

# SKRIPSI

## PENGARUH UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. INTI INDOSAWIT SUBUR-BUATAN KABUPATEN PELALAWAN

*Diajukan Sebagai salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
(S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru*



OLEH :

**VENTI ADIKA PRATIWI**  
165210485

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN – S1  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2021**



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

**Nama** : VENTI ADIKA PRATIWI  
**NPM** : 165210485  
**Judul Skripsi** : PENGARUH UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. INTI INDOSAWIT SUBUR-BUATAN KABUPATEN PELALAWAN  
**Pembimbing** : PROF. Dr. SRI INDRASTUTI, SE., MM

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme **26%** yaitu (**dua puluh enam persen**) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 20 Januari 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

### PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Inti Indosawit Subur-Buatan Kabupaten Pelalawan**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya yang disebutkan dalam referensi.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas Islam Riau batal saya terima.

Pekanbaru, Maret 2021

Yang memberikan pernyataan,

  
PEKERJA  
KEMPEL  
6000  
NPM: 165210485

**Venti Adika Pratiwi**

NPM: 165210485

# **PENGARUH UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT INTI INDOSAWIT SUBUR-BUATAN KABUPATEN PELALAWAN**

**Oleh:  
VENTI ADIKA PRATIWI  
NPM. 165210485**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh upah terhadap produktivitas kerja PT. Inti Indosawit Subur Buatan Kabupaten Pelalawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan teknik analisis data yaitu dengan cara mengamati, mencatat dan menganalisis pengaruh penetapan upah terhadap produktivitas kerja pada PT. Inti Indosawit Subur-Buatan Kabupaten Pelalawan. Adapun instrument data berupa kuesioner dan wawancara langsung. Teknik analisis data menggunakan uji Regresi Linier Sederhana, Uji determinasi dan Uji Hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pemberian upah karyawan berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Produktivitas gambaran kemampuan pekerja dalam menghasilkan output. Semakin tinggi output yang dihasilkan oleh seorang pekerja, menunjukkan semakin tinggi tingkat produktivitas pekerja tersebut. Hubungan antara kedua variabel pada kategori sangat kuat.

**Kata kunci : Upah, Produktivitas Kerja**

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb...

Dengan mengucapkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberi kemudahan dan kelancaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Inti Indosawit Subur-Buatan Kabupaten Pelalawan**, yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru.

Penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan beberapa pihak. Untuk itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada kepada :

1. Bapak Rektor Bapak Prof. Syafrinaldi, SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Progran Studi Manajemen SDM.
2. Bapak Dr. Firdaus AR, SE., M.Si. Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru.
3. Bapak Abdul Razak Jer., SE., MM. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru.
4. Ibu Prof. Dra. Hj. Sri Indrastuti S. SE., MM. Selaku Pembimbing yang telah banyak memberikan perhatian, bimbingan, saran, dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak/ Ibu Dosen selaku pengajar pada fakultas ekonomi Universitas Islam Riau yang telah banyak memberi ilmu pengetahuan serta karyawan/ti Tata Usaha yang telah memberi bantuan kepada penulis selama masa perkuliahan.
6. Kepada semua staff, karyawan dan pegawai PT. Inti Indosawit Subur-Buatan Kabupaten Pelalawan atas kerja samanya dalam pengumpulan data yang bermanfaat bagi penulis.
7. Teristimewa Kepada Kedua Orang Tua saya yang telah membesarkan, mendidik dan memberi kasih sayang baik moril ataupun material. Dan untuk

keluarga besar saya kakak, adik, nenek, serta Alm. Kakek saya yang telah memberikan doa dan dukungan dalam keberhasilan penulisan untuk menyelesaikan skripsi ini.

8. Untuk teman-teman seperjuangan semasa kuliah manajemen G Angkatan 2016, Keybi dan sahabat-sahabat saya Liliput yang namanya tidak bisa saya sebutkan satu-satu yang telah memberikan semangat dan inspirasi kepada penulis.
9. Dan semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis telah berusaha dengan maksimal dalam menyelesaikan skripsi ini. Namun, apabila masih terdapat kekurangan dan kelemahan baik dari segi penyusunan maupun dari segi isi, penulis mohon maaf.

Wassalamualaikum Wr.Wb....

Pekanbaru, Januari 2021

**VENTI ADIKA PRATIWI**  
**NPM. 165210485**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	7
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
1.4. Sistematika Penulisan.....	8
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS .....</b>	
2.1. Upah .....	9
2.2. Produktivitas Kerja.....	17
2.3. Penelitian Terdahulu .....	24
2.4. Kerangka Pemikiran .....	25
2.5. Hipotesis.....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	
3.1. Lokasi dan Objek Penelitian .....	26
3.2. Populasi dan Sampel .....	26
3.3. Operasional Variabel.....	26
3.4. Jenis Dan Sumber Data .....	28
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	28

3.6. Analisis Data .....	29
--------------------------	----

**BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....**

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	34
4.2 Visi dan Misi .....	35
4.3 Struktur Organisasi .....	36
4.4 Deskripsi jabatan .....	37
4.5 Produk dan Layanan .....	39
4.6 Aktivitas Perusahaan .....	40

**BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....**

5.1. Karakteristik Responden Penelitian .....	41
5.1.1 Jenis Kelamin .....	41
5.1.2 Usia .....	42
5.1.3 Pendidikan Terakhir .....	43
5.1.4 Masa Kerja .....	44
5.2. Analisa Kualitas Data .....	44
5.2.1 Uji Validitas .....	45
5.2.2 Uji Reabilitas .....	46
5.3. Deskripsi Variabel .....	47
5.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Upah .....	47
5.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja .....	59
5.4. Uji normalitas .....	69
5.5. Analisis Data Penelitian .....	70
5.5.1 Analisis Regresi Linier Sederhana .....	70
5.5.2 Uji Secara Parsial (Uji T) .....	71
5.5.3 Koefisien Determinasi .....	72
5.6. Pembahasan Hasil Penelitian .....	73

**BAB VI PENUTUP .....**

6.1 Kesimpulan ..... 76

6.2 Saran..... 77

**DAFTAR PUSTAKA .....** 79

**LAMPIRAN.....**



Dokumen ini adalah Arsip Miik :  
Perpustakaan Universitas Islam Riau

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Upah Karyawan Berdasarkan Bagian Tahun 2019 pada PT Inti Indosawit Subur-Buatan Kabupaten Pelalawan .....	4
Tabel 1.2	Data Panen Karyawan Pertahun TBS pada PT Inti Indosawit Subur-Buatan Kabupaten Pelalawan dari Tahun 2015-2019....	5
Tabel 1.3	Data Absensi Karyawan Bulan Agustus 2020 PT. inti Indosawit Subur-Buatan Kabupaten Pelalawan.....	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	24
Tabel 3.1	Operasional Variabel .....	27
Tabel 5.1	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	41
Tabel 5.2	Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	42
Tabel 5.3	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	43
Tabel 5.4	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	44
Tabel 5.5	Uji Validitas .....	45
Tabel 5.6	Uji Reabilitas .....	46
Tabel 5.7	Gaji Pokok Yang diterima Memenuhi Kebutuhan.....	47
Tabel 5.8	Gaji Pokok Yang diterima Sesuai Beban Kerja .....	48
Tabel 5.9	Pemberian Bonus .....	49
Tabel 5.10	Uang Lembur Sesuai Perjanjian .....	49
Tabel 5.11	Pemberian Insentif Jika Melebihi Targer.....	50
Tabel 5.12	Pemberian Keselamatan Kerja Melalui Asuransi .....	51
Tabel 5.13	Adanya Asuransi Menjamin Keselamatan Kerja .....	52
Tabel 5.14	Pemberian Tunjangan .....	53
Tabel 5.15	Pertolongan Sosial .....	53

Tabel 5.16	Penyediaan Fasilitas.....	54
Tabel 5.17	Pembagian Pekerjaan .....	55
Tabel 5.18	Menyediakan Tempat Istirahat .....	56
Tabel 5.19	Rekapitulasi Tanggapan Responden.....	57
Tabel 5.20	Mencapai Target .....	59
Tabel 5.21	Kecepatan Menyelesaikan Pekerjaan .....	60
Tabel 5.22	Pekerjaan Sesuai Harapan .....	60
Tabel 5.23	Menyelesaikan Pekerjaan Sebanyaknya Menghindari Penumpukan.....	61
Tabel 5.24	Melaksanakan Pekerjaan Dengan Segera .....	62
Tabel 5.25	Tidak Mengulang Pekerjaan .....	62
Tabel 5.26	Pekerjaan Tidak Perlu di ulang Kembali .....	63
Tabel 5.27	Persiapan Menyelesaikan Pekerjaan yang Diberikan .....	64
Tabel 5.28	Teliti Dalam Menyelesaikan Pekerjaan .....	65
Tabel 5.29	Kualitas Kerja Sesuai Upah .....	65
Tabel 5.30	Meningkatkan Mutu Hasil Kerja .....	66
Tabel 5.31	Rekapitulasi Tanggapan Responden Produktivitas Kerja.....	67
Tabel 5.32	Uji Normalitas.....	69
Tabel 5.33	Analisis Regresi Sederhana .....	70
Tabel 5.34	Uji T Hitung.....	71
Tabel 5.35	Koefisien Determinasi .....	72

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian .....	25
Gambar 5.1 Struktur Organisasi.....	36





Dokumen ini adalah Arsip Milik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan aset utama suatu perusahaan dan mempunyai peran aktif di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencanaan, pengendalian aktivitas perusahaan sehingga harus dipelihara dengan baik. Karyawan yang baik adalah karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Salah satu sarana yang digunakan untuk menimbulkan disiplin kerja karyawan adalah upah atau gaji. Upah merupakan faktor yang esensial dan dominan yang memungkinkan seseorang mau bekerja untuk kepentingan orang lain atau perusahaan.

Menurut Revianto (1985) juga mendefinisikan bahwa produktivitas adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk seorang tenaga kerja. Suatu perusahaan membutuhkan tenaga kerja profesional supaya dapat melakukan kegiatannya secara maksimal meskipun peralatan modern sudah tersedia. Untuk memberi semangat kerja ataupun motivasi kerja agar karyawan giat dalam pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan maka perusahaan harus memperhatikan upah karyawannya. Produktivitas disini adalah faktor terpenting bagi perusahaan guna mencapai keberhasilan perusahaan.

Upah dapat mempengaruhi tingkat kerja suatu karyawan, karena apabila pemberian upah tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan karyawan maka akan menyebabkan kesenjangan dalam perusahaan. Upah yang di berikan pada perusahaan ini ada dua metode yaitu metode upah langsung dan upah tidak langsung. Metode upah langsung disini termasuk gaji perbulan, bonus yang diberikan setiap menghasilkan produktivitas lebih, dan insentif. Kemudian ada di namakan metode upah tidak langsung termasuk asuransi (kesehatan/keselamatan), tunjangan, dan fasilitas. Upah yang dirasakan karyawan dalam metode upah langsung di rasa cukup puas dibanding upah tidak langsung, yang mana perusahaan masih kurang nya memperhatikan asuransi yang menjadi hak wajib bagi seorang karyawan. Disini asuransi kesehatan dan keselamatan kerap sulit didapatkan karena kurang nya perhatian pegawai perusahaan, karyawan mendapatkan proses cukup lama demi mendapatkan asuransi. Kemudian ada beberapa fasilitas yang sudah cukup lama dan tidak layak dalam pemakaian, kurangnya pengawasan dari kepala perusahaan dalam memperhatikan fasilitas yang ia berikan membuat karyawan merasa kurang puas. Pembayaran gaji dan upah merupakan masalah yang dapat mempengaruhi hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan. Bila gaji dan upah yang diberikan tidak mengandung unsur keadilan, maka akan timbul berbagai masalah yang dapat menghambat jalannya operasi perusahaan. Oleh karena itu jumlah gaji dan upah yang diberikan kepada karyawan harus berdasarkan peraturan yang berlaku dan dapat diterima oleh semua karyawan.

Afdeling merupakan suatu satuan terkecil dalam sebuah perusahaan atau organisasi besar kelapa sawit. afdeling sendiri adalah satuan yang menjadi ujung tombak dalam pengelolaan perusahaan perkebunan. Untuk mengelola afdeling dibutuhkan keahlian dan keterampilan khusus untuk perkembangan perusahaan. Untuk devisi afdeling 1 fokus pada produksi dan perawatan tanaman kelapa sawit yang masuk produktif. Faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap produksi TBS khususnya di Kebun Buatan adalah curah hujan, jumlah hari kerja, output pemanen, SPH (populasi per hektar), dan umur Percent tanaman.

