

## **Pengaruh Upah, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja R.Cemerlang Singaraja.**

**Oleh:**

**Ni Luh Srikasih**

### **ABSTRAK**

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi Tenaga kerja karna tenaga kerja merupakan pilar utama memiliki kontribusi besar terhadap jalannya aktivitas roda perekonomian, terutama dalam proses penciptaan output (produksi) hingga produk yang dihasilkan tersebut sampai kepada konsumen (distribusi), dalam proses produksi maupun distribusi tersebut tidak lepas dari kinerja para pekerja, dengan memperhatikan kinerja akan diketahui bagaimana hasil produksi maupun distribusi itu berlangsung maka dibutuhkan karyawan yang bekerja giat, profesional dan dengan semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Masalah dari penelitian ini adalah apakah Upah, disiplin kerja dan insentif berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja R.cemerlang singaraja, Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh upah, disiplin kerja dan insentif terhadap produktivitas tenaga kerja R.cemerlang singaraja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif . teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa angket/kuesioner dengan teknik analisis item yang mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah setiap skor butir. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *Pearson's Correlation* dengan bantuan program *IBM SPSS 24.0 for Windows*.

**Kata kunci : Upah ,disiplin kerja dan insentif terhadap produktivitas tenaga kerja**

## A. PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan pilar utama memiliki kontribusi besar terhadap jalannya aktivitas roda perekonomian, terutama dalam proses penciptaan output (produksi) hingga produk yang dihasilkan tersebut sampai kepada konsumen (distribusi), dalam proses produksi maupun distribusi tersebut tidak lepas dari kinerja para pekerja, dengan memperhatikan kinerja akan diketahui bagaimana hasil produksi maupun distribusi itu berlangsung maka dibutuhkan karyawan yang bekerja giat, professional dan dengan semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan maka diperlukan sesuatu yang dapat memotivasi para karyawan, yaitu dengan memperhatikan upah, jika upah yang diberikan kepada tenaga kerja sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya, maka tenaga kerja akan bekerja semaksimal untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Menurut Eben Tua Pandapotan (2013) dalam penelitiannya karyawan PT. Gandum Malang, upah berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Artinya semakin tinggi upah yang diberikan maka akan semakin tinggi pula produktivitas tenaga kerjanya dan utama yang mampu bekerja secara profesional dengan didorong rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya sehingga terciptanya hasil kerja yang baik juga bagi perusahaan, dari kinerja yang baik, perusahaan dapat meningkatkan penjualan yang mungkin melampaui target, dari hasil penjualan yang telah melampaui target membuat karyawan mendapatkan insentif dari hasil penjualan tersebut. Sehingga dengan adanya pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan membuat kinerja yang dihasilkan pun sangat baik bagi perusahaan, pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan, semangat tidaknya

karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima, apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semanya tanpa ada motivasi yang tinggi.

Adapun cara agar produktivitas yang dihasilkan lebih meningkat maka diperlukan peningkatan disiplin kerja menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan produktivitas diantaranya disiplin kerja mampu mendekatkan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan sehingga peran perusahaan menjadi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja karena produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk menghasilkan output yang diinginkan.

Maka dengan disiplin kerja yang tinggi akan menimbulkan tingginya rasa kepedulian tenaga kerja terhadap pencapaian tujuan perusahaan R.Cemerlang singlaraja, dari data penjualan yang didapat dari tahun 2012 sampai 2016 tertera pada tabel dibawah ini:

**Tabel 01**  
**Data penjualan R.Cemerlang Singaraja**  
**periode 2012-2016.**

Periode	Keterangan	Harga per unit (Rp)	Jumlah piece	Nilai produksi
2012	Kemeja	80.000,-	10	Rp 800.000,-
	Kaos	72.000,-	800	Rp 576.000,-
	Jaket	84.000,-	744	Rp 623.760,-
	Celana	93.000,-	844	Rp 777.720,-
				<b>Rp 2.021.580.000,-</b>
2013	Kemeja	80.000,-	10	Rp 800.000,-
	Kaos	73.000,-	800	Rp 584.000,-
	Jaket	92.000,-	776	Rp 713.920,-
	Celana	92.000,-	144	Rp 132.480,-
				<b>Rp 2.111.500.000,-</b>
2014	Kemeja	80.000,-	10	Rp 800.000,-
	Kaos	75.000,-	800	Rp 600.000,-
	Jaket	90.000,-	900	Rp 810.000,-
	Celana	90.000,-	44	Rp 396.000,-
				<b>Rp 2.170.266.000,-</b>
2015	Kemeja	80.000,-	10	Rp 800.000,-
	Kaos	75.000,-	800	Rp 600.000,-
	Jaket	92.000,-	900	Rp 828.000,-
	Celana	92.000,-	40	Rp 368.000,-
				<b>Rp 2.430.280.000,-</b>
2016	Kemeja	80.000,-	10	Rp 800.000,-
	Kaos	78.000,-	800	Rp 624.000,-
	Jaket	93.000,-	810	Rp 755.100,-
	Celana	93.000,-	0	Rp 0,-
				<b>Rp 2.145.390.000,-</b>

