

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

POLITEKNIK PALCOMTECH

PALEMBANG

LAPORAN PRAKTIK KERJA LAPANGAN

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS PADA PT. GRAHA SARANA DUTA PALEMBANG**



Oleh :

MIZWAR

NPM. 042.090.017

**Diajukan sebagai Syarat Menyelesaikan Mata Kuliah
Praktik Kerja Lapangan dan Syarat Penyusunan Laporan Tugas Akhir**

PALEMBANG

2012

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
POLITEKNIK PALCOMTECH
PALEMBANG**

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

Nama : Mizwar
Nomor Pokok : 042090017
Program Studi : Akuntansi
Jenjang Pendidikan : Diploma Tiga (D3)
Konsentrasi : Akuntansi Keuangan
Judul Laporan : Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap
Produktifitas Kerja pada PT. Graha Sarana
Duta Palembang

Tanggal : 06 Agustus 2012
DIREKTUR ,

Tanggal : 06 Agustus 2012
PEMBIMBING

Rudi Sutomo, S.Kom., M.Si
NIP : 028.PCT.08

Titin Vegirawati, SE.,M.Si.Ak
NIDN: 0228057001

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
POLITEKNIK PALCOMTECH
PALEMBANG**

HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI

Nama : Mizwar
Nomor Pokok : 042090017
Program Studi : Akuntansi
Jenjang Pendidikan : Diploma Tiga (D3)
Konsentrasi : Akuntansi Keuangan
Judul Laporan : Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap
Produktifitas Kerja pada PT. Graha Sarana
Duta Palembang

Tanggal : 06 Agustus 2012
Penguji 1,

Tanggal : 06 Agustus 2012
Penguji 2,

Ganda Hutasoid, SE. MM
NIDN: 0206055401

Hendra Hadi Wijaya, SE
NIDN: 0229108302

**Menyetujui,
Direktur,**

Rudi Sutomo, S.Kom., M.Si
NIP : 028.PCT.08

BAB I

PENDAHULUAN

1.Latar belakang

Setiap perusahaan didirikan pada dasarnya untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu, mengembangkan perusahaan secara maksimal. Visi dan misi perusahaan biasanya menjadikan perusahaan tersebut sebagai instansi yang terbaik bagi relasi-relasinya yang menggunakan jasa perusahaan tersebut. Terutama mengembangkan mobilitas kerja untuk planing-planing program kerja perusahaan itu. Diantaranya menyusun jurnal kerja yang berguna untuk kegiatan operasional perusahaan. Menciptakan pelayanan maksimal kepada pengguna jasa tenaga kerja perusahaan yang menggunakan fasilitas pelayanan tersebut. Memaksimalkan kualitas kerja perusahaan baik dibidang formal maupun non formal. Menciptakan rancangan program kerja yang baik sesuai standar operasional kerja (SOP). Selain itu, Menciptakan kebijakan – kebijakan baru demi perkembangannya perusahaan di masa yang akan datang.

Visi dan misi perusahaan biasanya sangatlah tergantung dari keseimbangan kerja perusahaan. Hal ini menjadi bagian yang sangat penting bagi kelangsungan perkembangan perusahaan itu. Salah satu untuk mencapai tujuan dalam keseimbangan kerja perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek yang menentukan keefektifan suatu

organisasi. Implikasinya, organisasi perlu senantiasa merekrut dan menyeleksi karyawan secara efektif. Selain itu organisasi juga berusaha untuk mempertahankan sumberdaya yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan. Tingkat perputaran karyawan yang tinggi akan berdampak negatif terhadap organisasi, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Hal tersebut menjadikan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih karyawan baru. Keinginan mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Menurut Miner (2005 : 19) kepuasan kerja merupakan tanggapan emosional terhadap situasi kerja. Individu-individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi, sedangkan individu-individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk keluar dari organisasi. Kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari organisasi. Evaluasi terhadap kepuasan kerja berbagai alternative untuk kemajuan karyawan itu sendiri kedepan.

Suatu penilaian kerja biasanya dilakukan oleh manajemen personalia. Baik dari pengawasan kinerja karyawan maupun mobilitas perusahaan. Manajemen personalia ini merupakan bagian utama dalam menindak lanjuti naik atau turunnya perkembangan perusahaan. Menurut Arif (2005 : 213) Manajemen personalia adalah perencanaan ,pengorganisasian, peggarahan ,dan pengawasan dan pengadaan pengembangan pemberian kompensasi. ,dan pemeliharaan tenaga kerja dengan tujuan mencapai tujuan perusahaan, individu masyarakat. Sedangkan pengertian lain

Menurut Timpe (2008:72), manajemen personalia adalah ilmu dan seni perencanaan pengontrolan tenaga kerja. Untuk tercapainya tujuan yang ditetapkan perusahaan demi kepuasan hati pada diri pekerja. Atau dengan kata lain bagaimana memberikan fasilitas untuk perkembangan pekerja dan partisipasi pekerja dalam satu unit aktivitas. Maka dari itu manajemen personalia melakukan kebijakan pada sumber daya manusia tersebut salah satunya dengan memberikan motivasi kerja.

Dengan pelaksanaan pemberian upah dan jaminan sosial yang dianggap keliru serta tidak adil akan menimbulkan beberapa akibat antara lain; kekerasan, turunya semangat kerja yang kemudian diikuti oleh produktivitas kerja. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini. Rumusan umumnya produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan. Upah dan Jaminan sosial merupakan hal yang masuk akal dalam faktor tenaga kerja disamping motivasi, pengabdian, disiplin, etos kerja, juga hubungan industrial yang serasi dan harmonis dalam suasana keterbukaan, maka dengan demikian, apabila terjadi perubahan upah dan jaminan tenaga kerja pada perusahaan, maka hal ini akan mempengaruhi produktivitas kerja.

PT Graha Sarana duta adalah sebuah divisi yang menjalankan fungsi pendukung (*support function*) dan menspesialisasikan diri pada bidang *Property Management*. Khususnya penyedia sumberdaya manusia kepada PT.Telkom Indonesia. Sebagai divisi yang menangani seluruh gedung – gedung PT. Telkom

Indonesia, Tbk., PT.Graha sarana duta juga menangani perusahaan - perusahaan lain yang membutuhkan pelayanan jasa tenaga kerja yang menyewanya.

PT.Graha Sarana Duta juga merupakan divisi memmanagement divisi corporate Real Estate. Divisi ini mempunyai 6 unit kerja yang memilki tugas dan fungsi masing-masing. Tugas dan fungsi divisi coarporate tersebut sebagai berikut:

a. Facility Management.

Meliputi : *Maintenance* dan *Repair* Arsitektur,Sipil, ME (HVAC, Lift, Generator System) dll Memiliki fungsi tugas untuk mengelola dan menjalankan pekerjaan – pekerjaan perawatan dan perbaikan terhadap asset gedung perusahaan di kantor – kantor cabang.

b. Building Management dan Property Management.

