

**PENGARUH UPAH DAN TUNJANGAN SOSIAL TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PADA
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA ASSALAM CURUG
TANGERANG**

**SKRIPSI
Program Studi Manajemen**

**Nama : Herman Sumantri
NIM : 03101 - 105**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2009**

**PENGARUH UPAH DAN TUNJANGAN SOSIAL TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PADA
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA ASSALAM CURUG
TANGERANG**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar SARJANA EKONOMI
Program Studi Manajemen**

Nama : Herman Sumantri
NIM : 03101 - 105



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2009**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Herman Sumantri
NIM : 03101 - 105
Program Studi : Manajemen S1
Judul Skripsi : **PENGARUH UPAH DAN TUNJANGAN
SOSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PADA SEKOLAH MENENGAH
PERTAMA ASSALAM CURUG
TANGERANG**

Tanggal Ujian Skripsi :

Disahkan Oleh :

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
Pembimbing

(Natalia Santoso, SE, MA)

Tanggal :

Dekan

Ketua Jurusan Manajemen

(Dra, Yuli Harwani, MM)

Tanggal :

(Arief Bowo Prayoga K, SE, MM)

Tanggal :

LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi

Pengaruh Upah dan Tunjangan Sosial terhadap Produktivitas Kerja pada Sekolah
Menengah Pertama Assalam Curug Tangerang

Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Herman Sumantri

03101-105

Telah dipertahankan di Dewan Penguji pada tanggal 06 Maret 2009

Susunan Dewan Penguji

Ketua Penguji/Pembimbing Skripsi

(Natalia Santoso, SE, MA)

Tanggal :

Anggota Dewan Penguji

(Dra, Yuli Harwani, MM)

Tanggal :

Anggota Dewan Penguji

(Priyono SE, ME)

Tanggal :

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang atas Rahmat-Nya, Sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian akhir guna mendapatkan gelar S1 di Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat diselesaikan tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itulah dalam kesempatan ini penulis hendak menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. ALLAH SWT yang selalu memberikan rahmatnya kepadaku dan telah membuat sesuatu yang tidak mungkin menjadi mungkin untukku.
2. Nabi Besar Muhammad SAW. yang telah membawa umat manusia dari zaman kegelapan kezaman yang terang benderang.
3. Untuk Kedua Orang Tua Emi dan Apaku tercinta yang telah memberikan dukungan berupa moril, materil dan doa - doanya sehingga aku dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Untuk Kakak-Kakak Kandungku tercinta, Ceu Titin, Ceu Ade, Ceu Atik, dan Adikku Tersayang Neng Cindy, yang telah memberikan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Untuk Kakak-kakak Iparku yang terhormat, A. Muslih, A. Udin, dan A. Ali, yang telah memberikan dukungan berupa moril dan doa – doanya sehingga aku dapat menyelesaikan skripsi ini.

6. Untuk Teman-Temanku Terhormat Bung Jamal SE, M. Irwan Sofyan SE, Herman Odoy SE, Acoy SE, IR. Muhamad Emon, dan Oepi SE, yang telah memberikan dukungan untuk penyelesaian skripsi ini.
7. Ibu Dra, Yuli Harwani, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana.
8. Bapak Arief Bowo Prayoga K, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana.
9. Ibu Natalia Santoso, SE, MA selaku pembimbing skripsi saya yang telah banyak memberikan petunjuk dan saran kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Terima Kasih, untuk Teman-Temanku yang mau Lulus bareng Aku, Bayu Tirto, Ackel Helmy, Q'Munk, Supri, Agung, serta Teman-Teman Aku seperjuangan di Universitas Mercu Buana, dan untuk Perasaan yang selalu ada, Harapan yang tak pernah tercapai dan Semua Kenangan yang tertinggal di Mercu Buana, Kalian akan Selalu menjadi Sejarah didalam Perjalanan Hidupku dan Bayangan yang selalu Menemani setiap Langkahku. Terima kasih semuanya.....

Jakarta, 06 Maret 2009

Penulis

Herman Sumantri

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan masalah	2
C. Pembatasan Masalah	3
D. Tujuan dan Kegunaan	3
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	5
B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	6
1. Fungsi Manajerial	6
2. Fungsi Operasional	7
C. Pengertian Upah	9
D. Pengertian Tunjangan Sosial	11

E. Produktivitas Kerja	14
1. Pengertian Produktivitas Kerja	14
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas	16
3. Pengukuran Produktivitas	20
4. Teknik Peningkatan Produktivitas Kerja	21

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Gambaran Umum	25
1. Lokasi Penelitian	25
2. Sejarah dan Latar Belakang Berdirinya	25
3. Letak Geografis	26
4. Sarana dan Prasarana	27
5. Kegiatan Pengajaran	27
6. Keadaan Guru	28
7. Struktur Organisasi	29
8. Visi dan Misi	33
B. Metode Penelitian	34
C. Hipotesis	34
D. Sampel Penelitian	35
E. Variabel dan Pengukurannya	35
F. Definisi Operasional Variabel	35
G. Metode Pengumpulan Data	36
H. Metode Analisis Data	37

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah dan Latar Belakang Berdirinya	42
B. Rata-rata Upah Guru	43
C. Rata-rata Tunjangan Sosial	44
D. Produktivitas	45
E. Analisis Pengaruh Upah dan Tunjangan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja	45
F. Pengujian Hipotesis	48

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	51
B. Saran	52

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 4.B Rata-rata Upah Guru	43
Tabel 4.C Rata-rata Tunjangan Sosial	44
Tabel 4.D Rata-rata Produktivitas	45
Tabel 4.E Rekapitulasi Hasil Perhitungan Statistik	46
Tabel 4.F Rangkuman Hasil Perhitungan t Hitung dan t Tabel	49



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Daerah Penolakan dan Penerimaan H_0	40
Gambar 4.1 Daerah Penolakan dan Penerimaan H_0 Untuk Upah Guru (X_1)	49
Gambar 4.2 Daerah Penolakan dan Penerimaan H_0 Untuk Tunjangan Sosial (X_2)	50



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tujuan dari dinas pendidikan dasar adalah untuk mencapai peningkatan mutu pendidikan pada tingkat kinerja manajemen pendidikan secara berjenjang. Agar tujuan tersebut dapat tercapai, maka dinas pendidikan dasar harus dapat mengelola dengan baik dan benar. Dinas pendidikan dasar dalam mencapai peningkatan mutu harus dapat merencanakan secara terprogram berada pada tingkat sekolah. Dalam peningkatan mutu pendidikan ditingkat sekolah, wajib disambut secara menyeluruh oleh komunitas pendidikan disekolah. Ketika seluruh komunitas sekolah bertanggung jawab akan visi dan tujuan sekolah dan membentuk jaringan kerja yang dinamis sesuai misi sekolah, maka mutu pendidikan dalam nuansa proses belajar mengajar akan tumbuh dan berkembang optimal.

Sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat besar pengaruhnya terhadap suatu dinas pendidikan dasar. Di dalam peningkatan mutu proses belajar mengajar diperlukan semangat kerja yang tinggi.

Di dalam aktivitasnya tenaga kerja pengajar sangat diperlukan semangat kerja yang tinggi, karena sangat berpengaruh dengan produktivitas tenaga kerja. variabel-variabel yang mempengaruhi semangat kerja adalah gaji atau balas jasa, kondisi psikologis (kebutuhan rohani dan perasaan aman

menghadapi masa depan), loyalitas, harga diri, kesempatan untuk maju, pengakuan terhadap partisipasi karyawan, Nitisemito (1996).

Mengingat upah merupakan dorongan terbesar yang menyebabkan seseorang mau melakukan pekerjaan, dinas pendidikan dasar sebaiknya dalam menentukan upah atau gaji bagi para tenaga pengajar harus dapat mempertimbangkan sejauh mana upah tersebut disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan atau paling tidak sesuai dengan golongan yang berlaku, sehingga diharapkan dengan upah yang diterima para tenaga pengajar dapat memenuhi kebutuhannya.

Seperti juga upah, mengenai tunjangan sosial juga perlu mendapat perhatian. Adanya tunjangan sosial dapat meningkatkan kesejahteraan hidup tenaga pengajar juga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Sehubungan hal tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Upah Dan Tunjangan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pada Sekolah Menengah Pertama Assalam Curug Tangerang”**

B. Perumusan Masalah

Dalam pencapaian semangat kerja dari para tenaga pengajar harus selalu diupayakan sebagai salah satu langkah dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Berdasarkan hal tersebut diatas maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

“Apakah ada pengaruh antara upah dan tunjangan sosial terhadap produktivitas kerja di Sekolah Menengah Pertama Assalam Curug Tangerang“

C. Pembatasan Masalah

Penulis membatasi pada Tenaga Pengajar/Guru. Sedangkan data yang akan digunakan dan diolah dalam penelitian ini adalah hanya tenaga pengajar/guru SEKOLAH MENENGAH PERTAMA ASSALAM CURUG Jalan Pasirangdu, Desa Kadu Curug Tangerang dari tahun 2003 s/d 2007.

