

SKRIPSI

**PENGARUH PEMBERIAN UPAH DAN INSENTIF TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT
SWASTISIDDHI AMAGRA PKS BINA BARU KECAMATAN
KAMPAR KIRI TENGAH KABUPATEN KAMPAR**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S1)

Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau



OLEH:

RIDWAN SETIAWAN

NPM: 155210543

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKAN BARU**

2022

ABSTRAK

PENGARUH PEMBERIAN UPAH DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT SWASTISIDDHI AMAGRA PKS BINA BARU KECAMATAN KAMPAR KIRI TENGAH KABUPATEN KAMPAR

Oleh

RIDWAN SETIAWAN

NPM: 155210543

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pemberian Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Swastisiddhi Amagra Pks Bina Baru Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar. Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan PT. Swastisiddhi Amagra Pks Bina Baru. Dalam penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner kepada 62 orang responden yang dilakukan dengan rumus slovin dan menggunakan teknik sampel yaitu : *excidental sampling*. Lalu dilakukan analisis data terhadap data-data tersebut dengan bantuan SPSS, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Upah dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan Pada PT Swastisiddhi Amagra Pks Bina Baru Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar.

Kata kunci : Upah, Insentif, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

INFLUENCE OF WAGES AND INCENTIVES ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT PT. SWASTISIDDHI AMAGRA PKS BINA BARU KAMPAR SUB-DISTRICT, CENTER-LEFT, KAMPAR DISTRICT

By

RIDWAN SETIAWAN

NPM: 155210543

This study aims to determine the effect of providing wages and incentives on employee work productivity at PT Swastisiddhi Amagra Pks Bina Baru, Kampar Kiri Tengah District, Kampar Regency. In this study the population is all employees of PT. Swastisiddhi Amagra PKS New Development. In this study, questionnaires were distributed to 62 respondents using the Slovin formula and using a sampling technique, namely: incidental sampling. Then data analysis was carried out on these data with the help of SPSS. The results of this study indicate that wages and incentives have a positive and significant effect on employee productivity at PT Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru, Kampar Kiri Tengah District, Kampar Regency.

Keywords: Wages, Incentives, Work Productivity

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan Pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pemberian Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. SWASTISIDDHI AMAGRA PKS Bina Baru Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar”** Adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari skripsi, penulis ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulis. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada :

1. Kepada Orang Tua Bapak Tunari dan Bunda Katini terimakasih banyak yang tak terhingga dengan perhatian yang lebih dan terimakasih berkat cinta serta kasih sayang yang tak pernah berhenti dan selalu membantu dari segi moril maupun material selama ini, terimakasih yang telah mendukung demi terselesaikannya skripsi ini.
2. Dan kepada Istri Saya April Riyani terimakasih banyak telah menemanin dari 0 hingga saat ini yang selalu mendukung dan memberi semangat untuk melawan rasa malas mengerjakan skripsi selama ini.
3. Bapak Dr. Eva Sundari, S.E., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
5. Bapak Drs. Asril, MM selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan nasehat dan arahan serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan. Meskipun banyak kekurangan dalam penelitian ini, penulis tetap mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya.
6. Bapak / Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
7. Terimakasih untuk teman-teman seperjuangan yang selalu mendukung dan memberikan semangat untuk pergi kekampus dan menyelesaikan skripsi

ini, kepada Angga Ade Syaputra, Rinto Ardian, Gigih Prastiyo, Nanda Khorianto, serta yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Penulis mengucapkan terimakasih semoga pertemanan ini tidak akan berakhir.

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulis maupun sumber referensi. Saya akui itulah kemampuan yang bisa saya berikan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, 09 November 2020

Ridwan Setiawan



DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	8
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	8
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II.....	10
2.1 Produktivitas Kerja.....	10
2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja.....	10
2.1.2 Pengukuran Produktivitas.....	11
2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	11
2.2 Insentif.....	14
2.2.1 Pengertian Insentif.....	14
2.2.2 Jenis - jenis Insentif.....	17
2.2.3 Tujuan Insentif.....	21
2.2.4 Sistem pemberian insentif.....	23
2.3 Pemberian Upah.....	26
2.3.1 Pengertian Pemberian Upah.....	26
2.3.2 Proses Penentuan Upah.....	26
2.3.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Upah.....	29
2.3.4 Hal lain Menurut Undang-undang.....	31

2.4	Kerangka pemikiran.....	32
2.5	PENELITIAN TERDAHULU.....	33
2.6	HIPOTESIS PENELITIAN	34
BAB III		35
METODE PENELITIAN.....		35
3.1	Lokasi/Objek Penelitian.....	35
3.2	Operasional Variabel Penelitian.....	35
3.3	Populasi Dan Sampel.....	36
3.3.1	Populasi.....	36
3.3.2	Sampel.....	36
3.3.3	Jenis dan Sumber Data.....	37
3.3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.3.5	Teknik Analisi Data	38
BAB IV		44
GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....		44
4.1	Sejarah Singkat	44
4.2	VISI dan MISI.....	44
4.3	Kegiatan Produksi.....	45
4.4	Struktur Organisasi	46
BAB V		47
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		47
5.1	Identitas responden	47
5.1.1	Identitas responden berdasarkan jenis kelamin.....	47
5.1.2	Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	48
5.2	Pembahasan Hasil Penelitian	48
5.3	Uji Kualitas Instrumen Penelitian	65
5.3.1	Uji Validitas	65
5.3.2	Uji Reliabilitas	66
5.4	Uji Analisis Regresi Berganda.....	67
5.5	Uji Hipotesis	69
5.5.1	Uji Secara Parsial (Uji T).....	69

5.5.2	Uji Koefisien Determinasi	70
5.5.3	Uji Secara Simultan (Uji F)	71
5.6	Pembahasan.....	73
5.6.1	Pemberian Upah Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.	73
5.6.2	Pemberian insentif Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	74
BAB VI	75
PENUTUP	75
6.1	Kesimpulan	75
6.2	Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	79



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Daftar karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar.....	3
Tabel 1. 2 Upah dan Insentif Tenaga Kerja pada Karyawan PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar.	5
Tabel 1. 3 Hasil Realisasi Produksi CPO (<i>Crude Palm Oil</i>) pada PT. Swastisiddhi Amagra (SSA) PKS Bina Baru Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar.....	7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3. 1 Operasional Variabel.....	35
Tabel 3. 2 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	41
Tabel 5. 1 Identitas responden berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 5. 2 Identitas responden berdasarkan Usia.....	48
Tabel 5. 3 Tanggapan responden tentang Upah yang diberikan perusahaan sesuai standar UMR kota.....	49
Tabel 5. 4 Tanggapan responden tentang Perusahaan memberi insentif sesuai dengan jabatan dan kinerja	50
Tabel 5. 5 Tanggapan responden tentang Pemberian Kenaikan Upah dirasa adil.	51
Tabel 5. 6 Tanggapan responden tentang Upah dari perusahaan sebagian besar telah memenuhi kebutuhan hidup.....	52

Tabel 5. 7 Rekapitulasi tanggapan responden tentang variabel pemberian Upah.	53
Tabel 5. 8 Tanggapan responden tentang Insentif diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan	55
Tabel 5. 9 Tanggapan responden tentang insentif yang diberikan sama besarnya dengan yang diberikan perusahaan sejenis lainnya kepada karyawan .	56
Tabel 5. 10 Tanggapan responden tentang Insentif yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan oleh perusahaan kepadanya	57
Tabel 5. 11 Tanggapan responden tentang Insentif yang diberikan menjadikan karyawan yang bermutu.....	58
Tabel 5. 12 Rekapitulasi tanggapan responden tentang pemberian insentif	59
Tabel 5. 13 Tanggapan responden tentang Saya memberikan kualitas pekerjaan terbaik	61
Tabel 5. 14 Tanggapan responden tentang Saya selalu bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan	62
Tabel 5. 15 Tanggapan responden tentang adanya fasilitas dan pelatihan untuk karyawan.....	62
Tabel 5. 16 Tanggapan responden tentang dalam menyelesaikan pekerjaan saya sangatlah memperhatikan kualitas dan mutu dari pekerjaan yang dihasilkan.....	63
Tabel 5. 17 Rekapitulasi tanggapan responden tentang produktivitas karyawan .	64
Tabel 5. 18 Uji Validitas	66
Tabel 5. 19 Uji Reliabilitas	67
Tabel 5. 20 Uji Analisis Regresi Berganda.....	68

Tabel 5. 21 Uji T	70
Tabel 5. 22 Uji Koefisien Determinasi	71
Tabel 5. 23 Uji F	72



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka pemiliran 32

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Perusahaan..... 46



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Untuk mencapai tujuan organisasi, peranan manusia dalam suatu organisasi adalah memegang peranan yang sangat penting, karena dengan sumber daya yang berkualitas suatu organisasi akan dapat bersaing dengan organisasi lain yang sejenis. Meningkatkan Produktivitas organisasi dapat dilakukan dengan berbagai pendekatan dan cara yang efektif dengan pendekatan langsung ke SDM bagaimana meningkatkan efisiensi dan pemberian upah dan pemberian insentif.

Sumber daya manusia pada hakekat-nya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peranan yang paling penting dalam mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu organisasi perlu mengelola sumber daya sebaik mungkin. Menurut Sri Indrastuti (2017) peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) bila diuraikan dari kata manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen berarti mengerahkan dan mendorong SDM untuk bekerja sebagai petner dalam mencapai kesuksesan perusahaan dimasa sekarang dan masa yang akan datang.

Bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien merupakan definisi dari priduktivitas. Hubungan antara manajer dan karyawan bisa mempengaruhi kinerja, karyawan yang tidak puas cenderung menuntut lebih banyak uang untuk pekerjaan extra dan mungkin mencurangi perusahaan

dan karyawan kurang bersungguh-sungguh dalam bekerja dan mengakibatkan para karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu sehingga hasil produksi berkurang atau menurun.

Kompensasi insentif (*incentive compensation*) adalah program-program kompensasi yang mengaitkan bayaran (*pay*) dengan produktivitas. Berdasarkan uraian tersebut, kompensasi dalam bentuk insentif tersebut dimaksudkan untuk memberikan upah yang berbeda, bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun karena adanya perbedaan prestasi kerja. Dengan demikian, jenjang pendidikan dan jabatan merupakan suatu cara yang tepat diberikan pada karyawan dalam meningkatkan mutu kualitas sumber daya manusia didalam perusahaan. Dan karyawan yang tidak memiliki skill disebabkan tidak memiliki pengetahuan dan kemampuan yang cukup mengenai pekerjaan, sehingga karyawan tersebut tidak dapat memberikan hasil pekerjaan yang maksimal terhadap perusahaan.

Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. biasanya upah yang diberikan kepada karyawan biasanya tidak penuh atau terdapat pemotongan upah bagi pekerjaan atau karyawan. Biasanya perusahaan memberikan gaji dibawah UMR atau UMK. Karena skala perusahaan yang masih kecil, kondisi keuangan perusahaan kurang stabil, atau laju perekonomian yang malambat sehingga berdampak pada operasional perusahaan secara keseluruhan.

PT. SWASTISIDDHI AMAGRA adalah perusahaan manufaktur. PT SSA berdiri pada tahun 2009, perusahaan ini mengelola kelapa sawit menjadi CPO (Crube Palm Oil) yang beroperasi selama 24 jam dan mesin yang digunakan perusahaan ini adalah menggunakan mesin semi otomatis, hal ini tentunya membuat perusahaan banyak memerlukan dan melakukan perekrutan karyawan agar produksi perusahaan meningkat tentunya di imbangin dengan upah dan insentif yang sesuai diterima karyawan.