Meliputi : *Maintenance* dan *Repair* Arsitektur,Sipil, ME (HVAC, Lift, Generator System). Memiliki fungsi tugas untuk memenage dan menjalankan pekerjaan – pekerjaan perawatan dan perbaikan terhadap asset gedung perusahaan di kantor wilayah.

c. Project Management.

Meliputi : Renovasi, Relokasi, Desain ,Dan lain lain.Memiliki fungsi tugas untuk merancang (*design*), mengolah dan mengelola kebutuhan ronovasi di kantor – kantor cabang mulai dari proses design, estimasi, tender dan pelaksanaan proyek, hingga penutupan proyek.

d. Transaction Management.

Meliputi : *Leasing* atau Sewa Menyewa space cabang dan ATM Offsite
Memiliki fungsi tugas untuk memonitor dan menjalankan proses sewa – menyewa dan jual beli aset gedung dan aset berupa bangunan & sewa tempat untuk buka cabang baru dan ATM *Offsite*.

e. Procurement

Meliputi : Pengadaan Barang dan Jasa.Memiliki fungsi tugas untuk menjalankan proses pengadaan barang dan jasa bagi unit kerja *Project Management*, *Facility Management* dan *Properti Management*.

f. Administration & Expences Control & Payment

Memiliki fungsi tugas untuk melakukan control administrasi dan prosedur serta kebijakan Departement serta pembayaran terhadap pihak ketiga. Adapun gedung – gedung yang dikelola adalah sebagai berikut :

1. Gedung Kantor Wilayah Sumatera selatan (meliputi; Gedung A.rivai,Gedung Jenderal sudirman,Gedung Kolonel Sulaiman Amin.)
2. Gedung Kantor Cabang Konvensional se Sumatera

Tabel berikut ini akan menjelaskan laporan rekapitulasi data pertumbuhan karyawan dan jumlah kompensasi yang diberikan pada PT.Graha Sarana Duta Palembang untuk periode January – Maret 2012

Tabel 1.1
Laporan Rekapitulasi Karyawan dan Nilai Kompensasi
PT Graha Sarana Duta Palembang
Periode January – Maret 2012

No.	Nama	Jabatan	Area Kerja	Kompensasi January	Kompensasi February	Kompensasi Maret
1	Hardiono	Cleaning Service	Lantai 1	450.000	450.000	432.000
2	Supardi	Cleaning Service	Lantai 1	475.000	475.000	450.000
3	Anton	Cleaning Service	Lantai 2	420.000	450.000	475.000
4	Widia	Cleaning Service	Lantai 3	460.000	432.000	475.000
5	Muklis setiawan	Cleaning Service	Lantai 3	432.000	432.000	432.000
6	Leni Andriani	Cleaning Service	Lantai 3	450.000	450.000	475.000
7	Rahmat wijoyo	Cleaning Service	Lantai 4	450.000	420.000	460.000
8	Rena asmadiana	Cleaning Service	Lantai 2	450.000	460.000	460.000
9	hartini	Cleaning Service	Lantai 4	432.000	450.000	460.000
10	Joko Sulistiono	Cleaning Service	Lantai 5	450.000	460.000	460.000
11	Huditomo	Cleaning Service	Lantai 5	450.000	420.000	432.000
12	Mardianto	Cleaning Service	Lantai 6	460.000	450.000	460.000
13	Sukimin	Cleaning Service	Lantai 7	420.000	475.000	420.000
14	Khoirullah	Cleaning Service	Lantai 7	420.000	432.000	432.000
15	Panji ademan	Cleaning Service	Lantai 6	420.000	450.000	420.000
16	Rasdy	Cleaning Service	Lantai 6	432.000	432.000	420.000
17	Tomi	Cleaning	Lantai 9	450.000	420.000	432.000

		Service				
18	Muhammad Zaini	Cleaning Service	Lantai 8	475.000	450.000	45.000
19	Juriman	Cleaning Service	Lantai 8	420.000	432.000	450.000
20	Fery antoni	Cleaning Service	Lantai 8	432.000	450.000	432.000

Tabel 1.1 di atas menjelaskan laporan rekapitulasi jumlah Kompensasi pada PT.Graha Sarana Duta Palembang periode 2009 sampai dengan 2011. Jumlah Kompensasi tahun 2009 sebesar Rp. 450.756 dan pada tahun 2010 senilai Rp. 520.500 serta pada tahun 2011 senilai Rp.612.500. Selain itu pertumbuhan jumlah karyawan juga meningkat karena kebutuhan akan jasa tenaga kerja juga bertambah. Dari tahun 2009 (1873 Karyawan), 2010 (1926 Karyawan), 2011 (1940 Karyawan). Dilihat dari tabel di atas bahwa pada tahun 2009 sampai dengan 2011 Kompensasi pada PT.Graha Sarana Duta Palembang mengalami kenaikan sebesar 30%.

Hasil kerja merupakan hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan. Hasil kerja yang diperoleh oleh pegawai merupakan prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hasil kerja ini dapat dilihat dari jumlah atau frekuensi di atas standar yang ditetapkan. Hal ini menandakan bahwa karyawan tersebut produktif di dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai dapat diukur dengan adanya semangat kerja dari pegawai dalam menyelesaikan setiap tugas yang dibebarkannya, dengan selalu berdasarkan pada cara kerja atau metode kerja yang telah ditetapkan sehingga akan diperoleh hasil kerja yang memuaskan.

Pengaruh produktivitas kerja terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Suatu perusahaan dapat meningkatkan produktivitas. Hal ini perlu dilakukan agar perusahaan tersebut dapat melangsungkan kegiatan operasionalnya dimasa yang akan datang. Tujuan peningkatan produktivitas ini dapat dilihat dari beberapa sisi, bagi suatu perusahaan peningkatan produktivitas ini mempunyai tujuan antara lain:

1. agar perusahaan tersebut mempunyai daya saing pasar.
2. untuk menjamin kelangsungan kegiatan di perusahaan tersebut.
3. untuk dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.
4. agar perusahaan tersebut memungkinkan memperluas perusahaan.
5. agar perusahaan tersebut dapat meningkatkan volume produksinya.

Sedangkan untuk tingkat individu, tujuan dan peningkatan produktivitas ini adalah untuk meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan serta mempunyai kesempatan untuk berperan aktif di dalam perusahaan. Peningkatan produktivitas karyawan dapat dilihat dari bentuk :

- a. umlah produksi meningkat dengan menggunakan masukan yang sama,
- b. jumlah produksi meningkat yang dicapai dengan menggunakan masukan yang turun,
- c. jumlah produksi yang lebih besar yang diperoleh dengan tambahan masukan yang relatif kecil.

