



## ANALISIS UPAH, DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. ARSYLA BANGKIT MANDIRI

Bella Endahsari<sup>1</sup>, Fidyah Yuli Ernawati<sup>2</sup>, Siti Rochmah<sup>3</sup>  
Mahasiswa STIE Semarang<sup>1</sup>, Dosen STIE Semarang<sup>2,3</sup>

[Monicabella9@gmail.com](mailto:Monicabella9@gmail.com), [fidyah@stiesemarang.ac.id](mailto:fidyah@stiesemarang.ac.id), [siti.rochmah@stiesemarang.ac.id](mailto:siti.rochmah@stiesemarang.ac.id)

### Kata Kunci

*Upah; disiplin kerja  
insentif dan produktivitas  
karyawan*

### *Abstrak.*

Populasi dalam penelitian ini adalah Produktivitas karyawan PT. Arsyla Bangkit Mandiri di Kab. Semarang, sebanyak 196 karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah variabel Upah mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat produktivitas karyawan, untuk itu perusahaan harus bisa memberikan insentif diluar upah setempat. Dan organisasi buruh yang ada di PT. Arsyla Bangkit Mandiri di Kab. Semarang harusnya lebih aktif dalam menampung dan menyalurkan aspirasi semua karyawan karena itu sangat penting untuk kesejahteraan bersama. Oleh karena itu perusahaan harus mempertimbangkan kembali agar perusahaan dapat mempertahankan apa yang dapat membuat karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya.

### *Abstract.*

*The population in this study is the productivity of employees of PT. Arsyla Bangkit Mandiri in the Regency. Semarang, as many as 196 employees. The results of this study are the Wage variable has a dominant influence on the dependent variable of employee productivity, for that the company must be able to provide incentives beyond local wages. And labor organizations in PT. Arsyla Bangkit Mandiri in the Regency. Semarang should be more active in accommodating and channeling the aspirations of all employees because it is very important for the common welfare. Therefore the company must reconsider so that the company can maintain what can make employees increase work productivity.*

### **Keyword:**

Wages; Incentive Work  
Discipline and employee  
productivity

## PENDAHULUAN

Menjelang Era Pendidikan dan kebudayaan menyebabkan persaingan yang sangat ketat di segala bidang. Ancaman persaingan internasional, kondisi ekonomi yang tidak menentu, perubahan teknologi yang cepat dan semakin panasnya suhu politik yang berakibat

bagi stabilitas suatu Negara. Hal tersebut merupakan faktor eksternal yang menyebabkan perusahaan mencari karyawan secara selektif untuk dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Apalagi Negara Indonesia ini memiliki jumlah penduduk yang sangat besar dengan jumlah karyawan yang banyak, hal ini menjadi masalah yang perlu dihadapi.

Kondisi jumlah penduduk yang tinggi tetapi daya dukung ekonomi yang sangat terbatas, tingkat pendidikan yang rendah dan produktivitas yang masih rendah inilah yang menjadi masalah ketenagakerjaan di Indonesia selama ini. Jumlah penduduk yang besar, apabila dapat dibina dan didayagunakan dengan baik maka akan menjadi modal dasar yang efektif untuk mencapai tujuan pembangunan ekonomi. Karyawan yang melimpah akan mampu menciptakan nilai tambah bagi produksi nasional jika kualitasnya baik. Namun akan menjadi beban Negara apabila kualitasnya rendah karena mandiri dan sejahtera. Karena sektor ekonomi memiliki kemampuan dan produktivitas yang terbatas dalam menghasilkan produksi untuk kebutuhan pangan, sandang dan papan. Produktivitas secara sederhana dapat diartikan dengan peningkatan kuantitas dan kualitas, bisa juga diartikan dengan bekerja secara efektif dan efisien. Karena itu antara produktivitas efektif dan efisien dan kualitas berdekatan artinya. Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan teknis, artinya hasil ataupun output yang diperoleh seimbang dengan masukan sumber ekonomi yang diolah.