D. Tujuan dan Kegunaan

a. Tujuan

Adapun tujuan yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

Untuk mengetahui dan menganalisis adakah pengaruh upah dan tunjangan sosial terhadap produktivitas kerja tenaga pengajar SEKOLAH LANJUTAN MENENGAH PERTAMA ASSALAM Jalan Pasirangdu, Kadu Curug Tangerang.

b. Kegunaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Merupakan sarana untuk mempraktekan teori-teori selama mengikuti perkuliahan.

2. Bagi Pembaca

Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan pengetahuan bagi peneliti lain.

3. Bagi Dinas Pendidikan Dasar

Sebagai bahan pemikiran dan informasi bagi dinas pendidikan dasar SEKOLAH MENENGAH PERTAMA ASSALAM Jalan Pasirangdu, Kadu Curug Tangerang dalam mengambil kebijakan dan keputusan yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan ditinjau dari masalah upah dan tunjangan sosial.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Seperti ilmu yang mencakup manusia, tidak ada definisi atau pengertian MSDM yang diterima secara universal. Untuk itu lebih jelasnya ada baiknya kita mengetahui pendapat dari beberapa para ahli mengenai MSDM.

Menurut Marihot (2005;3) mendefinisikan Sumber Daya Manusia adalah :

“Keseluruhan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan, dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas orang dengan cara yang secara etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan”

Menurut Hasibun (2005;10) Sumber Daya Manusia adalah :

“Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”

Menurut Hani Handoko (2001;4) mendefinisikan Sumber Daya Manusia dengan :

“Penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”

Sumber daya manusia merupakan unsur yang amat teramat penting bagi perkembangan perusahaan, keberadaanya bukan hanya sebagai asset utama, namun sebagai mitra perusahaan yang ikut menentukan arah, misi, dan tujuan perusahaan dengan karyanya, kreatifitasnya, dan semangat kerja yang dimilikinya.

Sedangkan menurut pendapat Hadari Nawawi (2001 : 42)

“Manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi”

Dari definisi-definisi diatas dijelaskan bahwa mengelola sumber daya manusia merupakan pokok dalam mengelola organisasi, bukan sumber daya yang lain. Hal ini berhubungan dengan usahanya yang memberikan satuan kerja yang efektif bagi perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut, manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasikan, dan memelihara karyawan dalam jumlah yang tepat sesuai dengan kebutuhan.

B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia pada umumnya dibagi atas dua kelompok, yaitu :

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan (*Planing*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Fungsi ini yang menentukan apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukannya.

b. Pengorganisasian (*Organization*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar terjadi efisien biaya sekaligus tercapainya tujuan perusahaan.

b. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c. *Kompensasi (Compensation)*

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

d. *Pengintegrasian (Integaration)*

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaanya.

e. *Pemeliharaan (Maintenance)*

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

f. *Kedisiplinan (Dicipline)*

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

g. *Pemberhentian (Separatiao)*

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai,

keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

C. Pengertian Upah

Upah merupakan hal yang menjadi alasan seseorang untuk bekerja, untuk memperoleh upah atau gaji. Upah yang diterima oleh seseorang terutama dapat digunakan memenuhi kebutuhan-kebutuhan pokok yaitu kebutuhan akan makan, minum, pakaian serta tempat tinggal yang patas atau layak. Karena itulah manusia harus bekerja untuk memperoleh penghasilan yang disebut upah, yang sangat vital bagi sarana pemenuhan kebutuhan manusia yang tidak terbatas dan terus bertambah seiring dengan berkembangnya kompleksitas bidang garap manusia dan semakin majunya teknologi.

Menurut Robert L. Mathis (2002 : 119)

“Upah adalah bayaran yang secara langsung dihitung berdasarkan jumlah waktu kerja”

Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2002 : 245)

“Upah adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi”

Upah adalah kompensasi atau imbalan yang diperoleh seorang karyawan atas hasil kerja yang telah dilaksanakan. Adapun beberapa pengertian tentang upah seperti yang dikutip oleh Heidjrachman dan Suad Husnan (2000 : 137) yaitu :

1. Menurut UU. Kecelakaan Tahun 1974 no. 33 pasal 7 ayat a dan b yang dimaksud upah adalah ;
 - a. Tiap-tiap pembangunan yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan.
 - b. Perumahan, makan, bahan makanan dan pakaian, yang nilainya ditaksir dengan harga umum.
2. Menurut Edwin B. Flippo, yang dimaksud upah ialah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain.
3. Menurut Hadi Poerwono, upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu.

Perusahaan sebaiknya mempertimbangkan faktor upah dengan lebih seksama, sebab upah mempunyai peran penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Bila kondisi keuangan perusahaan memungkinkan, akan lebih baik bila diadakan evaluasi mengenai kenaikan upah karyawan dalam waktu-waktu tertentu atau sesuai dengan kondisi dan situasi keuangan perusahaan. Apabila upah yang diberikan kepada karyawan dapat menimbulkan semangat kerja karyawan, maka perusahaan akan memperoleh dua keuntungan sekaligus yaitu :

- a. Meningkatkan karyawan untuk loyal bekerja pada perusahaan.
- b. Meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan.

Untuk dapat memberikan upah seadil-adilnya, perusahaan harus mampu menggolongkan tugas-tugas dalam beberapa bagian dalam yang

menurut penilaian perlu diberikan jumlah uang yang sama. Penggolongan tugas-tugas tersebut sebaiknya mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

- a. Berat ringannya suatu pekerjaan
- b. Tingkat kesulitan suatu pekerjaan
- c. Besar resiko suatu pekerjaan
- d. Perlunya keterampilan dalam melakukan suatu pekerjaan

Karena dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan mempunyai perbedaan kepentingan dalam hal upah, maka sebaiknya kedua pihak bermusyawarah untuk memperoleh kesepakatan yang terbaik sehingga tidak merugikan salah satu pihak.

D. Pengertian Tunjangan Sosial

Tunjangan sosial adalah tambahan penghasilan yang diperoleh karyawan yang diberikan perusahaan dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Sebagai bagian dari kompensasi, pemberian tunjangan yang baik dan pantas dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, sehingga produktifitas kerja karyawan dapat meningkat. Pemberian tunjangan ini didukung oleh ketentuan pemerintah yang menjadi bagian dari peraturan pemberian kompensasi. Macam-macam tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan antara lain tunjangan hadir, kesehatan, hari raya keagamaan dan lain sebagainya.

Menurut Robert L. Mathis (2002 : 203)

“Imbalan tidak langsung yang diberikan kepada seorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya diperusahaan”

Menurut Jiwo Wungu dan Hartanto Brotoharsojo (2003 : 97)

“Tunjangan atau fringe and benefit adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat-ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja pegawai atau merupakan indirect compensation”

Tunjangan sosial merupakan kompensasi tambahan atau yang sering disebut dengan fringe benefit, bertujuan meningkatkan karyawan agar tetap bekerja pada suatu perusahaan. Meskipun bersifat sebagai kompensasi tambahan namun penyediaan *“frange benefit”* menjadi hal yang penting bagi perusahaan terutama karena :

1. Perubahan sikap karyawan
2. Tuntutan serikat karyawan
3. Persaingan yang memaksa perusahaan untuk menyediakan tunjangan yang menarik dan menjaga karyawan
4. Tuntutan kenaikan hidup
5. Persyaratan-persyaratan yang ditetapkan oleh pemerintah

Namun sebaliknya, program-program pemberian kompensasi pelengkap juga memberikan keuntungan bagi perusahaan diantaranya :

1. Penarikan lebih efektif
2. Peningkatan semangat kerja
3. Penurunan tingkat pertukaran karyawan
4. Pengurangan kelelahan

5. Pengurangan pengaruh serikat karyawan
6. Pemisahan kebutuhan-kebutuhan karyawan
7. Meminimalisi biaya, kerja lembur
8. Pengurangan ancaman intervensi pemerintah

Program-program kompensasi pelengkap tersebut dapat dikategorikan kedalam empat kelompok, yaitu :

1. Pemberian upah untuk waktu tidak bekerja diantaranya :
 - a. Hari-hari sakit
 - b. Liburan dan cuti
2. Perlindungan ekonomi terhadap bahaya bentuk umum yang digunakan oleh perusahaan sebagai perlindungan terhadap bahaya, antara lain asuransi yang dapat berbentuk asuransi jiwa, asuransi kesehatan, maupun asuransi kecelakaan. Selain itu ada beberapa tunjangan bukan asuransi yang dapat meningkatkan jaminan keamanan yang berupa :
 - a. Tunjangan hari tua
 - b. Tunjangan hari raya
3. Program-program pelayanan karyawan

Adalah kegiatan yang bertujuan agar karyawan memperhatikan kehidupan sehari-harinya. Program pelayanan ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan yang terus menerus. Yang termasuk dalam program ini diantaranya :

- a. Program-program rekreasi
- b. Kafetaria

- c. Perumahan
 - d. Bea siswa pendidikan
 - e. Fasilitas pembelian
4. Pembayaran kompensasi yang disyaratkan secara legal, yaitu pembayaran kompensasi yang disyaratkan atau ditetapkan oleh pemerintah sebagai upaya bentuk perlindungan kepada karyawan melalui peraturan-peraturan yang dikeluarkan atau ditetapkan.