Berikut ini tabel keseluruhan daftar karyawan pada PT SWASTISIDDHI AMAGRA sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Daftar karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar.

No	Posisi / Jabatan	Jumlah (Orang)
1	Staff	4
2	Office	9
3	Satpam	6
4	Sortasi	20
5	Karnel Plant	4
6	Maintenance	14
7	Bunch Press	4
8	Pressing	5
9	Rebusan	14
10	Mandor	5
11	Laboratorium	4
12	Clarification	6
13	Gudang	6
14	Turbin	6
15	Sopir	4
16	Boiler	13
17	Water Treatmen	3
18	Op dan Stoker Alat Berat	12
19	Limbah	4
20	Listrik	5
21	Incenerator	5

No	Posisi / Jabatan	Jumlah (Orang)
22	Op Loading Ramp	3
23	Timbangan CPO	1
24	Op Loader	3
25	Dewatering	1
Total		161 Karyawan

Sumber : PT. Swastisiddhi Amagra 2020.

Program upah dan insentif adalah salah satu dari bagian perusahaan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan aturan mengenai upah dan insentif merupakan faktor yang sangat penting. Karena dari upah dan insentif ini terikat adanya kegiatan-kegiatan untuk mengadakan tenaga kerja, memelihara tenaga kerja maupun mempertahankan tenaga kerja. Upah dan insentif yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Untuk mengetahui pemberian upah dan insentif yang diberikan oleh PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. 2 Upah dan Insentif Tenaga Kerja pada Karyawan PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar.

No	Jenis kompensasi	Karyawan
1	Upah	Rp 2.880.000,- perbulan
2	Insentif	<ul style="list-style-type: none"> - Tunjangan jam kerja lembur. - Premi produksi (sesuai dengan pencapaian kelebihan produksi). - Pemberian cuti. - Tunjangan kesehatan dan keselamatan kerja (BBJS).
3	Bonus	<ul style="list-style-type: none"> - Tunjangan Hari Raya (THR) minimal 1 bulan gaji.

Sumber :PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kecamatan Kampar Kiri Tengah 2020.

Dari data diatas untuk mengetahui layak atau tidaknya upah dan insentif yang diberikan oleh perusahaan untuk itu harus mengetahui UMSP (Upah minimum Standar Pabrik) pada Propinsi Riau. UMSP Propinsi Riau (Kampar) pada tahun 2019 sebesar Rp 3.135.000.

Dari data yang diperoleh bahwa upah perbulan yang diterima oleh karyawan pada PT. ini sebesar Rp 2.880.000. Ternyata sebagian karyawan berpendapat bahwa upah yang diterima belum dapat memenuhi kebutuhan hidup, hal ini disebabkan oleh kebutuhan sehari-hari atau ekonomi yang semakin meningkat. Sedangkan insentif yang dibayarkan tergantung dari prestasi kerja dan jabatan karyawan. Kemudian perusahaan juga menyediakan bonus dalam bentuk Tunjangan Hari Raya (THR) dan Pembagian Keuntungan Perusahaan pada setiap akhir tahun.

Disamping itu, perusahaan juga menyediakan kompensasi non finansial seperti perumahan karyawan dan tempat ibadah, serta kesempatan promosi jabatan, pelatihan dan pengembangan, dan cuti karyawan. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara professional, diharapkan karyawan bekerja secara produktif. Pengelola karyawan secara professional ini harus dimulai sedini mungkin, sejak perekrutan karyawan, penyelesaian, pengklasifikasi, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan.

Dari pengamatan penulis yang dilakukan di lokasi penelitian menunjukkan bahwa pemberian upah dan insentif karyawan pada perusahaan tersebut masih mengindikasikan gejala yang kurang optimal, yang antara lain karena :

1. Masih terdapat diantara para karyawan yang kurang bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya, karena mereka merasa upah dan insentif yang disediakan kurang menjamin untuk menjamin kebutuhan hidup layak dan kesejahteraan.
2. Kadang-kadang perilaku sebagai karyawan kurang disiplin dalam mematuhi peraturan dan tata tertib yang telah tatakan sehingga dapat mempengaruhi rencana produksi perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan didalam sebuah perusahaan dapat dilihat dari hasil produksi yang dihasilkan dan kontribusinya terhadap perusahaan.

Untuk menilai bagaimana produktivitas kerja karyawan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. 3 Hasil Realisasi Produksi CPO (*Crude Palm Oil*) pada PT. Swastisiddhi Amagra (SSA) PKS Bina Baru Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar

Tahun	Jumlah Karyawan	Rencana Produksi CPO (Kg)	Realisasi Produksi CPO (Kg)	Prestasi Pencapaian (%)
2015	151	216.000	160.009	74,08%
2016	153	216.000	189.232	87,61%
2017	156	216.000	204.757	94,80%
2018	158	216.000	190.463	88,18%
2019	161	216.000	194.368	89,99%

Sumber: PT. Swastisiddhi Amagra, 2020.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa tingkat produktivitas kerja rata-rata dicapai karyawan bagian operasional pada PT. SSA Bina Baru Kecamatan Kampar kiri tengah, dalam 5 tahun terakhir mengalami keadaan yang berfluktuatif (berubah-ubah) setiap tahunnya. Naik turunnya persentase pencapaian hasil produksi berarti menurunnya produktivitas kerja karyawan dan ini merupakan masalah yang harus segera diatasi pimpinan perusahaan.

Berdasarkan hal diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh dalam bentuk proposal penelitian dan mengambil penelitian dilingkungan PT. SSA Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar, dengan judul :

“Pengaruh Pemberian Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar”.

1.2 Perumusan Masalah

Dari uraian-uraian penjelasan latar belakang diatas, yang berfokus kepada pemberian upah dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan yang akan menjadi pembicaraan dalam hal ini, sebagai berikut :”Apakah pemberian upah dan insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kab. Kampar)”.

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian upah dan insentif terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT SWASTISIDDHI AMAGRA (PKS Bina Baru kec. Kampar Kiri Tengah Kab. Kampar)”.

1.3.2 Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan kepada instansi karyawan terkait dengan permasalahan pada pengaruh pemberian upah dan insentif terhadap produktifitas kerja karyawan di PT SWASTISIDDHI AMAGRA sehingga permasalahan dapat diselesaikan dan menjadi masukan untuk perbaikan dimasa datang

b. Bagi penulis

Sebagai penerapan ilmu yang telah didapat di bangku kuliah dan mengatasi permasalahan yang terkait dengan pengaruh pemberian upah dan insentif terhadap produktifitas kerja karyawan khususnya bidang ilmu manajemen sumber daya manusia pada PT SWASTISIDDHI AMAGRA

c. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya yang mana dalam penelitian ini belum dikatakan sempurna, maka penelitian selanjutnya akan melengkapi dan seterusnya terkait dengan pengaruh pemberian upah dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT SWASTISIDDHI AMAGRA.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Produktivitas Kerja.

2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja.

Salah satu masalah utama dalam ketenagakerjaan di Indonesia adalah produktivitas tenaga kerja yang rendah. Padahal, untuk mempertahankan pertumbuhan ekspor non-migas, khususnya ekspor industri manufaktur pada waktu paska krisis ekonomi, Indonesia tidak dapat lagi mengandalkan diri pada sumber keunggulan komparatif yang tradisional. Seperti tenaga kerja yang murah dan kekayaan alam. Indonesia perlu mengembangkan keunggulan komparatif yang dinamis, yakni sumber daya manusia yang berkualitas produktif dan professional. Sumber daya manusia, modal dan teknologi menempati posisi yang sangat strategis dalam mewujudkan tersedianya barang dan jasa.

Menurut Mali (1978:6-7) mengutarakan produktivitas bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Produktivitas memiliki dua dimensi, yakni :

1. Dimensi efektivitas, berkaitan dengan pencapaian kerja yang maksimal, artinya pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.

2. Demensi efisiensi adalah kriteria efektivitas jangka pendek yang mengacu pada kemampuan organisasi menghasilkan keluaran dengan penggunaan masukan minimum. Pengukuran efisiensi dilakukan berdasarkan rasio, seperti rasio masalah atau biaya, biaya atau keluaran, dan biaya atau waktu. (Gibson, 1990:31).

2.1.2 Pengukuran Produktivitas

Pada umumnya, pengukuran produktivitas karyawan dilakukan oleh seluruh pihak manajemen perusahaan guna memantau performakerja dan prestasi yang mampu diraih oleh setiap karyawan didalam perusahaan tersebut. Dalam ilmu praktek manajemen, pengertian kinerja dan atau produktivitas belum memiliki arti yang disepakati. Namun dari berbagai definisi dan interpretasi mengenai produktivitas, Sumanth (1984:7) mengemukakan bahwa ada tiga bentuk dasar dari produktivitas yaitu:

1. Produktivitas total adalah perbandingan antara total output dengan keseluruhan faktor input.
2. Produktivitas parsial adalah perbandingan antara output dengan salah satu input.
3. Produktivitas total faktor adalah perbandingan antara output bersih dengan jumlah dari input tenaga kerja dan modal.

2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.

Faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja. (Soedirman, 1986) dan Tarwaka (1991). Di antaranya adalah:

1. Sikap mental, berupa:

- a. Motivasi kerja
- b. Disiplin kerja
- c. Etika kerja

2. Pendidikan

Pada umumnya orang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan arti pentingnya produktivitas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong karyawan melakukan tindakan yang produktif.

3. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila karyawan semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja dan menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

4. Manajemen

Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai melakukan tindakan yang produktif.

5. Gizi dan kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

6. Jaminan sosial

Apabila jaminan sosial karyawan mencukupi maka akan dapat menimbulkan senang bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

7. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

8. Sarana produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan pakai.

9. Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju maka memungkinkan:

- a. Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi.
- b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu.
- c. Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

Dengan demikian, maka penerapan teknologi dapat mendukung peningkatan produktivitas.

10. Kesempatan berprestasi

Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Dapat disimpulkan bahwa faktor manajemen sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja, baik langsung melalui perbaikan organisasi dan tata prosedur untuk memperkecil pemborosan, maupun secara tidak langsung melalui penciptaan jaminan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang, penyediaan fasilitas latihan, dan perbaikan penghasilan dan pemberian jaminan sosial.

2.2 Insentif.

2.2.1 Pengertian Insentif

Kompensasi yang berbentuk insentif ini adalah kompensasi secara langsung, yang didasarkan pada kinerja yang baik secara individual maupun secara berkelompok. Dari sudut pandang organisasi atau perusahaan, insentif ini dilakukan untuk meningkatkan produktivitas. Dari sudut pandang karyawan atau pekerja insentif tersebut adalah untuk mengompensasi usaha yang lebih keras yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan.

Simamora (1997:624) mengemukakan kompensasi insentif (*incentive compensation*) adalah program-program kompensasi yang berkaitan bayaran (*pay*) dengan produktifitas.

Juga bilamana dikaitkan dengan teori reinforcement yang mengatakan bahwa seseorang akan bekerja secara maksimal bila suatu pekerjaan mendatangkan suatu konsekuensi yang sangat penting bagi seorang pekerja, sebab uang dapat menjadi alat penting untuk memenuhi motif-motif primer seperti kebutuhan fisik, rasa aman, dan pengakuan. Jadi baik insentif maupun gain sharing merupakan upah variable yang sering dinamakan sebagai kompensasi tradisional, meskipun sesungguhnya telah ada sejak Taylor dan Fayol sebagai bapak manajemen ilmiah.