Dari pembahasan di atas perusahaan akan dengan mudah mencapai tujuannya dengan adanya produktivitas kerja yang tinggi dari karyawan perusahaan tersebut. Dengan adanya pemberian insentif maka pengaruh terhadap produktivitas kerja

karyawan akan sangat mendorong pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri. Persepsi dan proporsi terhadap kompensasi tenaga kerja dapat menjadikan semangat kerja karyawan penyedia jasa tenaga kerja. Selain itu juga sumber daya manusia yang berkerja sesuai dengan keinginannya dapat menjadikan nilai pokok kualitas kerja karyawan. Perusahaan atau organisasi harus mendukung karyawan dalam hal menyangkut kepentingan karyawan termasuk dalam hal kompensasi karyawan yang menjadikan kesempatan karyawan untuk maju.

Rumus produktivitas kerja :

$$\text{Indeks Produktivitas} = \frac{\text{Out Put} = \text{Performance} = \text{Efektivitas}}{\text{input} \quad \text{alokasi sumber} \quad \text{efisiensi}}$$

Sehubungan dengan latar belakang yang telah dipaparkan tersebut diatas maka penulis mengambil judul :”**Pengaruh Kompensasi Karyawan Terhadap Prokductivitas Kerja pada perusahaan PT.Graha Sarana Duta Palembang**”.

1.2 Rumusan Masalah

Kualitas pelayanan pada perusahaan yang bergerak dibidang jasa perbankan seperti PT.Telkom Indonesia ini merupakan salah satu hal yang sangat vital untuk meningkatkan kredibilitas dan citra perusahaan. Dari latar belakang tersebut, akan diukur kualitas layanan / nilai layanan untuk melihat harapan pelanggan dan kekurangan apa yang dirasakan oleh pelanggan, maka rumusan masalah yang akan diangkat adalah :

1. Bagaimana Pengaruh Kompensasi Karyawan Terhadap Prokduktivitas Kerja pada perusahaan PT.Graha Sarana Duta?

1.3 Batasan masalah

Berdasarkan uraian data analisis praktek kerja lapangan yang diteliti. Maka kami membatasi masalah ini pada “ Analilis Pengaruh Kompensasi Karyawan Terhadap Prokduktivitas Kerja pada PT Graha sarana duta yang ditempatkan di cabang PT.Telkom Palembang“.

1.4 Tujuan dan Manfaat

1.4.1 Tujuan

Dari latar belakang dan rumusan masalah tersebut maka didapat tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Karyawan Terhadap Prokduktivitas Kerja pada PT Graha sarana duta..

1.4.2 Manfaat

Dari penelitian ini nantinya diharapkan bisa memberi manfaat kepada kalayak luas pada umumnya, kepada PT.GRAHA SARANA DUTA pada khususnya, juga kepada bidang keilmuan tentunya.

Adapun manfaat ini antara lain :

- Bagi peneliti (Mahasiswa)
 1. Menambah pengetahuan (*Knowledge*) dan keahlian peneliti dalam melakukan proses identifikasi dan analisa terhadap kepuasan pelanggan melalui kesenjangan (*gap*) yang terjadi antara harapan & persepsi terhadap kualitas layanan dengan metode survey kepada pelanggan
 2. Meningkatkan *sense of customer satisfaction* dalam diri peneliti agar dalam aktivitas sehari – hari juga selalu berorientasi dan berusaha sebaik mungkin
 3. Memberikan informasi kepada peneliti tentang strategi peningkatan kepuasan pelanggan.

- Bagi perusahaan.
 1. Memberikan informasi tentang tingkat kepuasan pelanggan terhadap kualitas layanan *Facility Management* serta faktor – faktor apa yang menyebabkan kesenjangan antara ekspektasi pelanggan & kenyataan
 2. Mengetahui bagaimana cara penerapan nilai – nilai tersebut dan penentuan strateginya didalam *facility management*
 3. Memberikan informasi pengetahuan tentang *Facility Management*

1.5 Metode Penulisan

Metode penulisan ini berisikan lokasi dan waktu penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, dan hipotesis penelitian yang digunakan dalam penulisan laporan praktek kerja lapangan ini.

1.5.1 Lokasi Penelitian

Praktek kerja lapangan ini dilaksanakan pada PT. GRAHA SARANA DUTA CABANG PALEMBANG yang beralamat di jl. Jenderal Sudirman No.459 Palembang.

1.5.2 Waktu PKL

Waktu praktek kerja lapangan ini dilaksanakan pada tanggal 01 Maret sampai dengan tanggal 31 maret, setiap hari senin – jum'at, mulai dari pukul 08.00 – 17.00 WIB.

1.5.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam Laporan Praktek Kerja Lapangan ini adalah dokumentasi. Menurut Wahyono (2009 :9), dokumentasi merupakan proses untuk menghasilkan dokumen-dokumen yang berfungsi sebagai informasi dan medium pendukungnya. Dokumentasi yang dilakukan berupa pengumpulan data-data mengenai sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan laporan gaji laryawan beserta kompensasi bulan january – maret 2012.

1.5.4 Jenis Data

Jenis dan sumber data yang digunakan penulis dalam penulisan Laporan Praktek Kerja Lapangan ini adalah data sekunder. Menurut Wirartha (2006 : 35), data sekunder merupakan data yang diperoleh dari dokumen, publikasi, artinya data sudah dalam bentuk jadi. Data ini diperoleh dari laporan gaji dan kompensasi PT.Graha Sarana duta cabang Palembang.

1.5.5 Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

a) Variabel bebas (*Independent Variabel*)

Menurut Hasan (2008 : 227), Variabel bebas atau variabel independen adalah variabel yang nilainya tidak bergantung pada variabel lainnya, biasanya disimbolkan dg X. Adapun sebagai variabel independen dalam penelitian ini adalah jumlah kompensasi selama 3 bulan (January- Maret) .

b) Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Menurut Hasan (2008 : 227) variabel terikat atau variabel dependen adalah variabel yang nilainya bergantung pada variabel lainnya (variabel independen), biasanya disimbolkan dengan Y. Adapun sebagai variabel dependen dalam penelitian ini adalah Produktivitas selama 3 bulan yaitu Januari – Maret 2012

1.5.6 Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis yang digunakan adalah :

a) Hipotesis Operasional

Menurut Sarwono (2009 : 27), hipotesis operasional merupakan hipotesis yang bersifat objektif, artinya hipotesis penelitian yang dibuat belum tentu benar setelah diuji dengan menggunakan data yang ada.

Hipotesis yang digunakan adalah :

Ho: Kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas.