Produktivitas karyawan merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan output yang diinginkan. Dengan demikian, dibutuhkan karyawan yang profesional supaya perusahaan dapat melakukan kegiatannya secara maksimal meskipun semua peralatan modern telah tersedia. Menurut Samuelson, ( 1993) dalam jurnalnya Ardika Sulaeman, (2014) menyatakan bahwa produktivitas merupakan suatu konsep pengukuran rasio output total terhadap rata-rata input tertimbang. Seiring dengan peningkatan produktivitas karyawan dan penurunan tingkat pengangguran di Indonesia. Oleh karena itu, dibutuhkan karyawan sebagai pengelola utama yang mampu bekerja secara profesional dengan didorong rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi perusahaan. Peran perusahaan menjadi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan karena produktivitas karyawan merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk menghasilkan output yang diinginkan. Salah satu peran perusahaan dalam meningkatkan

produktivitas karyawan adalah dengan memberikan penghargaan dan mengakui keberadaan karyawan tersebut.

Dalam jurnalnya Fanny Fammela dalam studi kasus Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Indatex Palur di Karanganyar menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah upah, insentif, disiplin kerja, dan motivasi. Menurut Anoraga, (2009) dalam jurnalnya Ardika Sulaeman, (2014) menyebutkan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi tenaga kerja adalah pekerja yang baik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, lingkungan dan suasana kerja yang baik, promosi dan perkembangan diri yang merasa sejalan dengan perkembangan perusahaan/organisasi, merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan persoalan pribadi, kesetiaan pimpinan pada si pekerja, dan disiplin kerja yang keras. Pada umumnya perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah produktivitas tenaga kerja, salah satunya adalah karena faktor upah.

Masalah tersebut juga dialami PT. Arsyla Bangkit Mandiri di Kab Semarang. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas karyawan dibutuhkan penghargaan dan pengakuan keberadaan tenaga kerja. Salah satu cara memberikan penghargaan dan pengakuan keberadaan karyawan yaitu melalui upah. Upah besar pengaruhnya terhadap karyawan dalam menjalankan tugasnya dan jaminan terhadap keberlangsungan hidup dirinya sendiri dan keluarganya. Memberikan upah yang rendah akan menimbulkan kesulitan dalam perekrutan dan memperkerjakan karyawan yang profesional. Namun jika upah yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan akan bekerja semaksimal untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Semakin tinggi upah yang diberikan maka akan semakin tinggi pula produktivitas tenaga kerjanya. PT. Arsyla Bangkit Mandiri di Kab Semarang yang berlokasi di Bejalen, Ambarawa, Kab Semarang, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor. Kabupaten Semarang menjadi pilihan berdirinya perusahaan distributor ini karena kenyamanan dan aman, biaya hidup yang lebih murah. Perusahaan berkomitmen akan menjadi pusat distributor terbesar di dunia. Dan untuk menghadapi persaingan, pihaknya berjanji tetap mempertahankan kualitas produksi dan memberikan harga yang sesuai dengan kemampuan masyarakat. Menurut Mangkunegara (2007) dalam jurnalnya Defi Wulansari (2017) mengartikan disiplin kerja sebagai suatu tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan di perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, kedisiplinan pada dasarnya

selalu diharapkan menjadi ciri sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan disiplin kerja organisasi akan berjalan baik, dan dapat mencapai tujuannya dengan baik pula. Disiplin kerja memiliki arti yang sangat penting bagi kelangsungan hidup disiplin kerja yang tinggi akan menimbulkan tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan, tingginya gairah dan semangat kerja serta inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Hal ini tentunya akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sehingga menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Selain faktor upah dan disiplin kerja, insentif juga merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Insentif merupakan salah satu motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang ataupun dalam bentuk selain uang seperti pujian, rekreasi ataupun pengembangan karir. Tujuan insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas. Dari uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ANALISIS UPAH, DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. ARSYLA BANGKIT MANDIRI DI KAB SEMARANG”. Rumusan Masalah : Apakah ada pengaruh upah terhadap produktivitas karyawan PT. Arsyla Bangkit Mandiri di Kabupaten Semarang?, Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Arsyla Bangkit Mandiri di Kabupaten Semarang?, Apakah ada pengaruh insentif terhadap produktivitas karyawan PT. Arsyla Bangkit Mandiri di Kabupaten Semarang?.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