Dengan memberikan tunjangan sosial yang benar dan terarah, maka karyawan merasa tenang dan dapat bekerja dengan semangat kerja yang tinggi. Karena merasa bahwa perusahaan memperhatikan kesejahteraan para karyawan.

E. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Kinerja karyawan salah satunya diukur dari produktivitas kerja karyawan tersebut. Produktivitas tinggi jarang merupakan tujuan, tetapi produktivitas tinggi dapat menyebabkan tercapainya tujuan tersebut. Dalam psikologi, produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (output) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya.

Secara sederhana produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara output (keluaran) dengan input (masukan).

Menurut Robert L. Mathis (2001 : 82) produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

“Ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya, sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut”

Menurut J. Raviyanto Putra (2002 : 448) produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

“Produktivitas kerja adalah hubungan di antara jumlah produk yang diproduksi dan jumlah sumber daya yang diperlukan untuk memproduksi produk tersebut, atau dengan rumusan yang lebih umum yaitu rasio antara kebutuhan dengan pengorbanan yang diberikan”

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat dan teknologi pada hakikatnya merupakan hasil karya manusia.

Menurut para ahli lain, yang bergerak lebih operasional mereka mencoba realistis. Mereka menyatakan, bahwa masalah lingkungan sungguh-sungguh kompleks sehingga dianggap tidak banyak memberikan manfaat kalau harus dirumuskan. Mereka pun berpendapat, bahwa masalah lingkungan adalah sesuatu yang relatif, yang tergantung kepada individu juga. Namun, Heider menyatakan bahwa produktivitas kerja seseorang akan ditentukan oleh motivasi dan keahliannya.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Produktivitas bukanlah membuat karyawan bekerja lebih lama atau lebih keras. Peningkatan produktivitas lebih banyak merupakan hasil dari perencanaan yang tepat, dari investasi yang bijaksana, dari teknologi baru, dari teknik yang lebih baik, dari efisiensi yang lebih tinggi. Dengan kata lain, dari pelaksanaan manajemen yang lebih baik. Di luar hal tersebut, produktivitas tergantung pada usaha yang penuh kesadaran dari tiap-tiap karyawan. Kesiediaan untuk bekerja secara memadai untuk gaji lebih memadai.

Menurut hasil penelitian dari para ahli, faktor-faktor keinginan para karyawan bukan hanya imbalan yang besar saja, tetapi ada faktor-faktor lain yang lebih penting dari sekedar imbalan yang besar. Ada sepuluh faktor yang sangat dingini oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka, yaitu :

a. Pekerjaan yang menarik

Biasanya apabila karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan senang atau menarik bagi dirinya, maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan daripada dia mengerjakan pekerjaan yang tidak disenangi. Demikian pula apabila pimpinan akan memberikan tugas kepada karyawan, maka akan lebih baik apabila pimpinan mengetahui apakah karyawan tersebut senang atau tidak dengan pekerjaan yang akan mereka kerjakan. Hal ini dilakukan agar kita mendapatkan suatu hasil yang lebih memuaskan. Jadi, rasa senang dengan suatu pekerjaan juga

merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan mutu dari hasil produksi.

b. Upah yang baik

Pada dasarnya seseorang yang bekerja, mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Karena adanya upah yang sesuai dengan pekerjaannya, maka akan timbul pula rasa gairah yang semakin baik.

Dengan terpenuhinya upah yang baik, maka rasa kecukupan untuk memenuhi kebutuhan hidup, baik untuk dirinya maupun untuk keluarganya akan semakin terasa. Selain itu karyawan akan merasa dibutuhkan oleh perusahaan, dan dia membutuhkan pekerjaan tersebut, sehingga ada rasa timbal balik yang selaras.

c. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan

Yang dimaksud keamanan dan perlindungan dalam bekerja, yaitu bekerja pada pekerjaan yang memerlukan perlindungan tubuh, ataupun juga memberikan training sebelumnya untuk pekerjaan yang akan dilakukannya. Dengan terpenuhinya jaminan atas pekerjaan, maka dalam bekerja tidak akan ada lagi keraguan.

d. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan

Yang dimaksud dan makna pekerjaan adalah bila karyawan telah mengetahui kegunaan dari pekerjaannya untuk umum, dan juga sudah mengetahui betapa pentingnya pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.

e. Lingkungan atau suasana kerja yang baik

Lingkungan kerja yang baik adalah akan membawa pengaruh yang baik pula terhadap segala pihak, baik terhadap para pekerja, pimpinan ataupun terhadap hasil pekerjaannya. Penyesuaian atas suasana lingkungan kerja sangat mempengaruhi hasil pekerjaan karyawan. Oleh karena itu, para pemimpin atau manajer harus mengetahui dengan pasti bagaimana menyesuaikan tempat kerja untuk para karyawan.

f. Promosi dan perkembangan diri mereka searah dengan perkembangan perusahaan

Karyawan akan merasa bangga apabila perusahaan dimana dia bekerja mengalami kemajuan yang pesat, apalagi sampai terkenal di masyarakat. Hal ini juga yang akan mengangkat derajat kebanggaan pada diri karyawan terhadap pekerjaannya. Timbulnya rasa bangga itu merupakan keuntungan juga untuk perusahaan karena secara langsung atau tidak langsung, para karyawan tersebut mempromosikan perusahaan dan menjaga citra perusahaan agar tetap baik di masyarakat.

g. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan perusahaan

Dengan adanya keterlibatan dalam perusahaan, karyawan akan merasakan bahwa dirinya benar-benar dibutuhkan dalam perusahaan. Dengan timbulnya rasa memiliki terhadap perusahaan, maka karyawan tersebut akan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.

Jadi para pemimpin harus menanamkan rasa atau sifat yang demikian terhadap karyawannya agar perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan baik.

- h. Pengertian dan simpati terhadap persoalan-persoalan pribadi para karyawan

Pemimpin yang bijaksana akan memperhatikan karyawannya hingga keurusan pribadinya. Dengan demikian para karyawan merasakan bahwa dirinya diberi perhatian besar oleh pimpinannya. Hal ini mendorong motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi.

- i. Kesetiaan pemimpin pada karyawan

Kesetiaan pemimpin pada diri karyawan juga merupakan dasar rasa kepercayaan karyawan terhadap perusahaan. Kesetiaan pimpinan ini juga merupakan suatu wibawa dari perusahaan, karena bila pimpinan hanya memberikan janji-janji akan melakukan sesuatu, tetapi kenyataannya tidak, maka hal itu akan menimbulkan suatu rasa yang tidak baik dalam diri karyawan.

- j. Disiplin kerja yang keras

Manusia biasanya mempunyai sifat ego yang tinggi, antara lain tidak ingin terikat oleh suatu peraturan atau suatu tata tertib yang ketat. Demikian pula dengan para karyawan, biasanya mereka akan merasa enggan dengan disiplin kerja yang keras dari perusahaan, karena hal ini akan membuat karyawan merasa tidak leluasa.

3. Pengukuran produktivitas

Pengukuran merupakan hal yang paling penting dalam mengetahui ada atau tidaknya perubahan, perbedaan, dan sebagainya. Tanpa pengukuran, maka kita tidak akan mungkin dapat mengatakan bahwa seorang karyawan produktif sementara kita tidak mengukurnya, maka kesimpulannya diambil dengan spekulasi, sehingga tidak ilmiah atau kesimpulan tersebut tidak dapat dipertanggung jawabkan.

Secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu :

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengenai peningkatan atau berkurang serta tingkatannya.
- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan, tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.

Karena itulah pengukuran menjadi penting, sebagai standar dalam pengambilan keputusan, jika hasil pengukuran ternyata produktivitas kerja rendah, maka dalam pengambilan keputusan seorang pemimpin tentunya akan menciptakan berbagai faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut J. Raviyanto Putra (2002 : 455), Pengukuran produktivitas mempunyai beberapa tujuan, seperti :

1. Menentukan tingkat atau posisi pada suatu usaha atau industri pada masa sekarang dan pada masa lalu.
2. Menetapkan sasaran dimasa yang akan datang.
3. Bila memungkinkan melihat posisi suatu usaha atau industri terhadap usaha atau industri lain yang sejenis atau terhadap bangsa lain.
4. Membantu manajemen melakukan analisis dan pemantauan produktivitas.

4. Teknik Peningkatan Produktivitas Kerja

Menurut J. Raviyanto Putra (2002 : 459), banyak cara untuk meningkatkan produktivitas, antara lain :

1. Dengan meningkatkan keluaran dan mempertahankan masukan.
2. Meningkatkan keluaran dengan proporsi yang lebih besar dari pada pertambahan masukan.
3. Meningkatkan keluaran dan menurunkan masukan.
4. Mempertahankan keluaran dan menurunkan masukan.
5. Menurunkan keluaran dan menurunkan masukan dengan proporsionalitas yang lebih besar.

Selanjutnya menurut J. Raviyanto Putra, bahwa dalam memperbaiki produktivitas berarti menata kembali dan mengkombinasikan faktor-faktor

produktif sedemikian rupa sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Ada beberapa tahapan dalam memperbaiki produktivitas, antara lain :

a. Tahap Penyadaran (*Awareness Phase*)

Untuk menjadi lebih produktif, pertama kali harus mau meningkatkan produktivitas mereka. Untuk langkah pertama menuju produktivitas yang harus dilakukan adalah meyakinkan karyawan bahwa perbaikan produktivitas akan memberikan manfaat untuk mereka yang terlibat bukan sebaliknya. Mereka harus menyadari bahwa peningkatan produktivitas dapat dilakukan tanpa tindakan pengurangan tenaga kerja.

b. Tahap Perbaikan (*improvement phase*)

Ada empat cara yang dapat dijalankan dalam melakukan perbaikan produktivitas, yaitu :

1) Investasi

Investasi untuk perbaikan dan merenovasi peralatan dan fasilitas yang secara langsung akan menyumbang terhadap perbaikan.

2) Insentif

Yaitu penerapan sistem imbalan atas pekerjaan yang lebih baik dan produktif.

3) Pelibatan

Pengembangan cara-cara untuk menaikkan partisipasi karyawan dalam membuat pekerjaan lebih menyenangkan dan produktif.

4) Metode teknik industri

Yaitu aplikasi teknik-teknik yang dijadikan operasi lebih efisien dan efektif.

c. Tahap Pemeliharaan (*maintenance phase*)

Yaitu menjaga atau mencegah agar produktivitas tidak menurun kembali.

Ada beberapa metode dalam meningkatkan produktivitas kerja menurut J. Raviyanto Putra, Yaitu :

a. Peningkatan produktifitas dengan insentif

Ada beberapa pemikiran berorientasi produktivitas yang perlu dipertimbangkan pada saat merencanakan pembagian hasil, yaitu :

- 1) Bahwa gaji bukan merupakan insentif bagi produktivitas.
- 2) Insentif perlu diberikan pada saat yang tepat.
- 3) Hadiah yang lebih kecil tetapi sering, biasanya merupakan motivator yang lebih efektif daripada hadiah besar tetapi jarang diberikan.
- 4) Berbagai hasil tidak boleh menggantikan upah dan tunjangan kompetitif.
- 5) Ada pendapat yang mengatakan bahwa manajer puncak tidak memerlukan insentif khusus agar mereka memberikan komitmen penuh. Dengan pertimbangan tersebut, maka insentif manajerial dapat dihapus dan diganti dengan pembayaran gaji yang pantas dan sesuai dengan kualifikasi dan tuntutan tugas.

b. Peningkatan produktivitas dengan pelatihan

Pelatihan produktivitas yang terbaik adalah dengan mengembangkan kemampuan serba guna yang dapat diterapkan atas segala jenis operasi. Untuk itu ada beberapa contoh jenis pelatihan dasar tersebut, yaitu :

1) Kreatifitas

Yaitu teknik-teknik untuk merangsang gagasan baru dan menghasilkan inovasi yang berkaitan dengan pekerjaan.

2) Manajemen waktu

Menanamkan kesadaran akan beberapa banyak waktu yang secara rutin terbuang dan prosedur penggunaan waktu secara lebih baik.

3) Reduksi biaya

Menanamkan kesadaran akan pemakaian biaya secara efisien dan efektif, mengendalikan serta menurunkan biaya-biaya secara tepat tanpa menurunkan kualitas.

4) Evaluasi ekonomis

Yaitu apresiasi terhadap data yang dibutuhkan untuk menilai investasi dan bagaimana mengevaluasi proposal.

5) Perbaikan metode

Pengembangan sikap kritis yang dapat mendeteksi operasi yang tidak efisien dan mengaplikasikan studi gerak (*motion study*) serta mampu membuat diagram proses untuk memperbaiki operasi yang tidak efisien.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Gambaran Umum

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian mengenai pengaruh upah dan tunjangan sosial terhadap produktivitas kerja Tenaga Pengajar dilakukan di SEKOLAH MENENGAH PERTAMA ASSALAM Jalan Pasirangdu, Desa, Kadu Curug Tangerang 15810.

2. Sejarah dan Latar Belakang Berdirinya

Sekolah SMP Assalam dibawah pengelolaan Yayasan Assalam, adalah sebuah lembaga pendidikan dengan kurikulum plus pendidikan keislaman. Memberikan peluang pendidikan kepada segenap lapisan masyarakat untuk memperoleh kesempatan pendidikan tingkat lanjutan pertama.

Sejak pertama kali dirintis pada tahun 1998, dan mendapatkan izin operasional pada tahun 2000, SMP Assalam terus mengembangkan diri berkiprah di dunia pendidikan. Terbukti dalam kurun waktu 9 tahun, berbekal izin pendirian sekolah dari Kanwil Depdiknas Propinsi Jawa Barat Nomor 2603/102.I/Kep/OT tanggal 07 Desember 2000, telah mensejajarkan dirinya dengan SMP lain di wilayah kecamatan Curug.

Adapun latar belakang didirikannya SMP Assalam adalah sebagai wujud kepedulian para pendiri Yayasan Assalam akan rendahnya

kesadaran masyarakat untuk mengupayakan pendidikan ke tingkat lanjutan. Secara rinci yang menjadi latar belakang didirikannya SMP Assalam adalah sebagai berikut :

1. Bahwa masih rendahnya tingkat pendidikan masyarakat, khususnya di lingkungan Yayasan
2. Bahwa pendidikan merupakan asset utama masyarakat, dalam rangka mewujudkan kemajuan bangsa dan negara
3. Bahwa pendidikan merupakan tanggung jawab semua elemen masyarakat
4. Bahwa masih banyak anak bangsa yang kurang beruntung tidak mempunyai kesempatan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi
5. Mendukung program pemerintah wajib belajar sembilan tahun

3. Letak Geografis

SMP Assalam terletak di Kampung Pasirangdu Desa Kadu Kecamatan Curug Kabupaten Tangerang. Berada di wilayah pemukiman penduduk yang mayoritas Beragama Islam. Letaknya di tepi sawah dan jalan desa yang belum begitu ramai, menjadi nilai plus tersendiri bagi siswa-siswi SMP Assalam memiliki tempat belajar yang cukup tenang dan jauh dari bisingnya kendaraan.

Pada sisi lain, sebagaimana yang dikemukakan oleh beberapa orang tua siswa, mereka merasa kesulitan mengenai alat transportasi untuk

menyekolahkan anak-anaknya di SMP Assalam. Namun pada kenyataannya terutama tiga tahun terakhir ini, jumlah siswa-siswi SMP Assalam mengalami peningkatan yang sangat signifikan.