Sumber: R.Cemerlang Singaraja 2016

Dari tabel data penjualan diatas dari tahun 2015 perusahaan mengalami peningkatan penjualan Rp.2.430.280.000, sedangkan data penjualan ditahun 2016 mengalami penurunan hingga Rp.2.145.390.000, penurunan penjualan dikarenakan oleh faktor upah yang tidak sesuai dengan kinerja karyawan sehingga berdampak pada penurunan penjualan.

Dibawah ini terdapat tabel upah karyawan R.Cemerlang singaraja yang seharusnya menyesuaikan tingkat upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah, sehingga akan menimbulkan tingginya rasa kepedulian tenaga kerja terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

**Tabel 02**  
**Data Upah karyawan R.Cemerlang**  
**Singaraja**  
**Periode 2015-2016**

Profesi	Total Upah Perhari (Rp.)	Total Upah Perbulan (Rp.)
Tukang Jahit	30.000,-	900.000,-
Potong Kain	25.000,-	750.000,-
Sablon	25.000,-	750.000,-
Bordir	20.000,-	600.000,-
Obras	25.000,-	750.000,-
Setrika	20.000,-	600.000,-
Toko	20.000,-	600.000,-
Total upah seluruh karyawan		<b>4.950.000,-</b>
Rata-rata upah karyawan		850.000,-
Upah tertinggi karyawan		900.000,-
Upah terendah karyawan		600.000,-

Sumber: R.Cemerlang singaraja

**Tabel 03**  
**Data karyawan R.Cemerlang singaraja**  
**Periode 2015-2016**

Profesi	Jenis Kelamin		Jumlah Karyawan
	L	P	
Tukang Jahit	-	11	11
Potong Kain	1	3	4
Sablon	3	-	3
Bordir	2	-	2
Obras	1	3	4
Setrika dan nyutir	-	6	6
Toko	-	2	2
Jumlah			32 Karyawan

Sumber: R.Cemerlang singaraja 2016

Dari data karyawan R.Cemerlang singaraja yang didapat terdapat tenaga kerja R.Cemerlang singaraja yang mengaku masih kurang puas dengan besarnya upah yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu mereka juga memberikan alasan karena telah memiliki keluarga sehingga kebutuhan yang harus dipenuhi juga banyak dan harga kebutuhan pokok juga terus semakin naik, sehingga upah yang diberikan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka.

Dari minimnya upah yang didapat dari perusahaan menjadikan kedisiplinan karyawan terhadap jam kerja masih tidak maksimal, didapat dalam absensi karyawan dari 32 tenaga kerja R.Cemerlang singaraja, masih ada 5 tenaga kerja bagian tukang jahit dan 3 bagian bordir yang datang ke tempat kerja tidak tepat pada waktunya yang seharusnya masuk jam kerja 07.30 WITA tetapi baru datang ketempat kerja jam 08.00 WITA dengan alasan karena telah memiliki

keluarga sehingga sulit untuk mengatur waktu, Selain keterlambatan, masih terlihat beberapa tenaga kerja yang menggunakan alat-alat masih belum efisien seperti menggunakan alat-alat kerja dengan sembarangan dan tidak mengembalikan alat-alat pada tempatnya. Hal ini tentunya akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sehingga menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari wawancara yang dilakukan dengan manajer R.Cemerlang singlaraja, menyebutkan bahwa masih ada beberapa tenaga kerja yang memprotes atas insentif yang diberikan perusahaan, karena merasa tidak adil terhadap insentif yang diberikan. Kami memberikan insentif kepada tenaga kerja sesuai dengan kemampuan perusahaan dan kinerja dari tenaga kerja tersebut jumlahnya berbeda-beda, dari beberapa uraian diatas terdapat beberapa masalah sehingga tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul. "**Pengaruh Upah, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja R.Cemerlang Singaraja**".

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah ini yaitu Apakah ada pengaruh upah, disiplin kerja, dan insentif terhadap produktivitas tenaga kerja R.Cemerlang singlaraja?