### **Produktivitas**

Baik organisasi pemerintah maupun swasta, akan selalu berupaya agar anggota atau karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas yang setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Ricky W. Giffin, (2003) dalam jurnalnya Ardika Sulaeman, (2014), produktivitas merupakan produktivitas parsial, karena hanya membagi output dengan satu jenis input, yaitu hanya tenaga kerja. Jadi produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara keluaran dengan masukan tenaga kerja. Menurut jurnalnya Rassyid Rahman (2018) produktivitas diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi yang menghasilkan sesuatu diartikan juga sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output). Sedangkan menurut Cenunc, (2014) dalam jurnalnya Rahmat Hidayat, (2017) produktivitas disebut sebagai indeks yang diekspresikan sebagai rasio output

over input. Menurut Sinungan, (2008) dalam jurnalnya Rahmat Hidayat, (2017) produktivitas adalah suatu konsep yang universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak orang dan jasa untuk lebih banyak manusia Konsep tersebut dirasa sangat sempit yang kemudian oleh *General Accounting Office* (GAO) dikembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting. Menurut Payaman J. Simanjuntak, (2006) dalam jurnalnya Rahmat Hidayat, (2017) produktivitas adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output).

Sedangkan menurut Kimsean (2011) dalam jurnalnya Fanny Famella produktivitas merupakan sikap dan perilaku tenaga kerja dalam perusahaan terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan yang telah diwujudkan baik dalam bentukm tingkah laku maupun perbuatan . Produktivitas perusahaan terdiri atas produktivitas mesin/peralatan dan produktivitas tenaga kerja. Produktivitas karyawan merupakan ukuran keberhasilan karyawan yang menghasilkan suatu produk dalam waktu tertentu, sedangkan produktivitas mesin merupakan perbandingan antara output dengan kapital input tersebut meliputi tanah, mesin dan peralatan, sedangkan kapital outputnya berbeda-beda sesuai dengan unsur kapitalnya dan unsur inputnya. Berdasarkan pengertian-pengertian produktivitas di atas, maka dapat disimpulkan pengertian produktivitas yaitu rasio antara produksi yang dapat dihasilkan dengan keseluruhan kepuasan yang dapat diperoleh dengan pengorbanan yang diberikan, namun tidak hanya mencakup perbandingan output dan inputnya saja tetapi juga pada sikap dan tingkah laku tenaga kerjanya, karena tidak semua produktivitas dapat diukur dengan output dan inputnya.

### **Indikator Produktivitas**

Menurut Henry Simamora (2004) dalam jurnalnya Osvaldo W. Turangan (2017) indikator produktivitas karyawan sebagai berikut: Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Ketepatan waktu. Pegawai akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila ia merasa bahwa kebutuhannya baik fisik maupun non fisiknya terpenuhi melalui keterlibatannya dalam proses pekerjaan pada instansi yang bersangkutan. Kedua bentuk kebutuhan itu pada dasarnya sesuai dengan eksistensi karyawan yang bersifat monodualistik karena manusia tersusun dari dua unsur yaitu jasmani dan rohani. Dapat pula dikatakan bahwa persyaratan untuk memperoleh produktivitas kerja seperti yang diharapkan adalah mengetahui sejauh mana persyaratan tersebut mempengaruhi tercapainya produktivitas sebagaimana diharapkan.

## **Upah**

Upah merupakan faktor yang dominan yang memungkinkan seseorang bersedia bekerja untuk kepentingan orang lain atau untuk perusahaan ataupun organisasi. Hal ini sesuai dengan teori ekonomi yang dikemukakan oleh Sukirno, (2003) dalam jurnalnya Ardika Sulaeman, (2014) diartikan bahwa upah sebagai pembayaran yang diperoleh berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Tanpa upah tidak akan ada pengertian hubungan kerja antara karyawan dengan organisasi ataupun perusahaan. Sehingga dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan, upah merupakan suatu hal yang sangat penting. Upah sangat besar pengaruhnya terhadap karyawan dalam menjalankan tugasnya dan jaminan terhadap kelangsungan hidup dirinya sendiri dan keluarganya. Memberikan upah yang rendah akan menimbulkan kesulitan dalam perekrutan dan memperkerjakan karyawan yang profesional. Namun jika upah yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya, maka para karyawan akan bekerja semaksimal mungkin kepada perusahaan.

Menurut Soepomo (2005) dalam jurnalnya Defi Wulansari (2017) upah secara umum dapat diartikan balas jasa yang diberikan oleh seorang majikan kepada buruh atas jasa-jasanya dalam proses produksi. Berbeda dengan Justine T. Sirait, (2006) dalam jurnalnya Fanny Famella, Upah merupakan harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain. Upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pimpinan perusahaan kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan. Sedangkan menurut Justine T. Sirait, (2006) dalam jurnalnya Rahmat Hidayat (2017) Upah berfungsi sebagai keberlangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang, peraturan, dan dibayarkan atas suatu dasar perjanjian kerja antara pemimpin perusahaan dengan tenaga kerja. Dari pengertian-pengertian diatas tentang upah, maka dapat disimpulkan bahwa upah adalah imbalan financial langsung dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang dihasilkan.