Berikut data upah karyawan berdasarkan bagian Afdeling 1 pada PT Inti Indosawit Subur-Buatan Kabupaten Pelalawan tahun 2019 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. 1**

**Data Upah Karyawan Berdasarkan Bagian Afdeling 1 Tahun 2019  
Pada PT. Inti Indosawit Subur–Buatan Kabupaten Pelalawan**

No	Unit/Bagian	Jumlah karyawan (2019)	Upah per/bln
1.	Mandor 1	1 orang	Rp 6.584.278
2.	Mandor Panen/Deres	1 orang	Rp 5.732.552
3.	Mandor Pemeliharaan	4 orang	Rp 2.977.423
4.	Mandor Tus	1 orang	Rp 3.213.823
5.	Mandor Tunas	1 orang	Rp 3.286.223
6.	Mandor Hama dan Penyakit	1 orang	Rp 2.794.423
7.	Karyawan Panen	20 orang	Rp 3.889.523

8.	Karyawan Sensus Penyakit	5 orang	Rp 3.119.023
9.	Karyawan Tunas	5 orang	Rp 1.121.896
10.	Kerani Buah	1 orang	Rp 3.498.200
11.	Pemupukan Land Aplikasi	2 orang	Rp 3.949.800
12.	Prasarana Jalan dan Parit	6 orang	Rp. 2.906.223
13.	Semprot Piringan/Pasar Pikul	6 orang	Rp 5.147.773
14.	Tukang Muat	8 orang	Rp 3.800.373
	<b>Total</b>	<b>62 orang</b>	<b>Rp 52.041.533</b>

Sumber: *PT. Inti Indosawit Subur-Buatan Kabupaten Pelalawan, 2019*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa data upah karyawan afdeling 1 tahun 2019 pada PT. Inti Indosawit Subur-Buatan Kabupaten Pelalawan pada bagian Mandor 1 upah per/bulan sebesar Rp. 6.584.278, pada bagian Mandor Panen sebesar Rp. 5.723.4552, pada bagian Mandor Pemeliharaan sebesar Rp. 2.977.423, pada bagian Mandor Tus sebesar Rp. 3.213.823, pada bagian Mandor Pupuk sebesar Rp. 3.286.223, pada bagian Mandor Hama dan Penyakit sebesar Rp. 2.794.423, pada bagian Karyawan Panen sebesar Rp. 3.889.523, pada bagian Karyawan Sensus Penyakit sebesar Rp. 3.119.023, pada bagian Karyawan Tunas sebesar Rp. 1.121.896, dan pada bagian Kerani Buah sebesar Rp. 3.498.200. pada bagian Pemupukan Land Aplikasi sebesar Rp. 3.949.800, pada bagian Prasarana Jalan dan Parit sebesar Rp. 2.906.223, pada bagian Semprot Piringan/Pasar Pikul sebesar Rp. 5.147.773 dan pada bagian Tukang Muat pendapatan yang diperoleh

sebulan sebesar Rp. 3.800.373. Total upah yang diberikan perbulan untuk karyawan adalah Rp 52.041.533 untuk karyawan afdeling 1 PT. Inti Indosawit Subur-Buatan Kabupaten Pelalawan

**Tabel 1.2**  
**Data Hasil Panen Kebun Per Tahun TBS**  
**Pada PT. Inti Indosawit Subur–Buatan, Kabupaten Pelalawan**  
**Tahun 2015-2019**

Afdeling I	Tahun	Jumlah hasil panen Rata-rata Pertahun/Perton/Ha
1.	2015	152,86 Perton/Ha
2.	2016	144,49 Perton/Ha
3.	2017	168,57 Perton/Ha
4.	2018	163,68 Perton/Ha
5.	2019	145,77 Perton/Ha
	Total	15.206,6 Perton/Ha

Sumber: *PT. Inti Indosawit Subur-Buatan Kabupaten Pelalawan, 2019*

Dari tabel angka produktivitas yang diperoleh dari hasil panen kebun pada PT. Inti Indosawit-Buatan Kabupaten Pelalawan pada tahun 2015 jumlah hasil panen yang di peroleh adalah 152,86 perton/ha dengan kategori cukup tinggi dari, pada tahun 2016 hasil panen yang diperoleh adalah 144,49 perton/ha jauh lebih menurun dari hasil yang diperoleh dari tahun sebelumnya, pada tahun 2017 jumlah hasil panen yang diperoleh adalah 168,57 perton/ha di sini produktivitas yang dilakukan karyawan maupun perusahaan melonjak naik sangat tinggi disbanding tahun sebelumnya, pada tahun 2018 hasil panen kembali menurun dengan angka 163,68 perton/ha dan terakhir di tahun 2019 hasil panen turun drastis mencapai angka 145,77 perton/ha lebih tinggi dari tahun 2016. Total hasil panen setiap tahun dari tahun 2015-2019 adalah 15.206,6 Perton/Ha.

**Tabel 1.3**  
**ABSENSI KARYAWAN**  
**Bulan : Agustus 2020**  
**Pada PT. Inti Indosawit Subur–Buatan, Kabupaten Pelalawan**

Bulan Agustus	Jumlah HK							
	(dibayar)					(tidak dibayar)		
	KJ	ML	P1	S1	CT	MK	P2	Total HK
1. Margono	23	7	-	-	1	-	-	31
2. Lando manurung	24	7	-	-	-	-	-	31
3. Nerton sinaga	25	6	-	-	-	-	-	31
4. Mawar dian	25	6	-	-	-	-	-	31
5. Charles manulang	24	7	-	-	-	-	-	31
6. Zulkarnaen panjaitan	23	7	-	-	1	-	-	31
Total	144	40	-	-	2	-	-	186

Sumber: PT. Inti Indosawit Subur-Buatan Kabupaten Pelalawan,2020

Keterangan :

Kj : kerja                      Ml : minggu libur

P1 : izin dibayar              S1 : sakit

Ct : cuti                              Mk : mangkir                      P2 : izin tidak dibayar

Berdasarkan data pada tabel diatas terlihat bahwa jumlah hasil panen pada

PT. Inti Indosawit Subur-Buatan Kabupaten Pelalawan mengalami peningkatan dan penurunan di setiap tahunnya. Ini berarti produktivitas yang dilakukan perusahaan dan karyawan harus seimbang yaitu dengan saat karyawan merasa nyaman dengan penghasilan yang diterimanya maka akan menimbulkan konsentrasi kerja dan mengarahkan kemampuan yang dimilikinya untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul:

**“Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Inti Indosawit-Buatan Kabupaten Pelalawan”**

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah : “Apakah upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Inti Indosawit-Buatan, Kabupaten Pelalawan ?”

## 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan penelitian

Berkaitan dengan rumusan masalah penelitian yang telah dikemukakan, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh upah terhadap produktivitas kerja pada PT. Inti Indosawit-Buatan, Kabupaten Pelalawan.

### 2. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian yang dilakukan penulis, diharapkan akan memberikan manfaat atau kegunaan sebagai berikut:

- a. Bagi perusahaan, untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai upah di perusahaan sehingga dapat dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- b. Bagi peneliti, menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian.
- c. Bagi peneliti lanjutan, sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

#### 1.4 Sistematika Penulisan

Pembahasan dalam skripsi ini dibagi menjadi enam bab yang kemudian terbagi menjadi sub bab sebagai berikut :

**BAB I** : Bab ini memuat latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

**BAB II** : Bab ini menguraikan tentang telaah pustaka yang terdiri dari pengertian pelatihan, pengembangan, kinerja, penelitian terdahulu, hipotesis dan operasional variabel.

**BAB III** : Bab ini menggambarkan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi data dan sampel serta analisis data.

**BAB IV** : Bab ini merupakan uraian secara garis besar mengenai sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan dan aktivitas perusahaan

**BAB V** : Bab ini berisikan hasil penelitian dan pembahasan mengenai karakteristik responden, uji validitas dan reliabilitas, analisis upah, analisis produktivitas kerja, pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan dan pembahasan.

**BAB VI** : Bab ini merupakan terakhir yang berisikan kesimpulan dari hasil penelitian dan memberikan saran-saran yang diharapkan berguna bagi perusahaan.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Upah

##### 2.1.1 Pengertian Upah

Salah satu kegiatan yang paling penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan untuk mendapatkan orang-orang yang tepat bagi perusahaan. Berikut ini dikemukakan pengertian upah menurut para ahli :

Menurut Mulio Nasution, SE (1994) menyatakan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu pekerjaan atas dasar suatu perjanjian kerja.

Menurut Sadono Sukirno (2012:351) menyatakan bahwa upah dalam teori ekonomi diartikan sebagai pembayaran yang diperoleh berbagai bentuk jasa fisik maupun mental yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha setelah melakukan suatu pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2005:118) mengemukakan upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya atas dasar uraian tersebut, terdapat hal yang perlu dielaborasi bahwa upah disini dimaksudkan sebagai balas jasa yang adil dan layak dibeikan kepada para pekerja atau jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.

### 2.1.2 Penggolongan Upah

Menurut Rivai (2014:554) Penggolongan upah terbagi menjadi 3 (tiga) yaitu:

a. Upah Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya upah ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Besarnya upah sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.

b. Upah Sistem Hasil (output)

Dalam sistem hasil, besarnya upah diterapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Besarnya upah yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya.

c. Upah Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan system borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

### 2.1.3 Faktor-faktor yang Menentukan Besarnya Upah

Menurut Prof. Dr. Sondang P, Hasibuan, M.P.A. (2015:265) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya upah, antara lain sebagai berikut:

a. Tingkat upah yang berlaku secara regional berdasarkan survey.

b. Tuntutan serikat pekerja

Ada tidak adanya atau kuat tidak kuatnya serikat pekerja dapat mempengaruhi bergantinya penetapan upah.

c. Produktivitas

Upah yang wajar dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada setiap individu pegawai.

d. Kebijakan organisasi dalam penetapan sistem pengupahan.

e. Peraturan dengan perundang-undangan yang berlaku misalkan penetapan tingkat upah minimum, keselamatan kerja, cuti.

#### 2.1.4 Proses Penentuan Upah

Menurut Rivai (2014:555) Proses Penentuan Upah terdiri dari:

a. Analisa Jabatan atau Tugas

Analisis jabatan merupakan kegiatan untuk mencari informasi tentang tugas-tugas yang dilakukan, dan persyaratan yang diperlukan dalam melaksanakan suatu tugas, sehingga dapat menjelaskan uraian tugas, spesifikasi tugas, dan standar kinerja.

b. Evaluasi Jabatan atau Tugas

Evaluasi jabatan adalah proses sistematis untuk menentukan nilai relatif dari suatu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan lain. Proses ini adalah untuk mengusahakan tercapainya internal equity dalam pekerjaan sebagai unsur yang sangat penting dalam penentuan tingkat upah.

c. Survey Upah

Survey upah merupakan kegiatan untuk mengetahui tingkat upah yang berlaku secara umum dalam perusahaan-perusahaan sejenis yang mempunyai usaha/jabatan yang sama. Ini dilaksanakan untuk mengusahakan keadilan eksternal sebagai salah satu faktor penting dalam perencanaan dan penentuan upah.

d. **Penentuan Tingkat Upah**

Penentuan upah didasarkan 14 pada hasil evaluasi jabatan yang di gabung dengan survey upah. Yang terpenting dalam penentuan upah, adalah diupayakan memenuhi tingkat upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah.

### **2.1.5 Penetapan Sistem Pengupahan**

Menurut Prof. Dr. Sondang P, Siagian, M.P.A (2015:255) faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penetapan sistem pengupahan :

1. Sistem pengupahan harus memiliki daya Tarik bagi tenaga kerja yang berkualitas.
2. Sistem pengupahan harus merupakan daya Tarik kuat untuk mempertahankan tenaga kerja yang sudah berkarya dalam organisasi.
3. Sistem pengupahan harus mengandung prinsip keadilan baik keadilan difungsikan dari sisi internal maupun eksternal.
4. Dapat menghargai perilaku positif para pegawai yang mencakup prestasi kerja, pengalaman, kesetiaan, kesediaan memikul tanggung jawab yang besar, kejujuran, ketekunan

5. Pengendalian Biaya, komponen biaya pegawai merupakan komponen biaya yang tidak kecil, system pengupahan yang dibayarkan tidak terlalu berat bagi organisasi tetapi jasa tidak renda yang dapat memberi dampak negatif terhadap perilaku pegawai.
6. Kepatuhan kepada peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.
7. Terciptanya system administrasi pengupahan dan penggajian yang berdaya guna dan berhasil

#### **2.1.6 Tujuan Pemberian Upah**

Menurut Veithzal Rivai Zainal, dkk. (2014:556) tujuan dari pemberian upah antara lain sebagai berikut :

1. Ikatan kerja sama  
Dengan pemberian upah terjalinlah ikatan kerja sama formah antara pemilik/pengusaha dengan karyawan
2. Kepuasan kerja  
Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuahn fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja.
3. Pengadaan efektif  
Jika program upah yang diberikan cukup besar manajer ajan mudah memotivasi karyawannya.
2. Motivasi  
Jika upah yang diberikan cukup besar, pengadaan karyawan yang iqualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
3. Stabilitas karyawan  
Dengan program upah atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin.
4. Disiplin  
Dengan pemberian upah yang cukup besar maka disiplin karyawan makin baik.

5. Pengaruh serikat buruh

Dengan program upah yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi dengan pekerjaannya.

6. Pengaruh pemerintah

Jika program upah sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

### 2.1.7 Indikator-indikator Upah

Indikator upah (As'ad, 1998:94) antara lain :

- 1). Sistem pengupahan (Gaji)
- 2). Sistem upah menurut produksi
- 3). Sistem upah menurut sinioritas
- 4). Sistem upah menurut kebutuhan

### 2.1.8 Macam-macam Bentuk Upah

Dessler menyatakan bahwa kompensasi mencakup segala bentuk upah dan penghargaan baik yang berupa pembayaran keuangan langsung seperti gaji, insentif, komisi, dan bonus, serta pembayaran financial tidak langsung seperti asuransi dan liburan. Penghasilan atau imbalan yang diterima seorang karyawan atau pekerja sehubungan dengan pekerjaannya dapat digolongkan dalam bentuk yaitu :

- a. Upah atau gaji dalam bentuk uang
- b. Tunjangan dalam bentuk natura
- c. Fringe benefit
- d. Kondisi lingkungan kerja

## 2.1.9 Pembagian Upah

### 1. Upah Langsung

Menurut Mulyadi (2004) Biaya langsung (direct cost) biaya yang terjadi, yang penyebab satu-satunya adalah karena adanya sesuatu yang dibiayai. Jika sesuatu yang dibiayai tersebut tidak ada, maka biaya langsung tidak akan terjadi. Berikut yang termasuk dalam biaya langsung :

#### a. Gaji atau upah

Pada umumnya dibayarkan kepada karyawan tetap atau yang mempunyai jenjang jabatan tertentu setiap bulan.

#### b. Bonus

Bonus yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kinerja karyawan tersebut akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

#### c. Insentif

Memahami insentif menurut Simamora adalah program yang menghubungkan pembayaran dengan produktivitas tenaga kerja.

### 2. Upah tidak Langsung

Menurut Mulyadi (2004) upah tidak langsung merupakan biaya yang sulit untuk dapat dihubungkan dan dibebaskan secara langsung dengan unit produksi, dan secara akurat ditelusuri ke objek biaya. Beberapa pembagian dalam upah tidak langsung sebagai berikut :

#### a. Asuransi

sebuah perjanjian antara dua orang atau lebih di mana pihak bertanggung membayar iuran/kontribusi/premi untuk mendapat penggantian atas risiko kerugian, kerusakan, atau kehilangan, yang dapat terjadi akibat peristiwa yang tidak terduga.

b. Tunjangan

Tunjangan merupakan bentuk lain dari pembagian gaji dan upah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, yang tujuannya adalah untuk menambah semangat kerja karyawan pada perusahaan.

c. Fasilitas

segala sesuatu yang berupa benda maupun uang yang dapat memudahkan serta memperlancar pelaksanaan suatu usaha tertentu.

