan baik.

Dalam menyelesaikan tugas ini penulis banyak mendapatkan bantuan baik bersifat bimbingan, petunjuk atau pun berdiskusi.untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat

1. Bapak prof. Dr. EdySuandi Hamid, M,Ec selaku Rektor universitas islam Indonesia
2. Bapak Prof. Dr. HadriKusuma, MBA selaku dekan fakultas ekonomi universitas Indonesia
3. Bapak Drs. Syafarudin Alwi, M.S , Selaku dosen pembimbing skripsi yang telah sabar memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak dan ibu karyawan budi makmur jaya murni yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menjadi responden sehingga penelitian ini bias berjalan lancar.
5. Kedua orangtuaku yang tercinta
6. Kakak-kakakku dan adik kutersayang

7. Sahabat perjuanganku

Penulis sadar, skripsi ini tidak lepas dari berbagai kekurangan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk kitasemua. Kritik dan saran sangat berarti bagi penulis agar harapan demi perbaikan di masa yang akan datang.

WassalamualaikumWr. Wb

Yogyakarta, 25 januari 2012

Penulis

Nisidrowicaksono

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Sampul Depan Skripsi	ii
Pernyataan Bebas Plagiarisme	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Pengesahan Ujian Skripsi	v
Motto	vi
Halaman Persembahaan.....	vii
Abstraksi	viii
Kata Pengantar.....	ix
Daftar Isi	xi

BAB I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah.....	..1
1.2. Rumusan Masalah	..2
1.3. Tujuan Penelitian	..3
1.4. Manfaat Penelitian	..3

BAB II. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Hasil Penelitian Terdahulu	4
2.2. Landasan Teori.....	5
2.2.1. Pengertian Kompensasi	5
2.2.2. kebijakan dan keadilan kompensasi.....	10
2.2.3. Dasar penentuan gaji	11
2.2.4. Tujuan kompensasi	12
2.2.5. Prestasi Kerja.....	13
2.2.6. Penelian prestasi kerja	14
2.3. Kerangka Teoritis	16
2.4. Hipotesis Penelitian	16

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian.....	17
3.2. Gambaran Umum Perusahaan budi makmur jaya murni.....	17
3.3. Waktu Kerja	18
3.4 Identifikasi Variabel	18
3.5. Definisi Operasional Variabel.....	19
3.6. Instrumen penelitian	21
3.7 Teknik penelitian.....	22
3.8. Jenis data.....	23
3.9. Teknik Pengumpulan data	23

3.10 Populasi dan pengambilan sampel.....	24
3.11 Teknik analisa data.....	25
3.12 Uji Instrumen.....	25
3.13 Analisis verifikatif.....	27
3.14 Analisis uji hipotesis.....	28

BAB IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji instrument data.....	30
4.2. Analisis Deskriptif.....	33
4.3. Hasil Analisis Statistik	40
4.4. Pembahasan	50

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	55
5.2. Saran	56

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Pengusaha adalah setiap tenaga kerja yang memperoleh pendapatannya berupa laba (profit) atau deviden dari modal yang diinvestasikannya. pendapatan ini besarnya tidak menentu tergantung dari laba perusahaannya, bahkan tidak berfungsi atau berperan sebagai pemilik perusahaan dengan modal yang diinvestasikannya itu.

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian.

Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabtannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik. disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga fisik dan pikiran. Hasibuan (2006)

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian

Pada dasarnya pimpinan berharap agar karyawan bergaiah dalam bekerja sehingga produktivitas dapat meningkat dengan cepat.tetapi pada kenyataannya tidak semua karyawan bekerja dengan giat, walaupun karyawan tersebut mampu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.dalam masalah ketengakerjaan seperti sekarang ini karyawan dituntut untuk memiliki etos kerja yang tinggi, salah satu dari penyebab tingkat prestasi karyawan adalah pemberian kompensasi.Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibagikan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan.sesuai dengan judul skrpsi yaitu“**HUBUNGAN PEMBERIAN KOMPENSASI DENGAN PRESTASI KERJA DI PT.BUDI MAKMUR JAYA MURNI** “ maka penulis tertarik untuk mengetahui hal tersebut diatas.

1.2 RUMUSAN MASALAH

1. Apa ada pengaruh sistem kompensasi dengan prestasi kerja pada PT.BUDI MAKMUR JAYA MURNI?
2. Kompensasi apakah yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

1. Ingin mengetahui bagaimana pengaruh sistem kompensasi dengan prestasi kerja pada karyawan PT.Budi Makmur Jaya Murni
2. Ingin menegetahui kompensasi apa yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak antara lain:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu sebagi bahan pertimbangan untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan yang berhubungan dengan kompensasi dan prestasi kerja.
2. Penelitian ini sebagai studi komparasi antara pengetahuan yang diperoleh dibangku kuliah dengan keadaan perusahaan.
3. Bagi pembaca,hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan informasi tentang perusahaan guna menambah pengetahuan sejalan dengan bidang personalia

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

1.1 Hasil Penelitian Terdahulu

1. Prasetyo (2009) meneliti tentang pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Java Mitra Digdaya di Surabaya dari universitas airlangga surabaya : Hasil Analisis di peroleh kesimpulan bahwa kompensasi finansial langsung yang terdiri dari gaji, insentif dan tunjangan secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 59,087 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$).besarnya koefisien determinasi berganda (r^2) adalah 0,798. Hal ini berarti secara bersama-sama 79,8% perubahan variabel kepuasan kerja disebabkan oleh kompensasi finansial yang terdiri dari gaji, insentif, dan tunjangan. Sedangkan sisanya 20,2% disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model

Hasil pengujian secara parsial menunjukan nilai T hitung untuk masing-masing variabel bebasnya itu $tX_1 = 3,604$; $tX_2 = 3,339$; $tX_3 = 3,124$ dengan tingkat signifikansi masing – masing variabel bebas yang terdiri dari gaji, insentif, dan tunjangan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian juga menunjukkan gaji sebagai faktor kompensasi finansial yang dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai koefisien beta dari variabel gaji yaitu sebesar 0,379. Nilai tersebut adalah yang paling besar jika di bandingkan dengan variabel insentif 0,347 dan tunjangan 0,284. Berdasarkan hasil dari perhitungan tersebut maka hipotesis pertama dan kedua dapat diterima kebenarannya.

2. Sujatmoko (2007) pengaruh insentif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada departemen operasional pemasaran dunkin'donuts cabang arteri Jakarta 2007 Universitas Sumatera Utara : hasilnya Hubungan antara pemberian insentif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan dalam perhitungan koefisien korelasi rank spearman diperoleh nilai $r=0,824$

Dan setelah angka ini dibandingkan dengan tabel nilai-nilai t_0 hitung ternyata lebih besar dari t_0 (lampiran) untuk $n=30$ pada taraf kesalahan 5% di peroleh harga 0,364 hasil dari t_0 hitung lebih besar dari t_0 tabel baik dari kesalahan 5%. Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif dengan peningkatan prestasi kerja karyawan dan hasil perhitungan koefisien tertentu diperoleh nilai sebesar 67,89%. Yang berarti peningkatan prestasi kerja karyawan ada di pengaruhi oleh pemberian insentif 67,89% dan selisihnya sebesar 32,11% dipengaruhi oleh faktor lain di luar insentif.

2.2 landasan teori

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Hasibuan (2006) mengatakan Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian. besarnya balas jasa telah di tentukan dan di ketahui sebelumnya sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya. kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan beserta

keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati karyawan beserta keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Setiap perusahaan memiliki aturan-aturan yang berbeda mengenai besarnya balas jasa yang akan diberikan kepada karyawan. Setiap UMR yang dimiliki oleh masing-masing daerah akan berbeda hal ini dipengaruhi oleh besarnya biaya hidup masing-masing daerah.

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang di bayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin.

Yoder (2006) mengemukakan balas jasa membuat anggota tim kerja dapat bekerja sama dan berprestasi.

Definisi kompensasi menurut beberapa ahli antara lain sebagai berikut.

Hasibuan (2006)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu: kompensasi

langsung berupa gaji, upah, dan upah insentif; kompensasi tidak langsung berupa kesejahteraan karyawan.

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

Upah Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Kompensasi (balas jasa) langsung merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya.

Benefit dan Service adalah kompensasi tambahan (finansial atau non finansial) yang di berikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. seperti tunjangan hari raya, uang bensin, pakaian dinas, kafetaria, mushola, olahraga, dan darmawisata.

Werther dan Davis (2006)

Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. baik upah perjam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Flippo (2006)

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Undang-undang Kecelakaan Tahun 1974 No. 33 Pasal 7 ayat a dan b upah adalah:

- a. Tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan.
- b. Perumahan, makan, bahan makanan, dan pakaian dengan percuma yang nilainya ditaksir menurut harga umum ditempat itu.

Sikula (2006)

Kompensasi adalah segala sesuatu yang dikontitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.

Renumerasi adalah suatu hadiah, pembayaran, atau balas jasa untuk jasa yang diberikan.

Konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga lepas atau jam kerja.

Benefit meliputi program-program perusahaan, seperti jaminan hari tua atau pensiun, waktu libur, kesehatan, dan tabungan.

Servis adalah berupa fisik/barang, seperti mobil perusahaan, lapangan atletik, dan pesta natal.

Pemberian kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah/masyarakat. supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerjanya sedang-sedang saja.

Peterson dan Plowman (2006) mengatakan bahwa orang mau bekerja keras karena hal berikut.

1. ***The desire to live***, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan minum untuk dapat melanjutkan hidupnya.
2. ***The desire for possession***, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia bekerja.
3. ***The desire for power***, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.
4. ***The desire for recognition***, artinya keinginan akan pengakuan merupakan terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa setiap pekerja mempunyai motif kebutuhan Tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaan.

Kebutuhan yang dipuaskan dengan bekerja antara lain sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik dan keamanan menyangkut kepuasan kebutuhan fisik atau biologis seperti makan, minum, tempat tinggal dan sebagainya, disamping kebutuhan akan rasa aman dalam menikmatinya.
2. Kebutuhan sosial, karena manusia tergantung satu sama lain maka terdapat berbagai kebutuhan yang hanya bisa dipuaskan apabila masing-masing individu bisa ditolong atau diakui orang lain.
3. Kebutuhan egoistik, berhubungan dengan keinginan orang untuk bebas, untuk mengerjakan sesuatu sendiri dan untuk puas karena berhasil menyelesaikannya

Dengan demikian kebutuhan fisik terpenuhi diluar pekerjaan,kebutuhan sosial terpenuhi melalui hubungan pribadi disekitar pekerjaan,sementara hubungan egoistik terutama terpenuhi melalui pekerjaan.

Status adalah kebutuhan sosial,tetapi status yang diperoleh dari jabatan penting,sama-sama dinikmati baik diluar maupun diluar maupun di dalam pekerjaan.

Pujian adalah kebutuhan sosial lainnya,tetapi dari majikan paling mudah di capai dengan cara mengerjakan pekerjaan sebaik mungkin.

2.2.2 Kebijakan dan Keadilan Kompensasi

Kebijakan kompensasi juga berpengaruh terhadap upah dan tunjangan yang harus di berikan perusahaan,karena kebijakan ini menyediakan pedoman pokok kompensasi dalam beberapa hal penting,salah satunya adalah persoalan mengenai apakah perusahaan ingin menjadi pelopor atau pengikut dalam hal penggajian.sebagai contoh sebuah perusahaan mungkin memiliki suatu kebijakan untuk memberi gaji kepada karyawan pemula paling sedikit 20% diatas pasar upah dan bahkan menggaji karyawan yang berpengalaman paling sedikit 10% lebih besar dari jumlah yang di bayarkan bagi pekerjaan yang sebanding pada perusahaan lain.

Kebutuhan akan keadilan barang kali merupakan faktor penting dalam menentukan tingkat upah,ada dua jenis keadilan yaitu keadilan eksternal dan keadilan internal.secara eksternal upah haruslah berbanding sesuai dengan jumlah yang diberikan pada perusahaan lain atau akan sukar bagi anda untuk menarik dan mempertahankan pegawai yang cakap.tingkat upah juga haruslah layak secara

internal sehingga tiap pegawai memandang upah yang diperolehnya adalah pantas dibandingkan dengan tingkat upah pegawai lainnya dalam perusahaan.

Dalam praktiknya, proses penetapan tingkat upah yang mempengaruhi keadilan eksternal dan internal terdiri dari lima langkah:

1. Menyelenggarakan survei gaji, yaitu survei mengenai jumlah gaji yang diberikan bagi pekerjaan yang sebanding di perusahaan lain.
2. Menentukan nilai tiap pekerjaan dalam perusahaan melalui evaluasi pekerjaan untuk menjamin keadilan internal.
3. Mengelompokkan pekerjaan yang sama ke dalam tingkat upah.
4. Menetapkan harga tiap kelas upah dengan menggunakan garis upah.
5. Menyesuaikan tingkat upah

2.2.3 Dasar Penentuan Gaji.

Ada empat faktor dalam menentukan jumlah gaji pegawai menurut Gary Dessler dalam buku *Personnel Management* yang diterjemahkan oleh Agus Dharma (1993) :

1. Pertimbangan hukum dalam kompensasi.
2. Pengaruh dan sikap serikat buruh terhadap keputusan kompensasi.
3. Kebijakan kompensasi.
4. Dampak keadilan atas dasar tingkat upah.

Pada dasarnya terdapat dua dasar pengupahan pegawai menurut Gary Dessler dalam buku *Personnel Management* yang diterjemahkan oleh Agus Dharma (1993) :

1. Kompensasi berdasar waktu yaitu pada umumnya pegawai digaji atas dasar waktu pelaksanaan pekerjaan.
2. Upah borongan dasar pembayaran pegawai yang kedua disebut upah borongan. upah borongan mengaitkan kompensasi secara langsung dengan jumlah produksi (jumlah potong) yang dihasilkan karyawan.

2.2.4 Tujuan kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Menurut Hj .ike kusdyah rachmawati, SE, MM tujuan kompensasi adalah

1. Mendapatkan karyawan yang berkualitas
2. Mempertahankan karyawan yang ada.
3. Adanya keadilan
4. Perubahan sikap dan perilaku
5. Efisiensi biaya
6. Administrasi legalitas

2.2.5 Prestasi kerja

Setelah karyawan diterima, ditempatkan dan dipekerjakan maka tugas perusahaan (manajer) selanjutnya adalah melakukan penilaian prestasi karyawan

.penilaian prestasi karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai oleh setiap karyawan.

Dengan penilain prestasi berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja,asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya.

Hasibuan (2006) mengatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah kegiatan manajer (perusahaan) untuk mengevaluasi prestasi karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.dengan demikiai pngertian prestasi pekerjaan menurut Hasibuan (2006) adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan,pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Prestasi kerja seseorang karyawan Pda dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dengan berbagai kemeungkinan,misalnya standar,target,sasaran atau kriteria kriteria yang telah ditentukan terlebih dulu dan telah disepakati bersama Suprihanto (1988)

2.2.6 Penilaian Prestasi Kerja

Setiap perusahaan perlu melakukan penilaian prestasi kerja para karyawannya.metode penilaian prestasi kerja pada dasarnya di bagi menjadi tiga

1. Penilaian secara "kebetulan"tidak sistematis dan sering membahayakn
2. Metode tradisional yang sistematis yang mengukur a) karakteristik karyawan, b) sumbangan karyawan kepada perusahaan atau c).keduanya.
3. Tujuan yang ditetapkan bersama dengan menggunakan manajemen berdasarkan sasaran (MBS).

Cara penilaian yang tidak sistematis dan dilakukan secara kebetulan, sering berbahaya didalam penerapannya. Misalkan ada suatu jabatan yang kosong pada suatu organisasi baru kemudian diakan penilaian seketika terhadap karyawan untuk kemungkinan pengisian jabatan tersebut. Tentu saja cara ini kurang sistematis karena baru dilakukan pada saat ada lowongan dan tidak konsisten. karena itu menurut Ranupandoyo dan Husnan (1984) perusahaan yang teratur sebaiknya menggunakan pendekatan yang sistematis, Yaitu :

1) Penilaian sistematis oleh atasan

Penilaian yang sistematis dan dilakukan secara berkala mempunyai banyak manfaat pertama dan yang paling penting adalah memberikan informasi yang sangat membantu didalam keputusan-keputusan yang menyangkut masalah seperti Promosi, Kenaikan gaji, "lay-off" dan transfer. Penilaian yang sistematis ini memberikan informasi sebelum sesuatu itu mungkin diperlukan, jadi menghindari kemungkinan digunakannya "judgement" sesaat.

2) Penilaian prestasi kerja tradisional

Penilaian prestasi kerja lebih ditujukan untuk menentukan baik tidaknya seorang karyawan untuk bisa dipakai sebagai dasar promosi.