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh upah, disiplin kerja, dan insentif terhadap produktivitas tenaga kerja R.Cemerlang singlaraja.

## **D. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Produktivitas**

Produktivitas merupakan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari suatu tenaga kerja, mesin, atau faktor-faktor produksi lainnya yang dihitung berdasarkan

waktu rata-rata dari tenaga kerja tersebut dalam proses produksi. Produktivitas perusahaan terdiri atas produktivitas mesin/peralatan dan produktivitas tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran keberhasilan tenaga kerja yang menghasilkan suatu produk dalam waktu tertentu. Menurut Yin Kimsean (2011) 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 bentuk tingkah laku maupun perbuatan.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2011) ada tiga aspek untuk menjamin produktivitas yang tinggi:

1. Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja
2. Aspek efisiensi tenaga kerja
3. Aspek kondisi lingkungan pekerjaan.

### **A. Indikator-indikator Produktivitas**

Menurut Edy Sutrisno (2011) indikator produktivitas tenaga kerja sebagai berikut:

- 1) Kemampuan melaksanakan tugas.
- 2) Selalu meningkatkan hasil yang dicapai.
- 3) Semangat kerja yang terdiri dari etos kerja dan hasil yang dicapai hari ini.
- 4) Mengembangkan diri dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
- 5) Meningkatkan kualitas dan mutu.
- 6) Efisiensi yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan.

### **2. Upah**

Salah satu aspek yang sangat penting dalam penentuan upah adalah jumlah upah yang diterima tenaga kerja harus memiliki *internal equity* dan *external equity*. *Internal equity* adalah jumlah yang diperoleh dipersepsi sesuai dengan input yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan. *External equity* adalah jumlah yang diterima

dipersepsi sesuai dengan jumlah yang diterima dipekerjaan lain organisasi atau perusahaan. Menurut Veithzal Rivai dan Jauvani Sagala (2010) untuk mengusahakan adanya *equity* maka penentuan upah dalam perusahaan dapat ditempuh dengan:

1) Analisis jabatan atau tugas

Analisis jabatan adalah kegiatan mencari informasi tentang tugas-tugas yang dijalankan dan persyaratan yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat menjelaskan uraian tugas dan standar kinerja.

2) Evaluasi jabatan atau tugas

Evaluasi jabatan merupakan proses sistematis untuk menentukan nilai relatif dari suatu pekerjaan dengan pekerjaan lain. Proses ini merupakan usaha supaya tercapai *internal equity* dalam pekerjaan sebagai unsur dalam menetapkan tingkat upah.

3) Survei upah

Survei upah adalah kegiatan untuk mengetahui tingkat upah yang berlaku pada perusahaan-perusahaan yang lain yang sejenis, yang mempunyai usaha atau jabatan yang sama. Kegiatan ini dilakukan supaya terjadi keadilan eksternal sebagai salah satu faktor terpenting dalam menentukan upah.

4) Penentuan upah

Penentuan upah berdasarkan hasil evaluasi jabatan yang dikombinasikan dengan survei upah yang terpenting dalam penentuan upah adalah sesuai dengan tingkat upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Pendapat lain tentang proses penentuan upah dikemukakan Werther dan Darwis dalam Justine T. Sirait (2006), menyatakan bahwa tahap-tahap utama dalam penentuan upah adalah sebagai berikut:

- 1) Mengidentifikasi dan mempelajari jabatan-jabatan melalui analisis jabatan.
- 2) Melakukan *internal equity* melalui penilaian jabatan.

3) Melakukan survei untuk menetapkan upah.

4) Menetapkan upah dengan mengkombinasikan antara penilaian jabatan dengan survei upah.

### 3. Disiplin Kerja

Dalam menjalankan tata tertib dan kelancaran tenaga kerja diperlukan suatu peraturan dan kebijakan dari perusahaan. Menurut Vietzhal Rivai dan Jauvani Sagala (2010) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan.

Pendapat lain menurut Malayu S.P Hasibuan (2009) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah ketaatan tenaga kerja 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 diperlukan karena akan berpengaruh terhadap tugas yang diberikan kepada seseorang tersebut.

Pendapat lain tentang disiplin yang dinyatakan Keith Davis dalam Anwar Prabu Mngkunegara (2013) menyatakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasional. 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.

#### 4. 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 tenaga kerja 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 Andrew F. Sikula dalam Justin T Sirait (2006), insentif merupakan sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan. Insentif adalah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi. Sedangkan menurut Heidjrahman Suad Husnan (2013), insentif merupakan pengupahan dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda.