Ha: Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap lab Produktivitas.

b) Teknik Analisis Data (Uji Statistik)

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan analisis regresi linier sederhana. Menurut Prayitno (2009 : 128), Regresi linier sederhana merupakan suatu alat ukur yang juga digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Persamaan regresi linier sederhana menurut Prayitno (2009 : 135) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana rumus untuk mencari nilai a adalah :

$$\alpha = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{(n)(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

keterangan :

Y = variabel terikat (jumlah laba bersih)

X = variabel bebas (jumlah rasio perputaran piutang)

a = intersep atau konstanta

b = koefisien regresi

n = banyak sampel

$\sum X$ = jumlah variabel bebas (jumlah piutang usaha)

$\sum Y$ = jumlah variabel tidak bebas (jumlah laba bersih)

$(\sum X)^2$ = kuadrat jumlah variabel bebas

Dimana rumus untuk mencari rata-rata kompensasi adalah :

$$\text{Rata-rata kompensasi} = \frac{\text{Kompensasi 1} + \text{kompensasi 2} + \text{kompensasi 3}}{3}$$

c) Penetapan Tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*)

Menurut Sarwono (2009 : 24), tingkat kepercayaan berkisar antara 99% yang tertinggi dan 90% yang terendah. Dalam SPSS, tingkat kepercayaan secara *default* diisi 95%, dengan tingkat signifikansi/probabilitas sebesar

5% ($\alpha = 0,05$). Artinya keputusan peneliti untuk mendukung atau menolak hipotesis nol memiliki probabilitas kesalahan sebesar 5%.

d) Kaidah Keputusan

Pada uji hipotesis pada dasarnya kita membandingkan nilai thitung dengan nilai t tabel. Adapun kaidah keputusannya adalah sebagai berikut :

1) Nilai t adalah nilai mutlak.

2) Jika nilai t hitung (nilai mutlak) $<$ t tabel maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh antara rasio perputaran piutang terhadap laba.

Jika t hitung (nilai mutlak) $>$ t tabel maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh antara rasio perputaran piutang terhadap laba.

3) Jika $Sig > \alpha$, maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh antara rasio perputaran piutang terhadap laba.

Jika $sig < \alpha$, maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh antara rasio perputaran piutang terhadap laba.

e) Kesimpulan

Menyimpulkan apakah hipotesis penelitian (H_a) ditolak atau diterima sesuai dengan criteria pengujian statistic yang telah ditentukan sebelumnya.

1.6 Landasan Teori

1.6.1 Pengertian Karyawan

Menurut Hasan (2008 : 33) ,kompensasi adalah buruh pekerja pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga kerja dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau pengusaha majikan

Pada dasarnya buruh , pekerja, tenaga kerja maupun karyawan adalah sama. Namun dalam kultur Indonesia, ” Buruh ” berkonotasi sebagai pekerja rendah, hina, kasar dan sebagainya. menurut Minner (2005:132) buruh dibagi 2 klasifikasi besar :

- Karyawan profesional – biasa disebut karyawan kerah putih menggunakan otak dalam bekerja.
- Karyawan kasar – biasanya disebut karyawan kerah biru menggunakan otot dalam bekerja.

1.6.2 Pengertian Kompensasi

Secara umum menjalankan kegiatan perusahaan sangat dibutuhkan motivasi kerja yang dapat menumbuhkan produktivitas kerja karyawan. Kompensasi biasanya merupakan salah satu factor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Istilah – istilah kompensasi sering digunakan dalam arti berbeda. Sehubungan dengan pengertian kompensasi

maka terlebih dahulu perlu diketahui bahwa sangat sulit untuk memberikan pengertian yang tepat untuk arti kompensasi. Sesuai dengan penggunaan kompensasi itu sendiri.

Menurut Timoe (2005:72) kompensasi adalah paket upah dan tunjangan untuk memberikan penghargaan kepada pegawai yang ditukar dengan sumbangan mereka mencapai sasaran perusahaan, hal mana yang sangat mendasar dalam pengertian pertukaran adalah sampai pada tingkat seberapa pegawai menganggap penghargaan yang ditawarkan itu bernilai. Jika dalam kenyataannya penghargaan itu dianggap sangat bernilai oleh pegawai. Dampaknya penghargaan itu akan memotivasi tingkah laku yang konsisten dengan penerimaan yang berlanjut dari penghargaan itu.

1.6.3 Pengertian Perputaran Piutang

Ada beberapa pendapat orang mengenai produktivitas:

Menurut Ravianto (2007:33), "Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya". Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia menurut Siagian (2002:2). Oleh karena itu tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas. Hal ini disebabkan oleh dua hal, antara lain; pertama, karena besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai bagian dari biaya yang terbesar

untuk pengadaan produk atau jasa. Kedua , karena masukan pada faktor-faktor lain seperti modal (Kussriyanto,2003:30).

Menurut Anoraga dan Suyati, (2005:.119-121), produktivitas mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis dan sistem. Sebagai konsep ekonomis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan manusia dan masyarakat pada umumnya.

Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal inilah yang memberi dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri. Sedangkan konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem.

Dapat dikatakan menurut Limpo (2003:47), bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sondang (2002:35) bahwa produktivitas adalah: “Kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia

dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.”

Banyak hasil penelitian yang memperlihatkan bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor: knowledge, skills, abilities, attitudes, dan behaviours dari para pekerja yang ada di dalam organisasi sehingga banyak program perbaikan produktivitas meletakkan hal-hal tersebut sebagai asumsi-asumsi dasarnya..

Pengertian lain dari produktivitas adalah suatu konsep universal yang menciptakan lebih banyak barang dan jasa bagi kehidupan manusia, dengan menggunakan sumber daya yang serba terbatas (Tarwaka, 2004:137).

Menurut Manuaba (2002:46), peningkatan produktivitas dapat dicapai dengan menekan sekecil-kecilnya segala macam biaya termasuk dalam memanfaatkan sumber daya manusia (do the right thing) dan meningkatkan keluaran sebesar-besarnya (do the thing right). Dengan kata lain bahwa produktivitas merupakan pencerminan dari tingkat efisiensi dan efektivitas kerja secara total (Tarwaka,2004:145).

Menurut Sinungan, (2003:12), secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. Produktivitas juga diartikan sebagai:

a. Perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil

b. Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satuan-satuan (unit) umum.

Ukuran produktivitas yang paling terkenal berkaitan dengan tenaga kerja yang dapat dihitung dengan membagi pengeluaran oleh jumlah yang digunakan atau jam-jam kerja orang.

Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut system pemasukan fisik perorangan/perorang atau per jam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan/ pengawasan harian, pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu, digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengeluaran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar.

Karena hasil maupun masukan dapat dinyatakan dalam waktu, produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai suatu indeks yang sangat sederhana = Hasil dalam jam-jam yang standar : Masukan dalam jam-jam waktu.

Untuk mengukur suatu produktivitas perusahaan dapatlah digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia, yakni jam-jam kerja yang harus dibayar dan jam-jam kerja yang dipergunakan untuk bekerja. Jam kerja yang harus dibayar meliputi semua jam-jam kerja yang harus dibayar, ditambah jam-jam

yang tidak digunakan untuk bekerja namun harus dibayar, liburan, cuti, libur karena sakit, tugas luar dan sisa lainnya. Jadi bagi keperluan pengukuran umum produktivitas tenaga kerja kita memiliki unit-unit yang diperlukan, yakni: kuantitas hasil dan kuantitas penggunaan masukan tenaga kerja (Sinungan, 2003:24-25).