Sistem penilaian kerja diantaranya :

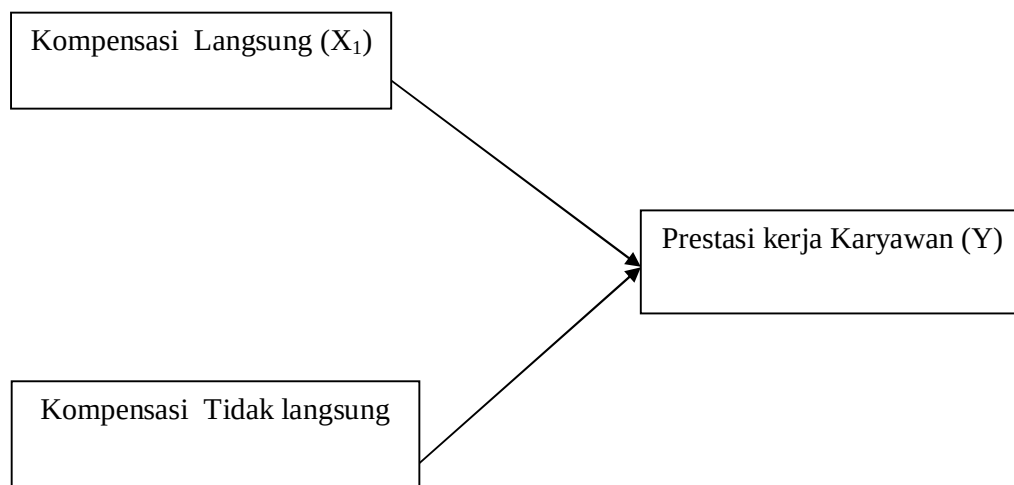
1. Ranking
2. Perbandingan karyawan dengan karyawan
3. Grading
4. Skala grafis
5. Checklist

Implikasi penilaian prestasi kerja

Proses penilaian prestasi kerja menghasilkan suatu evaluasi atas prestasi karyawan di waktu yang lalu dan prediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang. bagaimana juga, proses penilaian ini kurang mempunyai nilai bila para karyawan tidak menerima umpan balik mengenai prestasi kerja mereka. tanpa umpan balik perilaku karyawan tidak dapat di perbaiki.

2.3 Kerangka Pemikiran

Skema Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan



2.4 Hipotesis

Berdasarkan atas teori-teori yang telah diuraikan tersebut diatas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi karyawan PT. Budi Makmur Jaya Murni.
2. Kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi karyawan PT. Budi Makmur Jaya Murni
3. Kompensasi langsung paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Budi Makmur Jaya Murni

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah PT.BUDI MAKMUR JAYA MURNI yang beralamat di JL.Peleman No 9 Rejowinamgun Yogyakarta 55171

3.2 Gambaran Perusahaan

PT.Budi Makmur Jaya Murni yang beralamat di JL.Peleman No 9 Yogyakarta merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang penyamakan kulit.perusahaan ini berdiri padatahun 1968 dengan bentuk persekutuan komanditern dengan nama CV.Budi Makmur CV.Budi Makmur didirikan oleh bapak Sutanto Handoko dan bapak Hambali dan mendapat ijin usaha dari pemerintahan dengan akte ijin No 8 tanggal 12 juli 1968

Beberapa tahun kemudian berdasarkan akte notaris No 65 tanggal 12 Maret 1974, persekutuan ini mengalami perubahan bentuk usaha dari persekutuan komanditer menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT.Budi Makmur Jaya.satu tahun kemudian mengalami perubahan nama dengan nama PT.Budi Makmur Jaya Murni yang mendapat ijin pemerintah No.12 tanggal 17 Agustus 1975.

Kedudukan PT.Budi Makmur Jaya Murni sebagai kantor pusat,sedangkan status kepemilikannya dan permodalannya adalah swasta nasional.sampai saat ini PT.Budi Makmur Jaya Murni memperkerjakan tenaga kerja sebanyak 519 orang.dari tenaga kerja yang dipekerjakan sekarang dapat diketahui usia paling rendah adlah 18 tahun dan paling tinggi adalah 54 tahun.

3.3 Waktu Kerja

Waktu kerja telah ditetapkan dalam UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pada pasal 77 ayat (2). waktu kerja sebagaimana di maksud meliputi

- a. 7(tujuh) jam 1(satu) hari dan 40 (empat puluh) jam satu minggu, untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1(satu) minggu; atau
- b. 8(delapan) jam 1(satu) hari dan 40(empat puluh)jam 1 (satu)minggu untuk 5(lima) hari kerja dalam 1 (satu)minggu.

PT.Budi Makmur Jaya Murni memberlakukan hari kerja selama 6 hari dalam seminggu dan 40 jam dalam 1minggu. sedangkan jam kerja yang diberlakukan di PT.Budi Makmur Jaya Murni adalah:

- a. Hari Senin s/d Kamis : Jam 07.30 – 12.00 dan 12.30 – 15.00
Jam 12.00 – 12.30 Istirahat
- b. Hari Jum'at : Jam 07.30 – 11.45 dan 12.45 – 15.00
Jam 11.45 – 12.45 Istirahat
- c. Hari Sabtu : Jam 07.30 – 12.00 dan 12.30 – 13.30
Jam 12.00 – 12.30 Istirahat

3.4 Identifikasi Variabel

Pada penelitian ini variabel di kelompokkan menjadi 2 variabel yaitu variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent) yang termasuk dalam variabel bebas adalah kompensasi langsung dan tidak langsung sedangkan yang termasuk dalam variabel terikat adalah prestasi kerja.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat di amati Azwar (1997). Definisi variabel dalam penelitian ini adalah kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap prestasi kerja. Variabel-variabel tersebut adalah :

1) variabel independen bebas (X)

a) Kompensasi langsung (X_1) meliputi :

- Gaji sesuai dengan ketrampilan dan kemampuan
- Gaji sesuai dengan standar UMR
- Gaji dapat memenuhi kebutuhan pokok
- Gaji dapat meningkatkan prestasi kerja
- Gaji sesuai dengan jabatan
- Gaji sesuai pendidikan terakhir dan pengalaman
- Gaji sesuai dengan UMR DIY
- Kenaikan gaji sesuai dengan kenaikan biaya hidup
- Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memiliki saham-saham perusahaan.
- Pembayaran serupa setingkat dengan perusahaan yang sama

b) Kompensasi tidak langsung (X_2) meliputi:

- Pemberian tunjangan hari raya
- Kebijakan perusahaan dalam memberikan tunjangan hari tua
- Penghargaan tidak berupa piagam

- Bonus dapat memberikan semangat kerja karyawan
- Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi (selain bonus)
- Setuju dengan bonus
- Bea siswa kepada karyawan (berkaitan dengan pekerjaan)
- Setuju dengan program rekreasi
- Perusahaan memberikan rumah dinas atau mess
- Perusahaan memberikan cuti pada periodik tertentu (cuti Hamil)

c) variabel dependent terikat (Y)

- Pekerjaan sesuai dengan target
- Karyawan mampu melaksanakan tugas
- Karyawan mampu meningkatkan kemampuan kerja
- Karyawan pernah melakukan kesalahan
- Jam kerja digunakan dengan baik
- Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- Selalu teliti dalam bekerja
- Melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur kerja yang ada
- Melakukan pekerjaan melebihi waktu dengan hasil yang sama
- Selalu berusaha meningkatkan hasil kerja yang baik

3.6 Instrumen penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, alat ukur penelitian ini berupa kuesioner, Data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pertanyaan atau butir-butir yang diajukan. Butir-butir yang baik Supranto (2001) adalah sebagai berikut:

1. Butir-butir harus relevan atau terkait dengan apa yang diukur.
2. Butir-butir harus ringkas.
3. Butir-butir tidak membingungkan.
4. Butir-butir yang bagus harus memuat satu pemikiran.

Setelah menentukan pertanyaan atau butir-butir langkah selanjutnya adalah pembentukan skala akan memilih satu format jawaban untuk daftar pertanyaan. Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan format tipe likert karena menurut J. Supranto dalam Lissita dan Green tipe likert tercermin dalam keragaman skor (*variability of scorer*) sebagai akibat penggunaan skala berkisar antara 1 sampai dengan 5, dari segi pandangan statistik, Skala dengan lima tingkatan (dari 1 sampai 5) lebih tinggi keandalannya dari skala dua tingkatan yaitu ya atau tidak. Selain itu tipe pengukuran likert sangat populer dengan sejumlah keuntungan Nasution (2003) antara lain :

1. Mempunyai banyak kemudahan. Menyusun sejumlah pertanyaan mengenai sifat atau sikap tertentu relatif mudah. Menentukan skor juga mudah karena tiap jawaban diberi nilai berupa angka yang mudah dijumlahkan.
2. Skala tipe likert mempunyai reliabilitas tinggi dalam mengurutkan manusia berdasarkan intensitas sikap tertentu.

3. Selain itu skala likert ini sangat luwes atau fleksibel, lebih fleksibel daripada teknik pengukuran lainnya.

Kategori dari penilaian skala likert ;

- | | | |
|--------|-----------------------|-----|
| 1. ST | = SANGAT SETUJU | : 5 |
| 2. S | = SETUJU | : 4 |
| 3. RR | = RAGU-RAGU | : 3 |
| 4. TS | = TIDAK SETUJU | : 2 |
| 5. STS | = SANGAT TIDAK SETUJU | : 1 |

3.7 TEKNIK PENELITIAN

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling yaitu penarikan sample dengan pertimbangan tertentu. pertimbangan tersebut didasarkan pada kepentingan atau tujuan penelitian. elemen-elemen yang dimasukkan dalam sampel dilakukan dengan sengaja, dengan catatan bahwa sampel tersebut representative atau mewakili populasi. sering juga disebut judgement sampling. dalam purposive pemilihan sekelompok subyek didasarkan atas ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya misalnya disini yang diambil subyek adalah

Karyawan yang ada di PT. Budi Makmur Jaya Murni berjumlah 519 tenaga kerja baik tenaga tetap maupun tidak tetap, yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. untuk tenaga kerja perempuan 55 orang sisanya laki-laki 464 orang. Sampel yang akan saya teliti 55 orang karyawan.

3.8 JENIS DATA

Adapun data yang diperlukan untuk memecahkan masalah dalam penelitian ini adalah data primer dimana data yang diperoleh langsung dari sumbernya diamatai dan dicatat untuk kepentingan penelitian.

3.9 TEKNIK PENGUMPULAN DATA

3.9.1 Observasi

Pengumpulan data melalui teknik observasi (pengamatan) adalah suatu cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data (informasi) yang merupakan tingkah laku nonverbal dari responden dengan tujuan untuk memperoleh data yang dapat menjelaskan dan atau menjawab permasalahan penelitian.

3.9.2 Wawancara

Wawancara adalah percakapan dua arah atas inisiatif pewawancara untuk memperoleh informasi dari responden wawancara sering disebut kuisisioner lisan adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pwawancara untuk memperoleh data (informasi) dari responden

3.9.3 Kuesioner

Kuesoiner merupakan alat pengumpul data primer yang efisien di bandingkan dengan observasi ataupun wawancara. Semakin tersebar sampelnya, kuesioner cenderung akan lebih rendah biayanya.pengumpulan data melalui kuesioner dapat lebih murah karena dikerjakan oleh satu orang .selain itu dengan

menggunakan kuisisioner peneliti dapat menghubungi responden-responden yang kadang sulit dijumpai .

Dalam kuisisioner peneliti memiliki lebih banyak waktu untuk mengumpulkan data bukti pembicaraan dengan orang lain atau mempertimbangkan panjangnya jawaban dibandingkan dengan teknik wawancara. dalam kuisisioner umumnya dipandang lebih bersifat tidak mengacu pada orang tertentu, memberikan peluang kepada responden untuk merahasiakan jati dirinya etimbang cara-cara komunikasi yang lain.

3.10 Populasi dan pengambilan sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling yaitu pengambilan elemen-elemen yang dimasukkan dalam sampel dilakukan dengan sengaja, dengan catatan bahwa sampel tersebut representative atau mewakili populasi. Sering juga disebut judgement sampling. dalam purposive pemilihan sekelompok subyek didasarkan atas ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya misalnya disini yang diambil subyek adalah Karyawan yang ada di PT. Budi Makmur Jaya Murni berjumlah 519 tenaga kerja baik tenaga tetap maupun tidak tetap, yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan.

3.11 Teknik Analisa Data

3.11.1 Analisis Deskriptif

Adalah analisis data berdasarkan hasil jawaban responden, mengenai karakteristik dan penilaian konsumen yang disusun dalam tabulasi data. Untuk mendukung keakuratan hasil maka perlu dilakukan interpretasi dan pendefinisian dari data-data tersebut.

3.12 Uji Instrumen

3.12.1 Uji Validasi

Validasi adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahhan suatu instrumen (Arikunto, 1998) Suatu instrument dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan yaitu mengungkap data variabel yang di teliti tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang di peroleh tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud.

Cara yang dipakai dalam menguji tingkat validitas adalah dengan validitas internal, yaitu menguji apakah terdapat kesesuaian antara bagian instrument secara keseluruhan. Untuk mengukur menggunakan analisi butir. Pengukuran pada analisis butir yaitu dengan cara skor-skor yang ada kemudian dikorelasikan dengan menggunakan rumus Product Moment yang dikemukakan oleh Pearson yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

R_{xy} = Koefisien Korelasi

N = Jumlah Subyek Independent

X = Nilai Skor Butir (nilai skor tertentu)

$\sum X$ = Jumlah Kuadrant Nilai X

$\sum Y^2$ = Jumlah KUadrant Nilai Y

(Arikunto, 1998:159-160).

Besarnya r dapat dihitung dengan menggunakan korelasi, dengan taraf signifikan (α) = 5%. Apabila r hitung lebih besar dari r table maka ada korelasi yang nyata antara kedua variabel tersebut, sehingga kuisioner sebagai alat ukur dinyatakan valid atau sah. Jika r hitung kurang dari r table maka tidak ada korelasi yang nyata antar kedua variabel, sehingga kuisioner dinyatakan tidak valid.

3.12.2 Uji Reliabilitas

Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel. Walaupun reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti keterpercayaan, keterandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya, namun ide pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Teknik uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis dengan menggunakan *Cronbach*

Alpha. Suatu kuisioner dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai alpha lebih dari 0.6. (Azwar, 1997)

Kriteria untuk menguji reliabilitas dapat dibuktikan jika koefisien Alpha Cronbach > 0,6 (Ghozali, 2005). Hasil uji reliabilitas dapat ditunjukkan pada Tabel berikut :

3.13 Analisis verifikatif (inferensial)

3.13.1 Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi berganda mengandung makna bahwa dala suatu persamaan regresi terdapat suatu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen, Algifari (2000). Secara umm model regresi berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

a = konstanta

X₁ = Program Keselamatan Kerja

X₂ = Program Kesehatan Kerja

b₁ = Koefisien Regresi Faktor Keselamatan Kerja

b₂ = Koefisien Regresi Faktor Kesehatan Kerja

3.13.2 Analisis Korelasi Berganda (R)

Uji korelasi ganda merupakan angka yang menunjukan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2001).

3.13.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 dipergunakan untuk melihat kemampuan suatu model apakah variasi variabel penjelas yang dimasukkan ke dalam model tersebut dapat menjelaskan variasi variabel yang dijelaskan. Nilai R^2 adalah antara 0 sampai dengan 1. Menurut Setiaji (2004), tidak ada ukuran yang pasti berapa besarnya R^2 untuk mengatakan bahwa suatu pemilihan variabel sudah tepat. Jika R^2 semakin besar atau mendekati 1, maka model semakin tepat. R^2 dan uji F bersifat sejalan/saling menggantikan (Setiaji, 2004: 22). R^2 tidak ada ujinya, dan keberartian R^2 dapat diterima apabila nilai F di atas 4.

3.13.4 Analisis Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Untuk mengetahui variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara terpisah dari variabel lainnya. Hal ini dimaksudkan agar pengaruh variabel X dan Y merupakan pengaruh yang murni (Sudarmanto, 2005). Nilai koefisien determinasi parsial dapat dicari dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (r) parsial yang diperoleh dengan menggunakan program pengolahan data SPSS. Variabel bebas yang mempunyai r^2 paling besar, menunjukkan variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap variabel terikatnya.

3.14 Analisis Uji Hipotesis

1. Uji F (F-test)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Langkah-langkah dalam melakukan uji F sebagai berikut:

- Menentukan hipotesa nihil (H_0) dan hipotesa alternatif (H_1)
- Menentukan tingkat signifikansi ($p-value$) atau α sebesar 5%.
- Menentukan kriteria pengujian,
 - $p-value \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a .
 - $p-value > 0,05$ maka H_0 diterima dan menolak H_a .
- Perhitungan nilai F
- Kesimpulan

2. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Dengan tingkat signifikansi ($p-value$) atau $\alpha = 5\%$.

Kriteria dalam pengujian ini adalah:

1. $p-value \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a .
2. $p-value > 0,05$ maka H_0 diterima dan menolak H_a .

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan survey pada 55 karyawan PT.Budi Makmur Jaya Murni, melalui penyebaran kuesioner selanjutnya dilakukan analisis data. Analisis dilakukan dengan metode deskriptif dan metode inferensial. Metode deskriptif merupakan analisis yang menggambarkan tentang profil karyawan PT. Budi Makmur Jaya Murni, dan penilaian responden terhadap variabel penelitian. Sedangkan analisis inferensial dilakukan dengan analisis regresi linier berganda. Sebelum dilakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas agar hasil kesimpulan dalam penelitian ini tidak bias.

4.1. Uji Instrument Data

4.1.1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan *Uji Korelasi Product Moment*. Dalam pengujian ini koefisien korelasi kritis (r tabel $N=55$) adalah sebesar 0,2654. Jika r hitung (untuk r tiap butir pertanyaan terhadap skor total) lebih besar dari nilai r tabel, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.1

Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Item	Koefisien Korelasi			r tabel	keterangan
	Kompensasi langsung	Kompensasi tidak Langsung	Prestasi kerja		
Item 1	0.658	0.893	0.822	0.2654	valid
Item 2	0.628	0.836	0.800	0.2654	valid
Item 3	0.746	0.727	0.802	0.2654	valid
Item 4	0.832	0.880	0.568	0.2654	valid
Item 5	0.782	0.880	0.793	0.2654	valid
Item 6	0.840	0.787	0.812	0.2654	valid
Item 7	0.857	0.922	0.761	0.2654	valid
Item 8	0.859	0.891	0.712	0.2654	valid
Item 9	0.669	0.568	0.557	0.2654	valid
Item 10	0.819	0.771	0.754	0.2654	valid

Sumber : Data Primer diolah, 2011

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan baik pada variabel kompensasi langsung, dan kompensasi tidak langsung, serta prestasi kerja nilai r hitung $>$ r tabel (0,2654). Dengan demikian seluruh butir pertanyaan yang berhubungan dengan kompensasi langsung, dan kompensasi tidak serta prestasi kerja dapat dinyatakan valid.