## **Indikator upah**

Menurut Hasibuan, (2000) dalam jurnalnya Rahmat Hidayat, (2017) adalah : Gaji merupakan bayaran yang diterima karyawan atas apa yang telah dikerjakan tingkat pemberian upah yang layak bagi karyawan, Pengembangan profesi, tingkat pengembangan profesi seperti trainig, kursus dan sebagainya, Beasiswa, tingkat pemberian beasiswa bagi karyawan

untuk melanjutkan pendidikan, Upah sistem waktu dalam sistem waktu besarnya upah ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu atau bulan, Upah hidup yaitu upah yang diterima pekerja cukup untuk membiayai hidupnya secara luas. Upah merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu pekerjaan untuk mendorong produktivitas. Hasil peneliti dari Kartika Candra (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif upah terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri tenun ikat di kota Kediri yang diketahui dari nilai koefisien upah yang bertanda positif sebesar 1,529 dan signifikan kurang dari 0,05 yaitu 0.001.

### **Disiplin Kerja**

Dalam menjalankan tata tertib dan kelancaran karyawan diperlukan suatu peraturan dan kebijakan dari perusahaan. Menurut Sinungan (2006) dalam jurnalnya Rahmat Hidayat (2017) disiplin adalah suatu sikap yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak. Pendapat lain menurut Malayu S.P Hasibuan (2006) dalam jurnalnya Rahmat Hidayat, (2017) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah ketaatan karyawan terhadap peraturan kerja yang telah dibuat dan ditetapkan oleh perusahaan dimana mereka bekerja. Dengan adanya disiplin kerja berarti seseorang dituntut untuk melaksanakan setiap peraturan yang telah ada dalam perusahaan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, tenaga kerja, dan masyarakat. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan dan syarat-syarat lain yang berlaku pada perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian target yang dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang tersebut.

### **Insentif**

Berhasilnya pencapaian keuntungan sesuai rencana strategi bisnis, merupakan wujud dari eksistensi organisasi atau perusahaan sejenis. Eksistensi seperti itu sangat tergantung pada pembayaran upah atau gaji dan insentif lainnya yang sesuai atau layak dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan lingkungannya, bukan pada pekerjaan yang diperintahkan untuk dikerjakannya. Pekerjaan yang diperintahkan belum tentu dikerjakan, bilamana motivasi untuk mengerjakannya rendah. Salah satu faktor yang sangat besar pengaruhnya pada motivasi kerja.

Menurut Justine T Sirait (2006) dalam Rassyid Rahman (2018) tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan dengan memberikan perangsang financial yang melebihi upah atau gaji dasar, seperti yang dinyatakan oleh Justine T. Sirait (2006) dalam uurnalnya Fanny Famella bahwa insentif merupakan bentuk kompensasi yang memiliki kaitan dengan motivasi, sehingga insentif diberikan untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas atau kinerjanya.

Dari Rumusan-rumusan mengenai pengertian insentif diatas memang berbeda-beda pengungkapannya antara yang satu dengan yang lainnya, akan tetapi memiliki makna yang sama, yaitu penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu akan berubah.

### **Indikator Insentif**

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2012) dalam jurnalnya Defi Wulansari (2017) beberapa poin yang digunakan dalam pengukuran insentif :Kinerja, Lama kerja, Senioritas, Kebutuhan. Pemberian insentif yang terarah pada hakikatnya merupakan tambahan penghasilan bagi karyawan yang bersangkutan. Pemberian insentif yang sesuai dengan prestasi karyawan merupakan pemenuhan kebutuhan psikologis yang nantinya akan mempengaruhi langsung produktivitas kerja karena karyawan akan merasa bahwa kerja kerasnya dihargai. Dalam jurnalnya Eka Andri Astuti (2017) menerangkan bahwa secara parsial variabel insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktifitas karyawan

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2009) dalam jurnalnya Defi Wulansari (2017) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga benda-benda alam yang lain. Populasi dalam penelitian ini adalah Produktivitas karyawan PT. Arsyila Bangkit Mandiri di Kabupaten Semarang, sebanyak 196 Karyawan. Menurut Sugiyono (2009) dalam jurnalnya Defi Wulansari (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karateristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah Produktivitas



karyawan PT. Arsyla Bangkit Mandiri di Kabupaten Semarang, Pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling* yaitu menentukan sampel dari semua populasi dengan kriteria-kriteria tertentu. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan jumlah 66 responden.