4. Sarana dan Prasarana

Berawal dari ruang kelas yang digunakan secara bergantian dengan SD Islam Assalam, kini SMP Assalam telah memiliki ruang belajar sendiri. Dengan 6 ruang teori, 1 ruang laboratorium IPA, 1 ruang laboratorium komputer, 1 ruang perpustakaan, 1 ruang kantor untuk kepala sekolah dan guru, 2 toilet untuk siswa, 1 toilet untuk guru, serta 1 ruang serba guna, SMP Assalam sudah cukup memenuhi standar memenuhi kebutuhan minimal sekolah.

Pada tahun ini, SMP Assalam sedang berupaya keras untuk memiliki lapangan dan sarana olah raga yang baik, sehingga dapat memenuhi kebutuhan proses pembelajaran khususnya pada mata pelajaran Pendidikan Jasmani dan Kesehatan.

5. Kegiatan Pengajaran

a. Perencanaan Pengajaran

Kegiatan belajar mengajar dilakukan selama 6 hari dalam satu minggu, yaitu dari hari senin sampai dengan hari sabtu dengan jumlah jam setiap harinya kurang dari 8jam pelajaran. Sebelum memulai pelajaran seorang guru dituntut untuk membuat perencanaan pengajaran yang

akan disampaikan kepada siswa-siswi dengan berpedoman pada kurikulum yang ada, sehingga pelajaran yang disampaikan oleh guru tidak keluar dari pokok bahasan yang akan diterangkan. Dalam perencanaan pengajaran ini guru menggunakan metode yang sesuai dengan sub bahasan yang akan dibahas.

b. Pelaksanaan dan Pengelolaan Pengajaran

Sebelum kegiatan belajar mengajar, guru menyuruh seluruh siswa-siswi untuk tertib, dan siswa-siswi disuruh berdoa terlebih dahulu. Dalam pelaksanaan dan pengelolaan pengajaran, guru memberikan materi disertai contoh kongkrit dan dapat diterima oleh akal atau logika siswa-siswi, sehingga siswa-siswi dapat memahami apa yang telah diajarkan oleh guru tersebut. Dalam memberikan pengajaran seorang guru dituntut untuk aktif dan kreatif agar siswa-siswi juga ikut serta (aktif), sehingga kegiatan belajar mengajar tidak pasif.

c. Evaluasi Pengajaran

Evaluasi pengajaran merupakan salah satu kegiatan yang merupakan kewajiban bagi setiap pengajar yang berfungsi untuk melihat daya serap peserta didik setelah melakukan proses belajar mengajar dalam waktu tertentu.

6. Keadaan Guru

Keadaan guru SMP Assalam pada tahun 2003 sampai dengan 2007 adalah sebagai berikut :

No	Mata Pelajaran	Jumlah Guru				
		2003	2004	2005	2006	2007
1	Pendidikan Agama Islam	1	1	1	1	1
2	Pendidikan Kewarganegaraan	1	1	1	1	1
3	Bahasa Indonesia	1	1	1	2	2
4	Bahasa Inggris	1	1	1	2	2
5	Matematika	1	2	2	2	2
6	IPA	1	1	1	1	1
7	IPS	1	1	1	2	2
8	Kerajinan Tangan dan Kesenian	1	1	1	1	1
9	Pendidikan Jasmani	1	1	1	1	1
10	Teknologi Informatika	1	1	1	1	1
11	Bahasa Arab	1	1	1	1	1
12	Qur'an Hadits	1	1	1	1	1
13	Baca Tulis Al-Qur'an	1	1	1	1	1
14	Pengembangan Diri	1	1	1	1	1
	Jumlah	14	15	15	18	18

7. Struktur Organisasi

Struktur organisasi pada suatu dinas pendidikan dasar menggambarkan suatu hubungan struktur yang terdapat dalam suatu organisasi. Setiap jabatan mempunyai fungsi dan tugas pokok masing-masing, supaya tidak terjadi penyimpangan fungsi dan tugas dari setiap jabatan. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan dari dinas pendidikan dasar, karyawan diharapkan dapat terjalin hubungan yang baik dan harmonis antara atasan dan bawahan. Untuk mencapai hasil yang memuaskan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dinas pendidikan dasar.

Struktur yang baik harus dapat menimbulkan kepuasan perseorangan dan kepuasan keseluruhan. Struktur organisasi berguna untuk menentukan

antara hak dan kewajiban dari setiap jabatan. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan dijelaskan mengenai tugas dari setiap jabatan sesuai dengan *job description* dari SMP ASSALAM Jalan Pasirangdu, Desa Kadu Curug Tangerang 15810.

Struktur organisasi yang terdapat pada SMP ASSALAM CURUG TANGERANG tahun 2007/2008 yang terdiri dari :

1. Kepala Sekolah

Tugas kepala sekolah adalah sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana kerja, sasaran mutu dan pembagian kerja di ruang lingkup SMP ASSALAM CURUG.
- b. Menemukan ide-ide yang dapat membuat kemajuan bagi kepentingan SMP ASSALAM CURUG.
- c. Memberi dorongan motivasi bagi para staf-staf yang berada dilingkungan kerja.
- d. Menyusun program-program pengembangan bagi para staf-staf pengajar dan non pengajar guna menaikkan mutu pengajaran.
- e. Mengambil tindakan yang diperlukan untuk ketertiban dan keamanan sekolah.

2. Wakil Kepala Sekolah

Tugas wakil kepala sekolah adalah sebagai berikut :

- a. Membelajarkan dalam membentuk siswa yang teliti, jujur dan memiliki etos kerja tinggi dan life skills.
- b. Mengaplikasikan konsep dalam kehidupan siswa.

- c. Mengidentifikasi siswa bintang pelajar setiap kurun waktu tertentu (bulan, semester, akhir tahun pelajaran) dan melaporkan kepada kepala sekolah untuk ditindak lanjuti.

3. Staf Kurikulum

Tugas staf kurikulum adalah sebagai berikut :

- a. Membelajarkan bahasa dalam bentuk siswa pandai berkomunikasi dan memiliki etos kerja tinggi dan life skills.
- b. Mengaplikasikan pengetahuan bahasa pada siswa agar siswa mampu membaca, menulis, mendengar dan menyimak dengan baik dan benar.
- c. Mengidentifikasi siswa bintang pelajar dalam bahasa setiap kurun waktu tertentu (bulan, semester, akhir tahun pelajaran) dan melaporkan kepada kepala sekolah untuk ditindak lanjuti.

4. Staf Kesiswaan

Tugas staf kesiswaan adalah sebagai berikut :

- a. Membelajarkan Ilmu Pengetahuan Sosial dalam membentuk pribadi siswa berjiwa sosial melalui kepedulian dirinya pada keterampilan dan mempunyai kemampuan untuk menghargai karya dan budaya bangsa sendiri.
- b. Mengidentifikasi siswa bintang pelajar dalam KTK, sehingga tampil profesional menjadi siswa yang jujur tampil berpikir dan bertindak dalam menyelesaikan masalah sosial pribadi dan bersama dalam life skillnya.

5. Guru Pembimbing

Tugas guru pembimbing adalah sebagai berikut :

- a. Penyusunan program dan pelaksanaan bimbingan dan konseling.
- b. Koordinasi dengan wali kelas dalam rangka mengatasi masalah-masalah yang dihadapi oleh siswa tentang kesulitan belajar.
- c. Memberikan layanan bimbingan kepada siswa agar lebih berprestasi dalam kegiatan belajar.
- d. Memberikan saran pertimbangan kepada siswa dalam memperoleh gambaran tentang kelanjutan pendidikan dan lapangan pekerjaan yang sesuai.
- e. Mengadakan penelitian pelaksanaan bimbingan dan konseling.
- f. Menyusun statistik hasil penilaian bimbingan dan konseling.
- g. Melaksanakan kegiatan analisis hasil evaluasi belajar.

6. Wali Kelas

Tugas wali kelas adalah sebagai berikut :

- a. Mengelola perkembangan kemajuan prestasi siswa dan situasi kelas
- b. Menyelenggaraan administrasi kelas meliputi
 - a. Membuat denah tempat duduk siswa.
 - b. Mengatur daftar piket kelas.
 - c. Merekap absensi siswa.
 - d. Mengontrol buku kegiatan pembelajaran atau buku jurnal kelas.

- e. Mengontrol tata tertib kelas.
- f. Mengisi daftar nilai siswa (leger).
- g. Menyusun catatan khusus tentang siswa.
- h. Mengisi buku laporan hasil belajar siswa (rapor).
- i. Membagi buku LHBS (rapor) secara langsung kepada orang tua siswa.

8. Visi dan Misi

a. Visi SMP ASSALAM CURUG TANGERANG

Terbentuknya generasi yang berakhlakul karimah, berwawasan luas, serta memiliki keterampilan dan produktivitas.