Oleh karena itu, beberapa prinsip dasar yang harus diingat dalam penerapannya adalah :

1. Tidak ada sistem kompensasi yang terbaik. Sistem kompensasi dalam bentuk sistem insentif dan gain sharing tidak ada yang terbaik, dan yang terbaik sangat tergantung pada sifat pekerja, strategi bisnis, dan lain-lain.
2. Penggunaannya merupakan kombinasi dari beberapa bentuk.
3. Gaji bukan merupakan satu-satunya yang memotivasi pekerja. Dengan demikian, dalam penerapan sistem ini, masalah-masalah yang harus dijawab adalah :
 - a. Tujuan penerapan, yaitu apakah untuk meningkatkan perilaku kerja produktif individual dari pegawai dalam rangka meningkatkan produktivitas perusahaan atau organisasi, atau untuk meningkatkan

kerja sama di antara pegawai, atau untuk mendorong munculnya inovasi baru dari pegawai dalam upaya meningkatkan produktivitas.

- b. Siapa yang termasuk dan di mana program ini. Apakah kelompok atau individu, pemegang jabatan apa, atau dalam pekerjaan apa.
- c. Apa yang menjadi pemicu atau standar. Apakah barang per unit yang dihasilkan, keuntungan yang diperoleh, penghematan biaya, waktu kerja, jumlah penjualan, prestasi kerja secara umum, dan lain-lain.
- d. Bagaimana pelaksanaannya, dalam arti bagaimana perhitungannya, pengawasannya, dan pembayarannya. Kalau standar barang yang dihasilkan, apakah langsung dibayar begitu selesai dilakukan, dan bagaimana mengukurnya seperti mengukur atau menilai unjuk kerja (Hariandja, 2002).

Menurut Rivai (2005:256) insentif Sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gain sharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktifitas atau penghematan biaya.

Berdasarkan uraian tersebut adalah bahwa dalam pemberian insentif finansial berdasarkan jumlah hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam unit produksi berarti merupakan direct compensation atau imbalan jasa yang langsung terkait dengan prestasi kerja, atau bayaran jasa yang langsung terkait dengan prestasi kerja, atau bayaran lebih yang diberikan karena pegawai harus bekerja ekstra keras (*extra effort*) untuk berbagai

keadaan atau kondisi kerja yang kurang nyaman. Yang dicakup dalam kompensasi ini dapat berupa bekerja melebihi waktu kerja normal atau lembur, waktu kerja shift, kerja saat hari libur atau lain-lain kondisi yang berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja yang berisik, panas, lembab, gelap, berbau, serta kondisi kerja kurang nyaman lainnya.

2.2.2 Jenis - jenis Insentif

1. Insentif individu atau insentif yang diterimakan kepada pegawai sebagai individu, secara umum terdapat tiga macam, yaitu :
 - a. *Piecework*, adalah insentif yang diberikan sebagai imbalan pada setiap unit produk yang mampu dihasilkan oleh pegawai secara perorangan.
 - b. *Production bonus*, adalah insentif yang diberikan oleh perusahaan bila tingkat produksi yang dihasilkan pegawai telah melebihi standar produksi yang ditetapkan.
 - c. *Pay for knowledge compensation*. Tujuan insentif jenis ini adalah untuk lebih merangsang pegawai agar terpacu untuk belajar demi meningkatkan kualifikasi dirinya.
2. Insentif kelompok, atau insentif yang diterimakan kepada pegawai sebagai kelompok. Hal tersebut akan mendorong terbentuknya kerja sama yang solid di dalam unit kerja tersebut. Secara umum dikenal adanya empat jenis insentif kelompok, yaitu :

- a. *Production sharing plan*. Kelompok pegawai pada suatu unit kerja mendapatkan insentif bila jumlah dan mutu produksi unit tersebut melampaui standard atau target jumlah dan mutu produksi yang telah ditentukan.
- b. *Profit sharing plan*. Insentif untuk kelompok pegawai ditentukan berdasarkan keuntungan yang diperoleh perusahaan, yaitu sebagian keuntungan tersebut dibagikan kepada pegawai.
- c. *Cost reduction plan*. Pola insentif jenis ini mendasarkan diri pada perhitungan jumlah cost atau biaya (tenaga kerja, bahan, jumlah waktu yang digunakan atau komponen biaya lainnya) yang berhasil dihemat atau dikurangi.
- d. Insentif bagi eksekutif. Dalam menentukan insentif bagi manajer atau kelompok eksekutif perlu menimbang keseimbangan antara tujuan jangka pendek dan prestasi jangka panjang. Yang dimaksudkan dengan tujuan jangka pendek adalah seperti mendorong efisiensi penggunaan aset perusahaan, perbaikan metode kerja dan pendayagunaan SDM. Sedangkan yang dimaksud dengan tujuan jangka panjang adalah seperti motivasi para eksekutif untuk berusaha memaksimalkan keuntungan, pertumbuhan perusahaan, dan mempertahankan eksekutif brilian dari perusahaan lain. Bentuk pemberian insentif bagi eksekutif dapat bermacam-macam, antara lain adalah :

- a. Bonus atau bagian laba yang diberikan dalam bentuk uang
 - b. Saham yang diberikan secara cuma-cuma atau dapat dibeli dengan harga yang lebih rendah dibandingkan terhadap harga pasaran.
3. Premi (work premium) sebagai penghasilan yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai terkait dengan upaya perusahaan untuk mengompensasi kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman, seperti pada kasus keharusan pegawai untuk bekerja lembur atau bekerja bergiliran (*shift*).

Dengan kata lain, istilah insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung dengan berbagai standar produktivitas karyawan atau profitabilitas organisasi atau kedua kriteria tersebut. Pada karyawan yang bekerja di bawah sistem insentif finansial berarti prestasi kerja mereka menentukan, secara keseluruhan atau sebagian, penghasilan mereka. Sedangkan Nasution (1994:168) mengemukakan sebagai berikut. Kompensasi insentif adalah suatu program yang dilaksanakan perusahaan untuk dapat merangsang karyawan meningkatkan produktivitas dalam proses produksi.

Jika uang atau faktor apa saja dipergunakan untuk memotivasi perilaku, maka pegawai harus menginginkannya dan meyakini bahwa uang akan diterima apabila mereka berkelakuan menurut cara yang telah ditentukan. Maslow mempunyai kesan bahwa orang-orang yang

kebutuhannya untuk kelangsungan hidupnya tidak dipenuhi dengan baik mungkin akan memberikan nilai yang tinggi kepada uang sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisiologis. Meskipun urutan kepentingannya rendah dalam kelompok-kelompok tertentu, ada bukti bahwa uang adalah menarik dan mempunyai nilai yang nyata bagi sejumlah besar pegawai (Yuniarsih dan Suwanto, 2008)

Dengan demikian, insentif di sini adalah sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi oleh perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam dunia bisnis. Produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecendrungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal dalam sistem kompensasi yang menerima jumlah tetap, dan akan bekerja secara maksimal bilamana untuk kerjanya berkaitan langsung dengan *reward* yang akan diterima.

Vroom dalam teori *expectancy* mengatakan bahwa pegawai akan termotivasi bila dia melihat ada kaitan langsung antara kinerja dengan reward yang dinamakan dengan istilah instrumentality. Juga bilamana dikaitkan dengan teori reinforcement yang mengatakan bahwa seseorang akan bekerja secara maksimal bila suatu pekerjaan mendatangkan konsekuensi yang diinginkan. Sebagaimana diuraikan di atas, uang merupakan salah satu konsekuensi yang sangat penting bagi seorang pekerja,

sebab uang dapat menjadi alat penting untuk memenuhi motif-motif primer seperti kebutuhan fisik, rasa aman, dan pengakuan.

2.2.3 Tujuan Insentif.

Tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, yaitu produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting, menurut Rivai (2005:385)

Ketika satu usaha dilakukan untuk merevisi standar produksi, usaha tersebut ditolak oleh sebagian besar karyawan, bahkan juga jika revisi itu sepenuhnya adil. Dengan demikian, insentif di sini diberikan dalam rangka menaikkan prestasi kerja. Dengan kata lain, bahwa insentif tersebut adalah sebagai hadiah kepada seorang karyawan berdasarkan pada kinerja individualnya.

Meskipun sistem bayaran berdasarkan kinerja secara substansial dapat meningkatkan produktivitas, desain, dan implementasi yang jelek bias menekan potensi efektivitasnya. Supaya efektif, sistem bayaran berdasarkan kinerja harus berhubungan dengan tiga persoalan utama, yaitu penentuan dan pengukuran kinerja, penentuan imbalan, dan mendapatkan penerimaan karyawan.

Sistem insentif dalam penentuan imbalan yang mengonfrontasikan karyawan satu sama lain untuk memenangkan imbalan, dan bukan mendorong tiap karyawan bersaing untuk mewujudkan suatu tujuan kinerja yang objektif, mungkin akan memutuskan pembagian informasi dan bentuk-bentuk dukungan lain dari mitra kerja. Masalah persaingan versus kerja sama juga muncul ketika insentif dihubungkan dengan kinerja suatu divisi, tetapi bukan pada kinerja total perusahaan (Schuler dan Jackson, 1999).

Terkait dengan penentuan imbalan (*reward*). Imbalan atas kinerja memang bisa berbagai macam, dari rasa kepuasan pribadi, pengakuan khalayak, dan kenang-kenangan kecil, sampai pembayaran uang dalam jumlah besar, serta kepemilikan saham. Istilah bayaran berdasarkan kinerja tidak mencakup imbalan tak berwujud atau kenang-kenangan yang ditawarkan sebagai bentuk pengakuan. Meskipun demikian, imbalan semacam ini bisa efektif, dan perusahaan mungkin memasukkannya sebagai bagian dari sistem imbalan total yang didasarkan pada kinerja.

Samsudin (2006:194) mengemukakan sebagai berikut. Pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda, bukan berdasarkan evaluasi jabatan, namun karena adanya perbedaan prestasi kerja. Dengan demikian, dua orang yang memiliki jabatan yang sama misalnya kepala bagian, akan menerima upah yang berbeda karena prestasinya berbeda meskipun upah dasarnya sama. Perbedaan upah tersebut merupakan tambahan upah (*bonus*) karena adanya prestasi kerja. Inilah yang disebut

dengan pengupahan insentif untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi.

Pada dasarnya, tujuan pokok dari semua program insentif (*incentive plans*) adalah meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai suatu keunggulan kompetitif. Program-program insentif membayar seorang individu atau kelompok untuk apa yang secara persis dihasilkannya. Atau tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, yaitu produktivitas menjadi suatu hal yang sangat penting.

2.2.4 Sistem pemberian insentif

Menurut Rivai (2004:387) mengemukakan bahwa salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerjaan lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Jika organisasi mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu

dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi.

a. Bonus tahunan.

Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali dalam setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran karena karyawan menerima upah dalam jumlah yang besar. Kedua, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja.

b. Insentif langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan pekerjaan yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas pekerjaan yang kadang-kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk kontribusi luar biasa karyawan. Seringkali penghargaan itu berupa sertifikat, plakat, uang tunai, obligasi tabungan atau karangan bunga.

c. Insentif individu

Merupakan bentuk bayaran insentif paling tua dan paling populer. Dalam jenis ini, standar pekerjaan individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada *output* individu.

d. Insentif tim

Insentif tim berada di antara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan tim.

e. Pembagian keuntungan

Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga katagori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. Kedua, program distribusi yang ditanggunkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana tujuan untuk pensiun, pemberhentian, kematian, atau cacat. Ketiga. Program gabungan yang membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

f. Bagi hasil

Program bagi hasil (*gainsharing*) dilandasi oleh asumsi adanya kemungkinan mengurangi biaya dengan menghilangkan bahan-bahan dan buruh yang mubazir, dengan mengembangkan produk atau jasa yang baru atau yang lebih bagus, atau bekerja lebih cerdas. Biasanya program bagi hasil melibatkan seluruh karyawan dalam suatu unit kerja atau perusahaan.