### Definisi Operasional

Definisi Operasional merupakan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena. Berikut definisi variabel yang dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut :

**Tabel 3.2.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi variabel	Indikator
1.	Produktivitas Karyawan (Y)	Produktivitas diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi yang menghasilkan sesuatu diartikan juga sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output). Menurut peneliti, produktivitas adalah suatu tolak ukur yang menyatakan baik buruknya sumber daya guna untuk mencapai hasil yang maksimal.	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu
2.	Upah (X <sub>1</sub> )	Upah sebagai pembayaran yang diperoleh berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Menurut peneliti upah merupakan suatu hak yang harus diberikan kepada karyawan dalam kurun waktu tertentu sebagai imbalan atas kewajiban yang telah dilakukan	1. Gaji 2. Pengembangan profesi 3. Beasiswa 4. Upah sistem waktu 5. Upah hidup

---

3.	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut peneliti, disiplin adalah suatu sikap yang menunjukkan kepatuhan terhadap suatu aturan.	1. Ketegasan 2. Keadilan 3. Sanksi hukuman
4.	Insentif (X <sub>3</sub> )	Insentif merupakan penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi tenaga kerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap, atau sewaktu-waktu akan berubah. Menurut peneliti, insentif adalah suatu bonus yang diberikan perusahaan terhadap baiknya kinerja karyawan.	1. Kinerja 2. Lama kerja 3. Senioritas 4. Kebutuhan

---

### Metode Pengumpulan Data

data dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode. Metode-metode tersebut adalah sebagai berikut: Dokumentasi, Kuesioner, Studi Pustaka

Untuk mendapatkan data kuantitatif, penelitian ini menggunakan Skala Likert yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang digolongkan di dalam 5 (lima) tingkatan sebagai berikut :

jawaban SS diberi skor = 5, jawaban S diberi skor = 4, jawaban CS diberi skor = 3, jawaban TS diberi skor = 2, jawaban STS diberi skor = 1.

### Metode Analisis Data

Menggunakan asumsi klasik, multikolinearitas, autokolinearitas, heterokedastisitas, dan model berdistribusi normal. Maka metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda, Hipotesis Uji t dan Uji F serta koefisiensi Determinasi.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil spss dapat diketahui bahwa semua variabel valid dan reliable. Pada uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, heterokedastisitas, dan normalitas) semua variabel memenuhi syarat, yaitu pada uji multikolinearitas tidak terjadi multikolinearitas, uji

heterokedastiitas bahwa pada model penelitian tidak terjadi heterokedastisitas, dan uji normalitas yaitu berdistribusi normal sehingga persyaratan normalitas terpenuhi.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Dari hasil analisis dengan program SPSS versi 16 tersebut, maka dapat diketahui persamaan regresi dari penelitian ini. Adapaun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah:

$$Y = 0,399 + 0,335 X_1 + 0,318 X_2 + 0,335 X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas maka dapat dianalisis sebagai berikut :

- a. Pada saat seluruh variabel X 0 maka nilai variabel Y (Produktivitas karyawan) adalah sebesar 0.399
- b. Jika dilaksanakan peningkatan sebesar 1 satuan atau 1 kali terhadap variabel upah (X1) maka akan meningkatkan variabel produktivitas (Y) sebesar 0,335
- c. Jika dilaksanakan peningkatan sebesar 1 satuan atau 1 kali terhadap variabel disiplin kerja (X2) maka akan meningkatkan variabel produktivitas (Y) sebesar 0,318
- d. Jika dilaksanakan peningkatan sebesar 1 satuan atau 1 kali terhadap variabel insentif (X3) maka akan meningkatkan variabel produktivitas (Y) sebesar 0,335

Dari Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda tersebut maka dapat diperoleh hasil bahwa variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap produktivitas karyawan adalah upah dan insentif.

**Uji t**

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Hipotesis T-test**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.399	1.005		.397	.692		
UPAH	.335	.075	.382	4.487	.000	.731	1.368
DISPLIN KERJA	.318	.089	.296	3.561	.001	.767	1.303
INSENTIF	.335	.079	.361	4.225	.000	.722	1.385

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

a. P  
enguji  
an  
hipot  
esis  
Varia  
bel  
Upah  
terha  
dap

Produktivitas karyawan.