Menurut Wignjosoebroto(2000:25), produktivitas secara umum akan dapat diformulasikan sebagai berikut:

Produktivitas = Output/input (measurable)+ input (invisible). Invisible input meliputi tingkat pengetahuan, kemampuan teknis, metodologi kerja dan pengaturan organisasi, dan motivasi kerja. Untuk mengukur produktivitas kerja dari tenaga kerja manusia, operator mesin, misalnya, maka formulasi berikut bisa dipakai untuk maksud ini, yaitu: Produktivitas = total keluaran yang dihasilkan

Tenaga Kerja jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan Di sini produktivitas dari tenaga kerja ditunjukkan sebagai rasio dari jumlah keluaran yang dihasilkan per total tenaga kerja yang jam manusia (*man-hours*), yaitu jam kerja yang dipakai untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Tenaga kerja yang dipekerjakan dapat terdiri dari tenaga kerja langsung ataupun tidak langsung, akan tetapi biasanya meliputi keduanya.

1.6.4 penelitian penelitian sebelumnya mengenai produktivitas

Penelitian ini dapat juga dari ditunjang melalui referensi penelitian – penelitian sebelumnya. Beberapa tolak ukur yang menjadi pemahaman dalam

menyelesaikan penelitian ini. Penulis penelitian ini mengambil referensi penelitian pascasarjana (2007) Bandung dengan judul ” Pengaruh Kesejahteraan karyawan terhadap kinerja yang membuktikan bahwa kompensasi memberikan dampak yang signifikan dalam proses realisasinya. Selain itu juga membuktikan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang sangat signifikan sekali.

1.2 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk dapat memberikan garis besar mengenai isi laporan praktik kerja lapangan secara ringkas dan jelas sehingga dapat menggambarkan keterkaitan antara bab dimana masing-masing bab akan dibagi atas sub-sub secara rinci yang diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini penulis mengemukakan dasar serta permasalahan yang akan dibahas yaitu: latar belakang, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat, metode penelitian, landasan teori, dan sistematika penulisan.

BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menguraikan tentang keadaan umum perusahaan antara lain: sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, pembagian tugas dan wewenang dan aktivitas perusahaan.

BAB III LAPORAN KEGIATAN

Pada bab ini data yang diperoleh dari perusahaan akan dianalisa berdasarkan teori yang disajikan meliputi Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Graha Sarana Duta yang ditempatkan pada PT. Telkom Sudirman Cabang Palembang.

BAB IV SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini penulis menarik kesimpulan dari permasalahan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, serta memberikan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi PT. PT. Graha Sarana Duta yang ditempatkan pada PT. Telkom Sudirman Cabang Palembang.

BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Graha Sarana Duta (GSD) didirikan pada tahun 1981 , namun pada tahun 2001, kepemilikan GSD diambil ahli PT. Telekomunikasi Indonesia ,Tbk.(TELKOM), untuk mengelola gedung – gedung kantor TELKOM , yang sebelumnya diambil ahli oleh divisi properti Telkom. Dibawah kendali TELKOM, GSD terus berkembang berkembang menjadi perusahaan properti yang terpadu dan kini memiliki empat porto polio bisnis yaitu jasa pengembang properti, jasa konstruksi, pengelola gedung , jasa pemeliharaan dan perawatan gedung.

PT. Graha Sarana Duta memiliki ribuan karyawan yang tersebar diseluruh area Sumatera. Semenjak dikendalikan olehPT.Telkom . GSD semakin nerkenbang pesat dan sekarang tidak hanya melayani kebutuhan jasa tenaga kerja PT.Telkom saja namun , sudah digunakan oleh pengguna jasa tenaga kerja di perusahaan – perusahaan lainnya juga di area Sumatera dan Jawa. Kendali telkom ini memberikan dampak yang sangat besar dalam mobilitas perusahaan. Selain itu juga dalam naungan GSD segala aktivitas pengguna jasa berjalan denga sesuai dengan harapan penggguna jasa tenaga kerja.

2.2 Visi dan Misi

2.2.1 Visi Perusahaan

1. Menjadikan PT.Graha Sarana Duta sebagai salah satu penyedia jasa tenaga kerja terbaik untuk wilayah Sumatra – Indonesia.
2. Menjadi perusahaan yang Terpercaya, meliputi sumber daya manusia yang handal dan sistem pengelolaan keuangan yang solid.

2.2.2 Misi Perusahaan

1. Sumber daya manusia yang memiliki karakter dan kompeten untuk bersaing di era globalisasi.
2. Memiliki struktur keuangan yang kuat dan mandiri.
3. Mengembangkan produktivitas sebagai salah satu tugas pokok utama dalam hal pelayanan jasa tenaga kerja.
4. Menjalankan operasional *management system* yang profesional, efisien dan sesuai dengan standar ISO 2009 didukung oleh IT yang terpadu.
5. Peningkatan kesejahteraan jasmani dan rohani karyawan yang berkesinambungan sesuai dengan perkembangan perusahaan.

2.3 Struktur Organisasi

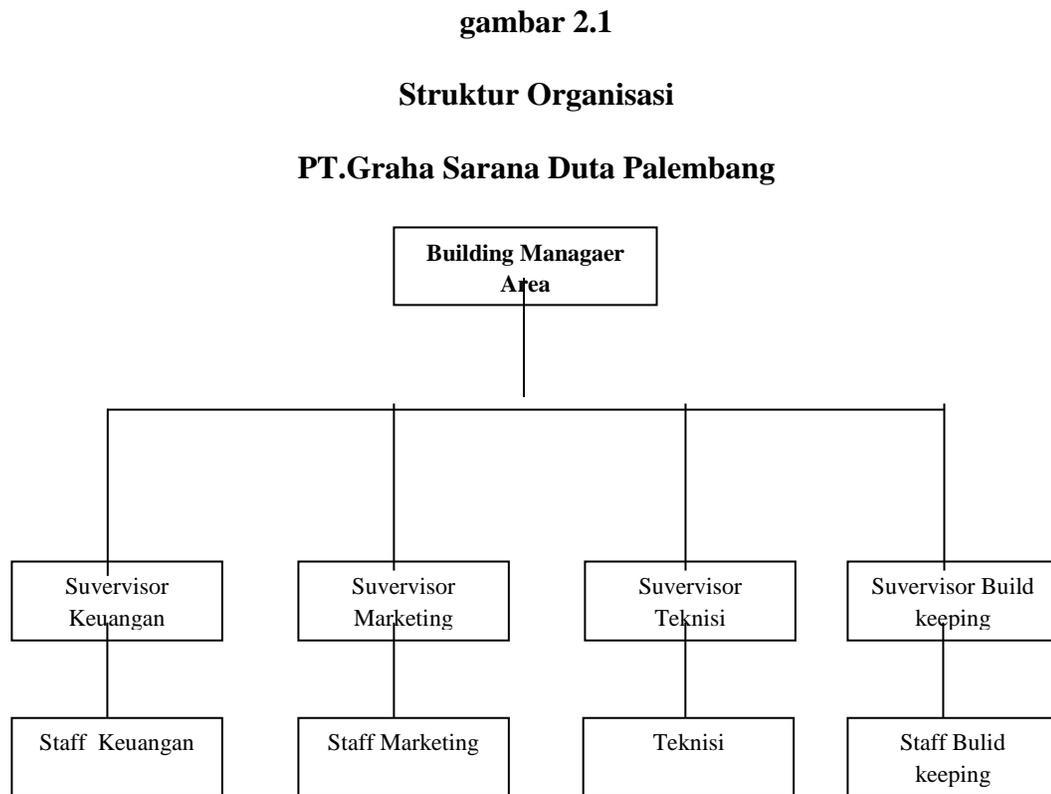
Kemampuan di dalam menyusun struktur organisasi mencerminkan kemampuan dari pimpinan dalam mengelola organisasi, karena stuktur organisasi menggambarkan susunan kerja yang disertai dengan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari orang yang terlibat didalamnya.