Perusahaan ini sangat memerhatikan masalah intern gaji dan upah, hal ini dikarenakan perusahaan ingin agar permasalahan-permasalahan yang timbul dalam gaji dan upah dapat diselesaikan dengan segera, sehingga dibuatlah suatu sistem penggajian yang mampu mempertahankan hubungan antara hasil-hasil dengan imbalan yang diterima karyawannya. Namun dalam intern pengupahan masih adanya kesulitan bagi seorang karyawan dalam mendapatkan upah terlebih dalam sistem upah tidak langsung.

## 2.2 Pengertian Produktivitas kerja

### 2.2.1 Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerja akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlakukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Berikut pengertian kinerja karyawan menurut para ahli :

Menurut Sutrisno (2010:128) produktivitas merupakan output per unit untuk output dibagi input, atau rasio antara output dengan input. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan perbandingan efektivitas menghasilkan keluaran (output) dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber masukan (input).

Menurut Siagan (2002) produktivitas tenaga kerja adalah suatu alat ukuran perusahaan dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan elemen paling strategis dalam organisasi harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas hanya dapat dilakukan oleh manusia.

Menurut Revianto (1985) juga mendefinisikan bahwa produktivitas adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk seorang tenaga kerja.

Menurut Ervianto (2004), dalam bukunya Teori-Aplikasi Manajemen Proyek Konstruksi mengatakan bahwa produktivitas didefinisikan sebagai rasio antara output dan input, atau rasio antar hasil produk dengan total sumber daya

yang digunakan. Selain itu beliau juga mengungkapkan dalam jurnal yang berjudul Pengukuran Produktivitas Kelompok Pekerja Bangunan Dalam Proyek Konstruksi (2008), pengertian produksi tersebut biasanya dihubungkan dengan produktivitas pekerja dan dapat dijabarkan sebagai perbandingan antara hasil kerja dan jam kerja.

### 2.2.2 Faktor-faktor Determinan Produktivitas

Menurut Klingner & Nalbandian (191), banyak hasil penelitian yang memperlihatkan bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor :

1. Knowledge

Perasaan manusia untuk melakukan proses berbagi pengetahuan, serta belajar dan bekerja sama secara lebih efektif sebagai sebuah proses yang secara mental menyenangkan (fung mentality). (David Gurteen:12)

2. Skills

Pengetahuan yang didapatkan serta dikembangkan dengan melalui latihan atau training serta pengalaman dengan melakukan berbagai tugas. (Dunette, 1976)

3. Abilities

Bakat yang melekat pada diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara fisik atau mental yang ia peroleh sejak lahir, belajar dan dari pengalaman. (Soehardi,2003:24)

4. Attitude

Sikap merupakan kesiapan atau kesediaan untuk bertindak dan bukan merupakan pelaksanaan motif tertentu. Fungsi sikap belum merupakan

tindakan (reaksi terbuka) atau aktivitas, akan tetapi merupakan predisposisi perilaku (tindakan) atau reaksi terbuka. (Newcomb dalam Notoatmodjo, 2005:97)

#### 5. Behavior

Teori perkembangan perilaku yang dapat diukur, diamati dan dihasilkan oleh respon pelajar terhadap rangsangan. Tanggapan terhadap rangsangan dapat diperkuat dengan umpan balik atau negative terhadap perilaku kondisi yang diinginkan. (Arya, 2010)

### 2.2.3 Tujuh Kunci Untuk Produktivitas Tinggi

Setelah meninjau ratusan penemuan studi dan wawasan dari ribuan manajer yang berpartisipasi dalam seminar tentang produktivitas yang diadakan, faktor-faktor berikut ini telah dipilih dan tujuh kunci ditetapkan untuk mencapai produktivitas dan kreativitas yang tinggi (Timple, 2002:106) :

#### 1. Keahlian, manajemen yang bertanggung jawab

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relative memadai.

#### 2. Kepemimpinan yang luar biasa

Tujuan setiap organisasi bergantung pada kualitas kepemimpinan.

#### 3. Kesederhanaan organisasi dan operasional

Susunan organisasi harus di lakukan sesederhana mungkin dan disesuaikan dengan perubahan yang ada.

4. Kepegawaian yang efektif

Sebelum mempekerjakan karyawan baru, di seleksi atau di pastikan dahulu bahwa karyawan tersebut harus bekerja sesuai kemampuan

5. Pelatihan manajerial khusus

Berusaha memaksimalkan pelatihan untuk mengembangkan karyawan guna meningkatkan produktivitas dalam sebuah organisasi.

6. Perencanaan dan pengendalian tujuan

7. Tugas yang menantang

#### **2.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja**

Produktivitas adalah faktor terpenting bagi perusahaan guna mencapai keberhasilan perusahaan. Ada beberapa faktor utama yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja dalam suatu perusahaan. Faktor-faktor tersebut antara lain :

1. Disiplin Kerja

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2. Pengawasan Kerja

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pada sarana perencanaan, merencanakan sistem umpan balik informasi, membandingkan prestasi sesungguhnya dengan standar, menentukan apakah ada penyimpangan dengan mengambil tindakan yang

menjalin bahwa sumber daya perusahaan yang telah digunakan dengan cara efektif dan efisien guna tercapainya sasaran perusahaan. (T. Hani Handoko, 2001:359).

### 3. Pendidikan dan Latihan Kerja

Merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas kerja. (Sumarsono, 2009:93)

### 4. Lingkungan Kerja

Segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang berperan penting dan dapat mempengaruhi diri pekerja tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

#### **2.2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas**

Ada sejumlah faktor yang saling terkait yang memengaruhi produktivitas.

Faktor-faktor tersebut adalah :

- a. Faktor manusia, adalah sifat manusia dan perilaku manusia yang dapat memengaruhi produktivitas. Faktor-faktor manusia yang terpenting adalah kemampuan dan kemauan mereka untuk menciptakan produktivitas.

- 1) Kemampuan kerja, produktivitas organisasi dan individu tenaga kerja tergantung pada kompensasi tenaga kerja-pekerja dan manajer. Kemampuan kerja ditentukan oleh pendidikan, pelatihan, pengalaman, sikap, perilaku dari tenaga kerja.

- 2) Kemauan untuk bekerja, untuk menciptakan produktivitas ditentukan antara lain oleh faktor motivasi kerja dan moralnya.
- b. Faktor-faktor teknologi, sangat banyak jenisnya antara lain:
- 1) Manual atau otomasi mesin dan peralatan
  - 2) Besarnya dan kapasitas pabrik
  - 3) Proses produksi
  - 4) Pemeliharaan mesin dan peralatan
  - 5) Inspeksi dan control kualitas
  - 6) Penyediaan bahan mentah dan bahan bakar
- c. Faktor manajerial, sistem manajemen yang dipergunakan dalam produksi dan kualitas manajer sangat memengaruhi produktivitas organisasi dan individu tenaga kerja.
- d. Faktor sosial dan budaya masyarakat, faktor ini dapat memengaruhi produktivitas. Misalnya etos kerja, budaya masyarakat alon-alon asal kelakon merupakan contoh faktor sosial budaya yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja.

#### **2.2.6 Indikator Produktivitas**

Menurut Edy Sutrisno (2014:104) mengatakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

1. Kemampuan  
Kemampuan dalam melaksanakan tugas. Seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki mereka dalam bekerja.
2. Semangat Kerja

Dapat dilihat dari etos kerja, dan hasil yang dicapai satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

3. Pengendalian diri

Dilihat dari tantangan dan harapan yang akan dihadapi.

7. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai .

8. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan

### **2.2.7 Hubungan Pengupahan dengan Produktivitas kerja**

Penentuan tingkat upah didasarkan kepada produktivitas yang dihasilkan tenaga kerja dalam satuan waktu yang ditentukan. Hubungan yang terjadi lebih bersifat timbal balik. Jika produktivitas seorang tenaga kerja meningkat maka tingkat upah akan mengalami peningkatan hingga upah akan naik. (Sadono Sukirno 2002:12)

### 2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1

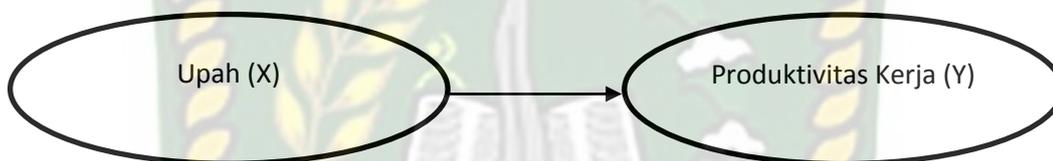
#### Penelitian Terdahulu

No.	Nama/ Tahun	Judul	Variabel	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	Independen : - Upah -Insentif -Jaminan Sosial Dependen : -Produktivitas kerja	Variable upah, insentif, jaminan social mempunyai pengaruh signifikan terbesar terhadap produktivitas kerja. Insentif merupakan faktor dominan yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap kecenderungan produktivitas kerja karyawan.
2	Imas Yuningsih (2014)	Pengaruh Upah, Pengalaman Kerja, dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Lingga Tiga Sawit Sigambal	Independen : -Upah -Pengalaman -Semangat Dependen : -Produktivitas kerja	Variable upah, berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Variable pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.
3	Elvia (2008)	Analisis produktivitas tenaga kerja pada PT. Sawit Riau Makmur Kabupaten Rokan Hilir	Produktivitas	Produktivitas tenaga kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan

## 2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang dapat digambarkan antara Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja KPada PT. Inti Indosawit Subur-Buatan Kabupaten Pelalawan. Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Penelitian**



**Sumber : Sadono Sukirno (2002:12)**

Menurutnya penentuan tingkat upah didasarkan kepada produktivitas yang dihasilkan tenaga kerja dalam satuan waktu yang ditentukan. Hubungan yang terjadi lebih bersifat timbal balik. Jika produktivitas seorang tenaga kerja meningkat maka tingkat upah akan mengalami peningkatan hingga upah akan naik.

## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dijelaskan, maka dapat dirumuskan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu : “Diduga Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Inti Indosawit Subur-Buatan Kabupaten Pelalawan”.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi /Objek Penelitian**

Penelitian dilakukan pada PT. Inti Indosawit Subur-Buatan Kabupaten Pelalawan dalam rangka pelaksanaan penelitian untuk memperoleh data-data yang peneliti perlukan, maka sebagai lokasi penelitian berada di PT. Inti Indosawit Subur-Buatan Kabupaten Jl. Lintas Timur Km 64 Pangkalan Kerinci, Pelalawan- Provinsi Riau.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan elemen yang menunjukkan jumlah dengan ciri-ciri tertentu yang menunjukkan karakteristik dari kumpulan tersebut dengan tujuan membuat suatu kesimpulan. Populasi menunjuk pada keseluruhan jumlah orang yang di observasi (Hariwijaya & Djaelani, 2004).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan afdeling 1 pada PT. Inti Indosawit Subur- Buatan Kabupaten Pelalawan yang berjumlah 62 orang. Karena jumlah karyawan secara keseluruhan pada afdeling 1 dijadikan sampel, maka metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus.

#### **3.3 Operasional Variabel**

Berdasarkan identifikasi masalah, maka harus dibuat operasionalisasi permasalahan yang dihubungkan untuk membantu pengidentifikasian terhadap indikator-indikator yang berkaitan dengan variabel-variabel tersebut. Dalam hal ini yang menjadi variabel penelitian :

- a. Upah (X)
- b. Produktivitas Kerja (Y)

**Tabel 3. 1**  
**Operasional Variabel**

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Skala
Upah (X)  Menurut Sadono Sukirno (2012:351) menyatakan bahwa upah dalam teori ekonomi diartikan sebagai pembayaran yang diperoleh berbagai bentuk jasa fisik maupun mental yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha setelah melakukan suatu pekerjaan.	1. Upah Langsung	a. Gaji atau upah b. Bonus c. insentif	Ordinal
	2. Upah tidak langsung	a. Asuransi b. Tunjangan c. Fasilitas	
Produktivitas Kerja (Y)  Menurut Sutrisno (2010:128) produktivitas merupakan output per unit untuk output dibagi input, atau rasio antara output dengan input.	1. Kuantitas	a. Kemampuan kerja b. Semangat kerja c. Mutu kerja	Ordinal
	2. Kualitas	a. Menyelesaikan pekerjaan sesuai aturan b. Teliti	

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

#### 3.4.1 Sumber Data

##### a. Sumber Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi dan pengamatan langsung dari perusahaan, baik melalui observasi, koesioner, dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan staf perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

##### b. Sumber Data Skunder

Data sekunder data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku literature perusahaan.

#### 3.4.2 Jenis Data

##### a. Jenis Data Kualitatif

Data kualitatif yaitu data yang diperoleh baik secara lisan maupun secara tulisan khususnya mengenai sejarah berdirinya organisasi, struktur organisasi, dan data lainnya yang dapat menunjang pembahasan.

##### b. Jenis Data Kuantitatif

Data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung misalnya jumlah pegawai, masa kerja, usia dan data lain yang dapat menunjang pembahasan.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Ada teknik pengumpulan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut :

### 1. Wawancara (interview)

Yaitu penulis mendapatkan data dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan manajer personalia. Dalam hal ini dilakukan untuk memperoleh data kebijakan perusahaan mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian ini.

### 2. Daftar pertanyaan (kuesoner)

Yaitu suatu alat pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang berupa lembaran angket untuk diajukan dan diisi oleh para responden yang akan diolah penulis untuk disajikan dalam bentuk tabulasi.

## 3.6 Analisis Data

Dalam menganalisis data, penulis menggunakan metode kuantitatif. Untuk memperoleh suatu informasi maka data yang diperoleh dari kuesioner harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga bisa dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Tujuan analisis data ini yaitu untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul.