2.3 Pemberian Upah

2.3.1 Pengertian Pemberian Upah

Hasibuan (2005:118) mengemukakan upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

Upah adalah sebagai suatu penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan serta berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, upah dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang, dan peraturan, serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja (Samsudin, 2006:189).

Salah satu aspek yang sangat penting dalam penentuan upah adalah jumlah upah yang diterima karyawan harus memiliki internal equity dan external equity. Internal equity merupakan jumlah yang diperoleh dipersepsi sesuai dengan input yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam organisasi atau perusahaan.

2.3.2 Proses Penentuan Upah

Dijelaskan bahwa analisis pekerjaan (*job analysis*) perlu dilakukan agar dapat mendesain organisasi dan menetapkan uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan. Analisis pekerjaan adalah

menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan. Dengan demikian, analisis pekerjaan disini adalah informasi tertulis mengenai pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan dalam suatu organisasi atau perusahaan agar tujuan tercapai. Adapun manfaat analisis pekerjaan akan memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, konteks pekerjaan, persyaratan personalia (*personnel requirement*), perilaku manusia, dan alat-alat yang dipergunakannya (hasibuan, 2005:29).

Sedangkan langkah-langkah utama dalam analisis pekerjaan adalah : pertama, penentuan tugas-tugas utama, kegiatan-kegiatan, perilaku-perilaku, atau kewajiban-kewajiban yang akan dilaksanakan dalam pekerjaan. Kedua, penetapan pengetahuan (*knowledge*), kemampuan-kemampuan (*abilities*), kecakapan-kecakapan (*skill*), dan beberapa karakteristik lainnya (faktor-faktor kepribadian, sikap, ketegasan, atau karakteristik fisik dan mental yang diperlukan bagi pekerjaan) yang dibutuhkan untuk pelaksanaan tugas-tugas. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa hasil analisis pekerjaan umumnya berupa deskripsi pekerjaan, yang berkaitan dengan isi (*content*) dan lingkup (*scope*), dan klasifikasi pekerjaan.

Dikemukakan bahwa jika pekerjaan berat, sukar, berisiko besar, dan ranking jabatan semakin tinggi, maka harga atau gaji semakin besar. Namun sebaliknya, apabila pekerjaan mudah, ringan, risiko kecil, tanggung jawab kecil, dan ranking jabatan rendah, maka harga atau gaji jabatannya semakin kecil. Pemberian nama jabatan yang tepat memberikan kebanggaan dan

status bagi pejabat tersebut. Karena ego manusia yang selalu mengharapkan status. Misalnya, orang lain lebih senang dikatakan manajer daripada kepala bagian, walaupun ranking jabatannya sama saja. Hal senada dikemukakan oleh Gomes (2003:129), sebagai berikut evaluasi pekerjaan adalah Perbandingan pekerjaan-pekerjaan yang diklasifikasikan guna menentukan kompensasi yang pantas bagi pekerjaan-pekerjaan tersebut.

Dalam menerapkan evaluasi jabatan terdapat beberapa faktor pendorong yang perlu kita perhatikan dalam organisasi, yaitu :

1. Evaluasi jabatan sebagai suatu metode atau dasar pengupahan dianggap paling cocok, karena memenuhi berbagai persyaratan pengupahan yang dikehendaki oleh berbagai pihak pada saat ini.
2. Metode evaluasi jabatan ini bagi karyawan dirasakan mampu menjamin adanya konsistensi internal maupun eksternal, sehingga dapat menjamin ketenangan kerja karyawan serta membantu meningkatkan moral (semangat) kerja karyawan.
3. Bagi pimpinan organisasi atau perusahaan, penggunaan evaluasi jabatan akan menghilangkan atau paling tidak mengurangi keluhan kesah karyawan, terutama terkait dengan sistem pengupahan yang diterapkan. Hal ini berarti akan dapat memperkuat hubungan pimpinan dengan karyawan (*labour management relation*).
4. Adanya evaluasi jabatan, maka penyederhanaan sistem administrasi pengupahan dapat lebih sederhana. Selain itu, informasi yang terkumpul dari evaluasi jabatan dapat digunakan untuk memperbaiki sistem seleksi,

pelatih, pemindahan, dan promosi karyawan, sehingga dapat menghemat biaya untuk kegiatan-kegiatan tersebut.

5. Bagi pemerintah sendiri, penggunaan sistem pengupahan dengan evaluasi jabatan secara meluas berarti akan mempercepat jalannya pembangunan sehingga meluas ke semua sektor.

Penentuan upah tersebut didasarkan pada hasil evaluasi jabatan yang dicombine dengan survei upah. Yang terpenting dalam penentuan upah, adalah diupayakan memenuhi tingkat kelayakan yang ditetapkan oleh pemerintah (Rivai, 2005). Bila penilaian jabatan (*job evaluation*) berperan penting dalam menentukan keadilan internal (*internal equity*) maka survei penghasilan atau salary survei diperlukan untuk mendapatkan keadilan eksternal (*external equity*) dalam memberikan penghasilan pegawai. Agar perusahaan dapat mempertahankan dan bahkan mendapatkan pegawai yang berkualitas tinggi, maka besarnya penghasilan merupakan salah satu hal penting yang juga dipertimbangkan oleh para calon pegawai dan juga para pegawai yang sudah bekerja untuk menentukan di perusahaan mana dia sebaiknya akan berkerja.

2.3.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Upah

Upah yang diterima oleh karyawan dipengaruhi beberapa pertimbangan. Artinya besar kecilnya jumlah kompensasi yang diterima seseorang dalam satu bulan didasarkan kepada pertimbangan yang telah ditetapkan perusahaan.

Berikut faktor-faktor yang memengaruhi penentuan jumlah komponen upah dan besarnya upah yang diterima karyawan per bulan yaitu :

1. Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor utama dalam menentukan besarnya jumlah upah yang diterima. Jadi makin tinggi jenjang pendidikan seseorang, maka upah yang diterima lebih tinggi, jika pertimbangan pendidikan.

2. Pengalaman

Pegalaman artinya jangka waktu dan keahlian seseorang dalam bekerja. Waktu kerja yang makin lama maka kemungkinan kenaikan jabatan tertentu sehingga upah yang diterima lebih tinggi dari yang di bawahnya.

3. Beban pekerjaan dan tanggung jawab.

Artinya karyawan yang memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang lebih besar dari yang lain tentu memiliki upah yang lebih besar pula.

4. Jabatan

Kenaikan jabatan akan menaikkan upah ke tingkat yang lebih tinggi. Kenaikan jabatan juga menambah tunjangan lainnya misalnya tunjangan kesehatan, konsumsi, dan transportasi.

5. Prestasi kerja.

Prestasi kerja yang diterima seseorang dalam jangka waktu tertentu. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh

kompensasi yang baik, misalnya dengan kinerja yang baik maka ada kenaikan jabatan, jenjang kepangkatan, bonus atau penghargaan lainnya.

2.3.4 Hal lain Menurut Undang-undang.

Menurut undang-undang no 13 tahun 2003 “setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Artinya kewajiban perusahaan untuk membayar upah sebagai penghasilan atas balas jasanya”. Upah yang dibayar haruslah memenuhi kelayakan hidup minimal yang harus dipenuhi. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh.

Berikut ini kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh meliputi :

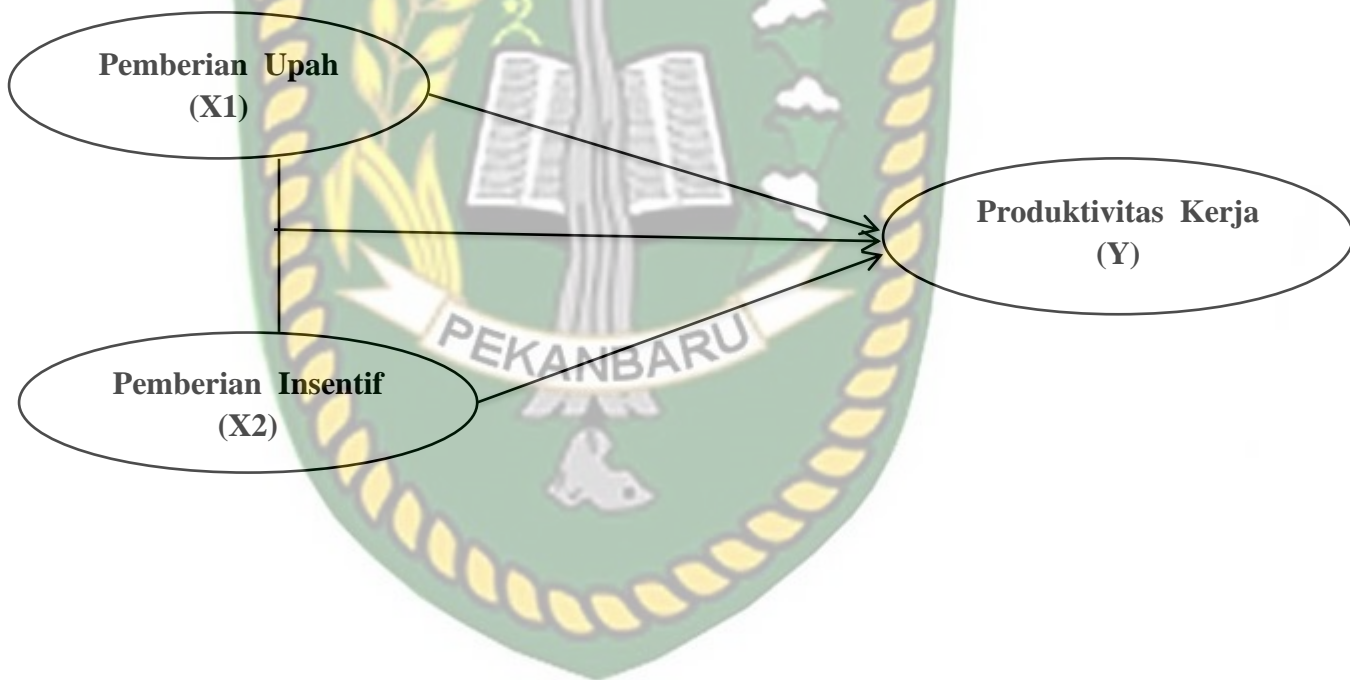
1. Upah minimum
2. Upah kerja lembur
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
4. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
5. Bentuk dan cara pembayaran upah
6. Denda dan potongan upah

Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan sosial tenaga kerja dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan. Penyediaan fasilitas kesejahteraan dilaksanakan dengan memerhatikan kebutuhan pekerja atau buruh dan ukuran kemampuan perusahaan. Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh, dibentuk koperasi pekerja atau buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan.