Hipotesis yang diajukan adalah :

Berdasarkan tabel Hasil Uji t untuk Variabel Upah, diperoleh nilai  $t_{hitung} = 4.487$

Sedangkan  $t_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ,  $dk = n - 3$ ,  $dk = 66 - 3 = 63$ ) adalah 1,99897.  $t_{hitung} (4.487) > t_{tabel} (1,99897)$  Angka signifikansi =  $0,000 < \alpha = 0,05$  (  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima ).

Berdasarkan kriteria diatas dapat diketahui bahwa pada taraf signifikansi 0,05 Variabel Upah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Produktivitas karyawan.

- b. Pengujian hipotesis Variabel Disiplin kerja, terhadap Produktivitas karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung} = 3.561$  Sedangkan  $t_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ,  $dk = n - 3$ ,  $dk = 66 - 3 = 63$ ) adalah 1,99897.  $t_{hitung} (3.561) > t_{tabel} (1,99897)$ . Angka signifikansi =  $0,001 < \alpha = 0,05$  ( $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima). Berdasarkan kriteria diatas dapat diketahui bahwa pada taraf signifikansi 0,05 Variabel Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Produktivitas karyawan.
- c. Pengujian hipotesis Variabel Insentif, terhadap Produktivitas karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung} = 4.225$  Sedangkan  $t_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ,  $dk = n - 3$ ,  $dk = 66 - 3 = 63$ ) adalah 1,99897.  $t_{hitung} (4.225) > t_{tabel} (1,99897)$ . Angka signifikansi =  $0,000 < \alpha = 0,05$  ( $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima). Berdasarkan kriteria diatas dapat diketahui bahwa pada taraf signifikansi 0,05 Variabel Insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Produktivitas karyawan.

**Uji F**

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Hipotesis Dengan F- test**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	149.579	3	49.860	42.401	.000 <sup>b</sup>
Residual	72.906	62	1.176		
Total	222.485	65			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), INSENTIF, DISPLIN KERJA, UPAH

Dari Berdasarkan data pada kolom F tersebut, nilai  $F_{hitung}$  adalah 42,401 sedangkan pada  $F_{tabel}$  diperoleh nilai  $F_{tabel}$  dari df (n-k) atau 66-3 menghasilkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,75. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $42,401 > 2,75$ ) Angka signifikansi = 0,000

$\alpha = 0,05$  Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu berarti upah, disiplin kerja, dan insentif berpengaruh simultan terhadap produktivitas.

### **Pembahasan**

#### Pengaruh variabel upah terhadap Produktivitas karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang menunjukkan bahwa upah berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel upah mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi terbesar 0,335. Sedangkan untuk nilai  $t_{hitung}$  (4,487)  $>$   $t_{tabel}$  (1,99897) dan  $sign(0,000) < sign \alpha (0,05)$ , sehingga hipotesis pertama yang diajukan ada pengaruh signifikan upah terhadap produktivitas karyawan. Menurut Soepomo (2005) dalam jurnalnya Defi Wulansari (2017) upah secara umum dapat diartikan balas jasa yang diberikan oleh seorang majikan kepada buruh atas jasa-jasanya dalam proses produksi. Berbeda dengan indikator T. Sirait, (2006) dalam jurnalnya Fanny Famella, Upah merupakan harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain. Upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pimpinan perusahaan kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan. Sedangkan menurut Justine T. Sirait, (2006) dalam jurnalnya Rahmat Hidayat (2017) Upah berfungsi sebagai keberlangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang, peraturan, dan dibayarkan atas suatu dasar perjanjian kerja antara pemimpin perusahaan dengan tenaga kerja. Dari pengertian-pengertian di atas tentang upah, maka dapat disimpulkan bahwa upah adalah imbalan finansial langsung dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Osvaldo W. Turangan yang bersumber dari jurnal "Analisis Pemberian Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara". Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian upah berpengaruh signifikan dan positif. Berpengaruh signifikan dimana setiap peningkatan atau penurunan dari pemberian upah akan berdampak pada peningkatan ataupun penurunan dari produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pemberian upah merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Upah berpengaruh terhadap produktivitas karyawan karena penentuan tingkah upah didasarkan kepada produktivitas yang

dihasilkan tenaga kerja. Hubungan yang terjadi lebih bersifat timbal balik, jika produktivitas seorang tenaga kerja meningkat maka tingkat upah akan mengalami peningkatan juga sehingga upah riil akan naik.