### 3.6.1 Analisa Deskriptif

Analisis ini dilakukan untuk data yang pengumpulannya dilakukan dengan menggunakan koesioner, meliputi masing-masing variabel yaitu upah dan produktivitas kerja karyawan. Analisis deskriptif ini diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden atas koesioner yang telah diberikan dan dianalisa dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Peneliti akan menyajikan data ini melalui table, grafik ataupun perhitungan *mean* yang menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

Keterangan :

X = *Mean* atau rata-rata

$\sum X$  = Jumlah data semua responden

n = Jumlah responden

### 3.6.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Data

#### 3.6.2.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak validnya suatu kuesioner. Karena data yang benar sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Sedangkan benar atau tidaknya data tergantung dari benar tidaknya instrument pengumpulan data. Dalam penelitian ini pengukuran validitas dilakukan dengan rumus adalah:

$$\text{Rumus : } r_{xy} = \frac{n(\sum XY - (\sum X)(\sum Y))}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi (X) dengan (Y)

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

n = Jumlah responden

Untuk menentukan validitas butir-butir pernyataan dilakukan dengan cara membandingkan koefisien korelasi dengan nilai kritisnya pada  $\alpha = 0,05$ , dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a) Jika  $r_{xy \text{ hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$  maka butir pernyataan dikatakan valid.
- b) Jika  $r_{xy \text{ hitung}} \leq r_{\text{tabel}}$  maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

### 3.6.2.2 Uji Reabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik, sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya. Reliabilitas sebenarnya adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Untuk mendapatkan kehandalan alat ukur secara utuh atau reliabilitas instrumen dari angket tersebut, dicari koefisien korelasi dan dimasukkan dalam rumus Spearman Brown (Sugiyono, 2005) yaitu:

Rumus:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum s^2_j}{s^2_x} \right)$$

Dimana:

$\alpha$  = Koefisien Reliabilitas

$k$  = banyaknya butir

$s$  = jumlah varian butir

Dalam pengujian reliabilitas instrumen menggunakan 1 skor pada taraf signifikan untuk pengujian reliabilitas agar kuesioner dapat dinyatakan reliabel jika  $\alpha > 0,6$  (Azwar, 2014).

### 3.6.2.3 Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antar satu variabel independen (X) dengan variabel (Y). rumus regresi linier sederhana sebagai berikut : Rumus :  $Y = a + bX$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y apabila X=0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

### 3.6.2.4 Analisis Koefisien Korelasi (r)

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan, koefisien korelasi yang digunakan adalah koefisien korelasi pearson

dengan rumus : 
$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Dimana : r = Koefisien korelasi antara X dan Y

n = Jumlah responden

X = Variabel Bebas (upah)

Y = Variabel Terikat (produktivitas kerja)

### 3.6.2.5 Menentukan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien

determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

Rumus : 
$$R^2 = \frac{b[n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)]}{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

Dimana :

$R^2$  = Koefisien determinasi antara X dan Y

n = Jumlah responden

X = Variabel Bebas (upah)

Y = Variabel Terikat (produktivitas kerja)

### 3.6.2.6 Uji t

Uji statistik t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan dua sisi (*two tails*) dengan tingkat kepercayaan 95% atau 0,05. Untuk pengujian yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka pengambilan keputusan ditentukan dengan melihat nilai  $t_{hitung}$  dan  $P_{value}$  (signifikansi) dari masing-masing variabel independen apakah berpengaruh signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel dependen. Apabila nilai  $P_{value} < \alpha$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak sedangkan apabila nilai  $P_{value} > \alpha$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Sebagai perusahaan kelapa sawit yang menempatkan kemitraan dengan petani dalam inti usahanya, Asian Agri telah berkembang menjadi perusahaan kelapa sawit kelas dunia. Asian Agri menerapkan prinsip-prinsip pengelolaan kebun kelapa sawit lestari (sustainable palm oil): standar kerja tertinggi dan membangun kemitraan dengan masyarakat sekitar. Asian agri merupakan perusahaan kelapa sawit terbesar di Indonesia. PT Asian agri memiliki anak perusahaan yang terletak di PT. Inti Indosawit Subur-Buatan Kabupaten Jl. Lintas Timur Km 64 Pangkalan Kerinci, Pelalawan- Provinsi Riau. Lokasi perkebunan terletak antara 01o40'-102o 15' BT dan 0o05'-o43' LS. Perkebunan kelapa sawit ini terletak di pusat kota dan dilewati oleh jalan raya yang menghubungkan Provinsi Riau dengan Provinsi Jambi. Pada bulan februari 2006 perusahaan menerapkan prinsip dan kriteria (RSPO) dalam rantai produksinya untuk memproduksi minyak sawit lestari. Perusahaan bertekad untuk memberikan produk dengan kualitas terbaik untuk pelanggannya dan memenuhi standar tertinggi serta sertifikat yang ada. Batas-batas lokasi kebun buatan PT. Inti Indosawit Subur adalah sebelah utara berbatasan dengan Desa kerinci kanan, dan sebelah selatan berbatasan dengan kota pangkalan kerinci.

## 4.2 Visi dan Misi

### 4.2.1 Visi PT. Inti Indosawit Subur-Buatan Kabupaten Pelalawan

Menjadi perusahaan kelas dunia yang tumbuh berkembang, unggul dan terpercaya melalui pelaksanaan dan dua misi utama.

Menjadi salah satu bisnis kelapa sawit terbesar didunia, paling menguntungkan dengan pengelolaan pabrik dan berkesinambungan. Supplier yang diutamakan oleh pelanggannya dan perusahaan yang dibanggakan karyawan.

### 4.2.2 Misi PT. Inti Indosawit Subur-Buatan Kabupaten Pelalawan

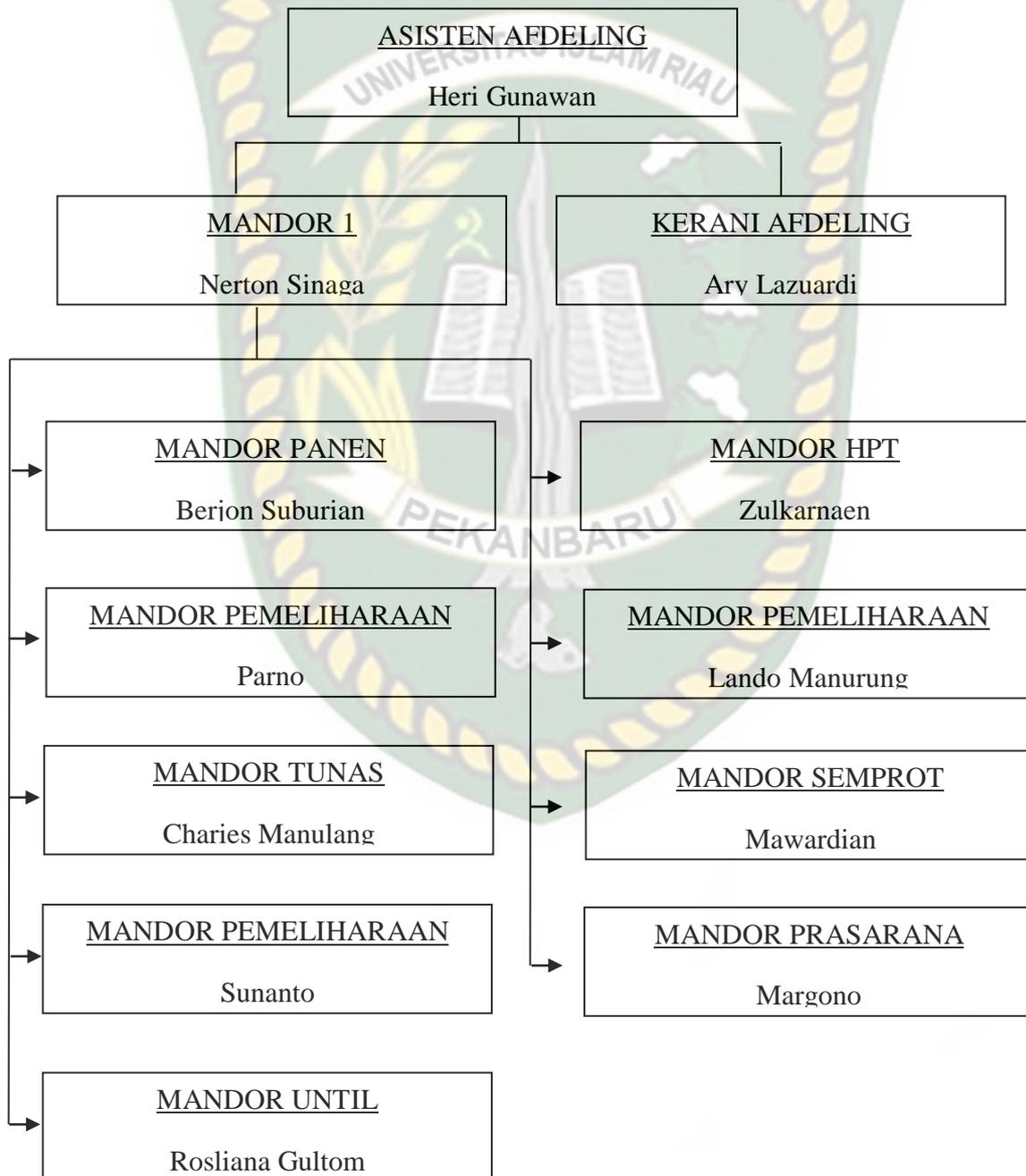
Misinya yaitu:

- a. Profesionalisme dengan integritas tinggi
- b. Kepemimpinan
- c. Berorientasi pada hasil kerja
- d. Memupuk kepedulian tanggung jawab terhadap lingkungan

### 4.3 Struktur Organisasi

GAMBAR 4. 1

**STRUKTUR ORGANISASI KARYAWAN AFDELING 1 PT. INTI  
INDOSAWIT SUBUR-BUATAN KABUPATEN PELALAWAN**



Sumber: PT. Inti Indosawit Subur-Buatan Kabupaten Pelalawan

#### **4.4. Deskripsi Jabatan PT. Inti Indosawit Subur-Buatan Kabupaten Pelalawan**

##### **a. Assisten Afdeling**

Asisten afdeling merupakan orang yang bertanggung jawab langsung terhadap seluruh kegiatan dan hal-hal penting lainnya dalam suatu afdeling. Asisten afdeling bertanggung jawab kepada asisten kepala, manajer kebun dan GM. Asisten afdeling bertugas merencanakan dan mengkoordinasikan program kerja harian dan bulanan yang sesuai untuk mencapai target yang telah ditentukan. Selain itu juga mengevaluasi hasil-hasil kegiatan yang telah dilaksanakan dan mengarahkan pemecahan masalah di tingkat afdeling, melakukan pengawasan dan penilaian terhadap kinerja dari masing-masing mandor, melakukan pembinaan terhadap sumber daya manusia yang ada di afdelingsnya, dan melakukan administrasi afdeling yang dibantu oleh kerani afdeling. Asisten afdeling juga bertanggung jawab secara penuh terhadap kondisi kebun selama 24 jam, yang meliputi semua pekerjaan yang ada di lapangan maupun dalam lingkungan kemasyarakatan.

##### **b. Kerani Afdeling**

Kantor afdeling merupakan salah satu pusat administrasi terkecil dalam sebuah kebun dan menjadi sumber data langsung di lapangan tiap afdeling, tugas kerani afdeling adalah memeriksa laporan baik yang masuk maupun yang keluar

seperti absensi mandor, membuat bon untuk pengadaan barang dan laporan hasil kegiatan dari masing-masing mandor

c. Mandor 1

Mandor I adalah orang yang mengatur semua kegiatan teknis di lapangan, posisi jabatan mandor I berada langsung dibawah asisten afdeling dan diatas mandor-mandor lainnya. Tugas dan tanggung jawab seorang mandor I lebih luas jika dibandingkan dengan mandor-mandor lainnya. Mandor I mempunyai tugas untuk mengontrol dan mengawasi semua jenis pekerjaan yang dilakukan. Mandor I juga berkewajiban membuat rencana kerja harian dan berhak menegur mandor dan karyawan secara langsung jika terdapat kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Seperti halnya Asisten Afdeling, mandor I memiliki wewenang untuk memeriksa semua jenis kegiatan dan harus aktif menyelesaikan permasalahan yang ada serta mencari solusinya.

d. Mandor Panen

Tugas dari mandor panen adalah membuat perencanaan terhadap areal seksi yang akan di panen atas persetujuan dari Asisten Afdeling. Selain itu tugas mandor panen adalah apel pagi dengan para pemanen yang menjadi tanggung jawabnya untuk memberikan pengarahan tentang pelaksanaan panen dan mengingatkan tentang penggunaan alat pengaman diri (APD) untuk keselamatan kerja. Pada saat apel pagi itu mandor panen juga mengabsen para pemanen yang hadir, setelah itu mandor panen membagi ancak masing-masing pemanen dan melaksanakan pengawasan pelaksanaan panen dan pemeriksaan mutu ancak di

lapangan. Setelah pelaksanaan panen, mandor panen melaksanakan kegiatan taksasi panen yang bertujuan untuk memperkirakan hasil yang dapat dipanen untuk esok hari.

e. Mandor Semprot

Tugas mandor semprot adalah menentukan areal yang akan disemprot atas persetujuan dari asisten afdeling dan asisten kepala, melakukan apel pagi untuk memberikan pengarahan dan mengabsen karyawan, lalu mengecek kelengkapan alat pengaman diri (APD) karyawan, dan mempersiapkan larutan yang akan digunakan. Pada saat di lapangan mandor semprot bertugas mengawasi pekerjaan di lapangan dan mengawasi penggunaan herbisida. Setelah kegiatan di lapangan selesai mandor memberikan laporan hasil kegiatan kepada asisten kepala dan asisten afdeling yang afdelingnya disemprot pada hari itu dan juga membuat rencana kerja harian (RKH) untuk kegiatan esok hari.

f. Mandor HPT

Setiap harinya mandor hpt melakukan absensi tenaga kerja, setiap bagian telah mengetahui tugas pokok dan tanggung jawab.

#### 4.5 Produk

Dalam penjualan produknya PT. Inti Indosawit di dukung oleh R&D dalam pengelolaan kebun yang bertanggung jawab secara social dan lingkungan.