“Unggul dalam prestasi, berpijak pada budi pekerti, berdasarkan iman dan taqwa.”

b. Misi SMP ASSALAM CURUG TANGERANG

1. Membentuk siswa agar memiliki akhlakul karimah melalui pembiasaan Ibadah.
2. Membentuk siswa agar memiliki wawasan luas dengan memberikan kesempatan untuk mendapatkan akses informasi Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang seluas-luasnya.
3. Membentuk siswa agar memiliki keterampilan hidup, melalui pembinaan minat dan bakat.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kausal yaitu penelitian untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel independent (upah dan tunjangan sosial) terhadap variabel dependent (produktivitas kerja). Dalam penelitian ini, penulis memerlukan pengujian hipotesis dengan uji statistik. Pengujian menggunakan metode regresi linear berganda menggunakan program SPSS.

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang diteliti yang kebenarannya perlu diuji secara empiris. Jawaban tersebut adalah dasar dari penelitian yang dilakukan penulis yang kemungkinan besar menjadi suatu kebenaran. Dalam melakukan penelitian ini yang akan diuji adalah :

“ Diduga terdapat Pengaruh Upah dan Tunjangan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja di SEKOLAH MENENGAH PERTAMA ASSALAM CURUG TANGERANG “

Ho : Tidak terdapat Pengaruh Upah dan Tunjangan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja.

Ha : Terdapat Pengaruh Upah dan Tunjangan Sosial Terhadap Produktifitas Kerja.

D. Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil data skunder secara langsung dari (SMP) Sekolah Menengah Pertama Assalam dari tahun 2003 s/d 2007.

E. Variabel Penelitian

a. Variabel bebas (independent)

1. Upah yaitu imbalan perusahaan terhadap tenaga kerja yang telah melaksanakan tugas- tugasnya.
2. Tunjangan sosial yaitu imbalan tambahan atau yang sering disebut dengan *fringe benefits*, bertujuan untuk meningkatkan dan mensejahterakan tenaga pengajar.

b. Variabel terikat (dependent)

Produktivitas kerja yaitu sikap dan perasaan seseorang yang dapat menimbulkan kesediaan untuk bekerja secara sukarela, bekerja sama dengan segala kemampuan yang ada untuk mencapai tujuan bersama.

F. Definisi Operasional Variabal

a. Variabel bebas (X) yang terdiri dari ;

X₁ (Upah) yaitu kompensasi atau imbalan yang diperoleh seorang karyawan atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, sedangkan pengukurannya menggunakan tabel rata-rata upah guru dan jumlah satuannya menggunakan Rupiah (Rp).

Rumus :

$$\text{Rata-rata upah} = \frac{\text{Upah Guru}}{\text{Jumlah Guru}}$$

X₂ (Tunjangan sosial) yaitu kompensasi tambahan bertujuan untuk meningkatkan karyawan agar tetap bekerja dengan baik, sedangkan pengukurannya menggunakan tabel rata-rata tunjangan sosial dan jumlah satuannya menggunakan Rupiah (Rp).

Rumus :

$$\text{Rata-rata tunjangan sosial} = \frac{\text{Tunjangan Sosial}}{\text{Jumlah Guru}}$$

- b. Variabel terikat (Y) yaitu Produktivitas Kerja yang didefinisikan sebagai usaha melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih tepat waktu atau cepat dan lebih baik. sedangkan pengukurannya menggunakan tabel rata-rata produktivitas dan jumlah satuannya menggunakan Rupiah (Rp).

Rumus :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

G. Metode Pengumpulan Data

Untuk melakukan penelitian ini, penulis memerlukan data yang mempunyai hubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Dan untuk memperolehnya maka penulis menggunakan teknik sebagai berikut :

1. Library Research/ Penelitian Pustaka

Penelitian kepustakaan digunakan sebagai pelengkap data primer untuk memperoleh perbendaharaan kerangka pemikiran dan metode dari para pakar dengan cara mengutip secara langsung atau menyimpulkan dari suatu buku, diktat, majalah, atau artikel yang berkaitan dengan pembahasan penelitian.

H. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang akan digunakan penulis dalam menganalisa yang diperoleh adalah :

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Melalui data yang diperoleh penulis mencoba membandingkan hasil analisa tersebut dengan teori-teori yang ada dengan menggunakan metode analisa linear berganda dalam buku statistik (Sugiono 2005. Statistika Untuk Penelitian) dengan uji statistik atau juga dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut ;

Rumus regresi linier berganda : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja karyawan

X₁ = Upah

X₂ = Tunjangan sosial

a = Koefisien konstanta

b = Koefisien regresi

Rumus a :

$$a = \frac{\sum y \cdot \sum x^2 - \sum x \cdot \sum y}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Rumus b1 :

$$b_1 = \frac{\sum X_{zi}^z \cdot \sum Y_i - \sum X_{zi} \cdot \sum X_{zi} \sum Y_i}{n \sum X_{zi}^z - (\sum X_{zi})^2}$$

Rumus b2 :

$$b_2 = \frac{n \sum X_{zi} Y_i - \sum X_{zi} \sum Y_i}{n \sum X_{zi}^z - (\sum X_{zi})^2}$$

2. Dengan menggunakan metode prosedur pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS 15,0 (*Statistical Package For Service Saftiton*)
3. Pengujian Hipotesis

Apabila dilakukan hipotesis terhadap distribusi normal dengan koefisien $\alpha = 0,05$ pendapat tersebut dengan pengujian rumus sebagai berikut :

Hipotesis yang akan diuji diberi simbol H_0 (hipotesis observasi) sedangkan hipotesis alternatif diberi simbol H_a . Hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

H_0 : tidak terdapat pengaruh Upah dan Tunjangan sosial Terhadap Produktivitas Kerja.

H_a : terdapat pengaruh Upah dan Tunjangan sosial Terhadap Produktivitas Kerja.

H_0 diterima apabila t hitung lebih kecil dari t tabel, dan H_0 ditolak apabila nilai t hitung lebih besar atau sama dengan nilai t tabel. Jadi hubungan tersebut dinyatakan signifikan apabila nilai t hitung lebih besar atau sama dengan nilai t tabel.

Untuk mencari t hitung digunakan rumus : $t_o = \frac{b}{Sb}$

Dimana :

b = perkiraan koefisien regresi

sb = standar error b

Nilai sb dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$sb = \frac{se}{\sqrt{\sum x^2 - (\sum x)^2 / n}}$$

dan se (standar error regresi) dapat dicari dengan menggunakan rumus :

$$se = \sqrt{\frac{\sum y^2 - a(\sum y) - (\sum xy)}{n-2}}$$

membuat kesimpulan berdasarkan keputusan yang diambil yaitu sebagai berikut :

- 1) Menetapkan nilai signifikansi (α), tingkat signifikansi yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05 atau 5% karena dinilai cukup ketat untuk mewakili pengaruh antar variabel-variabel yang diuji. Tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau 5% itu berarti kemungkinan toleransi kesalahan dari penarikan kesimpulan yang dapat diterima adalah 5% dan memiliki probabilitas sebesar 95%.

2) Ketentuan nilai t hitung dengan formulasi sebagai berikut :

$$t \text{ hitung} = \frac{b - \beta}{S_b}$$

S_b = adalah kesalahan standar koefisien regresi yang dapat ditentukan dengan formula sebagai berikut :

$$S_b = \frac{S_e}{\sqrt{\sum (X^2) - (\sum X)^2 / n}}$$

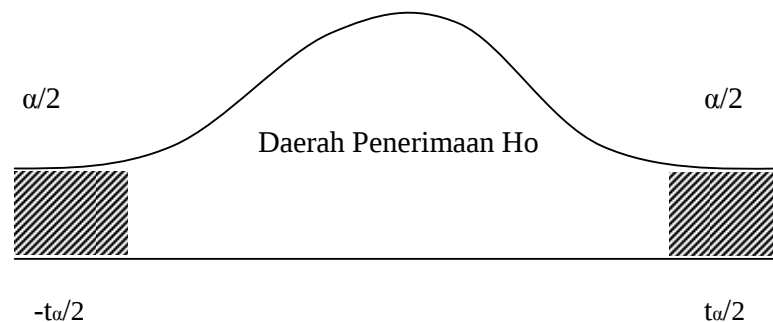
Jadi nilai t hitung adalah : $t = \frac{b - 0}{S_b}$

Nilai $b = 0$ karena pada perumusan hipotesis nol (H_0), nilai $b=0$

3) Membuat Keputusan Hipotesis

Perbandingan t hitung dengan nilai t hitung absolut lebih besar dari pada nilai t tabel maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0), maka sebaliknya jika nilai t hitung absolut lebih kecil dari pada nilai t tabel maka keputusannya adalah menerima hipotesis nol (H_0).