Menurut T Hani Handoko dalam Justin T Sirait (2006) tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja 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) bahwa insentif merupakan bentuk kompensasi yang memiliki kaitan dengan motivasi, sehingga insentif diberikan untuk

meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitas atau kinerjanya.

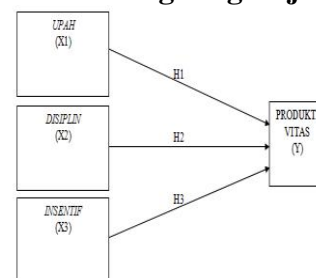
#### E. Kerangka Pemikiran

Kualitas seorang tenaga kerja akan mempengaruhi kinerja untuk meningkatkan hasil output diantaranya faktor yang sangat dominan pengaruhnya dalam produktivitas tenaga kerja yaitu pemberian upah yang benar, sesuai dengan kinerja karyawan sehingga akan memberikan motivasi kepada tenaga kerja untuk bekerja dengan baik, akibatnya produktivitas kerjanya dapat dipertahankan atau justru lebih ditingkatkan.

Selain faktor upah adapun kedisiplinan karyawan diartikan bilamana tenaga kerja selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, dari pengaruh upah dan disiplin kerja adapun pengaruh insentif terhadap produktivitas tenaga kerja yaitu mempunyai kecenderungan merangsang dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

Berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:

**Gambar :01**  
**Kerangka Pemikiran**  
**Pengaruh Upah, Disiplin Kerja Dan**  
**Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga**  
**Kerja R.Cemerlang Singaraja**



#### F. METODE PENELITIAN

##### 1. Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y). Rumus regresi berganda menurut Gunawan (2016) yaitu:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y: Variabel terikat (Produktivitas Tenaga kerja)

$\alpha$  : Konstanta

b : Koefisien regresi dari masing-masing variabel independen

$X_1$ : Upah

$X_2$ : Disiplin kerja

$X_3$ : Insenti

## 2. Analisis Determinasi

Besarnya pengaruh variabel " $X_1$ ", " $X_2$ ", dan " $X_3$ " terhadap variabel "Y" dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi atau disingkat kd, yang diperoleh dengan mengkuadratkan

$Kd = R^2 \times 100\%$  a yang dinyatakan dalam persentase yaitu.

Keterangan :

Kd = Nilai Koefision Determinasi

$R^2$  = Koefision Korelasi (Pearson)

100% = Pengali yang menyatakan dalam persentase

## 3. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali 2013). Nilai yang dibandingkan adalah nilai *probability (Sig)*. Perumusan batas penerimaan dan penolakan hipotesis:

- Jika probabilitas  $> 0,05$  ( $\alpha$ ), maka  $H_o$  diterima (*non significant*)
- Jika Probabilitas  $\leq 0,05$  ( $\alpha$ ), maka  $H_o$  ditolak (*significant*)

## 4. Uji T

Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). ). Nilai yang dibandingkan adalah nilai *probability (Sig)*. Perumusan batas penerimaan dan penolakan hipotesis:

- Jika probabilitas  $> 0,05$  ( $\alpha$ ), maka  $H_o$  diterima (*non significant*)
- Jika Probabilitas  $\leq 0,05$  ( $\alpha$ ), maka  $H_o$  ditolak (*significant*)

## G. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y).

Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda pada Tabel 10, maka didapat hasil persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \epsilon$$

$$Y = 3,359 + 0,323X_1 + 0,399X_2 + 0,278X_3 + \epsilon$$

Berdasarkan model regresi yang terbentuk, dapat diinterpretasikan hasil sebagai berikut.

- Konstanta 3,359 menunjukkan jika variabel upah ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan insentif ( $X_3$ ) bernilai konstan, maka variabel produktivitas tenaga kerja (Y) memiliki nilai positif 3,359 satuan.
- Variabel upah ( $X_1$ ) memiliki koefisien positif 0,323. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa upah ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja (Y). Hal ini menggambarkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan upah ( $X_1$ ) dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja (Y) sebesar

0,323 dengan asumsi bahwa variabel independen yang lainnya tetap.

3. Variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki koefisien positif 0,399. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja ( $Y$ ). Hal ini menggambarkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan disiplin kerja ( $X_2$ ) dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja ( $Y$ ) sebesar 0,399 dengan asumsi bahwa variabel independen yang lainnya tetap.
4. Variabel insentif ( $X_3$ ) memiliki koefisien positif 0,278. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa insentif ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja ( $Y$ ). Hal ini menggambarkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan insentif ( $X_3$ ) dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja ( $Y$ ) sebesar 0,278 dengan asumsi bahwa variabel independen yang lainnya tetap.