Perusahaan memproduksi produk yang berkualitas dengan menggunakan minyak kelapa sawit sebagai bahan baku yang memiliki kualitas tinggi. Minyak sawit di jual dan di ekspor kepada pelanggan di cina, india maupun pasar internasional

lainnya yang memproduksi variasi produk kepala sawit yang diaplikasikan dalam berbagai produk makanan.

Kelapa sawit merupakan produk yang sangat berguna dengan berbagai manfaat mulai dari pengolahan makanan, untuk memasak sampai dengan kosmetik, perlengkapan mandi, pelumas dan biodiesel.

Daftar produk :

- Minyak sawit
- Minyak inti sawit (cpo)

#### **4.6 Aktivitas Perusahaan**

Setiap hari perusahaan ini selalu mengaudit data dari perkebunan sebagai laporan dari setiap mandor afdeling kepada bagian personalia dan bagian produksi. Setelah semua data diaudit data dari kerani mereka harus mengirim data ke kantor pusat dalam waktu yang telah ditentukan. Oleh sebab itu mandor harus melaporkan dan mengantarkan dengan cepat hasil produksi kepada kerani dan kemudian diserahkan kebagian produksi. Pt inti indosawit ini juga menghasilkan minyak mentah yang kantor produksinyanya biasa disebut dengan plasma. Hasil dari minyak mentah ini kemudian akan dikirimkan keluar negeri yang kemudian akan dioleh menjadi minyak goreng siap pakai. Pt ini juga memiliki bibit pohon sawit yang sangat luas, sehingga tidak perlu lagi membeli bibit pohon sawit ke perusahaan lain.

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah diklasifikasikan berdasarkan usia, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan terakhir. Berikut ini akan dibahas mengenai kondisi dari masing-masing klasifikasi demografis responden tersebut:

##### 5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Komposisi responden menurut jenis kelamin disajikan pada Tabel 5.1 berikut ini :

**Tabel 5.1**  
**Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	60	92,6%
Perempuan	2	7,40%
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data primer yang diolah 2020*

Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas mayoritas karyawan pada bagian afdeling 1 pada PT. Inti Indosawit-Buatan, Kabupaten Pelalawan berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 60 orang atau 92,6% dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 2 orang atau sebesar 7,40% . Hal ni dapat disimpulkan bahwa paling banyak karyawan yang berjenis kelamin laki-laki , hal ini sesuai dengan tuntutan pekerjaan pada PT. Inti Indosawit-Buatan, Kabupaten Pelalawan

yang mana memerlukan fisik dan tenaga yang kuat karena bergerak pada bidang perkebunan kelapa sawit maka yang berjenis kelamin laki-laki lebih dominan dalam penelitian ini.

### 5.1.2 Responden Berdasarkan Usia

Komposisi responden menurut klasifikasi rentang usia dapat dilihat pada Tabel 5.2 berikut ini :

**Tabel 5.2**  
**Jumlah Responden Berdasarkan Usia**

Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
>20 Tahun	8	12,9%
25-35 Tahun	19	30,6%
36-45 Tahun	25	40,3%
>46 Tahun	10	16,1%
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah 2020*

Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas mayoritas karyawan pada bagian afdeling 1 pada PT. Inti Indosawit-Buatan, Kabupaten Pelalawan dengan rentang usia antara 36 tahun sampai dengan 45 tahun dengan jumlah 25 orang atau 40,3%. Dari tabel penjelasan tersebut maka responden yang berumur 36 – 45 tahun, dapat disimpulkan bahwa karyawan dilokasi penelitian memiliki kualitas yang positif untuk dikerjakan. Yaitu pengalaman, kehati-hatian, etos kerja, komitmen terhadap kualitas, dan tingkat pengunduran diri rendah.

Menurut pimpinan PT. Inti Indosawit-Buatan, Kabupaten Pelalawan usia karyawan sangat mempengaruhi produktivitas yang akan dihasilkan, maka dari itu dalam melakukan perekrutan pihak perusahaan memiliki standar usia minimal

dalam hal mencari tenaga kerja yang berkualitas sehingga akan berdampak terhadap produktivitas kerja yang dihasilkan.

### 5.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Komposisi responden menurut tingkat pendidikan disajikan pada Tabel 5.3 berikut ini :

**Tabel 5.3**  
**Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
SD	0	0%
SMP	0	0%
SMA	45	72,6%
D3	7	11,3%
Sarjana	10	16,1%
S2	0	0%
Lainnya	0	0%
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah 2020*

Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas mayoritas karyawan pada bagian afdeling 1 pada PT. Inti Indosawit-Buatan, Kabupaten Pelalawan berlatar belakang Pendidikan SMA dengan jumlah 45 orang atau 72,6%. Karena PT. Inti Indosawit-Buatan, Kabupaten Pelalawan menetapkan standar minimal Pendidikan karyawan adalah SMA, karena hal ini sudah dalam kategori di perusahaan dengan syarat Pendidikan minimal SMA dan menyelesaikan pendidikannya di sekolah menengah pertama.

#### 5.1.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Komposisi responden menurut masa kerja disajikan pada Tabel 5.4 berikut ini :

**Tabel 5.4**  
**Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1 Tahun	6	9,7%
1 – 5 Tahun	18	29,1%
5 – 10 Tahun	26	41,9%
<10 Tahun	12	19,3%
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah 2020*

Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas mayoritas karyawan pada bagian afdeling 1 pada PT. Inti Indosawit-Buatan, Kabupaten Pelalawan memiliki masa kerja antara 5 tahun sampai dengan 10 tahun dengan jumlah 26 orang atau 41,9%. Karena dengan masa kerja yang lama PT. Inti Indosawit-Buatan, Kabupaten Pelalawan mengharapkan karyawan memiliki pengalaman yang dapat membantu didalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan. Dari tabel diatas juga menjelaskan bahwa masa kerja karyawan yang lebih dari 5-10 tahun akan mampu mempertahankan komitmennya pada sebuah perusahaan salah satunya Marolop Siahaan yang sudah bekerja di PT. Inti Indosawit Subur ini kurang lebih 20 tahun.

## 5.2 Analisis Kualitas Data

Berikut adalah uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini :

### 5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur secara tepat.. Suatu item dikatakan valid jika nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dibandingkan 0,250. Berikut adalah hasil pengujian validitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 5.5**  
**Uji Validitas Kuisioner Penelitian**

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Upah-1	0.770	<b>0,250</b>	<b>Valid</b>
2	Upah-2	0.700	<b>0,250</b>	<b>Valid</b>
3	Upah-3	0.695	<b>0,250</b>	<b>Valid</b>
4	Upah-4	0.687	<b>0,250</b>	<b>Valid</b>
5	Upah-5	0.726	<b>0,250</b>	<b>Valid</b>
6	Upah-6	0.738	<b>0,250</b>	<b>Valid</b>
7	Upah-7	0.670	<b>0,250</b>	<b>Valid</b>
8	Upah-8	0.699	<b>0,250</b>	<b>Valid</b>
9	Upah-9	0.612	<b>0,250</b>	<b>Valid</b>
10	Upah-10	0.760	<b>0,250</b>	<b>Valid</b>
11	Upah-11	0.757	<b>0,250</b>	<b>Valid</b>
12	Upah-12	0.799	<b>0,250</b>	<b>Valid</b>
13	Produktivitas Kerja – 1	0.644	<b>0,250</b>	<b>Valid</b>
14	Produktivitas Kerja – 2	0.726	<b>0,250</b>	<b>Valid</b>

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
15	Produktivitas Kerja – 3	0.788	<b>0,250</b>	<b>Valid</b>
16	Produktivitas Kerja – 4	0.568	<b>0,250</b>	<b>Valid</b>
17	Produktivitas Kerja – 5	0.637	<b>0,250</b>	<b>Valid</b>
18	Produktivitas Kerja – 6	0.600	<b>0,250</b>	<b>Valid</b>
19	Produktivitas Kerja – 7	0.576	<b>0,250</b>	<b>Valid</b>
20	Produktivitas Kerja – 8	0.593	<b>0,250</b>	<b>Valid</b>
21	Produktivitas Kerja – 9	0.762	<b>0,250</b>	<b>Valid</b>
22	Produktivitas Kerja – 10	0.559	<b>0,250</b>	<b>Valid</b>
23	Produktivitas Kerja – 11	0.658	<b>0,250</b>	<b>Valid</b>

*Sumber Olahan Data Spss 22*

Berdasarkan hasil pengujian data terlihat nilai nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dibandingkan **0,250** maka semua item pertanyaan yang digunakan valid.

### 5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas 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 subyek yang diukur belum berubah. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *cronbach's alpha* dengan nilai diatas **0,60**. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas untuk penelitian ini :

**Tabel 5.6**  
**Uji Reliabilitas Kuisioner Penelitian**

No	Variabel	Nilai Alpha	Cut Off	Keterangan
1	<b>Upah</b>	<b>0,936</b>	<b>0,60</b>	<b>Reliabel</b>
2	<b>Produktivitas</b>	<b>0,906</b>	<b>0,60</b>	<b>Reliabel</b>

*Sumber Olahan Data Spss 22*

Berdasarkan hasil pengujian alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini, nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan dengan pengolahan menggunakan bantuan spss 22 berada di atas 0,60 maka alat instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan *reliable* atau konsisten bila digunakan dalam beberapa kali pengukuran.

### 5.3 Deskripsi Variabel

Berikut adalah hasil deskriptif dari masing – masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

#### 5.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Upah

Berikut adalah tanggapan responden dari penyebaran angket mengenai variabel upah :

**Tabel 5.7**  
**Gaji pokok yang anda terima sudah memenuhi kebutuhan**

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	5	15	24,2	75
2	Setuju	4	24	38,7	96
3	Cukup Setuju	3	11	17,7	33
4	Tidak Setuju	2	12	19,4	24
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
<b>Jumlah</b>					<b>62</b>
<b>Persentase</b>					<b>100</b>
<b>Total Skor</b>					<b>228</b>

**Sumber Data Olahan 2020**

Tabel diatas menjelaskan dari 62 orang responden dimana yang memilih jawaban sangat setuju berjumlah 15 orang (24,2%), yang memilih jawaban setuju berjumlah 24 orang (38,7%), yang memilih jawaban cukup setuju berjumlah 11 orang (17,7%), dan yang memilih jawaban tidak setuju berjumlah 12 orang (19,4%), karyawan yang menjawab tidak setuju tersebut dikarenakan beberapa

karyawan yang berusia <20 ini terutama yang belum beristri ia kurang cermat dalam menggunakan gaji yang diberikan perusahaan. serta yang memilih jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%). Hasil ini menjelaskan bahwa karyawan sudah setuju dengan gaji yang diterima yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari – hari. Karena dalam bekerja seorang karyawan menginginkan balas jasa yang sesuai dengan kebutuhannya baik dalam hal kebutuhan sekarang ataupun dimasa depan dalam bentuk tabungan.

**Tabel 5.8**  
**Gaji pokok yang anda terima sesuai dengan beban kerja anda**

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	5	5	8,1	25
2	Setuju	4	29	46,8	116
3	Cukup Setuju	3	21	33,9	63
4	Tidak Setuju	2	7	11,3	14
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
<b>Jumlah</b>					<b>62</b>
<b>Persentase</b>					<b>100</b>
<b>Total Skor</b>					<b>218</b>

**Sumber Data Olahan 2020**

Tabel diatas menjelaskan dari 62 orang responden dimana yang memilih jawaban sangat setuju berjumlah 5 orang (8,1%), yang memilih jawaban setuju berjumlah 29 orang (46,8%), yang memilih jawaban cukup setuju berjumlah 21 orang (33,9%), dan yang memilih jawaban tidak setuju berjumlah 7 orang (11,3%), dikarenakan masih bermasa kerja kurang dari 1 tahun sehingga ia masih belum memahami beban kerja seperti apa standar yang diberikan perusahaan. Serta yang memilih jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%). Hasil ini menjelaskan karyawan sudah setuju dengan gaji yang diterima sesuai dengan

beban pekerjaan, walaupun masih banyak karyawan yang merasa kurang setuju dengan gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja.

**Tabel 5.9**  
**Perusahaan memberikan bonus sesuai dengan yang diharapkan dan tepat waktu**

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	5	9	14,5	45
2	Setuju	4	28	45,2	112
3	Cukup Setuju	3	18	29,0	54
4	Tidak Setuju	2	7	11,3	14
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
<b>Jumlah</b>					<b>62</b>
<b>Persentase</b>					<b>100</b>
<b>Total Skor</b>					<b>225</b>

**Sumber Data Olahan 2020**

Tabel diatas menjelaskan dari 62 orang responden dimana yang memilih jawaban sangat setuju berjumlah 9 orang (14,5%), yang memilih jawaban setuju berjumlah 28 orang (45,2%), yang memilih jawaban cukup setuju berjumlah 18 orang (29%), dan yang memilih jawaban tidak setuju berjumlah 7 orang (11,3%), dikarenakan ia masih bermasa kerja kurang dari 2 tahun dan terdapat beberapa karyawan yang tidak memiliki semangat yang tinggi untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat menerima bonus dari perusahaan. Serta yang memilih jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%). Hasil ini menjelaskan, pemberian bonus merupakan salah satu bentuk yang dapat meningkatkan semangat karyawan didalam bekerja, sehingga hal ini akan berdampak terhadap peningkatan produktivitas kerja yang akan dihasilkan.

**Tabel 5.10**

**Uang lembur yang diberikan sesuai dengan perjanjian dan ketentuan**

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	5	11	17,7	55
2	Setuju	4	30	48,4	120
3	Cukup Setuju	3	16	25,8	48
4	Tidak Setuju	2	5	8,1	10
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
<b>Jumlah</b>					<b>62</b>
<b>Persentase</b>					<b>100</b>
<b>Total Skor</b>					<b>233</b>

**Sumber Data Olahan 2020**

Tabel diatas menjelaskan dari 62 orang responden dimana yang memilih jawaban sangat setuju berjumlah 11 orang (17,7%), yang memilih jawaban setuju berjumlah 30 orang (48,4%), yang memilih jawaban cukup setuju berjumlah 16 orang (25,8%), dan yang memilih jawaban tidak setuju berjumlah 5 orang (8,1%), dikarenakan ia masih berusia kurang dari 25 tahun dan baru bermasa kerja kurang dari 1 tahun sehingga ia masih belum bisa membedakan lembur karena banyak pekerjaan atau ia mengulur waktu untuk tidak menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Serta yang memilih jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%). Hasil ini menjelaskan, pemberian uang lembur yang sesuai juga akan memacu semangat karyawan, karena mereka merasa dengan menambah waktu kerja dapat meningkat penghasilan yang diterima. Maka dari itu perusahaan harus memberikan balas jasa yang sesuai dengan ketentuan dan perjanjian kerja yang disepakati.