4.1.2 Uji Keandalan Instrumen Penelitian (Reliability Test)

Dalam pengujian ini dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Program SPSS memberikan fasilitas untuk reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Instrumen penelitian disebut handal apabila hasil pengujian menunjukkan alpha lebih besar dari 0,6 (Nunnally, 1978). Hasil uji reliabilitas pertanyaan tentang variabel-variabel penelitian, dapat diringkaskan sebagaimana yang tersaji dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.2

Ringkasan hasil pengujian reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha Crobach	Nilai Kritis	Keterangan
Finansial langsung	0,914	0,6	Reliabel
Finansial tidak Langsung	0,944	0,6	Reliabel
Prestasi kerja	0,880	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2011

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian ini memiliki koefisien alpha Cronbach's diatas 0,6. Dengan demikian kuesioner yang digunakan sebagai instrumen pengukur data telah dapat dinyatakan reliabel.

4.2. Analisis Deskriptif

Untuk mendeskripsikan jawaban variabel dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata variabel. Berpedoman pada nilai minimum dan nilai maksimum maka dapat ditentukan interval penilaian sebagai berikut:

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

Sehingga diperoleh batasan persepsi adalah sebagai berikut:

1, 00 – 1, 80	=	Sangat Tidak Setuju
1, 81 – 2, 60	=	Tidak setuju
2, 61 – 3,40	=	Netral
3, 41 – 4, 20	=	Setuju
4.21 – 5, 00	=	Sangat setuju

4.2.1 Penilaian terhadap Variabel Kompensasi langsung

Kompensasi langsung diukur dengan 10 indikator yang dapat ditunjukkan pada Tabel berikut:

Tabel 4.3

Hasil Deskriptif Variabel Kompensasi Langsung

Item	Indikator Kompensasi langsung	Mean	Persentase	Kategori
Item 1	Gaji sesuai ketrampilan	3.80	76.0 persen	Setuju
Item 2	Gaji sesuai UMR	4.11	82.2 persen	Setuju
Item 3	Gaji mampu memenuhi kebutuhan pokok	2.95	58.9 persen	Cukup Setuju
Item 4	Gaji dapat meningkatkan prestasi	3.31	66.2 persen	Cukup Setuju
Item 5	Gaji sesuai jabatan	3.73	74.5 persen	Setuju

Item 6	Gaji diukur dari pendidikan dan pengalaman kerja	3.76	75.3 persen	Setuju
Item 7	Gaji yang diterima sekarang	3.55	70.9 persen	Setuju
Item 8	Perusahaan menaikangaji bila indeks hidup naik	3.36	67.3 persen	Cukup Setuju
Item 9	Karyawan bisa memiliki saham perusahaan	2.75	54.9 persen	Cukup Setuju
Item 10	Standar gaji sama dengan perusahaan lain	3.24	64.7 persen	Cukup Setuju
Mean Total		3.45	69.1 persen	Setuju

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2011(Lampiran 2)

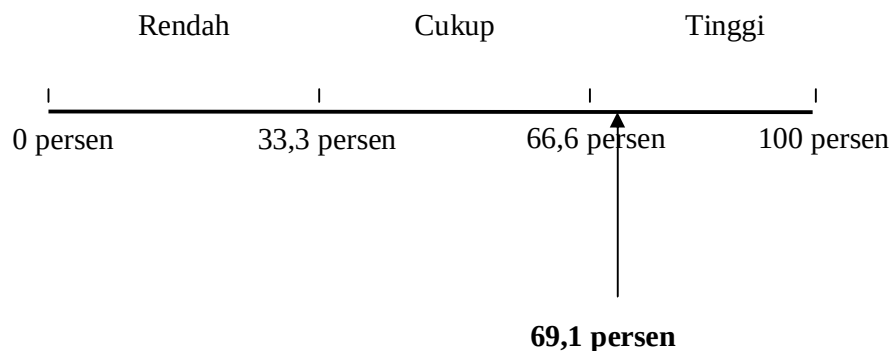
Berdasarkan Tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa dari 55 responden yang diambil sebagai sampel, semua karyawan telah memberikan penilaian tinggi atau setuju terhadap variabel Kompensasi langsung dengan rata-rata skor sebesar 3,45 (69,1 persen), yaitu berada pada interval antara 3,41 – 4,20. Penilaian tertinggi terjadi pada indikator gaji sesuai UMR, sedangkan penilaian terendah terjadi pada indikator karyawan bisa memiliki saham perusahaan.

Hasil ini berarti bahwa perusahaan PT. Budi Makmur Jaya Murni telah memberikan gaji yang layak sehingga mampu untuk memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan beserta, memberikan gaji sesuai UMR, dan mampu mencukupi kebutuhan karyawan serta adanya bonus yang sesuai dengan resiko pekerjaan karyawan. Hal ini disebabkan karena kompensasi langsung sangat memotivasi anggota organisasi untuk berprestasi dan mempunyai prestasi kerja seperti yang diharapkan oleh organisasi, tetapi ini sifatnya sangat kondusif dan tidak mungkin bisa memotivasi dalam jangka lama. Hal ini karena sudah menjadi sifat manusia untuk selalu merasa kurang akan apa yang dimiliki. Ketika kompensasi langsung yang diberikan oleh organisasi sebenarnya sudah mencukupi kebutuhan hidup, orang akan terus merasa kurang, karena begitu kebutuhan

ini terpenuhi akan muncul kebutuhan – kebutuhan baru dan pada akhirnya akan mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan

Hal ini sesuai dengan pendapat Kanungo (1992) yang menyatakan bahwa sistem kompensasi ekonomi atau finansial yang bersifat langsung maksudnya adalah bahwa kompensasi yang diberikan organisasi berupa finansial yang langsung diterima dan dapat dinikmati oleh karyawan atau anggota organisasi. Kompensasi langsung sangat memotivasi anggota organisasi untuk berprestasi dan mempunyai prestasi seperti yang diharapkan oleh organisasi, tetapi hal ini sifatnya sangat kondusif dan tidak mungkin bisa memotivasi karyawan dalam jangka waktu yang cukup lama.

Untuk mengetahui penilaian atau persepsi karyawan pada variabel Kompensasi langsung maka dilakukan interpretasi berdasarkan skor rata-rata variabel Kompensasi langsung. Skor rata-rata Kompensasi langsung sebesar adalah sebesar 69,1 persen (tabel 4.3). Nilai tersebut diinterpretasikan kedalam interval skala yang dapat dilihat pada gambar berikut ini ;



Gambar 4.1 Interpretasi Skor Rata – rata Kompensasi langsung

Berdasarkan gambar 4.1 diketahui bahwa skor rata – rata Kompensasi langsung berada pada kategori tinggi.

4.2.2 Penilaian terhadap Variabel Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung diukur dengan 10 indikator. Hasil deskriptif terhadap Kompensasi tidak langsung dapat ditunjukkan pada Tabel berikut :

Tabel 4.4

Hasil Deskriptif Variabel Kompensasi tidak langsung

Item	Indikator Kompensasi tidak langsung	Mean	Persentase	Kategori
Item 1	Pemberian tunjangan hari raya	3.58	71.6 persen	Setuju
Item 2	Jaminan hari tua	3.71	74.2 persen	Setuju
Item 3	Piagam tidak diberikan dalma bentuk piagam	3.69	73.8 persen	Setuju
Item 4	Bonus dapat meningkatkan semangat	3.33	66.5 persen	Cukup Setuju
Item 5	Perusahaan memberikan penghargaan yang berprestasi	3.35	66.9 persen	Cukup Setuju
Item 6	Besarnya bonus yang diberikan perusahaan	3.07	61.5 persen	Cukup Setuju
Item 7	Program bantuan beasiswa	3.82	76.4 persen	Setuju
Item 8	Program rekreasi	3.65	73.1 persen	Setuju
Item 9	Pemberian rumah dinas	2.60	52.0 persen	Cukup Setuju
Item 10	Masa cuti periode tertentu	3.75	74.9 persen	Setuju
Mean Total		3.45	69.1 persen	Setuju

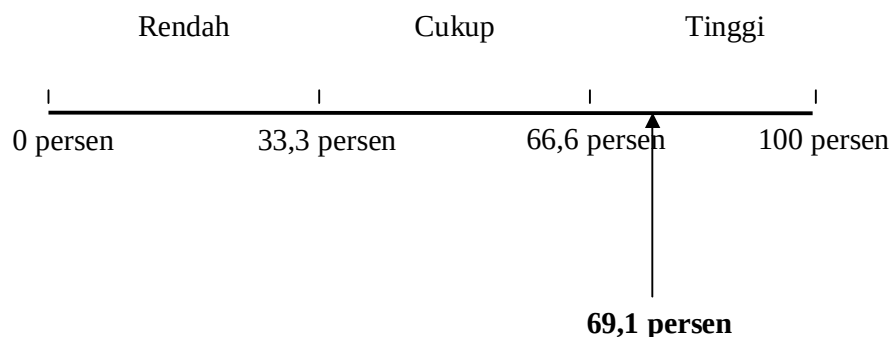
Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2011 (Lampiran 2)

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa dari 55 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas karyawan telah memberikan penilaian yang tinggi atau setuju terhadap variabel Kompensasi tidak langsung dengan rata-rata skor sebesar 3,45 dan 69,1 persen yaitu dengan skor antara 3,41 – 4,20. Penilaian tertinggi terjadi pada indikator program bantuan beasiswa dan penilaian terendah terjadi pada indikator pemberian rumah dinas.

Hasil ini berarti bahwa perusahaan PT. Budi Makmur Jaya Murni telah memberikan program jamsostek, mendapat cuti (hamil, melahirkan, sakit, alasan penting). Kompensasi tidak langsung diberikan perusahaan kepada karyawannya, tetapi tidak dapat langsung dinikmati, untuk menikmati kompensasi tersebut menunggu kelak pada waktu yang ditentukan.

Kompensasi karyawan merujuk pada semua upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Dan ada pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan majikan.

Untuk mengetahui penilaian atau persepsi karyawan pada variabel kompensasi tidak langsung maka dilakukan interpretasi berdasarkan skor rata-rata variabel kompensasi nonfinansial. Skor rata-rata kompensasi tidak langsung sebesar adalah sebesar 69,1 persen (tabel 4.4). Nilai tersebut diinterpretasikan kedalam interval skala yang dapat dilihat pada gambar berikut ini ;



Gambar 4.2 Interpretasi Skor Rata – rata kompensasi tidak langsung

Berdasarkan gambar 4.2 diketahui bahwa skor rata – rata kompensasi nonfinansial berada pada kategori tinggi.

4.2.3. Deskriptif terhadap Variabel Prestasi Karyawan

Prestasi Karyawan PT.Budi Makmur Jaya Murni dengan 10 butir pertanyaan. Hasil deskriptif terhadap Prestasi Karyawan ditunjukkan pada Tabel berikut :

Tabel 4.5
Deskriptif Prestasi Karyawan

Item	Indikator Prestasi	Mean	Persentase	Kategori
Item 1	Pekerjaan sesuai target	3.89	77.8	Tinggi
Item 2	Mampu melaksanakan tugas	3.93	78.5	Tinggi
Item 3	Berusaha meningkatkan kemampuan kerja	4.15	82.9	Tinggi
Item 4	Tidak melakukan kesalahan	4.00	80.0	Tinggi
Item 5	Jam kerja digunakan dengan baik	4.20	84.0	Tinggi
Item 6	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	3.67	73.5	Tinggi
Item 7	Teliti dalam bekerja	3.56	71.3	Tinggi
Item 8	Bekerja sesuai prosedur	3.98	79.6	Tinggi
Item 9	Bekerja tidak melewati batas waktu	2.82	56.4	Cukup Tinggi
Item 10	Berusaha meningkatkan hasil kerja	4.24	84.7	Sangat Tinggi
Mean Total		3.84	76.9%	Tinggi

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2011 (Lampiran 2)

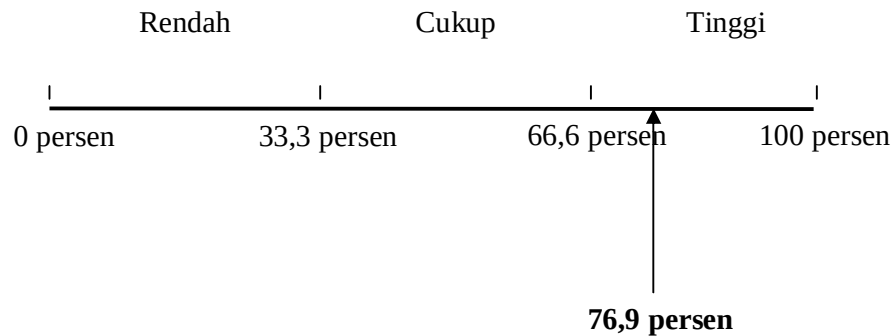
Berdasarkan hasil deskriptif terhadap Prestasi Karyawan menunjukkan bahwa rata-rata sebesar 3,84 (76,9 persen) yang berarti Prestasi Karyawan secara rata-rata adalah tinggi karena berada pada interval 3,41 – 4,20. Prestasi Karyawan tertinggi terjadi pada berusaha meningkatkan hasil kerja dan penilaian terendah adalah bekerja tidak melewati batas waktu.

Hasil ini menunjukkan bahwa Prestasi Karyawan PT.Budi Makmur Jaya Murni sudah tinggi, tetapi agar Prestasi Karyawan lebih tinggi lagi, hendaknya pihak manajemen terutama pimpinan organisasi memberikan pelatihan kerja atau pembekalan secara periodik kepada semua karyawan, sehingga kemampuan karyawan semakin berkembang. Selain itu pihak perusahaan hendaknya memberikan kesempatan kepada semua karyawan untuk mengembangkan ketrampilan dan inovasi – inovasi yang dimiliki guna memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Menilai Prestasi Karyawan secara objektif dan akurat adalah dengan mengukur tingkat Prestasi Karyawan dapat digunakan untuk mengarahkan upaya karyawan melalui serangkaian prioritas tertentu, seperti komunikasi, termasuk keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang muncul.

Hal ini sesuai dengan pendapat Handoko (2003) menyatakan bahwa faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi.” Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga dan pikiran, serta waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan). Dengan demikian perusahaan harus memberi umpan balik kepada karyawannya agar memiliki prestasi kerja yang tinggi salah satunya dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

Untuk mengetahui penilaian atau persepsi karyawan pada variabel prestasi maka dilakukan interpretasi berdasarkan skor rata-rata variabel prestasi kerja. Skor rata-rata

variabel prestasi kerja sebesar adalah sebesar 76,9 persen (tabel 4.5). Nilai tersebut diinterpretasikan kedalam interval skala yang dapat dilihat pada gambar berikut ini ;



Gambar 4.3 Interpretasi Skor Rata – rata prestasi

Berdasarkan gambar 4.3 diketahui bahwa skor rata – rata prestasi berada pada kategori tinggi.

4.3. Analisis Statistik

Untuk mempermudah perhitungan regresi dari data yang cukup banyak maka dalam penelitian ini diselesaikan dengan bantuan perangkat lunak (*software*) komputer program SPSS 17.

4.3.1 Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian terhadap model regresi berganda terhadap Kompensasi langsung, dan kompensasi tidak langsung, yang mempengaruhi Prestasi Karyawan pada PT.Budi Makmur Jaya Murni dilihat dalam tabel 4.6

Tabel 4.6

Hasil Regresi Pengaruh variabel independent terhadap Prestasi

Variabel Independen	Koefisien Regresi	t-hitung	t-tabel
Konstanta	1.439		
Kompensasi langsung (X ₁)	0.504	6.661	2.006
Kompensasi tidak langsung (X ₃)	0.191	3.144	2.006
F hitung	33,730		
F tabel	3,1751		
Adjusted R ²	0,548		

Sumber : Data hasil regresi (Lampiran 6)

Pada penelitian ini digunakan model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

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

Dengan memperhatikan model regresi dan hasil regresi linear berganda maka didapat persamaan faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Karyawan pada PT.Budi Makmur Jaya Murni sebagai berikut :

$$Y = 1,439 + 0,504 X_1 + 0,191 X_2$$

Berdasarkan berbagai parameter dalam persamaan regresi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi, maka dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:

4.3.1.1. Konstanta (Koefisien a)

Nilai Konstanta sebesar 1,439 menyatakan bahwa jika tidak ada Kompensasi langsung, dan Kompensasi tidak langsung ($X=0$) maka secara statistik Prestasi Karyawan PT.Budi Makmur Jaya Murni adalah 1,439

4.3.1.2. Koefisien Kompensasi langsung (b_1)

Kompensasi langsung (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi, dengan koefisien regresi sebesar 0,504. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara Kompensasi langsung dan prestasi menunjukkan hubungan yang searah. Kompensasi langsung yang telah dimiliki karyawan semakin meningkat mengakibatkan prestasi yang dihasilkan juga akan meningkat, begitu pula dengan Kompensasi langsung yang semakin menurun maka prestasi akan menurun.

4.3.1.3. Koefisien Kompensasi tidak langsung(b_2)

Kompensasi tidak langsung (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi, dengan koefisien regresi sebesar 0,191. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara Kompensasi tidak langsung dan prestasi menunjukkan hubungan yang searah. Kompensasi tidak langsung karyawan semakin baik mengakibatkan prestasi yang dihasilkan juga akan meningkat, begitu pula dengan Kompensasi tidak langsung yang semakin menurun maka prestasi akan menurun.

4.3.2 Uji Hipotesis

4.3.2.1 Uji Hipotesis secara Parsial

Uji secara parsial untuk membuktikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t. Dengan membandingkan p-value (sig-t) dengan taraf signifikansi yang ditolerir (5 persen), dapat digunakan untuk menyimpulkan menolak atau menerima hipotesis.