2.4 Kerangka pemikiran

Gambar 2. 1 Kerangka pemikiran



2.5 PENELITIAN TERDAHULU

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	NAMA PENELITI	JUDUL PENELITI	ALAT ANALISIS	HASIL PENELITIAN
1	Sonya Melinda Nasution (2018)	Pengaruh upah, insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa padang Lawas	Analisis regresi berganda	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa (variabel Upah, Insentif, dan Jaminan Sosial) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas.
2	Muhammad Reza Belleil (2016)	Pengaruh Pemberian Upah dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pabrik Kepala Sawit PTPN. III (Persero) Kawasan Industri Sei Mangkei	Analisis regresi berganda	Secara persial variabel Upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.265 > 2000$) dan untuk variabel tunjangan kesejahteraan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.878 > 2000$). Dan berdasarkan perhitungan koefisien determinasi 60,4% produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel upah dan tunjangan kesejahteraan.

No	NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	ALAT ANALISIS	HASIL PENELITIAN
3	Septi Nur Afifah dan Iskandar Lubis (2016)	Faktor penentu Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit, Kalimantan Timur	Analisis regresi berganda	Secara persial didapatkan tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, dan umur tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja panen, sedangkan lama kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja panen.

2.6 HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang perlu diuji kebenarannya (Usman, 2008:118). Dengan demikian hipotesis merupakan anggapan sementara bersifat sebagai pedoman untuk mempermudah jalannya penelitian. Berikut adalah hipotesis penelitian sebagai berikut:

“Diduga Upah dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi/Objek Penelitian

Alamat : Desa Bina Baru Kecamatan Kampar Kiri Tengah
Kabupaten Kampar di PT. SWASTISIDDHI AMAGRA.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Kerlinger (2006), definisi variabel operasional merupakan spesifikasi kegiatan penelitian dalam mengukur suatu variabel. Dengan kata lain definisi operasional adalah suatu informasi ilmiah yang sangat membantu penelitian lain yang ingin menggunakan variabel yang sama.

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Pemberian upah (X1)	a. Besarnya Upah Pokok. b. Besarnya upah insentif c. Pemberian Kenaikan Upah dirasa Adil.	Ordinal.
2	Insentif (X2)	a. Menghargai Prestasi Kerja. b. Manjamin Keadilan. c. Mempertahankan Karyawan. d. Memperoleh Karyawan yang Bermutu.	Ordinal.
3	Produktivitas kerja (Y)	a. Kemampuan. b. Semangat Kerja. c. Pengembangan Diri d. Mutu.	Ordinal.

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Didalam penulisan ini, populasi yang digunakan adalah jumlah keseluruhan dari objek yang akan diteliti yaitu karyawan tetap pada PT. SSA PKS Bina Baru Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar dengan populasi yang berjumlah 161 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Jadi, untuk mempermudah dalam memperoleh persentase jawaban tersebut maka penulis menentukan sampel dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$\text{Rumus Slovin } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Dimana : n = Jumlah Sampel

N = Populasi

e = Persepsi akibat kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir (0.10).

Rumus Slovin diatas, maka sampel dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{161}{1+161(0,10)^2}$$

$$n = \frac{161}{1+1,61}$$

n = 61,68 dibulatkan menjadi 62.

Dengan demikian responden minimal yang akan menjadi sampel adalah 62 orang responden karyawan pada PT. SSA PKS Bina Baru Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar.

3.3.3 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang penulis lakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer adalah data untuk informasi yang diperoleh langsung dari pimpinan dan karyawan pada PT. SSA Bina Baru Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar yang tanggapan responden tentang pemberian upah, insentif dan sebagainya.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data atau informasi yang penulis peroleh dari perusahaan berupa data tentang jumlah karyawan, jumlah pemberian upah, insentif dan lain sebagainya.

3.3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data-data tentang pemberian upah dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan dalam penelitian melakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Wawancara

Menurut Ridwan (2009:29) wawancara yaitu suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya

2. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang dibuat berdasarkan indikator-indikator dari variable penelitian yang diberikan kepada responden untuk mengukur persepsi, sikap atau perilaku. Pertanyaan yang diajukan pada responden harus jelas dan tidak meragukan responden. Dan untuk mengukur persepsi responden menggunakan 5 angka penelitian dimana setiap jawaban diberi bobot nilai sebagai berikut:

- a. Sangat setuju (SS) diberi bobot 5
- b. Setuju (S) diberi bobot 4
- c. Netral (N) diberi bobot 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) diberi bobot 1

3.3.5 Teknik Analisi Data

Dalam melakukan analisis data penulis menggunakan metode *deskriptif*, yaitu dengan mengelolah data yang diperoleh dari perusahaan tersebut, kemudian dianalisis serta diolah dengan menggunakan landasan teori sebagai alat untuk memecahkan masalah yang dihadapi.

Dalam menganalisis data yang diperoleh berdasarkan survey penelitian, penulis menggunakan metode *kuantitatif*, yaitu penganalisaan yang bersifat penjumlahan nilai dari data yang diperoleh dan ditabulasi dalam bentuk tabel serta diuraikan dan dianalisis. Selanjutnya untuk mengetahui hubungan

antara variabel terikat (produktivitas kerja) dan variabel bebas (Pemberian upah dan insentif) penulis menggunakan formula Regresi Berganda. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3. Uji Validitas

Pengujian validitas data digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan total skor masing-masing variabel, yakni dengan membandingkan nilai korelasi r hitung dengan r tabel.

- ∞ Variabel dikatakan valid jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel
- ∞ Variabel dikatakan tidak valid jika r hitung negative dan r hitung $<$ r tabel

4. Uji Realibilitas

Uji Realibilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat kehandalan dari butir-butir pertanyaan yang valid. Pengujian dilakukan dengan mengukur realibilitas dengan uji statistic alpa cronbach's (α). Kriteria penilaiannya :

- ∞ Jika nilai alpa cronbach's $\geq 0,6$ maka item valid dikatakan reliable
- ∞ Jika nilai alpa cronbach's $\leq 0,6$ maka item yang valid dikatakan tidak reliable

Untuk melihat pengaruh antara kedua variabel, maka pengolahan data menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode regresi linear berganda dengan rumus :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

- Y = Variabel dependen (Produktivitas Kerja)
- a = Konstanta
- β_1 = Koefisien regresi dari variable X_1 , Upah
- β_2 = Koefisien regresi dari variable X_2 , Insentif
- X_1 = Upah
- X_2 = Insentif
- ε = Variable lain

3. Menghitung Koefisien Korelasi Berganda (R)

Tujuan metode ini adalah yang digunakan untuk membahas kuatnya hubungan antara variabel-variabel yang diteliti angka yang menunjukkan hubungan antara variabel-variabel diberi notasi "R".

Dengan rumus :

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

Dimana :

- r = Koefisien korelasi yang dicari
- X = Variable independent
- Y = Variable dependent
- n = Jumlah sampel

Untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi tersebut, maka dapat dilihat data variabel rank / koefisien berikut :

Tabel 3. 2 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Rasul, Agung Abdul, 2011. *Ekonomitrika, Formula Aplikasi dan Manajemen*. Jakarta : Penerbit Mitra Wacana Media.

4. Menghitung Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengukur seberapa kemampuan model untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dilakukan dengan Uji Koefisien Determinasi. Dimana nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah kecil terhadap terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

5. Pengujian Hipotesis.

Untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan dan persial, maka dilakukan Uji f dan Uji t .

a. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji f) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel indenpenden secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebelum membandingkan hal tersebut harus ditentukan tariff signifikan sebesar 5 % ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan (df) *Dgree of freedom* = $n - k - 1$ agar dapat ditentukan nilai krisisnya. Kriterianya yaitu :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya ada pengaruh yang signifikan yang berarti variable indipenden secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variable dependen.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan yang berarti variable indipenden secara simultan tidak mempunyai pengaruh terhadap variable dependen.

b. Pengujian Secara Parsial (Uji T).

Uji t digunakan untuk menganalisis besarnya pengaruh variabel independen secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikan 5 % ($\alpha = 0,05$). Pengujian t statistik dapat dilakukan dengan rumus :

$$t = \frac{n\sqrt{n} - 2}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

- t = t_{hitung} variabel X
- r = koefisien korelasi
- n = jumlah sampel

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai t_{hitung} \leq t_{tabel} (0,05) maka H₀ diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika t_{hitung} \geq t_{tabel} maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat

Pabrik pengelolaan kelapa sawit atau disingkat dengan PKS PT SSA terletak di kelurahan Bina baru, Kec. Kampar Kiri tengah, Kab. Kampar. Mulai beroperasi pada tahun 2006, sekitar 15 tahun. Lokasi area pabrik kelapa sawit berjarak lebih kurang 42 Km dari kota pekanbaru menuju lipat kain yang berbelok ke arah timur memasuki jalan penghidupan kelurahan Simalinyang.

Pembangunan pabrik kelapa sawit dimulai bulan oktober 2007 sampai bulan juli 2009 yang memerlukan waktu 1 tahun sembilan bulan diatas tanah seluas 8.808 Ha atau 88.080 M². Namun dalam kurun waktu satu tahun tiga bulan yaitu bulan januari 2009 sudah dioperasikan dengan melakukan komisioning sambil penambahan Kolam limbah (IPAL).

Pada dasarnya setiap pembangunan akan menimbulkan dampak terhadap lingkungan sekitar, baik dampak positif maupun dampak negatif demikian juga pembangunan pabrik kelapa sawit ini. Menyadari bahwa lingkungan hidup perlu dilestarikan dan dipelihara kemampuan daya dukung dan daya tampungnya maka PT SSA bertanggung jawab atas pengelolaan lingkungan untuk meminimalisir dari limbah yang akan terkena ke lingkungan sekitar atau dampak negatifnya ini.