**Tabel 5.11**  
**Perusahaan memberikan insentif yang memuaskan jika**  
**karyawan bekerja melebihi target**

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	5	15	24,2	75
2	Setuju	4	27	43,5	108
3	Cukup Setuju	3	17	27,4	51

4	Tidak Setuju	2	3	4,8	6
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
<b>Jumlah</b>					<b>62</b>
<b>Persentase</b>					<b>100</b>
<b>Total Skor</b>					<b>240</b>

**Sumber Data Olahan 2020**

Tabel diatas menjelaskan dari 62 orang responden dimana yang memilih jawaban sangat setuju berjumlah 15 orang (24,2%), yang memilih jawaban setuju berjumlah 27 orang (43,5%), yang memilih jawaban cukup setuju berjumlah 17 orang (27,4%), dan yang memilih jawaban tidak setuju berjumlah 3 orang (4,8%), dikarenakan responden yang masih berusia kurang dari 25 tahun yang belum memiliki semangat tinggi dalam bekerja untuk dapat melebihi target yang di capai. Serta yang memilih jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%). Hasil ini menjelaskan bahwa perusahaan selalu memberikan insentif tambahan kepada karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target kerja yang diberikan. Pemberian insentif ini bertujuan agar karyawan lebih termotivasi didalam menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari target yang ditetapkan.

**Tabel 5.12**

**Perusahaan memberikan keselamatan kerja dengan menggunakan asuransi**

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	5	10	16,1	50
2	Setuju	4	25	40,3	100
3	Cukup Setuju	3	23	37,1	69
4	Tidak Setuju	2	4	6,5	8
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
<b>Jumlah</b>					<b>62</b>
<b>Persentase</b>					<b>100</b>
<b>Total Skor</b>					<b>227</b>

**Sumber Data Olahan 2020**

Tabel diatas menjelaskan dari 62 orang responden dimana yang memilih jawaban sangat setuju berjumlah 10 orang (16,1%), yang memilih jawaban setuju

berjumlah 25 orang (40,3%), yang memilih jawaban cukup setuju berjumlah 23 orang (37,1%), dan yang memilih jawaban tidak setuju berjumlah 4 orang (6,5%), dikarenakan karyawan tersebut masih bermasa kerja 3 bulan sehingga ia masih belum memiliki asuransi kesehatan. Serta yang memilih jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%). Hasil ini menjelaskan, dengan adanya jaminan keselamatan kerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat memberikan rasa nyaman bagi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan.

**Tabel 5.13**  
**Karyawan mengharapkan adanya asuransi untuk menjamin keselamatan saya dalam bekerja**

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	5	13	21,0	65
2	Setuju	4	27	43,5	108
3	Cukup Setuju	3	14	22,6	42
4	Tidak Setuju	2	8	12,9	16
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
<b>Jumlah</b>					<b>62</b>
<b>Persentase</b>					<b>100</b>
<b>Total Skor</b>					<b>231</b>

**Sumber Data Olahan 2020**

Tabel diatas menjelaskan dari 62 orang responden dimana yang memilih jawaban sangat setuju berjumlah 13 orang (21%), yang memilih jawaban setuju berjumlah 27 orang (43,5%), yang memilih jawaban cukup setuju berjumlah 14 orang (22,6%), dan yang memilih jawaban tidak setuju berjumlah 8 orang (12,9%), dikarenakan bahwa ia masih bermasa kerja kurang dari 6 bulan. Serta yang memilih jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%). Hasil ini menjelaskan, dalam bekerja seorang karyawan selalu menginginkan adanya jaminan keselamatan seperti asuransi. Karena dengan adanya jaminan

keselamatan dalam bekerja, karyawan akan lebih memaksimalkan kemampuan didalam bekerja untuk meningkatkan produktivitas yang akan dihasilkan.

**Tabel 5.14**  
**Perusahaan memberikan tunjangan sesuai dengan yang diharapkan**

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	5	12	19,4	60
2	Setuju	4	30	48,4	120
3	Cukup Setuju	3	13	21,0	39
4	Tidak Setuju	2	7	11,3	14
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
<b>Jumlah</b>					<b>62</b>
<b>Persentase</b>					<b>100</b>
<b>Total Skor</b>					<b>233</b>

**Sumber Data Olahan 2020**

Tabel diatas menjelaskan dari 62 orang responden dimana yang memilih jawaban sangat setuju berjumlah 12 orang (19,4%), yang memilih jawaban setuju berjumlah 30 orang (48,4%), yang memilih jawaban cukup setuju berjumlah 13 orang (21%), dan yang memilih jawaban tidak setuju berjumlah 7 orang (11,3%), dikarenakan karyawan masih dalam masa kerja 1 tahun. Serta yang memilih jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%). Hasil ini menjelaskan, pemberian tunjangan merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bekerja hal ini dengan harapan karyawan mampu bekerja lebih baik lagi dalam mencapai produktivitas kerja.

**Tabel 5.15**  
**Perusahaan selalu memberikan pertolongan sosial ketika saya membutuhkan pertolongan**

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	5	8	12,9	40
2	Setuju	4	27	43,5	108
3	Cukup Setuju	3	25	40,3	75
4	Tidak Setuju	2	2	3,2	4

5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
<b>Jumlah</b>					<b>62</b>
<b>Persentase</b>					<b>100</b>
<b>Total Skor</b>					<b>227</b>

**Sumber Data Olahan 2020**

Tabel diatas menjelaskan dari 62 orang responden dimana yang memilih jawaban sangat setuju berjumlah 8 orang (12,9%), yang memilih jawaban setuju berjumlah 27 orang (43,5%), yang memilih jawaban cukup setuju berjumlah 25 orang (40,3%), dan yang memilih jawaban tidak setuju berjumlah 2 orang (3,2%), dikarenakan ia masih berusia kurang dari 25 tahun sehingga ia dikatakan jarang berkomunikasi dengan atasan atau pun dengan anggota lainnya yang membuatnya tidak dikenal. Serta yang memilih jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%). Hasil ini menjelaskan, perusahaan memberikan pertolongan sosial kepada setiap karyawan yang sedang mengalami musibah. Hal ini dikarenakan sebagai bentuk perhatian perusahaan terhadap karyawannya dalam bekerja.

**Tabel 5.16**  
**Perusahaan telah menyediakan fasilitas dan lingkungan kerja yang membuat karyawan nyaman dalam bekerja**

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	5	7	11,3	35
2	Setuju	4	31	50,0	124
3	Cukup Setuju	3	15	24,2	45
4	Tidak Setuju	2	9	14,5	18
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
<b>Jumlah</b>					<b>62</b>
<b>Persentase</b>					<b>100</b>
<b>Total Skor</b>					<b>222</b>

**Sumber Data Olahan 2020**

Tabel diatas menjelaskan dari 62 orang responden dimana yang memilih jawaban sangat setuju berjumlah 7 orang (11,3%), yang memilih jawaban setuju berjumlah 31 orang (50%), yang memilih jawaban cukup setuju berjumlah 15

orang (24,2%), dan yang memilih jawaban tidak setuju berjumlah 9 orang (14,5%), dikarenakan responden yang berjenis kelamin perempuan yang masih merasa kurang cukup puas terhadap fasilitas yang disediakan perusahaan. Serta yang memilih jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%). Hasil ini menjelaskan, dukungan fasilitas dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman diharapkan dapat membuat karyawan menjadi termotivasi didalam menyelesaikan pekerjaan lebih baik baik.

**Tabel 5.17**  
**Pembagian kerja diperusahaan ini baik sehingga saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik**

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	5	7	11,3	35
2	Setuju	4	26	41,9	104
3	Cukup Setuju	3	19	30,6	57
4	Tidak Setuju	2	10	16,1	20
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
<b>Jumlah</b>					<b>62</b>
<b>Persentase</b>					<b>100</b>
<b>Total Skor</b>					<b>216</b>

**Sumber Data Olahan 2020**

Tabel diatas menjelaskan dari 62 orang responden dimana yang memilih jawaban sangat setuju berjumlah 7 orang (11,3%), yang memilih jawaban setuju berjumlah 26 orang (41,9%), yang memilih jawaban cukup setuju berjumlah 19 orang (30,6%), dan yang memilih jawaban tidak setuju berjumlah 10 orang (16,1%), dikarenakan responden yang masa kerjanya masih 3 bulan dan masih training sehingga merasa pembagian pekerjaan akan merasa berat. Serta yang memilih jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%). Hasil ini menjelaskan, dengan adanya pembagian kerja yang baik dan jelas maka hal ini

dapat membuat karyawan tetap fokus terhadap pekerjaan yang akan diselesaikan, sehingga akan berdampak terhadap tercapainya produktivitas kerja.

**Tabel 5.18**  
**Perusahaan menyediakan tempat istirahat yang nyaman**  
**pada saat jam istirahat**

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	5	10	16,1	50
2	Setuju	4	33	53,2	132
3	Cukup Setuju	3	18	29,0	54
4	Tidak Setuju	2	1	1,6	2
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
<b>Jumlah</b>					<b>62</b>
<b>Persentase</b>					<b>100</b>
<b>Total Skor</b>					<b>238</b>

**Sumber Data Olahan 2020**

Tabel diatas menjelaskan dari 62 orang responden dimana yang memilih jawaban sangat setuju berjumlah orang 10 orang (16,1%), yang memilih jawaban setuju berjumlah orang 33 orang (53,2%), yang memilih jawaban cukup setuju berjumlah orang 18 orang (29,0%), dan yang memilih jawaban tidak setuju berjumlah orang 1 orang (1,6%), dikarenakan responden masih bermasa kerja 3 bulan. Serta yang memilih jawaban sangat tidak setuju berjumlah orang 0 orang (0%). Hasil ini menjelaskan perusahaan menyediakan tempat yang nyaman bagi karyawan untuk beristirahat, sehingga hal ini memberikan kenyamanan kepada karyawan dan menumbuhkan semangat kerja yang lebih tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai upah adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.19**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Upah**

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					Total
		STS	TS	CS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
1	Gaji pokok yang anda terima sudah memenuhi kebutuhan	0	12	11	24	15	62
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>33</b>	<b>96</b>	<b>75</b>	<b>228</b>
2	Gaji pokok yang anda terima sesuai dengan beban kerja anda	0	7	21	29	5	62
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>63</b>	<b>116</b>	<b>25</b>	<b>218</b>
3	Perusahaan memberikan bonus sesuai dengan yang diharapkan dan tepat waktu	0	7	18	28	9	62
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>54</b>	<b>112</b>	<b>45</b>	<b>225</b>
4	Uang lembur yang diberikan sesuai dengan perjanjian dan ketentuan	0	5	16	30	11	62
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>48</b>	<b>120</b>	<b>55</b>	<b>233</b>
5	Perusahaan memberikan insentif yang memuaskan jika karyawan bekerja melebihi target	0	3	17	27	15	62
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>51</b>	<b>108</b>	<b>75</b>	<b>240</b>
6	Perusahaan memberikan keselamatan kerja dengan menggunakan asuransi	0	4	23	25	10	62
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>69</b>	<b>100</b>	<b>50</b>	<b>227</b>
7	Karyawan mengharapkan adanya asuransi untuk menjamin keselamatan saya dalam bekerja	0	8	14	27	13	62
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>42</b>	<b>108</b>	<b>65</b>	<b>231</b>
8	Perusahaan memberikan tunjangan sesuai dengan yang diharapkan	0	7	13	30	12	62
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>39</b>	<b>120</b>	<b>60</b>	<b>233</b>
9	Perusahaan selalu memberikan pertolongan sosial ketika saya membutuhkan pertolongan	0	2	25	27	8	62
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>75</b>	<b>108</b>	<b>40</b>	<b>227</b>
10	Perusahaan telah menyediakan fasilitas dan lingkungan kerja yang membuat karyawan nyaman dalam bekerja	0	9	15	31	7	62

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					Total
		STS	TS	CS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>45</b>	<b>124</b>	<b>35</b>	<b>222</b>
11	Pembagian kerja diperusahaan ini baik sehingga saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik	0	10	19	26	7	62
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>57</b>	<b>104</b>	<b>35</b>	<b>216</b>
12	Perusahaan menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat	0	1	18	33	10	62
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>54</b>	<b>132</b>	<b>50</b>	<b>238</b>
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>75</b>	<b>210</b>	<b>337</b>	<b>122</b>	<b>744</b>
	<b>Persentase</b>	<b>0,0</b>	<b>10,1</b>	<b>28,2</b>	<b>45,3</b>	<b>16,4</b>	<b>100</b>
	<b>Jumlah</b>	<b>0</b>	<b>150</b>	<b>630</b>	<b>1348</b>	<b>610</b>	<b>2738</b>

*Sumber: Data Olahan 2020*

Nilai maksimal  $\Rightarrow 5 \times 12 \times 62 = 3.720$

Nilai minimal  $\Rightarrow 1 \times 12 \times 62 = 744$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{3.720 - 744}{5} = 595.2$$

Berikut adalah interval penilaian mengenai variabel upah adalah sebagai berikut :

Sangat Setuju = 3.124,8 – 3.720

**Setuju = 2.529,6 – 3.124,8**

Cukup Setuju = 1.934,4 – 2.529,6

Kurang Setuju = 1.339,2 – 1.934,4

Tidak Setuju = 744 – 1.339,2

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai upah memperoleh total skor sebesar 2.738 dalam katagori setuju karena berada dalam rentang skor **2.529,6 – 3.124,8**, dimana sebanyak 122 tanggapan dengan persentase 16,4% menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 337 tanggapan dengan

persentase 45,3%, responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 210 tanggapan dengan persentase 28,2%. Responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 75 tanggapan dengan persentase 10,1%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 tanggapan dengan persentase 0%. Nilai rata-rata yang sebesar 3,68 tergolong kedalam katagori baik. Nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,87 tergolong kedalam katagori baik pada pernyataan perusahaan memberikan insentif yang memuaskan jika karyawan bekerja melebihi target, sementara nilai rata-rata terendah sebesar 3,52 tergolong kedalam katagori baik pada item pernyataan gaji pokok yang anda terima sesuai dengan beban kerja anda.