- a. Formulasi hipotesis nihil dan hipotesis alternatif

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Artinya variabel bebas (X) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Artinya variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

- b. Uji statistik yang digunakan adalah uji t
c. Menentukan t tabel pada $Df=n-k-1$ ($Df=55,5\%$, 2,006)
d. Kesimpulan

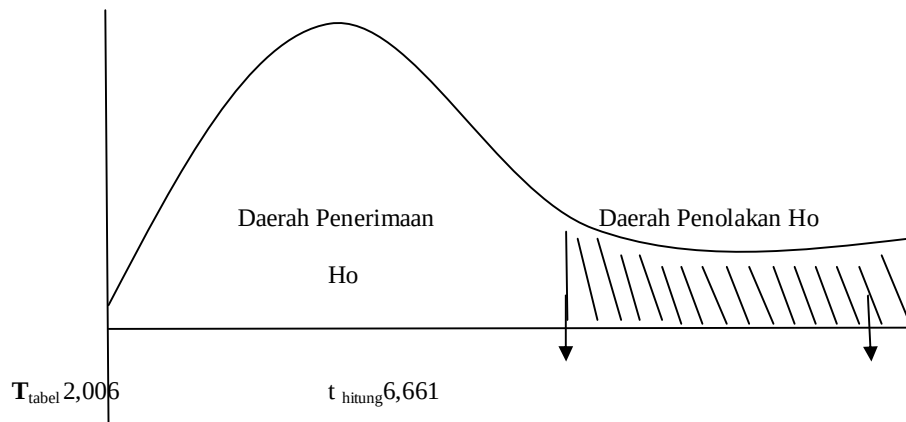
$$H_0 \text{ diterima apabila } t_{hitung} < t_{tabel}$$

$$H_0 \text{ ditolak apabila } t_{hitung} > t_{tabel}$$

1) Pengujian variabel Kompensasi langsung (X_1)

Berdasarkan Tabel 4.6 variabel Kompensasi langsung diperoleh t hitung sebesar 6,661 dan t tabel (2,006), sehingga $6,661 > 2,006$. Hasil ini berarti H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh secara signifikan positif Kompensasi langsung terhadap Prestasi Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kompensasi langsung maka Prestasi Karyawan akan semakin meningkat, dan sebaliknya semakin rendah Kompensasi langsung maka Prestasi Karyawan akan semakin menurun. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh positif Kompensasi langsung terhadap Prestasi Karyawan secara nyata dan signifikan” **terbukti**.

Dalam pengambilan keputusan dapat diperjelas dengan gambar 4.1 sebagai berikut :

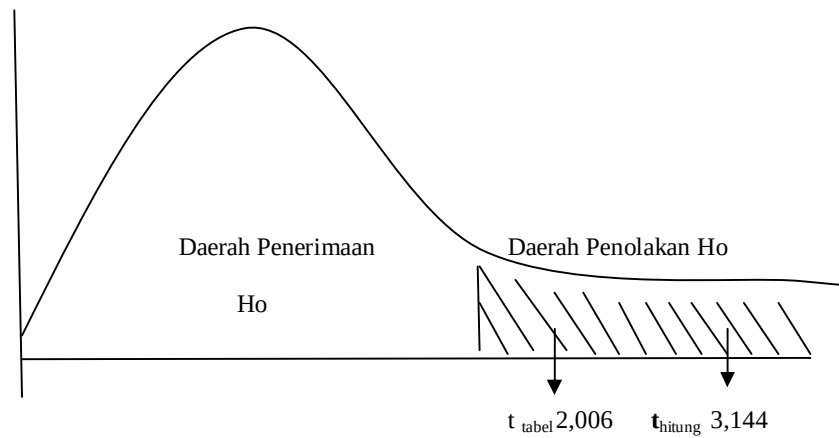


Gambar 4.4 Uji t pada variabel Kompensasi langsung (X_1)

2) Pengujian variabel Kompensasi tidak langsung (X_2)

Berdasarkan Tabel 4.6 variabel Kompensasi tidak langsung diperoleh t hitung sebesar 3,144 dan t tabel (2,006), sehingga $3,144 > 2,006$. Hasil ini berarti H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh secara signifikan positif Kompensasi tidak langsung terhadap Prestasi Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kompensasi tidak langsung maka Prestasi Karyawan akan semakin meningkat, dan sebaliknya semakin rendah Kompensasi tidak langsung maka Prestasi Karyawan akan semakin menurun. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh positif kompensasi nonfinansial terhadap Prestasi Karyawan secara nyata dan signifikan” **terbukti**.

Dalam pengambilan keputusan dapat diperjelas dengan gambar 4.5 sebagai berikut :



Gambar 4.5 Uji t pada variabel Kompensasi tidak langsung (X_2)

4.2.3.2 Analisis Korelasi koefisien determinasi parsial

Untuk mengetahui faktor kompensasi yang memberikan pengaruh relative paling besar terhadap Prestasi Karyawan PT.Budi Makmur Jaya Murni” digunakan bobot pengaruh yang ditunjukkan dengan koefisien determinasi parsial. Hasil koefisien determinasi parsial dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7

Hasil Korelasi Parsial

Variabel	Koef. Determinasi Parsial (r^2)
Kompensasi langsung (X_1)	0.460
Kompensasi tidak langsung(X_2)	0.160

- 1) $r_{y1,2} = 0,460$ koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,460 artinya 46 persen variabel Prestasi Karyawan dipengaruhi oleh faktor Kompensasi langsung.

- 2) $r_{y2,1} = 0,160$ koefisien determinasi sebesar 0,160 artinya 16 persen variabel Prestasi Karyawan dipengaruhi oleh faktor Kompensasi tidak langsung

Dari analisis kedua variabel tersebut di atas koefisien determinasi parsial terbesar ditunjukkan oleh variabel faktor Kompensasi langsung (X_1) sebesar 0,460 atau 46 persen. Dengan demikian untuk variabel faktor Kompensasi langsung (X_1) mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap Prestasi Karyawan PT.Budi Makmur Jaya Murni.

4.3.2.3 Uji Hipotesis Untuk Regresi Secara Serentak

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara serentak variabel Kompensasi langsung dan kompensasi nonfonansial terhadap Prestasi Karyawan PT.Budi Makmur Jaya Murni. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Adapun prosedur pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Formulasi hipotesis nihil dan hipotesis alternatif

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Artinya variabel bebas (X) secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Artinya variabel bebas (X) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

- b. Uji statistik yang digunakan adalah uji F
- c. Taraf signifikansi yang digunakan adalah 5 persen sehingga nilai F_{tabel} sebesar 3,1751
- d. Kesimpulan

Ho diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

Ho ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

Hasil analisis menggunakan uji F adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8

Hasil analisis uji F

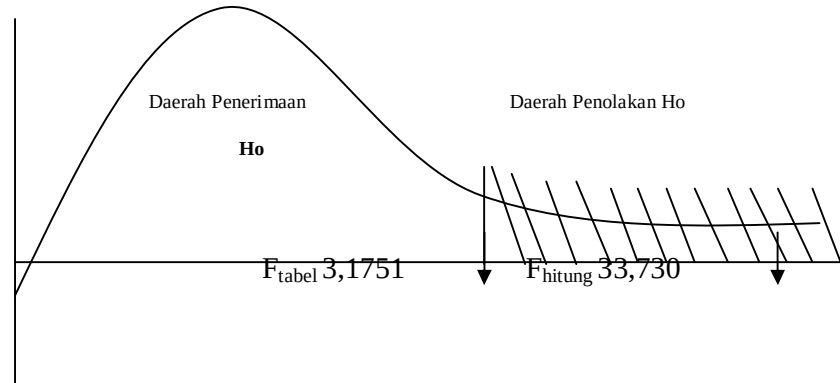
ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.915	2	3.957	33.730	.000 ^a
	Residual	6.101	52	.117		
	Total	14.015	54			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi tidak langsung, Kompensasi langsung

b. Dependent Variable: Prestasi kerja

Dari Tabel 4.8 di atas di dapat F_{hitung} sebesar 33,730 dengan F_{tabel} sebesar 3,1751. Hal ini menunjukkan bahwa F_{hitung} jauh lebih besar dari F_{tabel} , maka H_a diterima dan menolak H_o . Ini menunjukkan bahwa Kompensasi langsung (X_1), dan Kompensasi tidak langsung (X_2), mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Karyawan di PT.Budi Makmur Jaya Murni.

Dalam pengambilan kesimpulan ini dapat diperjelas lagi dengan gambar 4.6 sebagai berikut :



Gambar 4.6 Uji Distribusi F variabel X_1 , dan X_2

Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan ada pengaruh secara simultan Kompensasi langsung, dan Kompensasi non financial terhadap Prestasi Karyawan pada PT.Budi Makmur Jaya Murni **terbukti**.

4.3.2.4 Analisis Koefisien Determinasi Ganda

Hasil dari koefisien determinasi dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.9

Hasil koefisien determinasi ganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.565	.548	.34252

a. Predictors: (Constant), Kompensasi tidak langsung, Kompensasi langsung

Dari tabel 4.9 dapat koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,565, maka dapat diartikan bahwa 56,5 persen Prestasi Karyawan dipengaruhi oleh kedua variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi langsung (X_1), dan Kompensasi tidak langsung (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 43,5 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian, seperti motivasi kerja, pelatihan kerja, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh Kompensasi langsung terhadap Prestasi

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel Kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Karyawan PT.Budi Makmur Jaya Murni, terbukti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6,661>2,006). Hal ini disebabkan karena sangat dibutuhkan oleh karyawan dalam menunjang kebutuhan hidupnya, baik itu berupa gaji pokok, bonus maupun tunjangan. Kompensasi langsung juga digunakan untuk memenuhi kehidupan sehari - hari karyawan PT.Budi Makmur Jaya Murni. Hal ini sesuai dengan pendapat Kanungo (1992) yang menyatakan bahwa sistem kompensasi ekonomi atau finansial yang bersifat langsung maksudnya adalah bahwa kompensasi yang diberikan organisasi berupa finansial yang langsung diterima dan dapat dinikmati oleh karyawan atau anggota organisasi. Kompensasi langsung sangat memotivasi anggota organisasi untuk berprestasi dan mempunyai prestasi seperti yang diharapkan oleh organisasi, tetapi ini sifatnya sangat kondusif dan tidak mungkin bisa memotivasi dalam jangka lama.

4.4.2 Pengaruh Kompensasi tidak langsung terhadap Prestasi

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel Kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Karyawan PT.Budi Makmur Jaya Murni, terbukti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,144>2,006). Kompensasi tidak langsung diberikan perusahaan kepada karyawannya, tetapi tidak dapat langsung dinikmati, untuk menikmati kompensasi tersebut menunggu kelak pada waktu yang ditentukan. Berdasarkan penilaian pegawai PT.Budi Makmur Jaya Murni menunjukkan bahwa pegawai memberikan penilaian yang paling rendah pada item puas dengan fasilitas jamsostek yang diberikan. Jaminan keamanan dan kesehatan pada dasarnya tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan perasaan aman dan puas karyawan pada pekerjaannya. Program jamsostek akan membuat pekerja diayomi, karena keselamatan dan kesejahteraannya diperhatikan, yang berdampak positif berupa terpeliharanya motivasi dan dedikasi kerja yang tinggi. Namun masih banyak pimpinan perusahaan yang memandangnya sebagai beban. Di antara perusahaan itu apabila tidak dapat mengelak dari kewajiban ikut serta dalam Jamsostek, ada yang tidak melaporkan gaji/upah pekerja sebagaimana sebenarnya untuk memperkecil dana yang harus disetorkan. Di samping itu pula ada yang hanya melaporkan sebagian saja para pekerjaannya, dengan maksud yang sama. Akibat buruknya akan terjadi pada saat pekerja menuntut hak santunannya pada PT. Jamsostek, yang memberikan santunan tidak sesuai dengan harapan pekerja yang bersangkutan. Sehubungan dengan itu seharusnya para pengusaha tidak perlu merasakan keikutsertaannya dalam Jamsostek sebagai suatu beban, tetapi

justru sebagai jaminan atas kesinambungan dan kemajuan bisnisnya, yang memerlukan para pekerja adalah perusahaan.

4.4.3 Pengaruh Kompensasi langsung dan Tidak langsung Terhadap Prestasi

Pengujian pengaruh Kompensasi langsung dan tidak langsung secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Karyawan. Hal ini ditunjukkan hasil nilai F_{hitung} sebesar 33,730 dan F_{tabel} sebesar 3,1751. Hasil pengujian ini sesuai dengan hipotesis penelitian, yaitu Kompensasi langsung dan tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Karyawan PT. Budi Jaya Makmur Murni.

Dari hasil uji regresi linear berganda diperoleh persamaan:

$$Y = 1,439 + 0,504 X_1 + 0,191 X_2$$

Berdasarkan hasil analisis data di atas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Karyawan PT. Budi Makmur Jaya Murni. Sedangkan besarnya pengaruh kedua variabel tersebut terhadap Prestasi Karyawan PT. Budi Makmur Jaya Murni adalah sebesar 56,5 persen dan sisanya sebesar 43,5 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Begitu juga dengan hasil secara parsial menunjukkan bahwa kedua variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Karyawan, dan Kompensasi langsung terbukti merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap Prestasi Karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap Prestasi Karyawan PT. Budi Makmur Jaya Murni. Artinya semakin

tinggi Kompensasi langsung, dan Kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berupa gaji pokok, bonus, uang lembur, tunjangan dan fasilitas yang diberikan, pemberian tugas yang menarik dan menantang, pemberian tanggung jawab yang memuaskan, adanya pengakuan kerja dan didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman maka Prestasi Karyawan akan semakin meningkat. Hasil juga menunjukkan bahwa Kompensasi langsung merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya Kompensasi langsung merupakan faktor yang paling menunjang pada peningkatan Prestasi Karyawan.

Hal ini disebabkan karena perusahaan dalam memberi dukungan kepada karyawan yang berupa tunjangan atau kompensasi memiliki harapan terhadap loyalitas karyawan dan mempengaruhi karyawan terhadap prestasi mereka. Kompensasi perlu mendapat perhatian yang serius karena menyangkut kerja sama antara pihak perusahaan dengan pihak karyawan yang mengarah pada tujuan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu perusahaan berusaha keras mengikuti perkembangan luar agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.

Kompensasi mempengaruhi organisasi dan karyawan beserta persyaratan suatu sistem kompensasi yang efektif, serta sasaran-sasaran dan prosedur-prosedur yang digunakan untuk mengadministrasikan kompensasi secara tepat dan benar sesuai kondisi perusahaan. Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Karyawan. Kompensasi tersebut lebih efektif dalam pemeliharaan tenaga kerja dengan memotivasi para karyawan mencapai prestasi lebih tinggi.

Perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja termasuk pada PT. Budi Makmur Jaya Murni maka tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga kerja. Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, akan membuat karyawan yang baik akan keluar. Kompensasi perusahaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap Prestasi Karyawan dalam menentukan loyalitas dan pelaksanaan tanggung jawab karyawan demi tujuan perusahaan. Pencapaian prestasi yang tinggi disebabkan bagaimana pengaruh kompensasi tersebut dapat menghayati, menghargai dan memotivasi karyawan untuk mencapai hasil prestasi yang tinggi sehingga hasil yang diperoleh lebih menguntungkan perusahaan dalam kualitas dan pendapatan yang maksimal.

Untuk itu pihak manajemen perusahaan harus memperhatikan variabel kompensasi ini, terutama pada gaji pokok, tunjangan, dan bonus sebagai Kompensasi langsung karena terbukti sebagai faktor yang paling berpengaruh terhadap Prestasi Karyawan. Dalam memberikan kompensasi hendaknya disesuaikan dengan beban kerja karyawan sehingga karyawan akan merasa adil terhadap apa yang telah diberikan kepada perusahaan dan dengan apa yang telah mereka peroleh dari perusahaan. Pemberian kompensasi ini juga hendaknya disesuaikan dengan Undang-Undang yang berlaku misalnya sesuai dengan UMR dan harus mampu mencukupi kebutuhan hidup dirinya maupun keluarganya.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diketahui bahwa variabel kompensasi finansial yang terdiri dari finansial langsung dan finansial tidak langsung berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Budi Makmur Jaya Murni. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2009) yang menemukan bahwa kompensasi finansial berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Java Mitra Digdaya di Surabaya.

Penelitian yang dilakukan oleh Sujatmoko (2007) yang menemukan bahwa insentif memiliki hubungan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada departemen operasional pemasaran Dunkin Donuts cabang arteri Jakarta. Insentif merupakan bagian dari kompensasi langsung (Hasibuan, 2006), artinya variabel kompensasi langsung yang terdiri dari insentif, gaji dan upah mempengaruhi peningkatan prestasi kerja pada karyawan Dunkin Donuts cabang arteri Jakarta, hasil uji yang dilakukan peneliti juga menemukan bahwa kompensasi langsung mempengaruhi peningkatan prestasi kerja karyawan pada PT. Budi Makmur Jaya Murni.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Terdapat pengaruh secara simultan kompensasi terhadap Prestasi Karyawan PT.Budi Makmur Jaya Murni. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi maka Prestasi Karyawan PT.Budi Makmur Jaya Murni juga akan semakin meningkat.
2. Terdapat pengaruh secara parsial kompensasi yang terdiri dari Kompensasi langsung, dan Kompensasi tidak langsung terhadap Prestasi Karyawan PT.Budi Makmur Jaya Murni. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi maka Prestasi Karyawan PT.Budi Makmur Jaya Murni juga akan semakin meningkat.
3. Kompensasi langsung paling berpengaruh terhadap Prestasi Karyawan PT.Budi Makmur Jaya Murni. Hal ini berarti bahwa Prestasi Karyawan PT.Budi Makmur Jaya Murni lebih ditentukan pada besar kecilnya Kompensasi langsung yang diperolehnya dibanding faktor kompensasi yang lain.