Organisasi merupakan perangkat sosial dan teknologis yang terdiri dari faktor-faktor manusia dan fisik. Bantuan dari penerapan teknologi, manusia melaksanakan fungsi atau tugas yang menuntun kepada tercapainya sasaran yang ditentukan secara rasional. Organisasi merupakan unit pemrosesan yang mengubah masukan tertentu dari lingkungan menjadi keluaran tertentu yang diinginkan.

Penyusunan stuktur organisasi meskipun itu organisasi tersebut tidak begitu besar, maka terlebih dahulu perlu disusun suatu rencana kerjanya. Organisasi umumnya diartikan sebagai wadah serta proses kerja sama sejumlah orang yang terlibat dalam hubungan formal dalam rangkaian hirarki untuk pencapaian tujuan organisasi ataupun perusahaan secara efektif dan efisien. Hasil langsung dari proses organisasi adalah penciptaan struktur organisasi. Struktur adalah kerangka dasar dari hubungan formal yang telah disusun. Fungsi struktur adalah untuk membantu dalam mengatur dan mengarahkan usaha-usaha yang dilakukan dalam organisasi, sehingga dengan demikian usaha-usaha dan konsisten dengan sasaran organisasi. Adanya struktur organisasi yang tersusun dengan baik, maka dapat diketahui susunan

organisasi perusahaan tersebut, fungsi, wewenang, dan tugas serta tanggung jawab masing-masing bagian dalam perusahaan.

Bentuk stuktur organisasi PT.Graha Sarana Duta Palembang dapat dilihat pada gambar 2.1



Sumber : PT.Graha Sarana Duta Palembang, 2012

Struktur organisasi pada PT.Graha Sarana Duta cabang Palembang terdiri dari seorang kepala cabang atau *building manager* dan dibantu oleh *asisstent* serta empat divisi yaitu

1. Divisi Keuangan (*financial*)
2. Divisi *Marketig*
3. Divisi *Teknisi*
4. Divisi *Build Keeping*

2.4 Uraian Tugas dan Tanggung jawab

Uraian tugas dan tanggung jawab seluruh karyawan pada PT.Graha Sarana Duta Palembang adalah sebagai berikut

1. *Branch manager*

Merupakan motivator atau penggerak didalam menjalankan perusahaan atau operasional suatu perusahaan

- a. Memimpin atau mengelola perusahaan baik secara *interent* dan *exterent* dalam segala hal yang menyangkut mobilitas perusahaan
- b. Dalam pelaksanaan tugas sehari – hari dapat memerikan wewenang dan tanggung jawab kepada para supervisor
- c. *Building Manager* menentukan garis – garis kebijakan perusahaan yang berpedoman kepada ketentuan – ketentuan yang telah ditetapkan.
- d. *Building manager* dapat mengadakan ikatan atau kontrak kerja pada pihak *ekstren*.

2. Supervisor

Uraian tugas dan tanggung jawab:

- a. Membantu BM melakukan pekerjaan mengelola perusahaan
- b. Membantu BM memimpin perusahaan
- c. Memberikan masukan kepada BM untuk kemajuan perusahaan
- d. Menguasai semua pekerja didalam perusahaan

3. Bagian keuangan

Uraian tugas dan tanggung jawab :

- a. Memberikan gaji dan upah karyawan.
- b. Mengeluarkan ongkos untuk biaya operasional perusahaan.
- c. Mengawasi dan melaksanakan adminitrasi hutang dan piutang perusahaan.

4. Bagian *Engineering*

Uraian tugas dan tanggung jawab :

- a. Mengatur dan megawasi kegiatan mesin perusahaan.
- b. Mengawasi pelaksanaan kegiatan eskalator gedung.

- c. Mengeluarkan surat – surat untuk cek *maintinance* gedung.

2.5 Aktivitas Perusahaan

Pada dasarnya perusahaan dagang adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi barang. Suatu perusahaan biasanya merupakan salah satu mata rantai dari saluran penyedia jasa tenaga kerja . Dengan kata lain, perusahaan ini mengatasi masalah ketegunaan atas tenaga kerja.

Tujuan dari suatu usaha adalah mendapatkan laba, laba tersebut untuk meningkatkan kemampuan dan mempertahankan perusahaan. Setiap aktivitas perusahaan mencerminkan keefektifan organisasi karena dari aktivitas perusahaan akan terlihat kemampuan karyawan yang ada dalam melaksanakan tugas berdasarkan fungsi atau jabatan masing-masing.

Karakteristik dan kegiatan utama perusahaan PT.GSD dalah sebagai berikut :

1. Melakukan transaksi pembelian barang inventaris gedung , baik secara tunai maupun kredit
2. Melakukan pembayaran utang usaha yang terjadi akibat adanya berbagai transaksi dalam aktivitas perusahaan.
3. Menerima pembayaran/pelunasan piutang usaha yang terjadi akibat adanya berbagai transaksi dalam aktivitas perusahaan

4. Melakukan penyimpanan barang inventaris selama belum dijual dan diserahkan untuk dilelang
5. Kegiatan usahanya melakukan pe;ayanan jasa yang sebaik – baiknya..

BAB III

PEMBAHASAN

3.1 Hasil Pengamatan

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh penulis pada PT.Graha Sarana Duta Palembang, maka bab ini penulis akan membahas dan menganalisis data-data yang telah diperoleh dari penelitian tersebut. Dalam melakukan kegiatannya PT.Graha Sarana Duta Palembang memerlukan suatu perencanaan yang tepat untuk mendukung tercapainya efisiensi dan efektifitas tujuan perusahaan yang akan mendorong perusahaan untuk memperoleh laba.

Analisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pada PT.Graha Sarana Duta Palembang akan menekankan pada aspek kompensasi saja untuk mengevaluasi sejauh mana kesesuaian produktivitas kerja sesuai dengan standar operasional prosedur ISO 2009 yang berlaku umum. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh nilai kompensasi terhadap hasil kerja yang dicapai karyawan. Berikut data tabel kuisisioner karyawan terhadap evaluasi kerja dari tahun 2012.