## 2. Analisis Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas ( $X$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ), yang ditunjukkan dengan nilai *R Square*. Diketahui bahwa hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 0,792. Hal ini menunjukkan bahwa 79,2% variabel produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh variabel upah, disiplin kerja, dan insentif, sedangkan 20,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

## 3. Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan analisis pengaruh upah, disiplin kerja, dan insentif terhadap produktivitas tenaga kerja secara simultan, dimana dapat dilihat dari besarnya nilai probabilitas pada uji F.

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa nilai F sebesar 40,389

dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa secara simultan upah, disiplin kerja, dan insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

## 4. Uji T

Uji T digunakan untuk menentukan analisis pengaruh upah, disiplin kerja, dan insentif terhadap produktivitas tenaga kerja secara parsial, dimana dapat dilihat dari besarnya nilai probabilitas pada Uji T.

1. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa upah memiliki nilai signifikansi 0,008, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa upah berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki nilai signifikansi 0,000, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa insentif memiliki nilai signifikansi 0,011, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

## H. PENUTUP

### 1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dipaparkan beberapa hal kesimpulan penting yaitu sebagai berikut:



1. Variabel Upah (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja (Y) ditunjukkan dengan nilai signifikansi=0,000(0%) lebih kecil dari ambang batas nilai yang ditentukan 0,05(5%). dengan nilai kolerasi sebesar 0,323.
2. Variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja (Y) ditunjukkan dengan nilai signifikansi=0,000(0%) lebih kecil dari ambang batas nilai yang ditentukan 0,05(5%). dengan nilai kolerasi sebesar 0,399.
3. Variabel Insentif(X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja (Y) ditunjukkan dengan nilai signifikansi=0,000(0%) lebih kecil dari ambang batas nilai yang ditentukan 0,05(5%). dengan nilai kolerasi sebesar 0,278.
4. Produktivitas tenaga kerja (Y) dipengaruhi oleh Upah(X1),disiplin kerja (X2) dan insentif(X3) adalah sebesar 79,2% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu sebesar 20,8%.

## 2. Saran

Mengacu pada analisis yang telah dilakukan diatas dan berdasar pada kesimpulan yang telah dijabarkan diatas , maka ada beberapa saran-saran yang ingin peneliti ajukan dalam penelitian adalah bagi para peneliti lainnya yang ingin melakukan penelitian dengan konsep yang serupa, hendaknya mampu mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan teknik analisis yang berbeda dan mengkaji ulang penelitian ini ditempat penelitian yang lain dan diharapkan mampu menggali lebih terkait variabel yang dikaitkan untuk mengukur produktivitas tenaga kerja . selanjutnya juga diharapkan bagi para peneliti berikutnya untuk mengembangkan

indicator-indikator yang berkaitan dengan produktivitas tenaga kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Eben Tua Pandapotan. 2013. *Pengaruh Variabel Pendidikan, Upah, Masa Kerja Dan Usia Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Gandum Malang)*. Skripsi. Jurusan Ilmu Ekonomi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Brawijaya Malang.
- Sondang P Siagian. 2003. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Anang Prestawan. 2010. *Hubungan Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Surakarta*. Skripsi. Program Studi Psikologi. Fakultas Kedokteran. Universitas Sebelas Maret
- J Ravianto. 1991. *Produktivitas Dan Pengukuran SIUP*. Jakarta: PT. Binaan Teknik Aksara.
- Vendy Aries Martcahyo Dkk. 2011. *Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Fumira Semarang*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis
- Yin Kimsean. 2011. *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Gava Media.
- Bukhori Alma. 2006. *Pengantar Bisnis*, Jakarta: Penerbit Gava Media.
- I Made Hedi W. 2011. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja*

*Karyawan Pada Como Shambala Estate At Begawan Giri Ubud Bali.*  
Jurnal Perhotelan Dan Pariwisata.  
Bali.

Vellina Tambunan. 2012. *Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan Sosial Dan Pegaaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Kota Semarang.* Skripsi. Program Studi Ekonomi, Universitas Diponegoro Semarang.

Veithzal Rivai & Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Justine T Sirait. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber daya Manusia Dalam Organisasi.* Jakarta: PT. Grasindo.

Malayu SP Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta :Penerbit Bumi Aksara.

. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi.* Jakarta: Penerbit Bumi Aksara

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Ghozali, imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 21 Update PLS Regresi.* Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gunawan , imam. 2016. *Pengantar Statistika Inferensial.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.