### 5.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja

Berikut adalah tanggapan responden dari penyebaran angket mengenai variabel produktivitas :

**Tabel 5.20**  
**Mampu mencapai target yang ditentukan**

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	5	27	43,5	135
2	Setuju	4	28	45,2	112
3	Cukup Setuju	3	5	8,1	15
4	Tidak Setuju	2	2	3,2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
<b>Jumlah</b>					<b>62</b>
<b>Persentase</b>					<b>100</b>
<b>Total Skor</b>					<b>266</b>

**Sumber Data Olahan 2020**

Tabel diatas menjelaskan dari 62 orang responden dimana yang memilih jawaban sangat setuju berjumlah 27 orang (43,5%), yang memilih jawaban setuju berjumlah 28 orang (45,2%), yang memilih jawaban cukup setuju berjumlah 5

orang (8,1%), dan yang memilih jawaban tidak setuju berjumlah 2 orang (3,2%), dikarenakan masa kerja kurang dari 6 bulan yang merasa kurang dalam pencapaian targetnya. Serta yang memilih jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%). Hasil ini menjelaskan dalam bekerja karyawan selalu berusaha mencapai setiap target kerja yang diberikan perusahaan kepadanya sebagai bentuk pencapaian produktivitas yang diharapkan.

**Tabel 5.21**  
**Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan**

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	5	36	58,1	180
2	Setuju	4	19	30,6	76
3	Cukup Setuju	3	6	9,7	18
4	Tidak Setuju	2	1	1,6	2
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
<b>Jumlah</b>					<b>62</b>
<b>Persentase</b>					<b>100</b>
<b>Total Skor</b>					<b>276</b>

**Sumber Data Olahan 2020**

Tabel diatas menjelaskan dari 62 orang responden dimana yang memilih jawaban sangat setuju berjumlah 36 orang (58,1%), yang memilih jawaban setuju berjumlah 19 orang (30,6%), yang memilih jawaban cukup setuju berjumlah 6 orang (9,7%), dan yang memilih jawaban tidak setuju berjumlah 1 orang (1,6%), dikarenakan usia di bawah 20 tahun dan masa kerja kurang dari 1 tahun kurang cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Serta yang memilih jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%). Hasil ini menjelaskan didalam bekerja karyawan memiliki kecepatan yang baik didalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

**Tabel 5.22**  
**Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan dan keinginan atasan**

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	5	33	53,2	165
2	Setuju	4	18	29,0	72
3	Cukup Setuju	3	10	16,1	30
4	Tidak Setuju	2	1	1,6	2
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
<b>Jumlah</b>					<b>62</b>
<b>Persentase</b>					<b>100</b>
<b>Total Skor</b>					<b>269</b>

**Sumber Data Olahan 2020**

Tabel diatas menjelaskan dari 62 orang responden dimana yang memilih jawaban sangat setuju berjumlah 33 orang (53,2%), yang memilih jawaban setuju berjumlah 18 orang (29%), yang memilih jawaban cukup setuju berjumlah 10 orang (16,1%), dan yang memilih jawaban tidak setuju berjumlah 1 orang (1,6%), dikarenakan responden sudah merasa sesuai dengan harapan perusahaan. Serta yang memilih jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%). Hasil ini menjelaskan dalam bekerja karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang diinginkan oleh perusahaan dan harapan dari atasan.

**Tabel 5.23**

**Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan pekerjaan**

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	5	22	35,5	110
2	Setuju	4	34	54,8	136
3	Cukup Setuju	3	5	8,1	15
4	Tidak Setuju	2	1	1,6	2
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
<b>Jumlah</b>					<b>62</b>
<b>Persentase</b>					<b>100</b>
<b>Total Skor</b>					<b>263</b>

**Sumber Data Olahan 2020**

Tabel diatas menjelaskan dari 62 orang responden dimana yang memilih jawaban sangat setuju berjumlah 22 orang (35,5%), yang memilih jawaban setuju berjumlah 34 orang (54,8%), yang memilih jawaban cukup setuju berjumlah 5 orang (8,1%), dan yang memilih jawaban tidak setuju berjumlah 1 orang (1,6%), serta yang memilih jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%). Hasil ini menjelaskan karyawan selalu mampu memaksimalkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan untuk menghindari terjadinya penumpukan pekerjaan yang akan mengganggu tercapainya produktivitas yang dihasilkan.

**Tabel 5.24**

**Dalam bekerja saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak di tuntut untuk segera menyelesaikan secepatnya**

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	5	34	54,8	170
2	Setuju	4	18	29,0	72
3	Cukup Setuju	3	10	16,1	30
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
<b>Jumlah</b>					<b>62</b>
<b>Persentase</b>					<b>100</b>
<b>Total Skor</b>					<b>272</b>

Sumber Data Olahan 2020

Tabel diatas menjelaskan dari 62 orang responden dimana yang memilih jawaban sangat setuju berjumlah 34 orang (54,8%), yang memilih jawaban setuju berjumlah 18 orang (29%), yang memilih jawaban cukup setuju berjumlah 10 orang (16,1%), dan yang memilih jawaban tidak setuju berjumlah 0 orang (0%), serta yang memilih jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%). Hasil ini menjelaskan dalam bekerja karyawan selalu melaksanakan pekerjaan dengan cepat tanpa harus diminta oleh atasan untuk dapat diselesaikan secepat mungkin.

**Tabel 5.25**

**Pekerjaan saya tidak pernah diulang oleh atasan**

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	5	35	56,5	175
2	Setuju	4	22	35,5	88
3	Cukup Setuju	3	4	6,5	12
4	Tidak Setuju	2	1	1,6	2
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
<b>Jumlah</b>					<b>62</b>
<b>Persentase</b>					<b>100</b>
<b>Total Skor</b>					<b>277</b>

**Sumber Data Olahan 2020**

Tabel diatas menjelaskan dari 62 orang responden dimana yang memilih jawaban sangat setuju berjumlah 35 orang (56,5%), yang memilih jawaban setuju berjumlah 22 orang (35,5%), yang memilih jawaban cukup setuju berjumlah 4 orang (6,5%), dan yang memilih jawaban tidak setuju berjumlah 1 orang (1,6%), dikarenakan responden yang masa kerja kurang dari 6 bulan masih dalam tahap pengawasan dalam mengerjakan pekerjaan. Serta yang memilih jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%). Hasil ini menjelaskan dalam bekerja karyawan selalu menjaga kualitas kerja yang diselesaikan untuk menghindari terjadinya pengulangan pekerjaan yang akan berdampak terhadap pencapaian produktivitas kerja yang diharapkan.

**Tabel 5.26**

**Pekerjaan saya tidak pernah diperbaiki kembali oleh atasan**

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	5	25	40,3	125
2	Setuju	4	25	40,3	100
3	Cukup Setuju	3	11	17,7	33
4	Tidak Setuju	2	1	1,6	2
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
<b>Jumlah</b>					<b>62</b>
<b>Persentase</b>					<b>100</b>
<b>Total Skor</b>					<b>260</b>

**Sumber Data Olahan 2020**

Tabel diatas menjelaskan dari 62 orang responden dimana yang memilih jawaban sangat setuju berjumlah 25 orang (40,3%), yang memilih jawaban setuju berjumlah 25 orang (40,3%), yang memilih jawaban cukup setuju berjumlah 11 orang (17,7%), dan yang memilih jawaban tidak setuju berjumlah 1 orang (1,6%), dikarenakan responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun masih kurang memiliki ketelitian. Serta yang memilih jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%). Hasil ini menjelaskan karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik, hal ini bertujuan untuk menghindari terjadinya perbaikan yang dilakukan oleh atasan.

**Tabel 5.27**  
**Mempersiapkan diri untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan**

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	5	22	35,5	110
2	Setuju	4	34	54,8	136
3	Cukup Setuju	3	5	8,1	15
4	Tidak Setuju	2	1	1,6	2
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
<b>Jumlah</b>					<b>62</b>
<b>Persentase</b>					<b>100</b>
<b>Total Skor</b>					<b>263</b>

**Sumber Data Olahan 2020**

Tabel diatas menjelaskan dari 62 orang responden dimana yang memilih jawaban sangat setuju berjumlah 22 orang (35,5%), yang memilih jawaban setuju berjumlah 34 orang (54,8%), yang memilih jawaban cukup setuju berjumlah 5 orang (8,1%), dan yang memilih jawaban tidak setuju berjumlah 1 orang (1,6%), dikarenakan responden yang tamatan Sd perlu bimbingan lebih dalam mempersiapkan diri untuk menyelesaikan pekerjaan. serta yang memilih jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%). Hasil ini menjelaskan, dalam bekerja

karyawan selalu mempersiapkan diri untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya dengan baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

**Tabel 5.28**  
**Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan**

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	5	29	46,8	145
2	Setuju	4	21	33,9	84
3	Cukup Setuju	3	11	17,7	33
4	Tidak Setuju	2	1	1,6	2
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
<b>Jumlah</b>					<b>62</b>
<b>Persentase</b>					<b>100</b>
<b>Total Skor</b>					<b>264</b>

**Sumber Data Olahan 2020**

Tabel di atas menjelaskan dari 62 orang responden dimana yang memilih jawaban sangat setuju berjumlah 29 orang (46,8%), yang memilih jawaban setuju berjumlah 21 orang (33,9%), yang memilih jawaban cukup setuju berjumlah 11 orang (17,7%), dan yang memilih jawaban tidak setuju berjumlah 1 orang (1,6%), dikarenakan beberapa karyawan yang masa kerjanya kurang dari 1 tahun maupun responden usia >20 kurang memiliki ketelitian lebih dalam bekerja. Serta yang memilih jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%). Hasil ini menjelaskan bahwa karyawan selalu mengutamakan ketelitian didalam bekerja, hal ini bertujuan untuk menghindari terjadinya kesalahan didalam bekerja yang akan menghambat pencapaian produktivitas yang dihasilkan.

**Tabel 5.29**

**Kualitas hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan**

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	5	36	58,1	180
2	Setuju	4	21	33,9	84
3	Cukup Setuju	3	5	8,1	15
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
<b>Jumlah</b>					<b>62</b>
<b>Persentase</b>					<b>100</b>
<b>Total Skor</b>					<b>279</b>

**Sumber Data Olahan 2020**

Tabel di atas menjelaskan dari 62 orang responden dimana yang memilih jawaban sangat setuju berjumlah 36 orang (58,1%), yang memilih jawaban setuju berjumlah 21 orang (33,9%), yang memilih jawaban cukup setuju berjumlah 5 orang (8,1%), dan yang memilih jawaban tidak setuju berjumlah 0 orang (0%), serta yang memilih jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%). Hasil ini menjelaskan kualitas kerja merupakan hal utama yang diperhatikan oleh karyawan didalam bekerja, karena dengan adanya kualitas dalam hasil kerja maka hal ini yang akan mempengaruhi hasil kerja yang sesuai dengan ketentuan dan standar dari perusahaan.

**Tabel 5.30**

**Saya selalu berusaha untuk meningkatkan mutu hasil pekerjaan dari waktu ke waktu**

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	5	31	50,0	155
2	Setuju	4	26	41,9	104
3	Cukup Setuju	3	5	8,1	15
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
<b>Jumlah</b>					<b>62</b>
<b>Persentase</b>					<b>100</b>
<b>Total Skor</b>					<b>274</b>

**Sumber Data Olahan 2020**

Tabel diatas menjelaskan dari 62 orang responden dimana yang memilih jawaban sangat setuju berjumlah orang (%), yang memilih jawaban setuju berjumlah orang (%), yang memilih jawaban cukup setuju berjumlah orang (%), dan yang memilih jawaban tidak setuju berjumlah orang (%), serta yang memilih jawaban sangat tidak setuju berjumlah orang (%). Hasil ini menjelaskan bahwa karyawan selalu berusaha meningkatkan mutu dari hasil kerja yang diselesaikan dari waktu ke waktu dengan harapan hasil pekerjaan yang diselesaikan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang diharapkan.

Hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap pernyataan produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.31**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Produktivitas Kerja**

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
1	Mampu mencapai target yang ditentukan	0	2	5	28	27	62
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>112</b>	<b>135</b>	<b>266</b>
2	Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	0	1	6	19	36	62
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>76</b>	<b>180</b>	<b>276</b>
3	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan dan keinginan atasan	0	1	10	18	33	62
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>30</b>	<b>72</b>	<b>165</b>	<b>269</b>
4	Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan pekerjaan	0	1	5	34	22	62
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>136</b>	<b>110</b>	<b>263</b>
5	Dalam bekerja saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak di tuntut untuk segera menyelesaikan secepatnya	0	0	10	18	34	62
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>72</b>	<b>170</b>	<b>272</b>
6	Pekerjaan saya tidak pernah diulang atau diperbaiki	0	1	4	22	35	62
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>88</b>	<b>175</b>	<b>277</b>

7	Pekerjaan saya tidak pernah diulang atau diperbaiki	0	1	11	25	25	62
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>33</b>	<b>100</b>	<b>125</b>	<b>260</b>
8	Mempersiapkan diri untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	0	1	5	34	22	62
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>136</b>	<b>110</b>	<b>263</b>
9	Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	0	1	11	21	29	62
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>33</b>	<b>84</b>	<b>145</b>	<b>264</b>
10	Kualitas hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan	0	0	5	21	36	62
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>84</b>	<b>180</b>	<b>279</b>
11	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan mutu hasil pekerjaan dari waktu ke waktu	0	0	5	26	31	62
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>104</b>	<b>155</b>	<b>274</b>
<b>Total</b>		<b>0</b>	<b>9</b>	<b>77</b>	<b>266</b>	<b>330</b>	<b>682</b>
<b>Persentase</b>		<b>0,0</b>	<b>1,3</b>	<b>11,3</b>	<b>39,0</b>	<b>48,4</b>	<b>100</b>
<b>Jumlah</b>		<b>0</b>	<b>18</b>	<b>231</b>	<b>1064</b>	<b>1650</b>	<b>2963</b>

*Sumber: Data Olahan 2020*

Nilai maksimal  $\Rightarrow 5 \times 11 \times 62 = 3.410$

Nilai minimal  $\Rightarrow 1 \times 11 \times 62 = 682$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{3.410 - 682}{5} = 545,6$$

Berikut adalah interval penilaian mengenai variabel produktivitas adalah sebagai berikut :

**Sangat Setuju** = 2.864,4 – 3.410

Setuju = 2.318,8 – 2.864,4

Cukup Setuju = 1.773,2 – 2.318,8

Kurang Setuju = 1.227,6 – 1.773,2

Tidak Setuju = 682 – 1.227,6

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai produktivitas memperoleh total skor sebesar 2.963 dalam katagori sangat setuju karena berada dalam rentang skor **2.864,4 – 3.410** dimana sebanyak 330 tanggapan dengan persentase 48,4% menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 266 tanggapan dengan persentase 39%, responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 77 tanggapan dengan persentase 11,3%. Responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 tanggapan dengan persentase 1,3%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 tanggapan dengan persentase 0%. Nilai rata-rata yang sebesar 4,34 tergolong kedalam katagori baik. Nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,50 tergolong kedalam katagori sangat baik pada pernyataan kualitas hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan sementara nilai rata-rata terendah sebesar 4,19 tergolong kedalam katagori baik pada item pekerjaan saya tidak pernah diulang atau diperbaiki

#### 5.4 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal jika data tersebut berbentuk sebuah lonceng yang kedua sisinya tidak terhingga (Suliyanto, 2011:69). Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut :

**Tabel 5.32**  
**Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual
N	62

Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.13269074
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		.536
Asymp. Sig. (2-tailed)		.933

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber Data Olahan SPSS 22

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan model Kolmogorov-Smirnov dimana nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar  $0,933 > 0,05$  maka dalam penelitian ini data yang digunakan memiliki distribusi normal.