Tabel 3.1
Data kuisisioner evaluasi kerja karyawan
PT.Graha Sarana Duta Palembang

No.	Nama	Jabatan	Area Kerja	Kedisplinan	Produktivitas	Nilai kerja	Hasil yang dicapai	Keterangan
1	Hardiono	Cleaning Service	Lantai 1	≥ 6		B	Memuaskan	-
2	Supardi	Cleaning Service	Lantai 1	≥ 6	90	A	Memuaskan	-
3	Anton	Cleaning Service	Lantai 2	≥ 6	89.67	A	Memuaskan	-
4	Widia	Cleaning Service	Lantai 3	≥ 6	91.13	A	Memuaskan	-
5	Muklis setiawan	Cleaning Service	Lantai 3	≥ 6	86.40	B	Memuaskan	-
6	Leni Andriani	Cleaning Service	Lantai 3	≥ 6	91.67	A	Memuaskan	-
7	Rahmat wijoyo	Cleaning Service	Lantai 4	≥ 6	88.67	B	Memuaskan	-
8	Rena	Cleaning Service	Lantai 2	≥ 6	91.33	A	Memuaskan	-

	asmadiana	Service						
9	Hartini	Cleaning Service	Lantai 4	≥ 6	89.47	A	Memuaskan	-
10	Joko Sulistiono	Cleaning Service	Lantai 5	≥ 6	91.33	A	Memuaskan	-
11	Huditomo	Cleaning Service	Lantai 5	≥ 6	86.80	B	Memuaskan	-
12	Mardianto	Cleaning Service	Lantai 6	≥ 6	91.3	A	Memuaskan	-
13	Sukimin	Cleaning Service	Lantai 7	≥ 6	87.67	B	Memuaskan	-
14	Khoirullah	Cleaning Service	Lantai 7	≥ 6	85.60	B	Memuaskan	-
15	Panji ademan	Cleaning Service	Lantai 6	≥ 6	86.00	B	Memuaskan	-
16	Rasdy	Cleaning Service	Lantai 6	≥ 6	85.60	B	Memuaskan	-
17	Tomi	Cleaning Service	Lantai 9	≥ 6	86.80	B	Memuaskan	-
18	Muhammad Zaini	Cleaning Service	Lantai 8	≥ 6	91.67	A	Memuaskan	-

19	Juriman	Cleaning Service	Lantai 8	≥ 6	86.80	B	Memuaskan	-
20	Fery antoni	Cleaning Service	Lantai 8	≥ 6	87.60	B	Memuaskan	-

Untuk tahun 2012

Sumber: Hasil olahan

Dari tabel diatas merupakan kuisisioner dari rekapitulasi penilaian kerja karyawan tahun 2012 . Pengaruh kompensasi dapat dilihat dari perhitungan nilai grade kerja karyawan sebagai contoh salah satu perhitungan nilai kerja karyawan bwedasarkan kompensasi yang diberikan:

Data karyawan	
Nama	: Hardiono
Jabatan	: Cleaning service
Area kerja	: Lantai 1
Kompensasi	: Rp.444.000
Produktivitas	: 88.80

Dengan perhitungan bahwa setiap nilai standar satu produktivitas dihargai dengan Rp.5000,-. Jadi dapat dijadikan tolak ukur rumus produktivitas :

$$\begin{aligned} \text{Produktivas} &= \frac{\text{Jumlah kompensasi}}{\text{Rp.5000,-(honor kerja)}} \\ &= \text{Rp.444.000} / \text{Rp.5000,-} \\ &= \mathbf{88.80} \end{aligned}$$

3.1.1 Analisis Rata – Rata Produktivitas

Untuk mengetahui nilai produktivitas, nilai yang harus dicari terlebih dahulu rata-rata kompensasi dengan menggunakan rumus :

$$\text{Rata-rata kompensasi} = \frac{\text{kompensasi 1} + \text{kompensasi 2} + \text{kompensasi 3}}{3}$$

Sedangkan untuk mendapatkan nilai produktivitas dapat menggunakan rumus :

$$\text{Rata – rata produktivitas} = \frac{\text{jumlah kompensasi}}{\text{Rp.5000,- (honor nilai kerja)}}$$

Dari perhitungan diatas maka dapat diambil perhitungan produktivitas yang dapat kita lihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.2

Data produktivitas pada PT. Graha sarana Duta Palembang

Untuk tahun 2012

No.	Nama	Kompensasi january	Kompensasi february	Kompensasi maret	Nilai produktivitas
1	Hardiono	450.000	450.000	432.000	88.80
2	Supardi	475.000	475.000	450.000	90
3	Anton	420.000	450.000	475.000	89.67
4	Widia	460.000	432.000	475.000	91.13
5	Muklis setiawan	432.000	432.000	432.000	86.40
6	Leni Andriani	450.000	450.000	475.000	91.67
7	Rahmat wijoyo	450.000	420.000	460.000	88.67
8	Rena asmadiana	450.000	460.000	460.000	91.33
9	hartini	432.000	450.000	460.000	89.47
10	Joko Sulistiono	450.000	460.000	460.000	91.33
11	Huditomo	450.000	420.000	432.000	86.80
12	Mardianto	460.000	450.000	460.000	91.3
13	Sukimin	420.000	475.000	420.000	87.67
14	Khoirullah	420.000	432.000	432.000	85.60
15	Panji ademan	420.000	450.000	420.000	86.00
16	Rasdy	432.000	432.000	420.000	85.60
17	Tomi	450.000	420.000	432.000	86.80

18	Muhammad Zaini	475.000	450.000	45.000	91.67
19	Juriman	420.000	432.000	450.000	86.80
20	Fery antoni	432.000	450.000	432.000	87.60

Tabel 3.2 diatas menunjukkan bahwa nilai produktivitas pada PT.Graha Sarana Duta Palembang. Kondisi ini menunjukkan perusahaan memuaskan dalam memberikan pelayanan jasa tenaga kerja yang baik dan juga efisien. Karena grade penilaian yang dihasilkan berada dalam nilai 80,. Selain itu pengguna tenaga kerja tidak berat menaikkan kompensasi karena dampak yang dihasilkan sangat memuaskan.

Nilai produktivitas ini belum bisa menjadikan penarikan keputusan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan kompensasi terhadap produktivitas. Peneliti juga harus melakukan uji coba lain yang menunjukkan nilai mutlak yang bisa dijadikan referensi sebagai tolak ukur dalam pengambilan keputusan. Uji penelitian dengan cara lain dapat dibuktikan diuji statistik pada penelitian selanjutnya .

3.1.2 Analisis Statistik Deskriptif untuk Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas

Guna mengetahui nilai mean (nilai rata-rata), nilai minimum, dan nilai maksimum untuk masing-masing variabel, maka penulis akan melakukan analisis statistik deskriptif dengan menggunakan program SPSS 17.0. Adapun hasil analisis tersebut akan ditampilkan pada gambar berikut.