5.2. Saran

Berdasar kesimpulan di atas, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi perusahaan yang melakukan restrukturisasi.

1. Pihak manajemen PT.Budi Makmur Jaya Murni hendaknya memprioritaskan dalam peningkatan Kompensasi langsung karena terbukti berpengaruh dominan terhadap Prestasi Karyawan. Langkah yang dilakukan dengan meningkatkan indikator yang dinilai paling rendah yaitu karyawan bisa memiliki saham perusahaan. Selama ini yang bisa memiliki saham perusahaan hanya karyawanm dengan jabatan tertentu, sebaiknya kepemilikan saham tidak dibatasi hanya manajer saja, namun tidak menutup kemungkinan bagi karyawan lainnya asal mereka cukup memiliki modal untuk membeli saham. Selain itu perusahaan juga memberikan bonus dan gaji yang sesuai harapan karyawan. Pimpinan hendaknya memberikan bonus yang sesuai dengan pengorbanan dan prestasi karyawan jika mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Selain meningkatkan Kompensasi langsung, hendaknya pihak perusahaan juga memperhatikan Kompensasi tidak langsung, dengan meningkatkan indikator yang dinilai paling rendah oleh karyawan yaitu pemberian rumah dinas. Hendaknya pihak perusahaan memberikan rumah dinas bagi karyawan yang memiliki masa kerja cukup lama dan telah menduduki jabatan tertentu, misalnya kabag atau manajer.

DAFTAR PUSTAKA

Ghozali, imam, (2005). Aplikasi analisis multivariante program spss. Semarang : Badan penerbit Universitas Diponegoro

Handoko, T. Hani. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE).

Handoko, T. Hani. (2003). *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE

Kanungo, R.N. and M. Menconca, (1992). *Compensation: Effective Reward Management*, Butterworths, Canada

Zaenal Mustafa EQ, (1995). *Pengantar Statistik Terapan Untuk Ekonomi*. Yogyakarta : BPFE Universitas Islam Indonesia.

Hasibuan Malayu ,Drs . H S.P .manajemen sumber daya manusia edisi revisi , cetakan kedelapan , Maret 2006

William B. werther dan Keith Davis.mabnajemen sumber daya manusia

Edisi revisi, manajemen sumber daya manusia cetakan kedelapan,Maret 2006

Flippo B. Edwin manajemen sumber daya manusia edisi revisi, cetakan kedelapan Maret 2006

Sikulla F. Andrew manajemen sumber daya manusia edisi revisi , cetakan kedelapan Maret 2006

Peterson dan Plowman manajemen sumber daya manusia edisi revisi , cetakan kedelapan Maret 2006

Dessler Gary personal management 1993

Rachmawati Kusdyah . SE. MM

<http://adln.lib.unair.ac.id>

<http://eprints.undip.ac.id>

LAMPIRAN-LAMPIRAN

KUESIONER

PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah dengan teliti sebelum mengisi jawaban dari pertanyaan yang ada.
2. Pilihlah salah satu dari empat jawaban yang disediakan dengan memberi tanda silang (X) pada kolom yang telah tersedia adalah:

S.s : bila pertanyaan **sangat setuju** dengan keadaan teman-teman

S : bila pertanyaan **setuju** dengan keadaan teman-teman

R.r : bila pertanyaan **ragu-ragu** dengan keadaan teman-teman

K.s : bila pertanyaan **kurang setuju** dengan keadaan teman-teman

T.s : bila pertanyaan **sangat tiak setuju** dengan keadaan teman-teman
3. Jawablah dengan jujur sesuai dengan dirinya yang sebenarnya dan bukan berdasarkan jawaban yang baik . Semua jawaban teman-teman adalah benar dan tidak ada yang salah.
4. Tidak perlu buru-buru karena waktu tidak dibatasi.
5. Semua nomor harus dijawab semua.
6. Jika telah selesai, teliti kembali jawaban teman-teman untuk memastikan semua pertanyaan telah teman-teman isi.

SELAMAT MENGERJAKAN

IDENTITAS DIRI

Nama :

Umur :

1. Kompensasi Langsung

No	Pertanyaan	A	B	C	D	E
		S.s	S	Rr	K.s	T.s
1	Gaji yang diterima saat ini sudah sesuai dengan ketrampilan dan kemampuan saya.					
2	Gaji yang diberikan perusahaan saat ini sudah sesuai dengan standar Upah Minimum Regional (UMR).					
3	Besarnya gaji saya yang diberikan oleh perusahaan saat ini dapat memenuhi kebutuhan pokok (sandang,pangan,papan).					
4	Menurut saya, besarnya gaji yang saya terima saat ini dapat meningkatkan prestasi kerja saya.					
5	Besarnya gaji yang telah saya terima sudah sesuai dengan jabatan yang saya miliki saat ini.					
6	Menurut saya, jika besarnya gaji yang saya terima telah diukur dari pendidikan terakhir dan berdasarkan pengalaman kerja saya.					
7	Tentang gaji yang saya terima saat ini sesuaikan dengan UMR DIY					
8	Saat ini perusahaan telah menetapkan kenaikan gaji secara otomatis bila indeks biaya hidup naik.					

9	Menurut saya, jika perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memiliki saham-saham perusahaan.					
10	Menurut saya, menyangkut pembayaran kepada karyawan ditempat saya bekerja pada tingkat yang sama dengan pembayaran yang diterima pada karyawan serupa diperusahaan lain.					

2. Kompensasi Tidak Langsung

No	Pertanyaan	A	B	C	D	E
		S.s	S	Rr	K.s	T.s
1	Menurut saya, mengenai pemberian tunjangan hari raya saat ini.					
2	Menurut saya, mengenai kebijaksanaan perusahaan dalam memberikan jaminan hari tua (pesangon/pension).					
3	Saya akan setuju, apabila penghargaan tidak diberikan dalam bentuk piagam.					
4	Bonus yang diberikan perusahaan saat ini dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.					
5	Perusahaan saat ini memberikan penghargaan kepada saya yang berprestasi (selain bonus).					
6	Kira-kira saya telah setuju dengan bonus yang diberikan perusahaan saat ini.					
7	Setuju jika perusahaan mengadakan program					

	bantuan beasiswa karyawan melalui tugas belajar (yang berkaitan dengan pekerjaan).					
8	Saya setuju dengan program-program rekreasi yang diberikan oleh perusahaan.					
9	Perusahaan tempat saya bekerja saat ini memberikan rumah dinas/mess.					
10	Perusahaan saat ini telah memberikan masa cuti pada periode tertentu (cuti hamil).					

3. Prestasi Kerja

No	Pertanyaan	A	B	C	D	E
		S.s	S	Rr	K.s	T.s
1	Pekerjaan yang telah saya kerjakan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan.					
2	Saya merasa mampu dalam melaksanakan tugas.					
3	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja.					
4	Saya pernah melakukan kesalahan dalam bekerja.					
5	Jam kerja yang diberikan sudah saya gunakan dengan baik.					
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
7	Saya selalu teliti dalam bekerja.					

8	pelaksanaan tugas yang saya lakukan sudah sesuai dengan prosedur kerja yang ada.					
9	Saya dalam bekerja melewati standar waktu yang telah ditetapkan (over time) dengan hasil yang sama.					
10	Didalam saya bekerja selalu berusaha meningkatkan hasil kerja yang baik.					

Ket :

- A. Jawaban A, sangat setuju
- B. Jawaban B, setuju
- C. Jawaban C, ragu-ragu
- D. Jawaban D, kurang setuju
- E. Jawaban E, tidak setuju

PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB)

PT. BUDI MAKMUR JAYA MURNI

JL. Peleman No. 9 Rejowinangun

Yogyakarta 55171



PERIODE TAHUN : 2008 - 2010

MUKADIMAH

Dengan Rahmat Tuhan Yang Maha Esa, Bahwa sesungguhnya ketenangan kerja dan ketenangan usaha merupakan syarat utama terciptanya Hubungan Industrial Pancasila yang serasi, seimbang dan selaras. Kondisi demikian adalah kondisi dasar yang harus dipenuhi didalam pelaksanaan proses produksi dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dan tujuan pembangunan.

Bahwa untuk peningkatan produktivitas serta untuk kelancaran hubungan kerja yang harmonis antara pengusaha dan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan makna yang terkandung dalam hubungan industrial, maka di PT. BUDI MAKMUR JAYA MURNI perlu membuat Perjanjian Kerja Bersama yang selanjutnya disebut PKB yang rumusannya memuat seluruh persoalan hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh, PT. BUDI MAKMUR JAYA MURNI menyadari akan pentingnya suatu rumusan PKB yang merupakan pedoman bagi pengusaha dan pekerja/buruh; maka pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh Nasional (SPN) PT. BUDI MAKMUR JAYA MURNI bersepakat untuk membuat PKB agar lebih menjamin kelancaran hubungan yang harmonis, dinamis dan berkeadilan serta dapat menciptakan ketenangan kerja, kelangsungan usaha, kepastian hak dan kewajiban masing-masing peserta produksi.

Pengusaha dan pekerja/buruh sama-sama bertanggungjawab atas kelancaran proses produksi serta kepastian akan kehidupan pekerja/buruh dan keluarganya demi kelangsungan hidup perusahaan dengan cara :

- a. Pengusaha dalam melaksanakan hubungan industrial, mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.
- b. Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban dan kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan ketrampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

BAB I

ISTILAH -ISTILAH

Pasal I

Pengertian

Dalam PKB ini yang dimaksud dengan:

- (1) Perusahaan adalah PT. BUDI MAKMUR JAYA MURNI di Yogyakarta.
- (2) Pengusaha adalah Direksi PT. BUDI MAKMUR JAYA MURNI di Yogyakarta atau pejabat yang diberi wewenang/kuasa untuk bertindak atas nama PT. BUDI MAKMUR JAYA MURNI di Yogyakarta.
- (3) Pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang bekerja dan terdaftar di PT. BUDI MAKMUR JAYA MURNI dengan menerima upah dari pengusaha.
- (4) Istri/suami adalah seorang istri/suami pekerja/buruh yang sah, dibuktikan dengan surat nikah dari instansi yang berwenang dan telah terdaftar pada perusahaan.
- (5) Anak adalah anak kandung, anak tiri atau anak angkat yang sah menurut hukum yang belum menikah serta belum berpenghasilan sendiri menjadi tanggungan penuh dari karyawan, maksimal 3 (tiga) anak serta telah terdaftar pada perusahaan.
- (6) Peraturan intern perusahaan adalah peraturan yang dikeluarkan oleh perusahaan yang isinya tidak bertentangan dengan PKB dan peraturan perundangan yang berlaku.
- (7) Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh Perusahaan adalah Pengurus Serikat Pekerja / Serikat Buruh PT. BUDI MAKMUR JAYA MURNI (SPN)
- (8) Insentif produksi : adalah perangsang berupa uang yang dikaitkan dengan pencapaian target produksi.
- (9) Jasa Produksi : pemberian berupa uang dari Pengusaha kepada Pekerja atau Buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 tahun, yang diberikan 1 tahun sekali yang besarnya didasarkan pada produktifitas kerja setiap pekerja/buruh dan dikaitkan dengan keuntungan dari produksi.
- (10) Masa pensiun adalah masa berakhirnya hubungan kerja berdasarkan usia.

BAB II

UMUM

Pasal 2

Ruang Lingkup PKB

- (1) PKB ini berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di PT. BUDI MAKMUR JAYA MURNI YOGYAKARTA yang berada dalam hubungan kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) dan tidak berlaku bagi tenaga kerja yang diatur dalam hubungan kerja perorangan atas dasar perjanjian kerja perorangan tersendiri dengan syarat-syarat kerja khusus.
- (2) Kesepakatan-kesepakatan tambahan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dapat dibuat berdasarkan musyawarah mufakat antara pengusaha dan pekerja asalkan tidak bertentangan dengan isi PKB ini dan Peraturan Perundangan yang berlaku.

Pasal 3

Pihak-pihak Yang Membuat PKB

PKB ini diadakan oleh dan antara :

- (1) Pengusaha PT. BUDI MAKMUR JAYA MURNI yang berkedudukan di Jalan Peleman No.9 Rejowinangun Yogyakarta, akte pendirian no 39 tgl 23 Des 1997. Notaris Umar Syamhudi, SH. ijin usaha no 63 - 22. 91 / 12 -05 / PB / XI / 1993, dalam hal ini diwakili oleh :

Nama : Soetanto Haryono, BE

Jabatan : Direktn Utama

Selanjutnya dalam PKB ini disebut " **PENGUSAHA** "

- (2) Pengurus Serikat Pekerja/Nasional Unit Kerja PT. BUDI MAKMUR JAYA MURNI yang beralamat Di Jalan Peleman No.9 Rejowinangun Yogyakarta, tercatat pada kantor Disnaker kota Yogyakarta no Kep -84 / W . II / k . I / VIII / 1998 tanggal 1 - 08 - 1998, dalam hal ini diwakili oleh :

Nama : Kasmin

Jabatan dalam SP : Ketua

Nama : Wahyu

Jabatan dalam SP : Wakil Ketua

Nama : Winardi

Jabatan dalam SP : Sekretaris

Nama : Sutopo

Jabatan dalam SP : Bendara

Selanjutnya disebut pengurus Serikat Pekerja/Nasional Unit Kerja PT. BUDI MAKMUR JAYA MURNI

Fasal 4

Kewajiban Pihak-pihak Yang Mengadakan PKB

- (1) Kedua belah pihak berkewajiban memberikan penjelasan kepada pekerja/buruh dan atau anggotanya tentang isi, makna pengertian yang ada dalam PKB ini, ataupun yang berhubungan dengan pelaksanaannya.
- (2) Kedua belah pihak bertanggungjawab atas dipenuhinya serta ditaatinya semua kewajiban yang ada dalam PKB ini ataupun yang berhubungan dengan pelaksanaannya.
- (3) Bahwa kedua belah pihak berkewajiban untuk saling menegur dan mengingatkan satu dengan yang lain apabila diantara keduanya ada yang melanggar PKB ini.
- (4) Pengurus Serikat Pekerja/Nasional Unit Kerja PT. BUDI MAKMUR JAYA MURNI dan Pengusaha mempunyai tanggungjawab moral menegakkan disiplin, etos kerja dan menanamkan budaya kerja anggota-anggotanya.

Fasal 5

Pengakuan Hak-hak Perusahaan Dan Serikat Pekerja/Serikat buruh

- (1) Pengusaha mengakui bahwa Serikat Pekerja/Nasional Unit Kerja PT. BUDI MAKMUR JAYA MURNI adalah organisasi pekerja/buruh yang ada di perusahaan.
- (2) Pengusaha tidak akan mencampuri atau menghalangi segala sesuatu yang berhubungan dengan perkembangan Serikat Pekerja/Nasional Unit Kerja PT. BUDI MAKMUR JAYA MURNI, selama perkembangan tersebut tidak bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.

- (3) Pengurus Serikat Pekerja / Nasional Unit Kerja PT. BUDI MAKMUR JAYA MURNI tidak akan mencampuri atau menghalangi segala sesuatu yang berhubungan dengan perkembangan usaha, kebijaksanaan dalam pengelolaan usaha pada umumnya, sepanjang tidak merugikan pekerja/buruh dan negara.

Pasal 6

Fasilitas Dan Kemudahan Untuk Serikat Pekerja

- (1) Untuk kelancaran tugas organisasi, pengusaha meminjamkan ruangan yang dilingkungan perusahaan.
- (2) Apabila diperlukan, pengusaha dapat memberikan ijin untuk memakai ruang pertemuan, peralatan dan atau kendaraan dinas guna kepentingan rapat para pengurus Serikat Pekerja / Nasional Unit Kerja perusahaan yang sebelumnya wajib mengajukan permohonan ijin terlebih dahulu minimal 1 minggu sebelumnya, kecuali untuk hal-hal yang mendesak dan mendadak pemberituannya.
- (3) Pengusaha memberikan kemudahan pengurus Serikat Pekerja/Nasional Unit Kerja perusahaan untuk menghadiri/mengikuti rapat-rapat organisasi, pelatihan dan lain-lain yang berkaitan dengan pengembangan organisasi dengan menunjukkan bukti dan alasan yang dapat dipertanggungjawabkan pada jam/hari kerja dengan mendapat upah.
- (4) Dalam memberikan ijin seperti dalam ayat (3) tersebut diatas pengusaha mempertimbangkan pada situasi dan kondisi operasional usaha pada hari tersebut.
- (5) Pengusaha membantu melakukan pemotongan gaji atau upah anggota serikat pekerja untuk iuran anggota.

Pasal 7

Peminjaman Fasilitas Perusahaan

- (1) Peminjaman mobil perusahaan untuk kepentingan pribadi dengan syarat :
 - a. Mengajukan permohonan secara tertulis minimal 1 hari sebelumnya kepada penanggung jawab mobil yang sah yang ditetapkan oleh perusahaan.
 - b. Setelah disetujui diserahkan ke bagian personalia/bagian administrasi untuk mengisi blangko yang sudah disediakan.
 - c. Apabila terjadi kerusakan akibat peminjaman tersebut, peminjam wajib menanggung biaya perbaikan.

- (2) Peminjaman mobil perusahaan untuk kepentingan pekerja/buruh dengan syarat:
 - a. Mengajukan permohonan kepada yang berwenang.
 - b. Bila diijinkan wajib menggunakan sopir yang telah ditunjuk oleh perusahaan.
- (3) Peminjaman mobil perusahaan untuk menghadiri hajat salah seorang pekerja/buruh dengan syarat :
 - a. Permohonan ijin diajukan oleh penanggung jawab/kasie dan pekerja/buruh yang bersangkutan, secara tertulis kepada penanggung jawab fasilitas mobil.
 - b. Bila disetujui, wajib memakai sopir yang telah ditunjuk oleh perusahaan, sedangkan biaya bahan bakar dan sopir ditanggung oleh peminjam.
 - b. Jika terjadi kecelakaan yang mengakibatkan kerusakan, menjadi tanggung jawab peminjam.
- (4) Peminjaman mobil perusahaan oleh pihak luar/instansi, menjadi hak sepenuhnya pimpinan perusahaan.