Gambar 2
Daerah Penolakan dan Penerimaan H_0



- 4) Penarikan kesimpulan, dalam hal ini penarikan kesimpulan didasarkan pada hipotesis dan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan juga didukung oleh teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan yang tengah diteliti. Dari kesimpulan ini dapat diketahui bahwa menolak H_0 dan menerima hipotesis alternatif (H_a), artinya secara statistik nilai b tidak sama dengan nol. Dan bahwa statistik variabel independen.



BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah dan Latar Belakang Berdirinya

Sekolah SMP Assalam dibawah pengelolaan Yayasan Assalam, adalah sebuah lembaga pendidikan dengan kurikulum plus pendidikan keislaman. Memberikan peluang pendidikan kepada segenap lapisan masyarakat untuk memperoleh kesempatan pendidikan tingkat lanjutan pertama.

Sejak pertama kali dirintis pada tahun 1998, dan mendapatkan izin operasional pada tahun 2000, SMP Assalam terus mengembangkan diri berkiprah di dunia pendidikan. Terbukti dalam kurun waktu 9 tahun, berbekal izin pendirian sekolah dari Kanwil Depdiknas Propinsi Jawa Barat Nomor 2603/102.I/Kep/OT tanggal 07 Desember 2000, telah mensejajarkan dirinya dengan SMP lain di wilayah kecamatan Curug.

Adapun latar belakang didirikannya SMP Assalam adalah sebagai wujud kepedulian para pendiri Yayasan Assalam akan rendahnya kesadaran masyarakat untuk mengupayakan pendidikan ke tingkat lanjutan. Secara rinci yang menjadi latar belakang didirikannya SMP Assalam adalah sebagai berikut :

1. Bahwa masih rendahnya tingkat pendidikan masyarakat, khususnya di lingkungan Yayasan
2. Bahwa pendidikan merupakan asset utama masyarakat, dalam rangka mewujudkan kemajuan bangsa dan negara

3. Bahwa pendidikan merupakan tanggung jawab semua elemen masyarakat
4. Bahwa masih banyak anak bangsa yang kurang beruntung tidak mempunyai kesempatan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi
5. Mendukung program pemerintah wajib belajar sembilan tahun

B. Rata-Rata Upah Guru

Tabel 4.B
Rata-Rata Upah Guru

Tahun	Upah Guru	Σ Guru	Upah Guru Rata-rata
2003	Rp 132,000,000	14	Rp 9,428,571
2004	Rp 150,000,000	15	Rp 10,000,000
2005	Rp 156,000,000	15	Rp 10,400,000
2006	Rp 192,000,000	18	Rp 10,666,667
2007	Rp 198,000,000	18	Rp 11,000,000
Jumlah	Rp 828,000,000		Rp 51,495,238

Sumber : SMP Assalam

Dari tabel diatas diketahui bahwa pada tahun 2003, sebanyak 14 guru mendapatkan upah rata-rata Rp 9.428.571 / tahun, pada tahun 2004, sebanyak 15 guru mendapatkan upah rata-rata Rp 10.000.000 / tahun, pada tahun 2005, sebanyak 15 guru mendapatkan upah rata-rata Rp 10.400.000 / tahun, pada tahun 2006, sebanyak 18 guru mendapatkan upah rata-rata Rp 10.666.667 / tahun, dan terakhir pada tahun 2004, sebanyak 18 guru mendapatkan upah rata-rata Rp 11.000.000 / tahun, hal tersebut menunjukan bahwa ada kenaikan mengenai upah guru setiap tahunnya.

C. Rata-Rata Tunjangan Sosial

Tabel 4.C
Rata-Rata Tunjangan Sosial

Tahun	Tunjangan Sosial	Σ Guru	Tunjangan Sosial Rata-rata
2003	Rp 48,000,000	14	Rp 3,428,571
2004	Rp 72,000,000	15	Rp 4,800,000
2005	Rp 78,000,000	15	Rp 5,200,000
2006	Rp 102,000,000	18	Rp 5,666,667
2007	Rp 108,000,000	18	Rp 6,000,000
Jumlah	Rp 408,000,000		Rp 25,095,238

Sumber : SMP Assalam

Dari tabel diatas diketahui bahwa pada tahun 2003, sebanyak 14 guru mendapatkan tunjangan sosial rata-rata Rp. 3.428.571 / tahun, pada tahun 2004, sebanyak 15 guru mendapatkan upah rata-rata Rp 4.800.000 / tahun, pada tahun 2005, sebanyak 15 guru mendapatkan upah rata-rata Rp 5.200.000 / tahun, pada tahun 2006, sebanyak 18 guru mendapatkan upah rata-rata Rp 5.666.667 / tahun, dan terakhir pada tahun 2004, sebanyak 18 guru mendapatkan upah rata-rata Rp 6.000.000 / tahun, hal tersebut menunjukan bahwa ada kenaikan mengenai tunjangan sosial guru setiap tahunnya.

D. Produktivitas

Tabel 4.D
Rata-Rata Produktivitas

Tahun	Pendapatan Sekolah	Σ Guru	Produktivitas
2003	Rp 144,000,000	14	Rp 10,285,714
2004	Rp 192,000,000	15	Rp 12,800,000
2005	Rp 204,000,000	15	Rp 13,600,000
2006	Rp 224,400,000	18	Rp 12,466,667
2007	Rp 268,800,000	18	Rp 14,933,333
Jumlah	Rp 1,033,200,000		Rp 64,085,714

Sumber : SMP Assalam

Dari tabel diatas diketahui bahwa pada tahun 2003, sebanyak 14 guru dengan produktivitas rata-rata Rp 10.285.714 / tahun, pada tahun 2004, sebanyak 15 guru dengan produktivitas rata-rata Rp 12.800.000 / tahun, pada tahun 2005, sebanyak 15 guru dengan produktivitas rata-rata Rp 13.600.000 / tahun, pada tahun 2006, sebanyak 18 guru dengan produktivitas rata-rata Rp 12.466.667 / tahun, dan terakhir pada tahun 2007, sebanyak 18 guru dengan produktivitas rata-rata Rp 14.933.333 / tahun, hal tersebut menunjukan bahwa ada kenaikan mengenai produktivitas guru setiap tahunnya.

E. Analisis Pengaruh Upah dan Tunjangan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja

Prosedur perhitungan analisis menggunakan bantuan SPSS 15.0 versi Windows yang meliputi koefisien regresi linear berganda yaitu F, koefisien determinasi berganda (R^2), dan uji t.

Rekapitulasi hasil perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 4.E
Rekapitulasi Hasil Perhitungan Statistik

Variabel	Koefisien Regresi	T hitung	Tingkat signifikan
Upah Guru (X1)	1,660	4,129	0,001
Tunjangan Sosial (X2)	1,112	3,357	0,005
Konstanta	434797,2	3,021	0,002
R = 0,885 R Square = 0,783 F = 31,609 Sig = 0,000			

Sumber : data yang diolah

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui persamaan linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 434797,2 + 1,660_{(X1)} + 1,112_{(X2)}$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan :

1. Nilai konstanta = 434797,2 menandakan apabila ada upah dan tunjangan sosial yang mempengaruhi produktivitas kerja sama dengan 0, maka produktivitas kerja berubah sebesar 434797,2.
2. Koefisien untuk variabel upah guru (X1) = 1,660 menandakan bahwa jika variabel upah guru (X1) berubah satu satuan, maka produktivitas kerja berubah sebesar 1,660 dengan asumsi (X2) tetap. Tanda positif pada koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antara upah guru

dan produktivitas, bila variabel bebas naik maka variabel terikat juga ikut naik, begitu sebaliknya.