Seperti halnya yang terjadi di PT. Arsyla Bangkit Mandiri, dengan memberikan upah sesuai aturan pemerintah yang berlaku, maka yang produktivitas karyawan di PT. Arsyla Bangkit Mandiri akan tetap stabil. Ini ditandai dengan tercapainya target yang diberikan oleh pihak manajemen kepada karyawan.

Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan sama halnya dengan variabel upah. Hal ini menunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,335. Sedangkan untuk nilai  $t_{hitung}$  (4,225) >  $t_{tabel}$  (1,99897) dan  $sign$  (0,001) <  $sign a$  (0,05), sehingga hipotesis kedua yang diajukan ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan terbukti dapat diterima. Menurut Sinungan (2006) dalam jurnalnya Rahmat Hidayat (2017) disiplin adalah suatu sikap yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak. Pendapat lain menurut Malayu S.P Hasibuan (2006) dalam jurnalnya Rahmat Hidayat, (2017) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah ketaatan karyawan terhadap peraturan kerja yang telah dibuat dan ditetapkan oleh perusahaan dimana mereka bekerja. Dengan adanya disiplin kerja berarti seseorang dituntut untuk melaksanakan setiap peraturan yang telah ada dalam perusahaan. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, tenaga kerja, dan masyarakat. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya. Penelitian ini di dukung dengan adanya peneliti terdahulu Rahmat Hidayat bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Trans Jaya Jakarta.

Galaknya suatu peraturan yang berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan PT. Arsyla Bangkit Mandiri, tentunya akan mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Arsyla Bangkit Mandiri. Sanksi hukuman untuk karyawan indisipliner berlaku untuk siapa saja, tanpa mengenal suatu jabatan atau golongan. Hal ini bisa dilihat dari ketepatan waktu masuk para karyawan PT. Arsyla Bangkit Mandiri dan pencapaian target yang diberikan kepada karyawan PT. Arsyla Bangkit Mandiri.

Pengaruh pemberian Insentif terhadap produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel insentif mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,318. Sedangkan untuk nilai  $t_{hitung} (3,561) > t_{tabel} (1,99897)$  dan  $sign (0,000) < sign a (0,05)$ , sehingga hipotesis ketiga yang diajukan ada pengaruh signifikan insentif terhadap produktivitas karyawan Menurut Maratin (2014) dalam jurnalnya Fanny Famella insentif merupakan penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi tenaga kerja agar produktifitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap, atau sewaktu-waktu akan berubah. Insentif adalah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi. Sedangkan menurut Handoko (2002) dalam jurnalnya Fanny Famella insentif merupakan perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Menurut Justine T Sirait (2006) dalam Rassyid Rahman (2018) tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan dengan memberikan perangsang financial yang melebihi upah atau gaji dasar, seperti yang dinyatakan oleh Justine T. Sirait (2006) dalam uurnalnya Fanny Famella bahwa insentif merupakan bentuk kompensasi yang memiliki kaitan dengan motivasi, sehingga insentif diberikan untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas atau kinerjanya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Osvaldo W. Turangan yang bersumber dari jurnal “Analisis Pemberian Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan dan positif. Berpengaruh signifikan dimana setiap peningkatan atau penurunan dari pemberian insentif akan berdampak pada peningkatan ataupun penurunan dari produktivitas kerja pegawai. Dari fenomena pemberian insentif yang diberikan PT. Arsyla Bangkit Mandiri kepada karyawan tentunya tergantung kepada produktivitas karyawan. Semakin rendahnya produktivitas karyawan, maka akan sedikit insentif yang diterima. Begitu sebaliknya, jika produktivitas karyawan tinggi maka insentif yang diterima akan besar.