Pasal 8

Fasilitas Untuk Pelayanan

- (1) Pekerja/buruh yang mempunyai kewajiban melayat ditentukan berdasarkan kelompok yang sudah ditentukan dibagian masing - masing, sedang untuk bagian lain hanya diijinkan satu orang sebagai perwakilan yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- (2) Bagi pekerja/buruh yang mendapat ijin melayat akan diberikan ijin tertulis dari kepala bagian masing - masing.
- (3) Untuk pelayanan yang telah lewat bari pengebumiannya, dilaksanakan setelah jam kerja selesai.
- (4) Pelaksanaan pelayanan akan diatur oleh bagian personalia dengan menyediakan mobil dan sopir yang ditunjuk perusahaan.

BAB III

HUBUNGAN KERJA

Pasal 9

Wewenang Pimpinan Perusahaan

Penerimaan, pengangkatan, promosi, demosi dan mutasi adalah merupakan wewenang pimpinan perusahaan berdasarkan Undang-undang No. 1 th 1995 tentang Perseroan Terbatas dan Anggaran Dasar Perusahaan.

Pasal 10

Penerimaan Pekerja/buruh

- (1) Penerimaan pekerja/buruh didasarkan atas kebutuhan tenaga kerja sesuai perkembangan organisasi perusahaan. Untuk dapat diterima sebagai pekerja/buruh di perusahaan harus memenuhi syarat-syarat antara lain:
 - a. Membuat surat/lamaran secara tertulis dilampiri :
 - Daftar riwayat hidup
 - SKKB dari Kepolisian
 - Sural dokter yang menyatakan berbadan dan berjiwa sehat
 - Foto kopi KTP
 - Foto kopi ijazah terakhir
 - Pas foto ukuran 4 x 6 (1 lembar)
 - (khusus untuk lamaran sebagai satpam dilampiri rumus sidik jari dari Polres)
 - Umur minimum 18 th
 - Lulus seleksi/tes tertulis dan wawancara
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai penerimaan pekerja/buruh diatur dan ditetapkan oleh perusahaan dalam peraturan tersendiri

Pasal 11

Pengangkatan Pekerja/Buruh

- (1) Pengangkatan pekerja/buruh dilakukan oleh pimpinan perusahaan melalui proses masa percobaan selama 3 (tiga) bulan dengan didahului masa orientasi atau pelatihan minimal 3 (tiga) bulan.

- (2) Selama masa orientasi atau masa percobaan masing-masing pihak dapat memutuskan hubungan kerja apabila syarat-syarat yang dikehendaki oleh masing-masing pihak tidak terpenuhi.
- (3) Ketentuan mengenai pengangkatan karyawan diatur dan ditetapkan lebih lanjut oleh perusahaan dalam suatu peraturan tersendiri.
- (4) Masa orientasi tidak dihitung sebagai masa kerja.
- (5) Bagi pekerja atau buruh yang dalam masa orientasi/masa percobaan menerima upah sesuai UMP yang berlaku.

Pasal 12

Penempatan Dan Mutasi Pekerja

- (1) Perusahaan berhak mengatur dalam penempatan dan mutasi pekerja atau buruh dengan alasan
 - a. Perubahan volume pekerjaan disuatu bagian tertentu.
 - b. Peningkatan produktifitas karyawan.
 - c. Kesehatan pekerja/buruh yang menurut dokter, pekerja/buruh tersebut tidak memungkinkan bekerja pada bagian/jabatan yang sedang dijabatnya
- (2) Pemindahan pekerja/buruh kelain manager dilaksanakan dengan surat mutasi.

Pasal 13

Kenaikan Golongan / Jabatan (Promosi)

- (1) Setiap pekerja/buruh diberi kesempatan yang sama untuk mengembangkan kariernya guna memperoleh kenaikan golongan dan jabatan diperusahaan.
- (2) Pekerja/buruh dapat dipromosikan untuk menduduki jabatan/kedudukan yang lebih tinggi dari semula setelah mempertimbangkan potensi dan prestasi dari karyawan yang bersangkutan sesuai formasi yang ada/tersedia dalam struktur organisasi perusahaan.
- (3) Pelaksanaan pengangkatan jabatan seperti tersebut pada ayat (2) dilakukan dengan Surat Keputusan Pimpinan Perusahaan.
- (4) Perusahaan wajib melakukan penilaian atas hasil kerja pekerja secara obyektif.
- (5) Bagi pekerja/buruh yang memperoleh promosi kenaikan jabatan, kepadanya akan diberikan penyesuaian golongan gaji serta fasilitas sesuai ketentuan perusahaan yang berlaku.
- (6) Perusahaan mengevaluasi prestasi kerja pekerja / buruh setahun sekali.

Pasal 14
Penurunan Golongan (Demosi)

- (1) Pengusaha dapat menurunkan atau mencabut jabatan yang disandang pekerja/buruh yang bersangkutan ke posisi yang lebih rendah bila pekerja/buruh tersebut sudah tidak lagi memenuhi syarat untuk menduduki posisi jabatan tersebut atas dasar evaluasi maupun prestasi kerja pekerja/buruh.
- (2) Pelaksanaan penurunan/pencabutan jabatan tersebut ditetapkan dengan surat keputusan pimpinan perusahaan.
- (3) Kepada pekerja/buruh tersebut akan diturunkan atau dicabut tunjangan jabatannya termasuk penyesuaian atas fasilitas yang diterimanya sesuai ketentuan perusahaan yang berlaku.

BAB IV
SYARAT – SYARAT KERJA

Pasal 15
Hari Kerja Dan Jam Kerja

- (1) Hari kerja adalah 6 hari dalam 1 minggu dan 40 jam dalam 1 minggu.
- (2) Jam kerja yang telah ditetapkan adalah :
 - Hari Senin s/d Kamis : Jam 07.30 -12.00 dan 12.30 -15.00
Jam 12.00 - 12.30 *Istirahat*
 - Hari Jum'at : Jam 07.30 - 11.45 dan 12.45 -15.00
Jam 11.45 - 12.45 *Istirahat*
 - Hari Sabtu : Jam 07.30 -12.00 dan 12.30 -13.30
Jam 12.00 - 12.30 *Istirahat*
- (3) Untuk bagian-bagian tertentu dapat menyimpang dari ketentuan seperti tersebut pada ayat (2), tetapi harus tetap mengacu pada ayat (1).

Pasal 16
Kerja Lembur

- (1) Pekerjaan yang dilakukan diluar jam kerja dan pada hari libur atas dasar perintah dari pimpinan (atasan langsung/tidak langsung) dinyatakan sebagai kerja lembur.
- (2) Kerja lembur tersebut hanya dapat dibenarkan apabila dilaksanakan berdasarkan surat perintah kerja lembur yang telah dibuat oleh atasan langsung/tidak langsung dari pekerja yang bersangkutan.
- (3) Kerja lembur pada dasarnya bersifat suka rela atau wajib dilakukan apabila:
 - Pekerjaan tersebut dalam keadaan darurat (force majeure) dan bila ada pekerjaan yang tidak segera diselesaikan akan membahayakan keselamatan manusia.
 - Atau bila ada pekerja/buruh kerja regu berikutnya yang berhalangan hadir.
 - Mengejar target.

Pasal 17
Perhitungan Upah Lembur

- (1) Dasar : Keputusan Menaker RI No.72 th 1984 tanggal 31 Maret 1984 tentang Dasar Perhitungan Upah Lembur.
- (2) a. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari biasa:
 - Jam lembur pertama dibayar 1 ½ kali upah 1 jam
 - Jam lembur selebihnya dibayar 2 kali upah 1 jam
- b. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan atau hari raya resnii :
 - Untuk 7 (tujuh) jam yang pertama atau 5 (lima) jam (apabila lembur tersebut jatuh pada hari Sabtu) dibayarkan 2 kali upah lemburnya untuk setiap jamnya, sedang satu jam berikutnya dibayarkan sebesar 3 kali upah satu jam, dan jam berikutnya lagi dibayarkan sebesar 4 kali upah satu jam.
- c. Kerja lembur yang dilakukan pada Hari Raya Idul Fitri dan Hari Natal dibayarkan sebesar 2 kali ketentuan ayat (2) diatas.

BAB V
PEMBEBASAN DARI KEWAJIBAN UNTUK BEKERJA

Pasal 18

Pembebasan Dari Kewajiban Untuk Bekerja

- (1) Pekerja/buruh yang telah bekerja 6 hari berhak mendapatkan istirahat mingguan 1 hari.
- (2) a. Setiap pekerja/buruh yang telah bekerja di perusahaan selama 12 bulan berturut-turut berhak memperoleh istirahat tahunan (cuti) sebanyak 12 hari kerja dengan tetap mendapatkan upah penuh.
b. Pengusaha akan memberitahukan kepada pekerja/buruh apabila hak cuti tahunannya timbul.
c. Pekerja/buruh yang akan mengambil cuti tahunan wajib mengajukan secara tertulis melalui atasan langsung dan cuti tahunan tersebut dianggap sah apabila sudah mendapatkan persetujuan dari pimpinan.
d. Pengusaha berwenang untuk menunda istirahat tahunan atau cuti pekerja/buruh bila ada pekerjaan mendesak yang harus diselesaikan.
e. Untuk hal tertentu yang sifatnya mendesak dan mendadak, pekerja/buruh dapat mengambil cuti tahunannya dengan formulir yang sudah disediakan.
- (3) Bagi pengurus/anggota SP yang mendapat panggilan organisasi/pemerintah untuk mengikuti diklat, rapat, dapat diberikan dispensasi meninggalkan pekerjaan dengan mendapat upah penuh, setelah terlebih dahulu mengajukan permohonan ke perusahaan.
- (4) Bagi pekerja/buruh perempuan yang hamil/gugur kandungan mendapatkan cuti hamil atau gugur kandungan sesuai Undang- Undang No.13 th 2003 dan peraturan pelaksanaannya.
- (5) Bagi pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan syarat bukti surat dokter dan diserahkan ke perusahaan pada hari kedua masa haid.
- (6) Bagi pekerja/buruh yang menderita sakit secara terus menerus atau sebagai akibat dari pekerjaan maupun lingkungan kerja mendapat cuti sakit dengan mendapatkan upah sesuai ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 th 2003 dan Peraturan Pelaksanaannya.
- (7) Bagi pekerja/buruh yang ijin meninggalkan pekerjaan dengan tetap mendapatkan upah mengacu pada Peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku.

BAB V
PEMBEBASAN DARI KEWAJIBAN UNTUK BEKERJA

Pasal 18

Pembebasan Dari Kewajiban Untuk Bekerja

- (1) Pekerja/buruh yang telah bekerja 6 hari berhak mendapatkan istirahat mingguan 1 hari.
- (2) a. Setiap pekerja/buruh yang telah bekerja di perusahaan selama 12 bulan berturut-turut berhak memperoleh istirahat tahunan (cuti) sebanyak 12 hari kerja dengan tetap mendapatkan upah penuh.
b. Pengusaha akan memberitahukan kepada pekerja/buruh apabila hak cuti tahunannya timbul.
c. Pekerja/buruh yang akan mengambil cuti tahunan wajib mengajukan secara tertulis melalui atasan langsung dan cuti tahunan tersebut dianggap sah apabila sudah mendapatkan persetujuan dari pimpinan.
d. Pengusaha berwenang untuk menunda istirahat tahunan atau cuti pekerja/buruh bila ada pekerjaan mendesak yang harus diselesaikan.
e. Untuk hal tertentu yang sifatnya mendesak dan mendadak, pekerja/buruh dapat mengambil cuti tahunannya dengan formulir yang sudah disediakan.
- (3) Bagi pengurus/anggota SP yang mendapat panggilan organisasi/pemerintah untuk mengikuti diklat, rapat, dapat diberikan dispensasi meninggalkan pekerjaan dengan mendapat upah penuh, setelah terlebih dahulu mengajukan permohonan ke perusahaan.
- (4) Bagi pekerja/buruh perempuan yang hamil/gugur kandungan mendapatkan cuti hamil atau gugur kandungan sesuai Undang- Undang No.13 th 2003 dan peraturan pelaksanaannya.
- (5) Bagi pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan syarat bukti surat dokter dan diserahkan ke perusahaan pada hari kedua masa haid.
- (6) Bagi pekerja/buruh yang menderita sakit secara terus menerus atau sebagai akibat dari pekerjaan maupun lingkungan kerja mendapat cuti sakit dengan mendapatkan upah sesuai ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 th 2003 dan Peraturan Pelaksanaannya.
- (7) Bagi pekerja/buruh yang ijin meninggalkan pekerjaan dengan tetap mendapatkan upah mengacu pada Peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku.

BAB VI
PENGUPAHAN

Pasal 19
Pengupahan

- (1) Pembayaran upah kepada pekerja/buruh mengacu pada Peraturan Perundangan Ketenagakerjaan yang berlaku.
- (2) Penetapan upah pada dasarnya ditetapkan berdasarkan jabatan, keahlian, kecakapan, prestasi kerja, pengabdian masa kerja, kondisi dan kemampuan perusahaan dan tanggungjawab
- (3) Komponen upah terdiri dari :
 - a. Upah pokok
 - b. Tunjangan tetap
- (4) Besarnya upah pokok sedikitnya 75 % dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.
- (5) Tunjangan beras diberikan berupa uang (berdasarkan harga beras kelas menengah dipasaran) sebanyak 20 kg untuk pekerja/buruh laki-laki yang berkeluarga atau pekerja/buruh perempuan yang suaminya tidak mempunyai penghasilan, dan 10 kg bagi pekerja/buruh yang tidak menanggung keluarga.
- (6) Tunjangan jabatan diberikan sesuai jabatan pekerja/buruh yang akan diatur/ditetapkan intern perusahaan.
- (7) Besarnya kenaikan upah didasarkan atas prestasi kerja, kondisi kerja, masa kerja, kemampuan perusahaan dan tidak otomatis.
- (8) Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa setelah melampaui jangka waktu 2 tahun sejak timbulnya hak.
- (9) Upah tidak dibayar bila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan kecuali tidak bekerjanya buruh tersebut bukan disebabkan oleh kesalahan pekerja/buruh.

Pasal 20
Premi Hadir, Premi Prestasi

- (1) Premi hadir diberikan kepada pekerja/buruh dengan maksud menambah semangat dan motivasi bekerja sebagai berikut :

- a. Bagi pekerja/buruh yang dalam 1 bulan penuh tidak pernah meninggalkan pekerjaan mendapatkan premi hadir sebesar Rp 15.000 (limabelas ribu rupiah)
 - b. Apabila dalam 1 bulan pernah meninggalkan pekerjaan maksimal 3 jam mendapat premi hadir Rp 12.500 (duabelas ribu limaratus rupiah)
 - c. Apabila dalam 1 bulan pernah meninggalkan pekerjaan diatas 3 jam sampai 7 jam, mendapat premi hadir Rp 10.000 (sepuluh ribu rupiah)
 - d. Apabila dalam 1 bulan pernah meninggalkan pekerjaan 1 hari penuh atau 7 jam kerja, mendapat premi hadir sebesar Rp 7.500 (tujuh ribu lima ratus rupiah),.
 - e. Apabila dalam 1 bulan penuh meninggalkan pekerjaan diatas 7 jam, tidak mendapat premi hadir.
- (2) Premi prestasi diberikan kepada pekerja/buruh berdasarkan produktifitas kerja, loyalitas, tanggung jawab dan dedikasi dalam bekerja yang besarnya ditetapkan berdasar peraturan intern perusahaan.

Pasal 21

Uang Perjalanan Dinas / Transport

Uang perjalanan dinas atau transport diberikan kepada pekerja/buruh yang melakukan tugas perusahaan diluar perusahaannya yang dalam hal ini besarnya akan diatur lebih lanjut dalam peraturan intern perusahaan.

Pasal 22

THR Keagamaan

THR Keagamaan diberikan kepada pekerja/buruh mengacu kepada Peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku dan atau sesuai hasil kesepakatan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh perusahaan.

Pasal 23

Jasa Produksi (Japrod)

Jasa produksi diberikan kepada semua pekerja/buruh tetap yang telah mempunyai masa kerja 1 tahun diberikan 1 tahun sekali yang besarnya didasarkan pada produktifitas kerja setiap pekerja/buruh yang standarnya akan dibuat bersama antara manager dengan serikat pekerja.

BAB VII
PENGOBATAN, PERAWATAN, JAMINAN SOSIAL DAN
KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA

Pasal 24

Pengobatan Dan Pemeriksaan Dokter Diperusahaan

- (1) Perusahaan menyediakan dokter untuk memeriksa kesehatan pekerja/buruh seminggu sekali.
- (2) Dari setiap bagian-bagian diperusahaan disediakan obat-obatan P3K yang jenisnya ditentukan oleh perusahaan.
- (3) Untuk pekerja/buruh dibagian tertentu yang karena sifat kerjanya dan jika dianggap perlu diberi kesempatan check up dengan persetujuan dokter perusahaan, biaya check up ditanggung perusahaan.

Pasal 25

Program Jamsostek

- (1) Perusahaan mengikut sertakan pekerja/buruhnya dalam program JAMSOSTEK sesuai Undang-undang No.3 th 1992.
- (2) Program Keluarga Berencana (KB) pekerja/buruh yang melaksanakan program KB Lestari (Vasektomi dan Tubektomi) mendapatkan ganti biaya jika dilakukan dipoliklinik atau rumah sakit yang disepakati bersama

Pasal 26

Fasilitas Makan

Perusahaan memberikan fasilitas makan kepada semua pekerja/buruh diruang makan dengan gizi yang cukup sesuai kebutuhan pekerja untuk bekerja.