3. Koefisien untuk variabel tunjangan sosial guru (X_2) = 1,112 menandakan bahwa jika variabel tunjangan sosial guru (X_2) berubah satu satuan, maka produktivitas kerja berubah sebesar 1,112 dengan asumsi (X_1) tetap. Tanda positif pada koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antara tunjangan sosial guru dan produktivitas, bila variabel bebas naik maka variabel terikat juga ikut naik, begitu sebaliknya.
4. Nilai $R = 0,885$ melambangkan bahwa nilai tersebut mempunyai hubungan yang sangat erat antara upah guru (X_1) dan tunjangan sosial (X_2) dengan produktivitas kerja, karena nilai R mendekati angka 1. Tanda positif dari nilai R berarti variabel bebas mempunyai hubungan searah dengan variabel terikat, bila variabel bebas naik maka variabel terikat juga ikut naik, begitu sebaliknya.
5. Koefisien determinasi / R square sebesar 0,783 berarti bahwa 78,3% perubahan variabel terikat yaitu produktivitas kerja dapat diterangkan oleh variabel bebas yaitu upah guru dan tunjangan sosial yang dimaksud kedalam model, sisanya 21,7% ($100\% - 78,3\%$) dipengaruhi atau dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

Berdasarkan perhitungan yang dibantu oleh program SPSS versi 15.0 diketahui bahwa F hitung yaitu 31,609 sedangkan F tabel menggunakan :

1. Tarif sig sebesar 5% diketahui dengan derajat kebebasan (df) untuk uji F adalah sebagai berikut :

Numerator (df1) = $k = 2$

Denominator (df2) = $n - k - 1 = 5 - 2 - 1 = 2$

Dimana : n = banyaknya observasi

k = variabel bebas

Maka F tabel = 19,000

2. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa F hitung $> F$ tabel ($31,609 > 19,000$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa upah guru (X_1) dan tunjangan sosial (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya.

F. Pengujian Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian menggunakan uji t , yaitu :

1. Tarif signifikan sebesar 5%

Derajat kebebasan (df)

Denominator = $n - k - 1 = 5 - 2 - 1 = 2$

dimana : n = banyaknya observasi

k = variabel bebas

2. Jadi t tabel menunjukan sebesar 2,920
3. Rangkuman hasil perhitungan t hitung dan t tabel

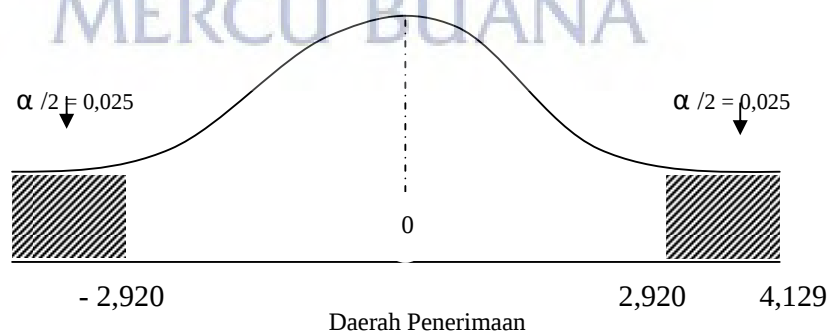
Tabel 4.F
Rangkuman Hasil Perhitungan t hitung dan t tabel

Variabel Bebas	Niali t hitung	Nilai t tabel
Upah Guru (X1)	4,129	2,920
Tunjangan Sosial (X2)	3,357	2,920

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai t hitung dari variabel bebas upah guru dan tunjangan sosial lebih besar dari pada nilai t tabel.

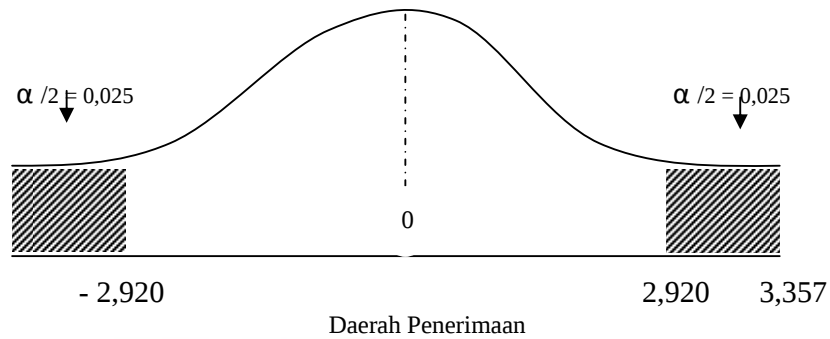
Maka dapat diketahui H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel upah guru dan tunjangan sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas karyawan di Sekolah Menengah Pertama Assalam Curug Tangerang.

Gambar 4.1
Daerah Penolakan dan Penerimaan H_0
Untuk Upah Guru (X_1)



Karena $t \text{ hitung} = 4,129 > t \text{ tabel } 2,920$, maka H_0 ditolak. Berarti ada pengaruh upah guru terhadap produktivitas kerja pada Sekolah Menengah Pertama Assalam Curug Tangerang.

Gambar 4.2
Daerah Penolakan dan Penerimaan H_0
Untuk Tunjangan Sosial (X_2)



Karena $t_{\text{hitung}} = 3,357 > t_{\text{tabel}} 2,920$, maka H_0 ditolak. Berarti ada pengaruh tunjangan sosial terhadap produktivitas kerja pada Sekolah Menengah Pertama Assalam Curug Tangerang.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa upah guru (X_1) dan tunjangan sosial (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

UNIVERSITAS
 MERCU BUANA

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Rata-rata besaran gaji guru SMP Assalam terus meningkat dari tahun ke tahun, dengan besaran terakhir di tahun 2007 ialah Rp. 11.000.000 per karyawan, sedangkan rata-rata besaran tunjangan sosial dari tahun ke tahun juga mengalami kenaikan, dengan besaran terakhir tahun 2007 sebesar Rp. 6.000.000 per guru. Dan rata-rata besaran produktifitas juga mengalami kenaikan, dengan besaran terakhir tahun 2007 sebesar Rp. 14.933.33.
2. Tabel coefficients memaparkan nilai konstanta a dan b dari persamaan linier $Y = 4344797,2 + 1,660(x_1) + 1,112(x_2)$. Angka konstanta sebesar 4344797,2. Koefesien regresi 1,660 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 unit pemberian upah gaji maka akan meningkatkan produktifitas guru sebesar 1,660. Koefesien regresi 1,112 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 unit pemberian tunjangan sosial maka akan meningkatkan produktifitas guru sebesar 1,112.
3. Nilai t hitung > t tabel, dengan nilai sig (0,001) dan $(0,005) < \alpha$, maka H_0 ditolak, dengan kata lain bahwa upah guru dan pemberian tunjangan mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktifitas guru. Jadi dugaan adanya terdapat pengaruh antara upah guru dan tunjangan sosial terhadap produktifitas guru adalah benar.

4. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($31,609 > 19,000$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa upah guru (X_1) dan tunjangan sosial (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Maka dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya.

B. Saran

Karena korelasi = 0,885 dan koefisien regresi sebesar 0,783 terbukti signifikan, serta kontribusi pemberian upah dan tunjangan sosial terhadap produktivitas guru sebesar 78,3%, maka SMP Assalam harus tetap memperhatikan gaji guru dan tunjangan sosial agar produktivitas terus meningkat.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemo. 1996. *Manajemen Personalia*, Cetakan 5, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Effendi Hariandja Marihot Tua. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Ety Rochety, Ratih Tresnati, Abdul Majid Latief. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis Dengan Aplikasi SPSS*. Edisi Pertama Penerbit Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Flippo, Edwin B. Terjemahan Moh. Mas'ud 1990. *Manajemen Personalia* Jilid I dan II, Erlangga, Jakarta.
- Hadri Nawawi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*, Edisi 4, Pustaka Binawan Presindo FE – UGM, Yogyakarta.
- Hasibun Malayu S.P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- J Supranto 1994. *Statistik Teori dan Aplikasinya edisi kelima*. Penerbit Erlangga
- Jiwo Wungu dan Hartanto Brotoharsojo. 2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit System*, Murai Kencana, Jakarta.
- Marihot Tua Effendi Hariharja, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, cetakan ketiga PT Grasindo, Jakarta
- Mathis, Robert L dan Jackson, Jhon H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Siswanto Sastrohadiwiryo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- T Hani Handoko, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, cetakan kelima, BPFE, Yogyakarta.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Herman Sumantri
Tempat/Tgl. Lahir : Tangerang 07 September 1982
Kebangsaan : Indonesia
Alamat : Jln Peusar rt.08 rw. 01 no. 25 Binong Curug Tangerang 15810
Status : Belum Menikah

Pendidikan Formal

1989-1995 : SDN Binong 2 Curug Tangerang
1995-1998 : SLTPN 1 Curug Tangerang
1998-2001 : SMUN 1 Curug Tangerang
2002-sekarang : Universitas Mercu Buana, Fakultas Ekonomi,
Jurusan Manajemen (Semester Akhir).

Bagi seluruh pihak yang membantu dalam penyusunan skripsi ini, baik yang tercantum maupun yang belum sempat tercantum penulis mengucapkan terima kasih banyak dan mohon maaf apabila ada kesalahan.

Jakarta, 06 Maret 2009

Penulis
Herman Sumantri