Descriptive Statistics			
	Mean	N	Std. Deviation
Produktivitas	88.3500	20	2.49789
kompensasi	4.4442E5	20	12115.91349

Sumber : Hasil Olahan

Gambar 3.1 Statistik Deskriptif untuk variable Kompensasi

Berdasarkan gambar 3.1, dapat diketahui bahwa nilai mean (rata-rata) untuk data nilai produktivitas adalah 88.35. dengan standar deviasi 2.498. sedangkan nilai rata – rata kompensasi adalah RP.444.205 dengan standar deviasi 12115.91349.

3.2 Analisis Masalah

Untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh antara rasio perputaran piutang terhadap kenaikan laba untuk data tahun 2012 bulan january – maret maka penulis akan melakukan uji statistik regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS 17.0.

3.3 Pemecahan Masalah

Pada bagian ini, penulis mencoba untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh antara nilai kompensasi yang diberikan kepada karyawan terhadap kenaikan produktivitas kerja karyawan dengan uji statistik regresi linier sederhana dengan menggunakan SPSS 17.0.

3.3.1 Pembahasan Pengaruh Rasio Perputaran Piutang Terhadap Kenaikan Laba

Setelah dilakukan pengujian hipotesis dengan alat uji statistik regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS 17.0 pada penelitian ini, didapat hasil *output* yang ditunjukkan pada gambar 3..

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.996 ^a	.992	.992	.22769

a. *Predictors:* (Constant), ,Kompensasi

b. *Dependent Variable:* Produktivitas

Sumber : Hasil Olahan

Gambar 3.2 Hasil Pengujian Hipotesis Model Summary

Keterangan :

Angka R Square pada gambar 3.2 adalah 0.992 (yang merupakan pengkuadratan dari koefisien korelasi (R) yaitu $0.996 \times 0.996 = 0.992$). *Standar error of the Estimate* adalah 0.222769 , perhatikan pada analisis deskriptif statistik bahwa standar deviasi nilai produktivitas adalah 2.49789 yang jauh lebih besar dari standar error , oleh

karena lebih kecil dari pada standar deviasi maka model ini regresi bagus dalam bertindak sebagai predictor nilai produktivitas yang telah dianalisis pada statistik deskriptif.

Selanjutnya analisis mengenai hasil pengujian hipotesis *Anova* dan *Coefficients*.

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	117.617	1	117.617	2.269E3	.000 ^a
	Residual	.933	18	.052		
	Total	118.550	19			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Hasil Olahan

Gambar 3.3 Hasil Pengujian Hipotesis *Anova*

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.912	1.917		-1.520	.46
	Kompensasi	.000	.000	.996	47.631	.000

a. Dependent Variable: produktivitas

Sumber : Hasil Olahan

Gambar 3.4 Hasil Pengujian Hipotesis *Coefficients*

Berdasarkan gambar diatas, maka akan dapat dijelaskan analisis outputnya yaitu sebagai berikut.

Berdasarkan gambar diatas, maka akan dapat dijelaskan analisis outputnya yaitu sebagai berikut.

1) Analisis Output :

a) Berdasarkan uji Anova atau *F test*, didapat *F* hitung adalah sebesar 2.269E3 tingkat signifikan sebesar 0.000leh karena probabilitas (0.000) jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan hipotesis penelitian (H_a) diterima

b) Statistik *t* hitung

Berdasarkan tabel *output* pada gambar 3.5 dapat dilihat bahwa nilai *t* hitung adalah 47.631

c) Statistik *t* tabel

- Tingkat signifikansi/probabilitas adalah 0.05
- DF ($n-k = 20-2 = 18$)
- Uji dilakukan dengan uji dua sisi, dan didapat angka statistik tabel yaitu sebesar 2.10.

2) Keputusan

Oleh karena statistik hitung $>$ statistik tabel ($47.6631 > 2.10$) maka H_0 diterima. Dengan ditolaknya H_a dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha = 0.05$ maka kompensasi memiliki pengaruh terhadap kenaikan produktivitas. Berdasarkan fungsi regresi $Y = a + bX$.

Dimana : $Y = 117.6 + 0.993 X$

$$Y = 118.593$$

Berdasarkan probabilitas bahwa :

Jika probabilitas > 0.05 maka H_0 ditolak

Jika probabilitas < 0.05 maka H_0 diterima

Berdasarkan hasil uji statistik di atas, maka penulis akan mengambil keputusan mengenai pengaruh kompensasi terhadap produktivitas sebagai berikut :

Dapat dilihat pada kolom *Sig (significance)* adalah sebesar 0.000. Artinya probabilitas di bawah 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima . Artinya koefisien regresi signifikan dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kenaikan produktivitas .

BAB IV

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian dari bab-bab sebelumnya mengenai analisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja yang dicapai pada PT.Graha Sarana Duta Palembang . Maka pada bab ini penulis akan memberikan suatu simpulan dan saran yang dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi perusahaan dan akademik.

4.1 Simpulan

Setelah melakukan penelitian untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pada pada PT.Graha Sarana Duta Palembang melalui uji statistik dengan menggunakan alat regresi linier sederhana pada program SPSS 17.0, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa :

- Koompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas
- Nilai produktivitas sangat ditentukan oleh besar kecilnya komprnsasi yang doberikan
- Nilai uji statistik regresi liner dapat dijadikan sebagai bahan uji untuk mengetahui pengaruh nilai variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel pengikat.

4.2 Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan kepada PT.Graha Sarana Duta Cabang Palembang dan akademik yaitu sebagai berikut :

- Penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang akan dijadikan alat untuk memprediksi pengaruh kompensasi .
- Perusahaan harus berusaha meningkatkan nilai kompensasi yang diberikan.
- Nilai uji stastistik lineier dapat dijadikan tolak ukur sebagai pengambilan keputusan penelitian .

DAFTAR PUSTAKA

- Hasan, Muhammad Iqbal. 2008. *Pokok-pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hery. 2009. *Manajemen personalia* . Jakarta: Bumi Aksara.
- James, dkk. 2010. *Pengantar Akuntansi Adaptasi Indonesia buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Libbi, Robert dan Patricia A Libby. 2008. *Nilai Kerja Dan Motivasi Edisi 5*. Yogyakarta: Andi.
- Munawir. 2008. *Analisa Laporan Keuangan Edisi Keempat*. Yogyakarta: Liberty.
- Prayitno, duwi. 2009. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta: Andi.
- Raharjo, Budi. 2006. *Kepuasan Kerja* . Yogyakarta: Andi.
- Skousen, Kfred, dkk. 2009. *Buku 1 Akuntansi Keuangan Konsep dan Aplikasi*. : Salemba Empat.
- Wahyono, Joko. 2010. *Sekolah Kaya Sekolah Miskin Guru Kaya Guru Miskin*. Samarinda: Exel Media Komputindo.