Pasal 27

Extra Fooding

Perusahaan memberikan extra fooding berupa minuman susu, seminggu 5 kali, untuk bagian-bagian tertentu dapat diberikan susu kaleng sebagai tambahan.

Pasal 28

Pakaian Kerja

Perusahaan memberikan pakaian kerja 1 tahun satu kali berupa pakaian dinas satu stel dan satu buah kaos yang pemakaiannya diatur oleh perusahaan.

Pasal 29

Sumbangan Kematian

Perusahaan memberikan sumbangan untuk kematian orang tua/mertua/suami/istri/anak/pekerja/buruh itu sendiri yang besarnya sebagai berikut :

- (1) Apabila orang tua/mertua pekerja/buruh meninggal, diberikan sumbangan sebesar Rp 150.000 (seratus lima puluh ribu rupiah)
- (2) Apabila yang meninggal anak pekerja/buruh, diberikan sumbangan sebesar Rp 250.000 (duaratus lima puluh ribu rupiah)
- (3) Apabila yang meninggal suami atau istri pekerja/buruh, diberikan sumbangan sebesar Rp 400.000 (empat ratus ribu rupiah)
- (4) Apabila yang meninggal pekerja buruh itu sendiri, ahli warisnya akan diberikan sumbangan Rp 1.000.000 (satu juta rupiah)

Pasal 30

Koperasi Karyawan (KOPKAR)

Perusahaan memberikan dukungan untuk tumbuh dan berkembangnya koperasi karyawan dengan memberikan donasi dan menyediakan kantor untuk kegiatan koperasi karyawan tersebut.

Pasal 31

Rekreasi dan Hiburan

Perusahaan memberikan rekreasi/niburan kepada pekerja/karyawan satu tahun sekali untuk menambah gairah kerja dan mempererat rasa kekeluargaan.

Pasal 32

Olah raga dan Kesenian

Kegiatan olah raga dan kesenian bagi semua pekerja/buruh dikoordinir oleh serikat pekerja atau serikat buruh perusahaan dengan mendapat dukungan sepenuhnya dari perusahaan.

Pasal 33

Tempat Beribadah

Perusahaan menyediakan tempat/ruang untuk beribadah bagi pekerja/buruh yang akan melaksanakan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinannya.

Pasal 34

Tunjangan Hari Tua / Pensiun

- (1) Batas usia pensiun pekerja/buruh adalah 55 tahun.
- (2) Pekerja/buruh yang akan memasuki masa pensiun, pengusaha akan memberitahukan secara tertulis minimal 1 tahun sebelum tanggal jatuh tempo pensiun sesuai data kepegawaiannya yang ada di perusahaan
- (3) Bagi pekerja/buruh yang masa kerjanya kurang dari 20 tahun akan diberikan cuti bebas tugas selama 14 hari sebelum batas usia pensiun, sedang pekerja/buruh yang masa kerjanya lebih dari 20 tahun mendapat hak cuti bebas tugas selama 1 bulan.
- (4) Penghasilan pekerja/buruh pada masa bebas tugas adalah sama seperti pekerja/buruh aktif, kecuali tunjangan dan pembayaran lain yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas.
- (5) Masa bebas tugas tetap dihitung sebagai masa kerja efektif.
- (6) Besarnya uang pesangon bagi pekerja/buruh yang pensiun sesuai dengan undang-undang (normatif).
- (7) Uang ucapan Terima Kasih yang besarnya maksimal masa kerja 35 tahun sama dengan Rp. 1.500.000,- lebih dari 35 tahun sama dengan masa kerja 35 tahun sama dengan Rp. 1.500.000,-

BAB VIII
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

Pasal 35

Perlengkapan Keselamatan Kerja

- (1) Perusahaan menyediakan perlengkapan kerja sebagai inventaris untuk pekerja/buruh yang bekerja pada unit kerja tertentu yang membahayakan menurut sifat pekerjaannya sesuai dengan Undang-Undang Keselamatan Kerja (UU No. 1 tahun 1970).
- (2) Perusahaan akan mentaati segala petunjuk dan anjuran dari petugas Disnakertrans setempat mengenai alat-alat keselamatan kerja.
- (3) Perusahaan wajib menyelenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja serta menjalankan sistem manajemen K3 sebagai bagian integral dari manajemen perusahaan.
- (4) Pekerja/buruh wajib mentaati semua syarat - syarat K3 yang diwajibkan.

BAB IX
PROGRAM PENINGKATAN KETRAMPILAN

Pasal 36

Pendidikan dan Pelatihan Kerja

- (1) Pengusaha menyelenggarakan diklat ketrampilan/teknis bagi para pekerja/buruh untuk meningkatkan kualitas produksi dan peningkatan skill/keahlian yang penyelenggaraannya dapat dilaksanakan sendiri atau dilakukan kerjasama perusahaan dengan instansi/lembaga teknis terkait berdasarkan kebutuhan perusahaan dan pengembangan pekerja/buruh.
- (2) Setiap pekerja/buruh mempunyai kesempatan yang sama untuk maju dan berkembang tanpa ada perbedaan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang dibiayai oleh perusahaan.
- (3) Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh mempunyai tanggung jawab moral terhadap penanaman budaya kerja ditempat kerja.

BAB X
LEMBAGA KERJA SAMA BIPARTIT (LK BIPARTIT)

Pasal 37

Fungsi Dan Susunan Keanggotaan LK Bipartit

- (1) LK Bipartit berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan diperusahaan.
- (2) Susunan keanggotaan LK Bipartit terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh diperusahaan.
- (3) Bagi perusahaan dengan jumlah pekerja/buruh 50 orang atau lebih, komunikasi dan konsultasi perlu dilakukan melalui perwakilan.
- (4) Permasalahan yang diperdebatkan antara lain:
 - a. Mencegah timbulnya perselisihan
 - b. Mengidentifikasi masalah
 - c. Peningkatan ketrampilan
 - d. Kejelasan PKB
- (5) Hasil konsultasi dan komunikasi yang dicapai hanya terbatas untuk konsumsi intern perusahaan, merupakan saran, rekomendasi, memorandum bagi pimpinan perusahaan dan pekerja.
- (6) LK Bipartit tidak mengambil alih hak serikat pekerja/serikat buruh maupun hak pimpinan perusahaan.
- (7) LK Bipartit tidak mencampuri hal-hal yang bersifat rahasia baik dari pihak pekerja maupun pihak pengusaha.

BAB XI
TATA TERTIB KERJA

Pasal 38
Pembinaan Disiplin Kerja

Dalam rangka pembinaan disiplin kerja, perusahaan menetapkan tata tertib kerja yang wajib dipatuhi oleh pekerja/buruh.

Pasal 39
Jenis Pembinaan Disiplin Kerja

Jenis pembinaan disiplin kerja yang dimaksud adalah:

- a. Kewajiban pekerja/buruh
- c. Larangan-larangan
- d. Sanksi/hukuman disiplin

Pasal 40
Kewajiban-Kewajiban Pekerja / Buruh

- (1) Pekerja/buruh wajib melaksanakan tugas yang diperintahkan atasan/nya dengan sebaik-baiknya, baik tugas pokok atau tugas sampingan dengan cermat, rajin, tekun, disiplin tinggi, teliti dan penuh tanggungjawab.
- (2) Pekerja/buruh wajib berada diperusahaan 5 menit sebelum jam kerja dimulai dan wajib pulang atau meninggalkan pekerjaan tepat waktu dengan mengisi card cek sebagai bukti kehadiran dan pulang kerja.
- (3) Bagi pekerja/buruh yang datang terlambat harus terlebih dahulu melapor atau mengisi formulir yang telah disediakan secara lengkap dan ditanda tangani oleh atasan langsung masing-masing.
- (4) Pekerja/buruh wajib memakai seragam atau pakaian kerja pada setiap hari Senin dan hari tertentu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, seragam kaos kerja dipakai pada setiap hari Sabtu/hari lain yang ditentukan perusahaan.
- (5) Pekerja/buruh yang akan meninggalkan pekerjaan pada jam kerja karena sakit, kepentingan pribadi atau kepentingan perusahaan harus mengisi formulir yang disediakan, ditanda tangani oleh yang bersangkutan dan atasan langsungnya dalam 3 eksemplar.

- (6) Pekerja/buruh yang tidak masuk karena kepentingan pribadi wajib membuat surat permohonan yang ditanda tangani oleh pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (7) Bagi pekerja/buruh yang tidak dapat masuk bekerja karena sakit :
 - a. Wajib menginformasikan melalui telepon atau surat perusahaan, sedangkan surat keterangan dokter yang mencantumkan diagnosa penyakitnya diserahkan 1 hari setelah yang bersangkutan tidak masuk bekerja.
 - b. Sedangkan surat keterangan sakit/istirahat dari bidan hanya berlaku bagi karyawan yang sedang hamil/melahirkan.
 - c. Surat keterangan sakit/istirahat dari puskesmas dimungkinkan/diijinkan dari mantri kesehatan/perawat puskesmas setempat.
- (8) Bagi pekerja yang sakit bukan karena kecelakaan kerja dan atau akibat kerja pengurusannya dilaksanakan oleh pekerja yang bersangkutan, sedangkan bagi pekerja yang sakit karena kecelakaan kerja pengurusan santunan dan yang terkait dilakukan oleh perusahaan.
- (9) Pekerja/buruh wajib melaksanakan makan siang di ruang makan yang sudah disediakan oleh perusahaan, kecuali karena sifat pekerjaannya dan telah mendapat ijin dari perusahaan.
- (10) Pekerja/buruh wajib memarkir kendaraannya ditempat yang telah disediakan, pengaturan selanjutnya diserahkan kepada satpam.
- (11) Satpam wajib mendata semua tamu baik tamu perusahaan maupun tamu pekerja/buruh, mengisi buku tamu dan setelah ada ijin dari pimpinan perusahaan tamu baru diperbolehkan masuk lokasi pabrik.
- (12) Sesama pekerja/buruh dalam bekerja wajib saling bekerja sama dan saling menghormati.
- (13) Pekerja/buruh wajib menjaga serta memelihara dengan baik semua milik perusahaan dan segera melaporkan pada pimpinan atau atasannya apabila mengetahui ada hal-hal yang dapat menimbulkan bahaya atau kerugian perusahaan.
- (14) Pekerja/buruh wajib memegang teguh rahasia perusahaan terhadap siapapun mengenai segala hal yang diketahuinya terutama yang berkaitan dengan penjualan, sistem dan prosedur produksi, pengolahan dan lain-lain.
- (15) Pekerja/buruh wajib menjaga keamanan dan keselamatan dirinya sendiri maupun teman sekerjanya.
- (16) Pekerja/buruh dalam menggunakan alat-alat kerja, alat-alat angkutan, alat komunikasi (telepon, ht, Fax dan lain-lain) wajib secara benar dan tertib.

- (17) Pekerja/buruh wajib memberitahukan kepada pimpinan perusahaan apabila ada perubahan atas status dirinya, susunan keluarga, perubahan alamat tempat tinggal dan lain-lain.
- (18) Pekerja/buruh wajib menjaga kebersihan lingkungan yang menjadi tanggungjawab bersama.

Pasal 41

Larangan-Larangan Bagi Pekerja / buruh

- (1) Pekerja/buruh dilarang berada diluar lingkungan kerjanya pada jam kerja tanpa ada kejelasan tentang kepentingannya dan harus mendapat ijin dari pimpinan atau atasan langsung.
- (2) Pekerja/buruh dilarang mengadakan transaksi jual beli untuk kepentingan pribadi dilokasi perusahaan selama jam kerja.
- (3) Pekerja/buruh dilarang merokok dilokasi/lingkungan perusahaan kecuali diruang makan pada saat istirahat makan.
- (4) Pekerja/buruh dilarang tidur/tiduran pada jam kerja, berjudi, minum-minuman keras, mengkonsumsi narkoba serta melakukan kegiatan politik di lingkungan perusahaan.
- (5) Pekerja/buruh secara pribadi baik langsung atau tidak langsung dilarang meminta atau menerima hadiah/upah/jasa dalam bentuk apapun pada pihak ketiga.
- (6) Pekerja/buruh dilarang melakukan pekerjaan untuk pihak ketiga dan atau menerima pekerjaan, memberikan saran, pertimbangan bersifat apapun yang kegiatannya serupa sehingga dapat menyaingi usaha perusahaan baik secara langsung atau tidak langsung.
- (7) Pekerja / buruh dilarang merangkap pekerjaan lain pada perusahaan lain kecuali atas ijin pimpinan perusahaan.
- (8) Pekerja/buruh dilarang berkelahi didalam lingkungan perusahaan.
- (9) Pekerja/buruh dilarang menyebarkan, mengedarkan tulisan dan lain-lain yang bersifat menghasut (provokasi) atau fitnah sehingga mengakibatkan keresahan dan ketidak tentraman diperusahaan.
- (10) Pekerja/buruh dilarang membawa keluar barang-barang milik perusahaan tanpa ijin pimpinan perusahaan.
- (11) Pekerja/buruh dilarang membawa senjata tajam/senjata api, bahan peledak dan sejenisnya kedalam lingkungan perusahaan.

- (12) Pekerja/buruh yang sudah berkeluarga dilarang menjalin hubungan percintaan dengan sesama pekerja/buruh didalam perusahaan atau orang lain diluar perusahaan dan atau melakukan hal-hal yang dapat menyebabkan keretakan rumah tangga orang lain/pekerja lain.
- (13) Pekerja/buruh dilarang memberikan keterangan palsu dalam mengajukan hal permohonan ijin atau keperluan lainnya.

Pasal 42

Pelanggaran Tata Tertib Yang Dapat Mengakibatkan PHK

Setiap pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran terhadap tata tertib perusahaan, pelanggaran hukum atau merugikan perusahaan dapat dikenakan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Yang dilaksanakan sesuai Undang-Undang No. 12 Th 1964 jo. UU. No. 13 Th 2003 jo. Peraturan/ Pelaksanaannya

Pasal 43

Sanksi Atas Pelanggaran Tata Tertib

- (1) Pelanggaran atas tata tertib kerja dapat diberikan sanksi berupa :
 - a. Teguran lisan sampai dengan 2 X (tanggungjawab atasan langsung)
 - b. Surat peringatan I, II, III.
 - c. Skersing (melihat bobot kesalahan)
 - d. PHK.
- 2) Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam memberikan sanksi :
 - a. Pada dasarnya pekerja/buruh ingin bekerja baik sehingga memerlukan bimbingan dalam cara bekerja.
 - b. Pemberian sanksi pada dasarnya untuk pembinaan.
 - c. Pemberian sanksi harus dilaksanakan secara objektif dan proporsional didasarkan pada bukti yang akurat.
 - d. Pemberian sanksi mengandung maksud motivasi, disiplin, etos kerja pekerja/buruh dapat terbina dan dikembangkan sebagaimana mestinya.
 - e. Jangka waktu Surat Peringatan I, II, III : 4 bulan ; bila pekerja/buruh yang bersangkutan melakukan pelanggaran lagi dapat di PHK sesuai peraturan yang berlaku.
 - f. Surat Peringatan diberikan tidak perlu menurut urutannya, tetapi didasarkan pada besar kecil/berat ringannya kesalahan yang dilakukan pekerja/buruh.

Pasal 44

Teguran Atas Pelanggaran

- (1) Teguran lisan dapat diberikan maksimal 2 kali dengan mengisi formulir dan ditandatangani yang bersangkutan.
Jangka waktu teguran pertama dan berikutnya situasional (menyesuaikan pada situasi dan jenis pelanggaran)
- (2) Teguran lisan diberikan kepada pekerja/buruh karena melakukan pelanggaran ringan, perbuatan yang mengganggu ketertiban maupun kelalaian ringan :
 - a. Terlambat masuk kerja kecuali dengan alasan yang dapat dipertanggungjawabkan.
 - b. Mengkir 1 kali dalam satu bulan.
 - c. Pekerja/buruh meng-card dek kartu hadir orang lain atau tidak melakukan pengisian kartu hadir pada saat pekerja / buruh masuk dan pulang kerja.
 - d. Mengantuk, bersendau gurau yang mengakibatkan produksi terganggu.
 - e. Tidak menggunakan alat pelindung diri/masker pada bagian-bagian tertentu.
 - f. Sakit tanpa surat keterangan, 3 kali dalam 1 bulan.
 - g. Tidak menurut pada perintah atasan, sulit diatur.
 - h. Dan lain-lain yang bobot kesalahannya ringan.
- (3) Penanggung jawab atasan langsung.
- (4) Masa berlaku 6 bulan.

Pasal 45

Surat Peringatan I

SP I diberikan sebagai peningkatan teguran lisan yang sudah 2 kali diberikan, yang bersangkutan masih melakukan pelanggaran lagi yaitu :

- 1) Makan, minum, merokok di toilet, istirahat tidak pada tempat/waktunya.
- 2) Dalam 1 bulan pekerja/buruh datang terlambat sebanyak 3 kali, minimal 15 menit atau pekerja/buruh tidak card cek sebanyak 3 kali baik card cek masuk ataupun card cek pulang.
- 3) Pekerja/buruh tidak memakai seragam/kaos kerja pada waktu yang telah ditentukan setelah ditegur 1 kali.

- (4) Pekerja/buruh tidak makan siang pada waktu dan tempat yang telah ditentukan setelah ditegur 1 kali.
- (5) Pekerja/buruh merokok dilingkungan lokasi produksi dan kantor.
- (6) Pekerja/buruh mondar-mandir pada jam kerja dilokasi perusahaan tanpa kepentingan yang jelas.
- (7) Sulit diatur, tidak melaksanakan perintah atasan, lamban dalam bekerja setelah ditegur 2 kali.
- (8) Pekerja/buruh meninggalkan pekerjaan tanpa prosedur yang benar.
- (9) Pekerja/buruh tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah (T) atau P 3 kali = T.
- (10) Penerbitan SP I oleh Manajer Personalia dan atau atas usulan dari atasan langsung pekerja / buruh yang bersangkutan.