## 5.5 Analisis Data Penelitian

### 5.5.1 Regresi Linier Sederhana

Persamaan regresi sederhana digunakan untuk menggambarkan model hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikatnya. Persamaan regresi ini memuat nilai konstanta atau *intercept* nilai koefisien regresi atau *slope* dan variabel bebasnya (Suliyanto, 2011:53). Berdasarkan hasil penelitian, persamaan dalam analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

**Tabel 5.33**  
**Analisis Regresi Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.028	2.287		9.195	.000
	Upah	.606	.051	.838	11.886	.000

**Tabel 5.33**  
**Analisis Regresi Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.028	2.287		9.195	.000
	Upah	.606	.051	.838	11.886	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

*Sumber Olahan SPSS 22*

Berdasarkan Tabel 5.31 tersebut dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 21,028 + 0,606X$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas adalah :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 21,028. Artinya adalah apabila upah yang diterima karyawan diasumsikan bernilai nol (0), maka produktivitas kerja karyawan bagian afdeling 1 pada PT. Inti Indosawit-Buatan, Kabupaten Pelalawan sebesar 21,028.
2. Nilai koefisien regresi 0,606 menyatakan bahwa jika upah yang diterima karyawan mengalami peningkatan 1 satuan, maka produktivitas kerja karyawan pada bagian afdeling 1 pada PT. Inti Indosawit-Buatan, Kabupaten Pelalawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,606.

### 5.5.2 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 didapat dari perhitungan dengan nilai t

yang ada pada table t dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Rumus pengambilan t tabel dengan nilai signifikansi sebesar 5% adalah sebagai berikut :

$$T \text{ tabel} = n - k - 1 : 0,05/2$$

$$T \text{ tabel} = 62 - 1 - 1 : 0,05/2$$

$$T \text{ tabel} = 2,003$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- Bila  $t_{\text{Hitung}} > t_{\text{Tabel}}$  dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  maka hipotesis diterima
- Bila  $t_{\text{Hitung}} < t_{\text{Tabel}}$  dengan nilai signifikansi  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak

Berikut adalah hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini didapat t-statistik sebagai berikut :

**Tabel 5.34 Uji T Hitung Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.028	2.287		9.195	.000
	Upah	.606	.051	.838	11.886	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

*Sumber Olahan SPSS 22*

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, pemberian upah kepada karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian afdeling 1 pada PT. Inti Indosawit-Buatan, Kabupaten Pelalawan dengan nilai  $t_{\text{hitung}}$  (11,886)  $>$   $t_{\text{tabel}}$  (2,003) serta nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05, maka dapat disimpulkan ha diterima dan  $h_0$  ditolak.

### 5.5.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergantungnya. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel tergantungnya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.33 dibawah ini :

**Tabel 5.35**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 <sup>a</sup>	.702	.697	3.15869

a. Predictors: (Constant), Upah

b. Dependent Variable: Produktivitas

*Sumber Olahan Data SPSS 22*

Dari tabel 5.33 di atas dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,672 menjelaskan pemberian upah kepada karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada bagian afdeling 1 pada PT. Inti Indosawit-Buatan, Kabupaten Pelalawan sebesar 70,2% sementara sisanya 29,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini

### 5.6 Pembahasan Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT.

#### Inti Indosawit Subur-Buatan Kabupaten Pelalawan

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian tertentu saja hal ini dikarenakan para karyawan bekerja diluar gedung atau lapangan. Beragam karakteristik responden maka peneliti mengategorikan atau

mengelompokkan dari tiap-tiap responden seperti jenis kelamin, usia responden, Pendidikan terakhir dan masa kerja responden.

Hasil penelitian yang telah dilaksanakan menjelaskan rekapitulasi tanggapan responden mengenai upah memperoleh total skor sebesar 2.738 dalam katagori setuju karena berada dalam rentang skor 2.529,6 – 3.124,8. memiliki range baik, artinya sistem upah pada PT. Inti Indosawit Subur-Buatan sudah baik dan telah dirasakan oleh semua karyawan yang mewakili dari populasi namun perlu adanya penambahan gaji lembur karena karyawan sudah sangat membantu perusahaan untuk kemajuannya dengan beban kerja yang di lakukannya.

Berdasarkan hasil rekapitulasi penelitian untuk produktivitas kerja, rekapitulasi tanggapan responden mengenai produtivitas memperoleh total skor sebesar 2.963 dalam katagori sangat setuju karena berada dalam rentang skor 2.864,4 – 3.410, berarti produktivitas kerja karyawan sudah baik, adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan maka akan dapat menguntungkan perusahaan dan akan baik untuk keuntungan karyawan juga.

Sedangkan hasil uji analisis secara statistik variabel upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Inti Indosawit Subur-Buatan, sehingga hipotesis penelitian diterim. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji regresi yang menunjukkan hasil kearah positif dan signifikan nilai  $t_{hitung}$  (11,886) >  $t_{tabel}$  (2,003) serta nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05. Nilai koefisisen bernilai positif artinya apabila terjadi hubungan positif antara upah maka semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan.

Untuk uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 0,702 atau 70.2%. nilai koefisien bernilai positif dan menunjukkan adanya pengaruh yang sangat kuat dan positif antara variabel upah terhadap produktivitas kerja pada PT. Inti Indosawit Subur-Buatan Pelalawan. Sedangkan sisanya 29,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini identitas responden yang paling dominan ialah yang berusia 36-45 tahun usia ini ialah usia yang sangat produktif dalam penelitian ini untuk meningkatkan produktivitas kerja. Dalam penelitian ini yang paling dominan ialah yang bejenis kelamin laki-laki dan bermasa kerja 5-10 tahun. Hal ini dikareakan bahwa karyawan tersebut memiliki masa jabatan yang cukup lama dan mampu meningkatkan produktivitas dan komitmen dalam perusahaan.

Upah mempengaruhi produktivitas kerja, hal ini dirasakan dari beberapa karyawan yang ia anggap sendiri sudah memaksimalkan produktivitas yang ia kerjakan melebihi apa yang ditetapkan namun responden menganggap apa yang ia hasilkan sangat jauh dari apa yang didapatkan. Responden merasa fasilitas yang diberikan perusahaan kurang dapat dirasakan, kemudian asuransi yang dijanjikan perusahaan juga sangat sulit di proses, dan responden juga merasa upah yang diberikan tidak sebanding dengan beban kerja yang dirasakan. Pembayaran gaji dan upah juga masalah yang dapat mempengaruhi hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan. Bila gaji dan upah yang diberikan tidak mengandung unsur keadilan, maka akan timbul berbagai masalah yang dapat menghambat jalannya operasi perusahaan. Oleh karena itu jumlah gaji dan upah yang diberikan kepada karyawan harus berdasarkan peraturan yang berlaku dan

dapat diterima oleh semua karyawan. Jika seorang karyawan dapat membantu mengembangkan perusahaan dengan cara meningkatkan produksi di setiap harinya maka perusahaan harus memiliki timbal balik dengan cara memberikan upah sesuai ketentuan terlebih lagi bonus yang sudah di janjikan di awal kontrak sebagai seorang karyawan. Kemudian perusahaan juga memiliki peranan penting dalam hal asuransi demi menjaga keselamatan pekerja dalam suatu pekerjaan sulit maupun tidak.

Hasil penelitian ini dikuatkan penelitian yang dilakukan oleh Ardika Sulaeman (2014) juga menyatakan bahwa upah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penentuan tingkat upah didasarkan kepada produktivitas yang dihasilkan tenaga kerja dalam satuan waktu yang ditentukan. Hubungan yang terjadi lebih bersifat timbal balik. Jika produktivitas seorang tenaga kerja meningkat maka tingkat upah akan mengalami peningkatan hingga upah akan naik. (Sadono Sukirno 2002:12).

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengujian hipotesis menjelaskan upah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Inti Indosawit-Buatan, Kabupaten Pelalawan. Hasil ini menjelaskan bahwa pemberian upah yang sesuai dengan beban kerja dan dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari – hari dari karyawan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang diharapkan. pengendalian intern gaji dan upah telah terlaksana dengan sangat efektif pada perusahaan, hal ini dikarenakan perusahaan ingin agar permasalahan-permasalahan yang timbul dalam gaji dan upah dapat diselesaikan dengan segera, sehingga dibuatlah suatu sistem penggajian yang mampu mempertahankan hubungan antara hasil-hasil dengan imbalan yang diterima karyawan.
2. Upah kepada karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Inti Indosawit-Buatan, Kabupaten Pelalawan. Peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat memberikan keuntungan kepada perusahaan. Dari hasil uji yang di lakukan gaji yang diterima karyawan sudah cukup sesuai dengan produktivitas yang di hasilkan karyawan untuk perusahaan dengan beban kerja yang cukup.

## 6.2 Saran

1. Dari hasil tanggapan responden mengenai upah, dimana karyawan masih merasa kurang puas terhadap perhatian perusahaan dalam memberikan pertolongan sosial, seperti asuransi kesehatan masih sangat sulit untuk didapatkan dengan cepat itu adalah maka disarankan kepada manajemen PT Inti Indosawit Buatan agar lebih memperhatikan kehidupan sosial karyawannya seperti memberikan program bantuan baik dalam bantuan bahan pokok ataupun jaminan Kesehatan bagi keluarga karyawan serta jaminan Pendidikan.
2. Pemberian jaminan social juga perlu mendapatkan perhatian, bagi karyawan mendapatkan rasa aman dan dalam bekerja itu penting karena pekerjaan mereka yang memiliki resiko besar terjadi kecelakaan kerja, jika hal tersebut dipenuhi maka secara langsung akan menghasikan kenaikan produktivitas dan kerja agar selalu meningkatkan pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan standar yang diharapkan perusahaan. Maka pihak perusahaan perlu adanya memperhatikan kembali apa yang dibutuhkan karyawan, hal tersebut akan seimbang dengan yang dilakukan karyawan kepada PT Inti Indosawit Buatan.
3. Kepada peneliti selanjutnya hendaknya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel – variabel lain yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja yang dihasilkan.



## DAFTAR PUSTAKA

Masruri, Habib. 2011. *Pengaruh Sistem Pembagian Upah Islam Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada BMT Ummat Sejarah Dikantor Cabang Utama Semarang*. IAIN Waisongo Semarang.

Nurjaman. 2014. *Manajemen Personalia*. Jawa Barat: CV Pustaka Setia.

Gomes, Faustino Cardoso. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:

C.V ANDI OFFSET (Penerbit ANDI)

Rivai, Karya D. dkk. 2011. *Corporate Performance Manajemen dari Teori ke Praktik*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Handoko, Hani T. 1987. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Komaruddin. 1990. *Pengadaan Personalia*. Jakarta: Rajawali.

Siagian, Sondang. P. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Timpe, A. Dale. 1992. *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis Kinerja*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia Anggota IKAPI.

Handoko, Hani T. 1987. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Masud, Moh. 1984. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.

Helen, Pujianti. 2008. *Pengaruh Pemberian Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Riau Crumb Rubber Pekanbaru*. Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Riau.

- Farida, 2008. *Pengaruh Intensif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Intan Kabupaten Rokan Hulu*. Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Riau.
- Elvia. 2008. *Analisis Produktivitas Tenaga Kerja pada PT. Sawit Riau Makmur Kabupaten Rokan Hilir*. Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Riau.
- Manalu, Meliana. 2020. *Pengaruh Pengupahan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan MIE TENAGA MUDA PEKANBARU*. Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Riau.
- Andriani, Yuni. 2018. *eJournal Administrasi Bisnis*. Vol. 6. No.1.
- Sulaeman , Ardika. 2014. *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten*. Jurnal Ekonomi Trikonomika. Vol.13. No 1.
- Novriyanto, 2018. *Pengaruh Upah, Seleksi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kerja Pada PT. Bangun Tenara Riau*. Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Riau.
- Astuti, Eka Andri. 2017. *Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Maju Mapan Kediri*. Jurnal JMK. Vol.2. No.1.
- Istikomah. 2018. *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kerja Langsung Pada CV. Rimba Sentosa Di Tawang*

*Kabupaten Sukoharjo. Kota Malang Jawa Timur. e – Jurnal Riset  
Manajemen.*

Siagian, Sondang. P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta:  
Rineka Cipta.

Wirawan, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja  
Grafindo Persada.

Timpe, A Dale. 1992. *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis Produktivitas*.  
Jakarta: PT Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia Anggota  
IKAPI.