#### **KETERBATASAN PENELITIAN**

hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upah dan insentif mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat produktivitas karyawan, untuk itu perusahaan harus bisa memberikan upah yang sesuai dengan standart UMK setempat serta organisasi buruh yang ada di PT. Arsyla Bangkit Mandiri di Kab. Semarang harusnya lebih aktif dalam menampung

dan menyalurkan aspirasi semua karyawan karena itu sangat penting untuk kesejahteraan bersama. Oleh karena itu perusahaan harus mempertimbangkan kembali apa yang sudah saya teliti agar perusahaan dapat mempertahankan apa yang dapat membuat karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya. Selain gaji sesuai dengan standart UMK setempat PT. Arsyla Bangkit Mandiri juga diharapkan memberi insentif kepada karyawan sebagai salah satu alat motivasi dan perangsang kerja karyawan, Dari hasil penelitian ini diharapkan karyawan PT. Arsyla Bangkit Mandiri di Kab. Semarang bisa lebih disiplin dan bisa bekerja dengan baik sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan karena apabila karyawan tidak disiplin maka produktivitas akan berkurang sehingga hal tersebut bisa menjadikan perusahaan rugi dan akhirnya berdampak pada semua karyawan yang ada di PT. Arsyla Bangkit Mandiri di Kab. Semarang, Peneliti berharap untuk penelitian selanjutnya agar para peneliti lain mau menambah beberapa variabel lain yang diduga berpengaruh pada produktivitas karyawan, karena melihat hasil dari penelitian ini masih ada beberapa faktor lain diluar penelitian ini yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

#### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian maka beberapa kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut : Berdasarkan hasil uji penelitian dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, dapat dilihat jika variabel Upah memiliki thitung sebesar 4.487 dan sign 0,000. Hal ini berarti  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $4.487 > t_{tabel} (1,99897)$ ) dan sign  $t$  untuk variabel upah  $< \alpha$  0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan nilai koefisien regresi terbesar 0,335. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel upah secara statistik dengan sign 5% memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Variabel Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,335. Sedangkan untuk nilai  $t_{hitung}$  ( $4.225 > t_{tabel} (1,99897)$ ) dan sign ( $0,001 < sign a (0,05)$ ). Berdasarkan persamaan regresi, terdapat persamaan antara variabel disiplin kerja dan variabel upah yaitu sebesar 0,335. Variabel Insentif mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,695. Sedangkan untuk nilai  $t_{hitung}$  ( $3.561 > t_{tabel} (1,99897)$ ) dan sign ( $0,000 < sign a (0,05)$ ). Terdapat Variabel Upah, Disiplin kerja dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  (42.401) sedangkan pada  $F_{tabel}$  dari df (n-k) atay  $66-3 = 63$  menghasilkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,75. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $42.401 > 2,75$ ) dengan



angka signifikansi =  $0,000 < a = 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu upah, disiplin kerja, dan insentif berpengaruh simultan terhadap produktivitas karyawan. Hasil uji  $R^2$  dalam penelitian diperoleh 0,672 atau 67,2 % . Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh upah, disiplin kerja, dan insentif terhadap produktivitas karyawan sebesar 67,2 %. Sedangkan sisanya 32,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Astuti, Eka Andri. 2017. *Analisis Pengaruh Upah dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri Vol. 2, Januari 2017.
- Defi Wulansari, dkk. 2017. *Analisis upah, disiplin kerja dan insentif terhadap produktivitas karyawan PT. Ares Kusuma Raya di Gresik*. Jurnal Manajemen Branchmark Vol 3 Issue 3.
- Fammela, Fanny. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Indatex Palur di Karanganyar*. Jurnal Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hidayat, Rahmat. 2017. *Analisis Pengaruh Pemberian Upah dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja PT. Duta Trans Jaya Jakarta*. Jurnal Pengembangan Wiraswasta Vol. 19, No. 1, April 2017.
- Junaidi. 2017. <http://ledhyane.lecture.ub.ac.id/files/2013/04/tabel-t.pdf> (diakses tanggal 31 Januari 2020, jam 17.20)
- Kartika Candra, dkk. 2019. *Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jenis Kelamin, dan Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Tenun Ikat di Kota Kediri*. Jurnal Ekonomi Universitas Kediri Vol. 2, No. 1, Juli 2019
- Oswaldo W. Turangan, dkk. 2017. *Analisis Pemberian Upah dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas San Ratulagi Manado Vol.5, No 2, September 2017, hal 3007-2017.
- Rachman, Rassyid. 2018. *Analisis Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor di Kota Sungguminasa Gowa*. Jurnal economix STIEM Bongaya Makassar Vol. 1, No. 2, Desember 2018.
- Sulaeman, Ardika. 2014. *Analisis Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*. Jurnal Ekonomi STIE Miftahul Huda Subang Vol. 13, No. 1, Juni 2014, hal 91-100.