4.2 VISI dan MISI

1.4 Menjadi perusahaan nasional yang solid dari hulu hingga hilir dalam bidang kepala sawit.

2.4 Membangun usaha Bersama dengan masyarakat untuk kesejahteraan bersama.

3.4 Membangun secara berkesinambungan tanpa merusak lingkungan untuk mencapai *Green Product*.

4.3 Kegiatan Produksi

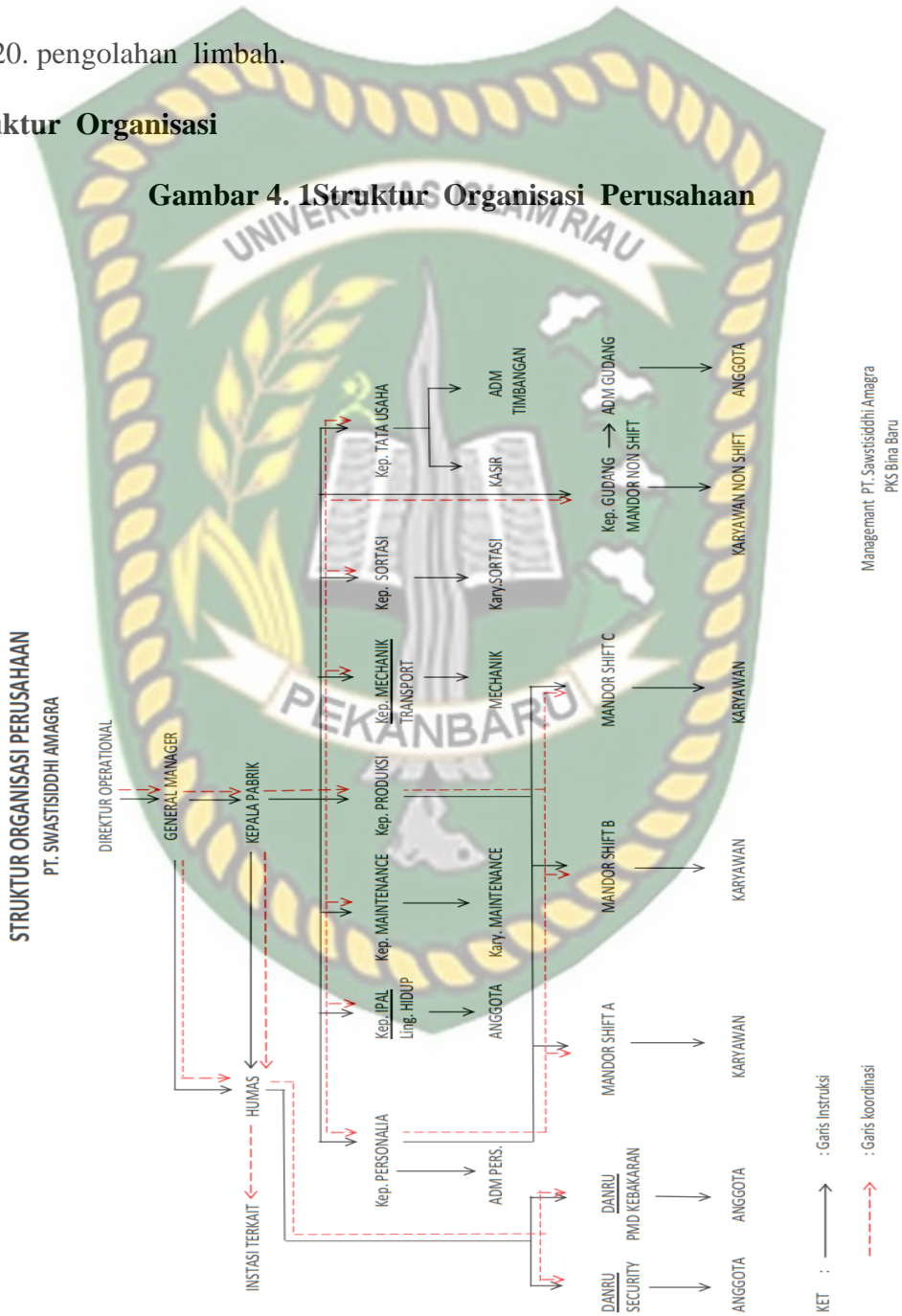
Kegiatan produksi atau tahapan pengolahan dari tandan buah segar menjadi CPO dan kernel terdiri dari:

1. penerimaan dan penimbangan Tandan Buah Segar (TBS).
2. Penyimpanan Buah atau *Loading Ramp*,
3. perebusan (*Sterilization*),
4. Penebahan (*Threshing*),
5. *Conveyor* janjangan kosong,
6. *Digester, Pressing* (pengempaan),
7. Saringan Getar (*Vibrating Screen*),
8. *Vertical Continous Setting Tank*,
9. *Oil Purifier And Oil Dryer*,
10. *Oil Vacum Dryer*,
11. *Decanter*,
12. *Sludge Water* (Air Sludge),
13. *Nut Recovery Plant*,
14. *Cake Breaker Conveyor*,
15. *Nut Silo* (silo biji),
16. *Nut Craker* (pemecah biji),

17. Kernel dan shell separator (pemisah inti dan cangkang),
18. *Kernel Silo* (silo inti),
19. pengangkutan CPO dan *kernel*, dan
20. pengolahan limbah.

4.4 Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan



Sumber : Humas PT. Swastisiddhi Amagra

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas responden

Kuesioner yang disebarkan kepada para responden merupakan karyawan yang bekerja pada PT Swastisidhi amagra, penulis telah mengumpulkan data sampel kuesioner dari para responden sebanyak 62 orang dari keseluruhan populasi yaitu 161 orang. Adapun pemilihan sampel responden ini dilakukan secara *random*.

5.1.1 Identitas responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin adalah suatu konsep analisis yang digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dilihat dari sudut non biologis. Identitas umum responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. 1 Identitas responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	41	66.1
Perempuan	21	33.9
Jumlah	62	100

Sumber : data olahan penelitian 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui dari 62 responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 41 orang dengan persentase 66,1%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 21 orang dengan persentase 33,9%, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki dalam penelitian ini yaitu pengaruh pemberian upah dan insentif terhadap produktivitas kinerja karyawan.

5.1.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia

Adapun tingkat usia karyawan PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar sebagai berikut :

Tabel 5. 2 Identitas responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
20-30 Tahun	34	54,9
31- 40 Tahun	21	33,9
41-50 Tahun	7	11,2
Jumlah	62	100

Sumber : data olahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 62 orang responden karyawan PT.Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar Yang berusia antara 20-30 tahun berjumlah 34 orang dengan persentase 54,9%, yang berusia 31-40 tahun berjumlah 21 orang dengan persentase 33,9% dan yang berusia 41-50 tahun ada 7 orang dengan persentase 11,2. Rentang usia 20-30 tahun dianggap usia yang masih akan memulai untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan profesionalitas kerjanya, sehingga biasanya rentang usia ini memiliki ambisi untuk mencapai kesenioritas, usia ini juga dianggap merupakan usia produktif yang memiliki banyak ide baru dan inovasi untuk kemajuan PT Swastisiddhi Amagra Baru Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar.

5.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Variabel dependen pada penelitian ini adalah produktivitas Kerja (Y) sedangkan variabel independel adalah pemberian upah (X1), pemberian insentif

(X2). Agar mengetahui tanggapan responden terhadap variabel-variabel tersebut dapat dilihat sebagai uraian dibawah ini:

5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Pemberian Upah (X1)

Variabel Pemberian upah pada penelitian ini diukur dengan 3 buah indikator. Hasil tanggapan terhadap Pemberian Upah antara lain :

1. Upah yang diberikan perusahaan sesuai standar UMR kota

Adapun tanggapan responden mengenai Upah yang diberikan perusahaan sesuai standar UMR kota adalah sebagai berikut :

Tabel 5. 3 Tanggapan responden tentang Upah yang diberikan perusahaan sesuai standar UMR kota

No	Tanggapan	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	27	43.5
2	Setuju	33	53.2
3	Netral	3	4.8
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		62	100

Sumber : data kuesioner diolah SPSS 25.2021

Berdasarkan tanggapan responden diatas tentang upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan standar UMR Kota, yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang dengan persentase 43.5%, yang menjawab setuju sebanyak 33 orang dengan persentase 53.2%, yang menjawab Netral sebanyak 3 orang dengan persentase 4.8% dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dapat kita lihat pada pertanyaan upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan standar UMR Kota banyak yang menjawab setuju dengan jumlah 33orang responden.

2. Perusahaan memberi insentif sesuai dengan jabatan dan kinerja

Adapun tanggapan responden mengenai Perusahaan memberi insentif sesuai dengan jabatan dan kinerja adalah sebagaiberikut :

Tabel 5. 4 Tanggapan responden tentang Perusahaan memberi insentif sesuai dengan jabatan dan kinerja

No	Tanggapan	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	32	51.6
2	Setuju	27	43.5
3	Netral	3	4.8
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		62	100

Sumber : data kuesioner diolah SPSS 25.2021

Berdasarkan tanggapan responden diatas tentang perusahaan memberi insentif sesuai dengan jabatan dan kinerja, yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang dengan persentase 51.6%, yang menjawab setuju sebanyak 27 orang dengan persentase 43.5%, yang menjawab Netral sebanyak 3 orang dengan persentase 4.8% dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dapat kita lihat pada pertanyaan perusahaan memberi insentif sesuai dengan jabatan dan kinerja banyak yang menjawab setuju dengan jumlah 32orang responden.

3. Pemberian Kenaikan Upah dirasa Adil.

Adapun tanggapan responden mengenai Pemberian Kenaikan Upah dirasa Adil adalah sebagai berikut:

Tabel 5. 5 Tanggapan responden tentang Pemberian Kenaikan Upah dirasa adil.

No	Tanggapan	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	36	58.1
2	Setuju	15	24.2
3	Netral	8	12.9
4	Tidak setuju	3	4.8
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		62	100

Sumber : data kuesioner diolah SPSS 25.2021

Berdasarkan tanggapan responden diatas tentang pemberian kenaikan upah dirasa adil , yang menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang dengan persentase 58.1%, yang menjawab setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 24.2%, yang menjawab Netral sebanyak 8 orang dengan persentase 12.2% ,yang menjawab Netral sebanyak 3 orang dengan persentase 4.3% dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Dapat kita lihat pada pertanyaan pertanyaan kenaikan upah dirasa adil banyakyang menjawab sangat setuju dengan jumlah 36orang responden.

4. Upah dari perusahaan sebagian besar telah memenuhi kebutuhan hidup

Adapun tanggapan responden mengenai Upah dari perusahaan sebagian besar telah memenuhi kebutuhan hidup adalah sebagai berikut:

Tabel 5. 6 Tanggapan responden tentang Upah dari perusahaan sebagian besar telah memenuhi kebutuhan hidup

No	Tanggapan	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	44	71
2	Setuju	16	25.8
3	Netral	2	3.2
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		62	100

Sumber : data kuesioner diolah SPSS 25.2021

Berdasarkan tanggapan responden diatas tentang upah dari perusahaan sebagian besar telah memenuhi kebutuhan hidup, yang menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang dengan persentase 71%, yang menjawab setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 25.8%, yang menjawab Netral sebanyak 2 orang dengan persentase 3.2% kemudian tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dapat kita lihat pada pertanyaan upah dari perusahaan sebagian besar telah memenuhi kebutuhan hidup banyak yang menjawab sangat setuju dengan jumlah 44 orang responden dengan upah sebesar Rp 3.135.000.

Tabel 5. 7 Rekapitulasi tanggapan responden tentang variabel pemberian Upah

No	Pertanyaan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	SKOR
1	Upah yang diberikan perusahaan sesuai standar UMR kota.	27	33	2	-	-	
	Bobot nilai	135	132	6	-	-	273
2	Perusahaan memberi insentif sesuai dengan jabatan dan kinerja.	32	27	3	-	-	
	Bobot nilai	160	108	9	-	-	277
3	Pemberian kenaikan upah yang dirasa adil.	36	15	8	3	-	
	Bobot nilai	180	60	24	6	-	270
4	Upah dari perusahaan sebagian besar telah memenuhi kebutuhan hidup.	32	28	2	-	-	
	Bobot nilai	160	112	6	-	-	278
Jumlah							1098

Sumber: Data olahan SPSS

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi tanggapan responden variabel bebas yaitu variabel pemberian upah (X1) pada produktivitas kerja karyawan PT SSA Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar. Dapat kita lihat nilai terendah dan nilai tertinggi sebagai berikut:

$$\text{Nilai Maksimal} = 4 \times 5 \times 62 = 1240$$

$$\text{Nilai Minimal} = 4 \times 1 \times 62 = 248$$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{1240 - 248}{5} = \frac{992}{5} = 198,4$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori rendah skala mengenai pemberian upah (X1) pada produktivitas kerja karyawan maka dapat di tentukan dibawah ini :

Sangat Baik = 1041,6 - 1240

Baik = 843,2 – 1041,6

Cukup Baik = 644,8 – 843,2

Tidak Baik = 446,4 – 644,8

Sangat Tidak Baik = 248 – 446,4

Berdasarkan data diatas dapat diketahui hasil skor untuk pemberian upah (X1) pada produktivitas keryawan sebesar 1098 dan masuk dalam kategori **Sangat Baik** yaitu = **1041,6 - 1240**. Skor pemberian upah (X1) pada produktivitas kerja karyawan PT Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar sesuai dengan apa yang diharapkan.