Pasal 46

Surat Peringatan II

Surat Peringatan II diberikan sebagai peningkatan SP I.

- (1) Pekerja/buruh bersendau gurau yang mengakibatkan orang lain celaka atau cidera.
- (2) Melakukan pekerjaan yang tidak sesuai prosedur/standar sehingga berakibat fatal bagi perusahaan/kerugian.
- (3) Pekerja/buruh dalam bekerja ceroboh/lalai sehingga merusak alat kerja yang digunakan atau mengakibatkan kerugian perusahaan (tidak berhak menerima premi, prestasi selama 1 bulan).
- (4) Pekerja/buruh kedapatan tidur pada jam kerja.
- (5) SP II diterbitkan oleh Manajer Personalia dan atau atas usulan dari atasan langsung/tidak langsung dari pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pasal 47

Surat Peringatan III

- (1) Surat Peringatan III diberikan sebagai peningkatan dari SP II.
- (2) SP III diterbitkan oleh Manajer Personalia dan atau usulan dari atasan langsung/atasan tidak langsung dari pekerja / buruh yang bersangkutan.

Pasal 48

Skorsing

- 1) Skorsing diberikan kepada pekerja/buruh dalam hal-hal sebagai berikut :
 - a. Pekerja/buruh melakukan kesalahan/pelanggaran tata tertib kerja dan telah mendapat SP III.
 - b. Pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana, bukan atas pengaduan, pengusaha.
 - c. Hal-hal lain yang nanti akan diatur secara khusus oleh perusahaan.
- 2) Lamanya masa skorsing :
 - a. Untuk point 1 a : 1 minggu.
 - b. Untuk point 1 b : maksimal 6 bulan menunggu keputusan pengadilan negeri.

Pasal 49

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

- (1) Pada dasarnya pekerja/buruh dapat di PHK apabila melakukan suatu pelanggaran terhadap tata tertib kerja dan atau melakukan suatu kesalahan berat, dan atau sudah pernah diskors.
- (2) Penyelesaian PHK mengacu pada UU No.12 Th. 64 jo. UU No. 13 Th. 2003 jo. Peraturan Pelaksanaan yang terkait dengan kasus tersebut.
- (3) Bagi pekerja/buruh yang bermaksud mengundurkan diri dari perusahaan, mekanisme, tata cara, hak dan kewajibannya mengacu pada UU No. 13 tahun 2003 dan Peraturan Pelaksanaannya.

BAE XII
PENYELESAIAN KELUH KESAH

Pasal 50

Tata Cara Penyelesaian Keluh Kesah Dan Pengaduan Pekerja / Buruh

- (1) Setiap keluhan dan pengaduan pekerja/buruh atas hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan keadaan ketenagakerjaan akan diselesaikan secara musyawarah sesuai ketentuan yang berlaku.
- (2) Tata cara penyampaian keluh kesah diatur sebagai berikut:
 - a. Tingkat I : diselesaikan oleh atasannya langsung.
 - b. Tingkat II : apabila tidak terselesaikan di tingkat I keluh kesah diteruskan kepada atasan yang setingkat lebih tinggi dan atau oleh lembaga kerjasama bipartit bila diperusahaan sudah ada.
 - c. Tingkat III : apabila penyelesaian gagal maka keluh kesah tersebut telah beralih menjadi perselisihan, diselesaikan oleh SP bersama pengusaha.
 - d. Tingkat IV : apabila perselisihan tersebut pada butir c tidak dapat menghasilkan persetujuan yang memuaskan, maka perselisihan tersebut diteruskan ke Disnaker setempat sesuai Undang Undang No. 22 Th. 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
- (3) Batas waktu penyelesaian pengaduan disetiap tingkat :
 - a. Tingkat I : selambat – lambatnya 7 hari kerja.
 - b. Tingkat II : selambat – lambatnya 7 hari kerja.
 - c. Tingkat III : selambat – lambatnya 30 hari kerja.
 - d. Tingkat IV : selambat – lambatnya 30 hari kerja.

BAB XIII
MASA BERLAKUNYA PKB

Pasal 51

Masa Berlaku Dan Perpanjangan PKB

- (1) PKB ini mulai berlaku sejak ditanda tangani oleh pihak-pihak untuk jangka waktu 2 tahun, mengikat bagi kedua belah pihak.
- (2) Setelah jangka waktu tersebut diatas berakhir, maka PKB ini dianggap diperpanjang untuk jangka waktu satu tahun berikutnya kecuali jika salah satu pihak memberitahukan secara tertulis keinginannya untuk membuka perundingan baru tentang PKB ini. Pemberitahuan harus disampaikan selambatnya 30 hari sebelum PKB ini berakhir atau 90 hari sebelum masa berakhirnya perpanjangan ini.
- (3) Selama belum tercapai PKB yang baru setelah berakhirnya masa berlakunya PKB ini tetap berlaku sampai tercapainya PKB yang baru.

BAB XIV
KETENTUAN LAIN - LAIN

Pasal 52

Tambahan PKB / Addendum

- (1) Hal lain yang belum diatur dalam PKB ini apabila diperlukan dapat ditetapkan dalam persetujuan bersama oleh kedua belah pihak.
- (2) Persetujuan bersama seperti tersebut diatas dilakukan melalui perundingan/ musyawarah dan dimintakan pengesahan pada Disnaker setempat dan persetujuan bersama tersebut menjadi lampiran/tambahan dari PKB ini yang merupakan bagian tak terpisahkan dengan PKB ini.

Correlations

Correlations											
	KL 1	KL 2	KL 3	KL 4	KL 5	KL 6	KL 7	KL 8	KL 9	KL 10	X1
KL1 Pearson Correlation	1	.367**	.376**	.547**	.449**	.576**	.575**	.563**	.306*	.467**	.658**
Sig. (2-tailed)		.006	.005	.000	.001	.000	.000	.000	.023	.000	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
KL2 Pearson Correlation	.367**	1	.529**	.617**	.409**	.413**	.592**	.413**	.275*	.510**	.628**
Sig. (2-tailed)	.006		.000	.000	.002	.002	.000	.002	.042	.000	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
KL3 Pearson Correlation	.376**	.529**	1	.643**	.475**	.509**	.673**	.496**	.415**	.560**	.746**
Sig. (2-tailed)	.005	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
KL4 Pearson Correlation	.547**	.617**	.643**	1	.621**	.598**	.726**	.756**	.370**	.631**	.832**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
KL5 Pearson Correlation	.449**	.409**	.475**	.621**	1	.816**	.638**	.760**	.367**	.573**	.782**
Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000	.000		.000	.000	.000	.006	.000	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
KL6 Pearson Correlation	.576**	.413**	.509**	.598**	.816**	1	.720**	.721**	.510**	.651**	.840**
Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
KL7 Pearson Correlation	.575**	.592**	.673**	.726**	.638**	.720**	1	.743**	.408**	.589**	.857**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.002	.000	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
KL8 Pearson Correlation	.563**	.413**	.496**	.756**	.760**	.721**	.743**	1	.505**	.631**	.859**
Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
KL9 Pearson Correlation	.306*	.275*	.415**	.370**	.367**	.510**	.408**	.505**	1	.646**	.669**
Sig. (2-tailed)	.023	.042	.002	.005	.006	.000	.002	.000		.000	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
KL10 Pearson Correlation	.467**	.510**	.560**	.631**	.573**	.651**	.589**	.631**	.646**	1	.819**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1 Pearson Correlation	.658**	.628**	.746**	.832**	.782**	.840**	.857**	.859**	.669**	.819**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	10

Correlations

		Correlations										
		KT L1	KT L2	KT L3	KT L4	KT L5	KT L6	KT L7	KT L8	KT L9	KT L10	X2
KTL1	Pearson Correlation	1	.803**	.579**	.802**	.760**	.646**	.822**	.867**	.335*	.625**	.893**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.012	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
KTL2	Pearson Correlation	.803**	1	.735**	.631**	.601**	.539**	.785**	.706**	.297*	.775**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.028	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
KTL3	Pearson Correlation	.579**	.735**	1	.569**	.593**	.444**	.699**	.544**	.209	.657**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.125	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
KTL4	Pearson Correlation	.802**	.631**	.569**	1	.787**	.696**	.748**	.798**	.518**	.570**	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
KTL5	Pearson Correlation	.760**	.601**	.593**	.787**	1	.723**	.761**	.750**	.542**	.636**	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
KTL6	Pearson Correlation	.646**	.539**	.444**	.696**	.723**	1	.671**	.725**	.527**	.402**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.002	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
KTL7	Pearson Correlation	.822**	.785**	.699**	.748**	.761**	.671**	1	.851**	.430**	.786**	.922**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
KTL8	Pearson Correlation	.867**	.706**	.544**	.798**	.750**	.725**	.851**	1	.398**	.590**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.003	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
KTL9	Pearson Correlation	.335*	.297*	.209	.518**	.542**	.527**	.430**	.398**	1	.338*	.568**
	Sig. (2-tailed)	.012	.028	.125	.000	.000	.000	.001	.003		.011	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
KTL10	Pearson Correlation	.625**	.775**	.657**	.570**	.636**	.402**	.786**	.590**	.338*	1	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.011		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2	Pearson Correlation	.893**	.836**	.727**	.880**	.880**	.787**	.922**	.891**	.568**	.771**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	10

Correlations

Correlations											
	PK 1	PK 2	PK 3	PK 4	PK 5	PK 6	PK 7	PK 8	PK 9	PK 10	Y
PK1 Pearson Correlation	1	.704**	.570**	.362**	.710**	.756**	.541**	.534**	.372**	.578**	.822**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.007	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
PK2 Pearson Correlation	.704**	1	.607**	.359**	.683**	.737**	.620**	.455**	.239	.657**	.800**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.007	.000	.000	.000	.000	.079	.000	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
PK3 Pearson Correlation	.570**	.607**	1	.488**	.609**	.642**	.535**	.526**	.456**	.606**	.802**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
PK4 Pearson Correlation	.362**	.359**	.488**	1	.130	.638**	.142	.093	.679**	.134	.568**
Sig. (2-tailed)	.007	.007	.000		.344	.000	.301	.500	.000	.329	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
PK5 Pearson Correlation	.710**	.683**	.609**	.130	1	.502**	.805**	.734**	.118	.794**	.793**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.344		.000	.000	.000	.393	.000	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
PK6 Pearson Correlation	.756**	.737**	.642**	.638**	.502**	1	.418**	.294*	.510**	.501**	.812**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.030	.000	.000	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
PK7 Pearson Correlation	.541**	.620**	.535**	.142	.805**	.418**	1	.860**	.042	.787**	.761**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.301	.000	.001		.000	.759	.000	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
PK8 Pearson Correlation	.534**	.455**	.526**	.093	.734**	.294*	.860**	1	.143	.659**	.712**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.500	.000	.030	.000		.297	.000	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
PK9 Pearson Correlation	.372**	.239	.456**	.679**	.118	.510**	.042	.143	1	.102	.557**
Sig. (2-tailed)	.005	.079	.000	.000	.393	.000	.759	.297		.459	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
PK10 Pearson Correlation	.578**	.657**	.606**	.134	.794**	.501**	.787**	.659**	.102	1	.754**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.329	.000	.000	.000	.000	.459		.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y Pearson Correlation	.822**	.800**	.802**	.568**	.793**	.812**	.761**	.712**	.557**	.754**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	10

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi tidak langsung, Kompensasi langsung ^a	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Prestasi kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.565	.548	.34252

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi tidak langsung, Kompensasi langsung

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.915	2	3.957	33.730	.000 ^a
	Residual	6.101	52	.117		
	Total	14.015	54			

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi tidak langsung, Kompensasi langsung
b. Dependent Variable: Prestasi kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	1.439	.299		4.810	.000			
	Kompensasi langsung	.504	.076	.626	6.661	.000	.694	.679	.609
	Kompensasi tidak langsung	.191	.061	.296	3.144	.003	.440	.400	.288

- a. Dependent Variable: Prestasi kerja

REKAPITULASI DATA 55 RESPONDEN

No	NAMA	KL1	KL2	KL3	KL4	KL5	KL6	KL7	KL8	KL9	KL10	X1	KT11	KT12	KT13	KT14	KT15	KT16	KT17	KT18	KT19	KT110	X2
1	Sumarjono	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3.50	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3.70
2	P.Sunarto	4	4	3	3	4	4	3	3	2	2	3.20	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3.50
3	Suwarno	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3.40	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3.80
4	Sudiman	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2.50	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3.30
5	Suparman	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2.60	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3.60
6	Suparman.B	4	4	2	3	4	4	3	3	2	4	3.30	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3.70
7	Sugito	4	4	2	2	4	4	3	3	2	3	3.10	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1.90
8	Parji	3	4	4	2	3	3	2	2	3	2	2.80	4	3	3	4	3	2	4	3	3	5	3.40
9	Tukijan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4.00
10	Roni Andi P	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2.50	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3.40
11	R.Surono	4	4	1	3	4	4	3	4	4	3	3.40	4	4	4	3	3	4	4	4	1	4	3.50
12	Anas	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3.10	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3.50
13	Winardi	4	4	3	3	4	4	2	3	2	3	3.20	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3.80
14	Natimin	3	4	2	2	4	3	2	2	2	3	2.70	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3.70
15	Tri Haryono	4	4	2	2	4	4	4	3	4	3	3.40	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2.00
16	Suhadi	2	4	2	2	3	3	3	3	3	4	2.90	3	3	4	2	4	2	4	2	3	4	3.10
17	Gandung S	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2.50	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3.60
18	Risa Nurohmah	4	4	3	3	4	4	4	3	2	2	3.30	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3.70
19	Nuning Lestari	3	2	2	3	3	4	2	2	2	3	2.60	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3.50
20	Riwina	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3.00	4	4	4	3	3	2	4	4	2	4	3.40
21	Siti Fawasah	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4.70
22	Riwi	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4.90	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4.70
23	Ayu	4	4	3	4	4	4	4	4	1	3	3.50	1	5	5	1	1	1	3	1	1	5	2.40
24	Waltini	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3.40	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3.60
25	Tri Ratnaningsih	4	5	3	4	4	4	4	3	1	3	3.50	4	4	3	4	3	4	5	5	3	4	3.90
26	Sari	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3.00	4	4	4	3	3	2	4	4	2	4	3.40
27	Yuli	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3.00	4	4	4	3	3	2	4	4	2	4	3.40
28	Ratini	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3.60	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1.60
29	Harni	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3.60	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1.30
30	Fulini	4	5	2	4	4	4	4	4	3	4	3.80	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4.70
31	Yure Istia	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3.00	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3.70
32	Nori W	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3.40	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	3.50
33	Ainun	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3.40	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	3.50
34	Sri Sudarsih	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00	5	4	5	5	4	3	4	4	2	3	3.90
35	Martati	2	4	2	4	4	3	3	3	3	2	3.00	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00
36	Suparmi	4	4	3	3	4	3	3	3	1	3	3.10	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3.80
37	A.Supartini	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3.00	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3.90
38	Selviliana VD	4	4	2	3	4	4	3	4	2	3	3.30	4	4	4	3	4	2	4	4	2	4	3.50
39	Evi Hrdiyati	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3.40	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3.80
40	Sukidi	2	4	4	3	5	4	4	4	2	3	3.50	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4.00
41	Yatmi	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4.70

No	NAMA	KL1	KL2	KL3	KL4	KL5	KL6	KL7	KL8	KL9	KL10	X1	KT11	KT12	KT13	KT14	KT15	KT16	KT17	KT18	KT19	KT110	X2
42	Mirah	4	4	3	4	4	4	4	4	1	3	3.50	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2.50
43	Subar	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3.40	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3.60
44	Marni	4	5	3	4	4	4	4	3	1	3	3.50	4	4	3	4	3	4	5	5	3	4	3.90
45	Simuh	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4.30	4	4	4	3	3	2	4	4	2	4	3.40
46	Tri	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4.10	4	4	4	3	3	2	4	4	2	4	3.40
47	Endang	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3.60	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2.00
48	Sarmanto	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3.60	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2.50
49	Yati	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4.70
50	Mursinah	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3.00	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3.70
51	Nina	4	4	1	3	4	4	3	4	4	3	3.40	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2.10
52	Andri	4	5	2	4	4	4	4	4	3	4	3.80	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2.80
53	Ridwan	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4.50	2	3	3	3	2	2	2	3	4	3	2.70
54	Rendra	4	4	3	4	4	4	4	4	1	3	3.50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
55	Yohan	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3.40	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3.60
Mean		3.80	4.11	2.95	3.31	3.73	3.76	3.55	3.36	2.75	3.24	3.45	3.58	3.71	3.69	3.33	3.35	3.07	3.82	3.65	2.60	3.75	3.45

REKAPITULASI DATA 55 RESPONDEN

[illegible]

No	NAMA	PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8	PK9	PK10	Y
42	Mirah	4	4	4	3	5	3	5	5	1	5	3.90
43	Subar	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3.60
44	Marni	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3.80
45	Simuh	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3.60
46	Tri	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3.60
47	Endang	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3.40
48	Sarmanto	4	4	4	3	5	3	5	5	1	5	3.90
49	Yati	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00
50	Mursinah	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3.70
51	Nina	3	4	4	4	4	3	4	4	1	4	3.50
52	Andri	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00
53	Ridwan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00
54	Rendra	4	4	4	3	5	3	5	5	1	5	3.90
55	Yohan	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3.60
Mean		3.89	3.93	4.15	4.00	4.20	3.67	3.56	3.98	2.82	4.24	3.84