5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Pemberian Insentif (X2)

Variabel Pemberian Insentif pada penelitian ini diukur dengan 4 buah indikator. Hasil tanggapan terhadap Pemberian Insentif antara lain :

1. Insentif diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan

Adapun tanggapan responden mengenai Insentif diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

Tabel 5. 8 Tanggapan responden tentang Insentif diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan

No	Tanggapan	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	32	51.6
2	Setuju	28	45.2
3	Netral	2	3.2
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		62	100

Sumber : data kuesioner diolah SPSS 25.2021

Berdasarkan tanggapan responden diatas tentang insentif diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dilakukan atau pun yang dihasilkan, yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang dengan persentase 43.5%, yang menjawab setuju sebanyak 33 orang dengan persentase 53.2%, yang menjawab Netral sebanyak 3 orang dengan persentase 3.2% sedangkan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dapat kita lihat pada pertanyaan insentif diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan banyak yang menjawab setuju dengan jumlah 33orang responden.

2. Insentif yang diberikan sama besarnya dengan yang diberikan perusahaan sejenis lainnya pada karyawan.

Adapun tanggapan responden mengenai insentif yang diberikan sama besarnya dengan yang diberikan perusahaan sejenislainnya pada karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 5. 9 Tanggapan responden tentang insentif yang diberikan sama besarnya dengan yang diberikan perusahaan sejenis lainnya kepada karyawan

No	Tanggapan	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	29	46.8
2	Setuju	30	48.4
3	Netral	3	4.8
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		62	100

Sumber : data kuesioner diolah SPSS 25.2021

Berdasarkan tanggapan responden diatas tentang insentif yang diberikan sama besarnya dengan yang diberikan perusahaan sejenis lainnya pada karyawan, yang menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 46.8%, yang menjawab setuju sebanyak 30 orang dengan persentase 48.4%, yang menjawab Netral sebanyak 3 orang dengan persentase 4.8%, tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

3. Insentif yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan oleh perusahaan kepadanya

Adapun tanggapan responden mengenai Insentif yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan oleh perusahaan kepadanya adalah sebagai berikut :

Tabel 5. 10 Tanggapan responden tentang Insentif yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan oleh perusahaan kepadanya

No	Tanggapan	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	27	43.5
2	Setuju	26	41.9
3	Netral	7	11.3
4	Tidak setuju	2	3.2
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		62	100

Sumber : data kuesioner diolah SPSS 25.2021

Berdasarkan tanggapan responden diatas tentang insentif diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan oleh perusahaan kepadanya, yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang dengan persentase 43.5%, yang menjawab setuju sebanyak 26 orang dengan persentase 41.9%, yang menjawab Netral sebanyak 7 orang dengan persentase 11.3%, yang menjawab tidak setuju ada 2 orang dengan persentase 3.2% dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada.

4. Insentif yang diberikan menjadikan karyawan yang bermutu.

Adapun tanggapan responden mengenai Insentif yang diberikan menjadikan karyawan yang bermutu. adalah sebagai berikut :

Tabel 5. 11 Tanggapan responden tentang Insentif yang diberikan menjadikan karyawan yang bermutu.

No	Tanggapan	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	13	21
2	Setuju	25	40.3
3	Netral	20	32.3
4	Tidak setuju	2	3.2
5	Sangat tidak setuju	2	3.2
Jumlah		62	100

Sumber : data kuesioner diolah SPSS 25.2021

Berdasarkan tanggapan responden diatas tentang insentif diberikan menjadikan karyawan yang bermutu, yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 21%, yang menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan persentase 40.3%, yang menjawab Netral sebanyak 20 orang dengan persentase 32.3%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 3.2% dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 3.2%. Dapat kita lihat pada pertanyaan insentif diberikan menjadikan karyawan yang bermutu banyak yang menjawab setuju dengan jumlah 25orang responden.

Tabel 5. 12 Rekapitulasi tanggapan responden tentang pemberian insentif

No	Pertanyaan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	SKOR
1	Insentif diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang diselesaikan.	32	28	2	-	-	
	Bobot nilai	160	112	6	-	-	278
2	Insentif yang diberikan sama besarnya dengan yang diberikan perusahaan sejenis laiinya pada karyawan.	29	30	3	-	-	
	Bobot nilai	145	120	9	-	-	274
3	Insentif yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan oleh perusahaan.	27	26	7	2	-	
	Bobot nilai	135	104	21	4	-	264
4	Insentif yang diberikan menjadikan karyawan yang bermutu.	13	25	20	2	2	
	Bobot nilai	65	100	60	4	2	231
Jumlah							1047

Sumber: Data olahan SPSS

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi tanggapan responden variabel bebas yaitu variabel pemberian Insentif (X2) pada produktivitas kerja karyawan PT. SSA Bina Baru Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar. Dapat kita lihat nilai terendah dan nilai tertinggi sebagai berikut:

$$\text{Nilai Maksimal} = 4 \times 5 \times 62 = 1240$$

$$\text{Nilai Minimal} = 4 \times 1 \times 62 = 248$$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{1240 - 248}{5} = \frac{992}{5} = 198,4$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori rendah skala mengenai pemberian Insentif (X2) pada produktivitas karyawan maka dapat di tentukan dibawah ini :

Sangat Baik = 1041,6 - 1240

Baik = 843,2 – 1041,6

Cukup Baik = 644,8 – 843,2

Tidak Baik = 446,4 – 644,8

Sangat Tidak Baik = 248 – 446,4

Berdasarkan data diatas dapat diketahui hasil skor untuk pemberian upah (X1) pada produktivitas kerja keryawan sebesar 1047 dan masuk dalam kategori **Sangat Baik** yaitu = **1041,6 - 1240**. Skor pemberian Insentif (X2) pada produktivitas kerja karyawan PT. SSA Bina Baru Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar sesuai dengan apa yang diharapkan.

5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas kinerja (X2)

Variabel Pemberian Insentif pada penelitian ini diukur dengan 4 buah indikator. Hasil tanggapan terhadap Produktivitas kinerja antara lain :

1. Saya memberikan kualitas pekerjaan terbaik

Adapun tanggapan responden mengenai saya memberikan kualitas pekerjaan terbaik. Adalah sebagai berikut :

Tabel 5. 13 Tanggapan responden tentang Saya memberikan kualitas pekerjaan terbaik

No	Tanggapan	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	44	71
2	Setuju	16	25.8
3	Netral	2	3.2
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		62	100

Sumber : data kuesioner diolah SPSS 25.2021

Berdasarkan tanggapan responden diatas tentang saya memberikan kualitas pekerjaan terbaik, yang menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang dengan persentase 71%, yang menjawab setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 25.8%, yang menjawab Netral sebanyak 2 orang dengan persentase 3.2%, yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Dapat kita lihat pada pertanyaan saya memberikan kualitas pekerjaan terbaik banyak yang menjawab sangat setuju dengan jumlah 44 orang responden.

2. Saya selalu bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan saya

Adapun tanggapan responden mengenai saya selalu bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan saya

Tabel 5. 14 Tanggapan responden tentang Saya selalu bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan

No	Tanggapan	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	22	35.5
2	Setuju	34	54
3	Netral	6	9.7
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		62	100

Sumber : data kuesioner diolah SPSS 25.2021

Berdasarkan tanggapan responden diatas yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 35.5%, yang menjawab setuju sebanyak 34 orang dengan persentase 54%, yang menjawab Netral sebanyak 6 orang dengan persentase 9.2%, tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.. Dapat kita lihat pada pertanyaan saya selalu bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan banyak yang menjawab setuju dengan jumlah 34 orang responden.

3. Adanya fasilitas dan pelatihan untuk karyawan

Adapun tanggapan responden mengenai adanya fasilitas dan pelatihan untuk karyawan

Tabel 5. 15 Tanggapan responden tentang adanya fasilitas dan pelatihan untuk karyawan

No	Tanggapan	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	37	59.7
2	Setuju	22	35.5
3	Netral	3	4.8
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		62	100

Sumber : data kuesioner diolah SPSS 25.2021

Berdasarkan tanggapan responden diatas tentang adanya fasilitas dan pelatihan untuk karyawan, yang menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang dengan persentase 59.7%, yang menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 35.5%, yang menjawab Netral sebanyak 3 orang dengan persentase 4.8%, tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.. Dapat kita lihat pada pertanyaan adanya fasilitas dan pelatihan untuk karyawan banyak yang menjawab setuju dengan jumlah 37 orang responden.

4. Dalam menyelesaikan pekerjaan saya sangat lah memperhatikan kualitas dan mutu dari pekerjaan yang dihasilkan.

Adapun tanggapan responden mengenai dalam menyelesaikan pekerjaan saya sangatlah memperhatikan kualitas dan mutu dari pekerjaan yang dihasilkan

Tabel 5. 16 Tanggapan responden tentang dalam menyelesaikan pekerjaan saya sangatlah memperhatikan kualitas dan mutu dari pekerjaan yang dihasilkan

No	Tanggapan	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	37	59.7
2	Setuju	23	37.1
3	Netral	2	3.2
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		62	100

Sumber : data kuesioner diolah SPSS 25.2021

Berdasarkan tanggapan responden diatas tentang dalam menyelesaikan pekerjaan saya sangatlah memperhatikan kualitas dan mutu dari pekerjaan yang dihasilkan , yang menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang dengan persentase 59.7%, yang menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan persentase 37.1%, yang menjawab Netral sebanyak 2 orang dengan persentase 3.2%, tidak ada yang

menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.. Dapat kita lihat pada pertanyaan dalam menyelesaikan pekerjaan saya sangatlah memperhatikan kualitas dan mutu dari pekerjaan yang dihasilkan banyak yang menjawab setuju dengan jumlah 34 orang responden.

Tabel 5. 17 Rekapitulasi tanggapan responden tentang produktivitas karyawan

No	Pertanyaan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	SKOR
1	Saya memberikan kualitas pekerjaan terbaik.	44	16	2	-	-	
	Bobot nilai	220	64	6	-	-	290
2	Saya selalu bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan saya.	22	34	6	-	-	
	Bobot nilai	110	136	18	-	-	264
3	Adanya fasilitas dan pelatihan untuk karyawan.	37	22	3	-	-	
	Bobot nilai	185	88	9	-	-	282
4	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya sangatlah memperhatikan kualitas dan mutu dari pekerjaan yang dihasilkan.	37	23	2	-	-	
	Bobot nilai	185	92	6	-	-	283
Jumlah							1119

Sumber: Data olahan SPSS

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi tanggapan responden variabel terikat yaitu variabel produktivitas kerja karyawan PT Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar. Dapat kita lihat nilai terendah dan nilai tertinggi sebagai berikut:

$$\text{Nilai Maksimal} = 4 \times 5 \times 62 = 1240$$

$$\text{Nilai Minimal} = 4 \times 1 \times 62 = 248$$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{1240 - 248}{5} = \frac{992}{5} = 198,4$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori rendah skala mengenai produktivitas karyawan maka dapat di tentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} = 1041,6 - 1240$$

$$\text{Baik} = 843,2 - 1041,6$$

$$\text{Cukup Baik} = 644,8 - 843,2$$

$$\text{Tidak Baik} = 446,4 - 644,8$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 248 - 446,4$$

Berdasarkan data diatas dapat diketahui hasil skor untuk pemberian upah (X1) pada produktivitas kerja karyawan sebesar 1119 dan masuk dalam kategori **Sangat Baik** yaitu = **1041,6 - 1240**. Skor produktivitas kerja karyawan PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar sesuai dengan apa yang diharapkan.

5.3 Uji Kualitas Instrumen Penelitian

5.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur secara tepat. Nilai r tabel diperoleh dengan persamaan $N - 2 =$, $62 - 2 = 60$ untuk 5% adalah 0.2500 Suatu item dikatakan valid jika nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar dari nilai r tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan

valid (Ghozali,2011). Berikut adalah hasil pengujian validitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 5. 18 Uji Validitas

Variabel	Koefisien Korelasi	r Tabel	Keterangan
Pemberian Upah (X1)	0,643	0.2500	valid
	0,755	0.2500	valid
	0,769	0.2500	valid
	0,758	0.2500	valid
Pemberian Insentif (X2)	0,615	0.2500	valid
	0,771	0.2500	valid
	0,670	0.2500	valid
	0,659	0.2500	valid
Produktivitas Karyawan (Y)	0,694	0.2500	valid
	0,802	0.2500	valid
	0,849	0.2500	valid
	0,765	0.2500	valid

Sumber : Data olahan SPSS

Berdasarkan hasil pengujian data terlihat nilai-nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dibanding 0.2500 maka semua item pernyataan yang digunakan valid.

5.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok atau subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek dalam diri kelompok atau subjek yang diukur belum berubah. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *alpha cronbach's* dengan nilai diatas 0.60. berikut adalah tabel uji reliabilitas untuk penelitian ini :

Tabel 5. 19 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai	Keterangan
1	Pemberian Upah (X1)	0.689	Reliabel
2	Pemberian Insentif (X2)	0.671	Reliabel
5	Produktivitas Karyawan (Y)	0.783	Reliabel

Sumber : data olahan SPSS

Berdasarkan hasil pengujian alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah *alpha crombach's* yang dihasilkan dengan pengolahan menggunakan bantuan SPSS berada diatas 0,60 maka alat instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten bila digunakan dalam beberapa kali pengukuran. Dapat kita lihat bahwa pemberian upah dengan nilai 0.689 > 0.60 maka reliabel, Pemberian insentif dengan nilai 0.671 > 0.60 maka reliabel, , dan terakhir adalah produktivitas kerja karyawan dengan nilai 0.783 > 0.60 maka reliabel.

5.4 Uji Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi berganda digunakan untuk menggambarkan metode hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikatnya. Persamaan regresi ini memuat nilai konstanta atau *intercept* nilai koefisien atau *slope* dan variabel bebasnya. Berdasarkan hasil penelitian, persamaan dalam analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

Tabel 5. 20 Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.624	1.815		3.099	.003
	P.Upah	.378	.110	.398	3.435	.001
	P.Insentif	.334	.107	.361	3.123	.003

a. Dependent Variable: Produktivitas.kerja

Sumber : olahan data SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut :

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

$$Y = 5.624 + 0.378X_1 + 0.334X_2 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi linier berganda

1. Nilai konstanta (a) sebesar 5.624 artinya adalah apabila Pemberian Upah dan Pemberian Insentif bernilai nol (0) maka Produktivitas kerja Karyawan mengalami penurunan sebesar 5.624.
2. Nilai koefisien regresi 0.378 menyatakan bahwa Pemberian upah (X1) mengalami peningkatan satu satuan. Maka Produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.378. Artinya Pemberian Upah mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan karena koefisien regresi variabel positif.
3. Nilai koefisien Regresi 0,334 menyatakan bahwa remberian insentif mengalami peningkatan satu satuan. Maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,334. Artinya Pemberian Insentif mempunyai pengaruh positif terhadap Produktivitas kerja karyawan karena koefisien regresi positif.

4. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimaksimalkan dalam persamaan.

5.5 Uji Hipotesis

5.5.1 Uji Secara Parsial (Uji T)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t yang dapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada t tabel dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5% dengan kriteria produktivitas kerja karyawan sebagai berikut :

$$T \text{ tabel} = t (\alpha/2 : n - k - 1)$$

$$T \text{ tabel} = t (0.05/2 : 62 - 2 - 1)$$

$$T \text{ tabel} = t (0.025 : 59)$$

$$T \text{ tabel} = t (2,0010)$$

Keterangan : n = jumlah sampel

K = jumlah variabel bebas

1 = konstanta

Bila $t_{Hitung} > t_{Tabel}$ maka, H_0 ditolak dan Hipotesis alternatif (H_1) diterima

Bila $t_{Hitung} < t_{Tabel}$ maka, H_0 diterima dan Hipotesis alternatif (H_1) ditolak

Berikut adalah hasil pengujian regresi linier berganda dalam penelitian ini didapat t-statistik sebagai berikut :

Tabel 5. 21 Uji T

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	5.624	1.815		3.099
	P.Upah	.378	.110	.398	3.435
	P.Insentif	.334	.107	.361	3.123

a. Dependent Variable: Produktivitas.kerja

Sumber : olahan data SPSS

Berdasarkan tabel diatas maka diketahui sebagai berikut :

1. Pengaruh pemberian upah terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan nilai $t_{hitung} (3,435) > t_{tabel} (2,0010)$ dengan nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar $(0,001) < (0,05)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pemberian upah (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja keryawan pada PT SSA PKS Bina Baru Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar.
2. Pengaruh promosi pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan nilai $t_{hitung} (3,123) > t_{tabel} (2,0010)$ dengan nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar $(0,003) < (0,05)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja keryawan PT SSA Bina Baru Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar.

5.5.2 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran kontribusi variabel bebas terhadap tergantungnya. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perusahaan pada variabel

tergantungnya. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Pemberian Upah dan Pemberian Insentif sementara variabel terikatnya adalah Produktivitas kerja karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 22 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 ^a	.446	.427	1.367
a. Predictors: (Constant), P.Insentif, P.Upah				

Sumber : data olahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besar kemampuan menjelaskan variabel independen Pemberian upah dan Pemberian insentif terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan melalui koefisien korelasi sebesar 0.668, selain dari pada itu koefisien determinasinya Adjusted R square adalah sebesar 0.427. Hal ini menunjukkan bahwa berdasarkan kriteria interpretasi koefisien korelasi variabel Pemberian upah dan pemberian insentif Memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan. Adapun variabel pemberian upah dan pemberian insentif memberi sumbangan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar = $0.668 \times 100\% = 66,8\%$ dan sisanya $33,2\%$ dipengaruhi variabel lain yang tidak dianalisis / tidak ikut sertakan dalam penelitian ini.

5.5.3 Uji Secara Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui variabel bebas secara (simultan) terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji f dengan membandingkan antara $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan ketentuan sebagai berikut :

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka : H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan antara variabel pemberian upah (X1), pemberian insentif (X2), terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) PT SSA Bina Baru Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar.

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka : H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan antara pemberian upah (X1), pemberian insentif (X2), terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) PT. SSA Bina Baru Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar.

Tabel 5. 23 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88.627	2	44.313	23.719	.000 ^b
	Residual	110.228	59	1.868		
	Total	198.855	61			

a. Dependent Variable: Produktivitas.kerja
 b. Predictors: (Constant), P.Insentif, P.Upah

Sumber : data olahan SPSS

Diketahui F hitung sebesar 23,719 dengan signifikasi 0.000, F tabel dapat diperoleh sebagai berikut :

$$F_{tabel} = F (k : n-k)$$

$$F_{tabel} = 62 - 2 - 1 : 2$$

$$F_{tabel} = F (59 : 2)$$

$$F_{tabel} = 2,53$$

Dari tabel diatas diketahui F hitung sebesar 23,719 dengan signifikasi 0.000. F tabel dapat diperoleh dari tabel statistik sebesar 2.47. Dengan demikian diketahui $F_{hitung} (181,540) > F_{tabel} (2.53)$ dengan sig (0.000) < 0.05. Maka H_0 di

tolak dan H1 diterima, artinya pengaruh pemberian upah dan pemberian insentif memiliki pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) PT. SSA Bina Baru Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar.

5.6 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian upah dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) PT. SSABina Baru Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar. Adapun pengaruh variabel tersebut sebagai berikut:

5.6.1 Pemberian Upah Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pemberian upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik yaitu uji t, Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian upah (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. hipotesis menyatakan bahwa pemberian upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) PT. SSA Bina Baru Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar, maka hipotesis “diterima”.

Berdasarkan hasil R^2 dalam uji Korelasi, maka 0,446 dijelaskan bahwa pemberian Upah memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan. Dari data diatas maka dapat diuraikan indikator-indikator yang terdapat “Tidak Setuju”. Yang terdapat indikator-indikator dari pemberian upah berarti ada kelemahan pada produktivitas kerja karyawan, yaitu pada indikator Pemberian kenaikan upah yang dirasa adil menunjukkan bahwa tanggapan responden ada yang

Tidak setuju 3 orang artinya indikator tersebut memiliki kelemahan pada variabel Produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Muhammad Reza Belleil : 2016) yang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Pemberian Upah dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pabrik Kepala Sawit PTPN. III (Persero) Kawasan Industri Sei Mangkei”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel pemberian upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan.

5.6.2 Pemberian insentif Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pemberian Insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik yaitu uji t, Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian Insentif (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. hipotesis menyatakan bahwa pemberian Insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) PT. SSA Bina Baru Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar, maka hipotesis “diterima”.

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sonya Melinda Nasution : 2018) yang melakukan penelitian tentang “Pengaruh upah, insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa padang Lawas”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel pemberian Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini peneliti akan memberikan kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian saya yaitu Pengaruh Pemberian Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. SSA Bina Baru Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar. variabel Pemberian upah (X1) dan Insentif (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. SSA Bina Baru Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar.

6.2 Saran

Adapun beberapa saran yang penulis akan ajukan mengenai skripsi tentang Pengaruh Pemberian Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. SSA Bina Baru Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya, alangkah baiknya menambah variabel agar mendapatkan hasil yang lebih baik.
2. Disarankan juga bagi peneliti selanjutnya melihat pengaruh secara lebih rinci terhadap sampel peneliti agar mendapatkan hasil maksimal
3. Bagi perusahaan sebaiknya melihat bagaimana perkembangan dari karyawan agar dapat menjadikan acuan bagaimana upah dan insentif yang diberikan kepada

karyawan dapat menimbulkan hal yang positif agar peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

- Greenberd.1979. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Gibson. 1990. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Gomes. 2003. *Manajemen Kompensasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Hariandja. 2002. *Manajemen Kompensasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Hasibuan. 2005. *Manajemen Kompensasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kadarisman. 2016. *Manajemen Kompensasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Mali. 1978. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Nasution. 1994. *Manajemen Kompensasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Prof. Sri Indrastuti. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik* Edisi Revisi. UR Press, Pekanbaru.
- Rivai. 2004. *Manajemen Kompensasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rivai. 2005. *Manajemen Kompensasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Samsudin. 2006. *Manajemen Kompensasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Schuler dan Jackson. 1999. *Manajemen Kompensasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Soedirman. 1986. Dan Takwaka. 1991. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju. Bandung.

Septi Nur Afifah dan Iskandar Lubis. 2016. "*Faktor Penentu Produktivitas Tenaga Kerja panen Kelapa Sawit Kalimantan Timur*". Jurnal Fakultas Pertanian Universitas IPB. Bogor.

Muhammad Reza Belleil. 2016. "*Pengaruh Upah dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PTPN, III (Persero) Kawasan Indusrti Sei Mangket*". Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, Medan.

Sonya Melinda Nasution. 2018. "*Pengaruh Upah, Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas*". Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Ekonomi Manajemen Syariah Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan.

