

**PENGARUH UPAH, INSENTIF DAN JAMINAN SOSIAL
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA CV. MATAHARI PERKEBUNAN
KELAPA SAWIT SOSA
PADANG LAWAS**

SKRIPSI

OLEH:

SONYA MELINDA NASUTION

NIM. 53144026



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
EKONOMI MANAJEMEN SYARIAH**

2018

Skripsi berjudul **“PENGARUH UPAH, INSENTIF DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. MATAHARI PERKEBUNAN KELAPA SAWIT SOSA PADANG LAWAS**. Sonya Melinda Nasution, Nium 53144026 Program Studi Ekonomi Islam telah di munaqasyahkan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara pada tanggal 11 Oktober 2018. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Ekonomi Islam.

Medan, 16 Oktober 2018

Panitia Sidang Munaqsyah Skripsi

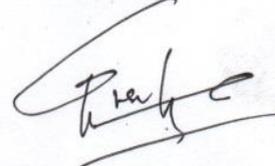
Program Studi Ekonomi Islam UIN-SU

Ketua



(Zuhri M. Nawawi, MA)
NIP. 197608182007101001

Sekretaris



(Aqwa Naser Daulay, M. SI)
NIB. 1100000091

Anggota

1. (Dr. H. Yenni Samri Juliati Nst, MA)
NIP. 197907012009122003

2. (Tuti Angraeni, MA)
NIP. 197705312005012007

3. (Nur Ahmadi Bi Rahmani, M. SI)
NIB. 1100000093

4. (Dr. Sugianto, MA)
NIP. 196706072000031003

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN-SU


Dr. Andri Soemitra, MA
NIP. 197605072006041002

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH UPAH, INSENTIF DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. MATAHARI
PERKEBUNAN KELAPA SAWIT SOSA PADANG LAWAS**

Oleh:

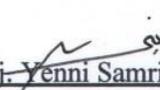
SONYA MELINDA NASUTION

NIM. 53144026

Dapat disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Program Studi Ekonomi Islam

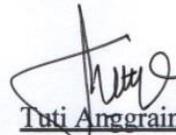
Medan, 28 Agustus 2018

Pembimbing I


Dr. Hj. Yenni Samri Juliati Nst, MA

NIP. 197907012009122003

Pembimbing II

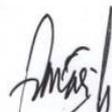

Tuti Anggraini, MA

NIP.1977053120051012007

Mengetahui

Ketua Jurusan

Ekonomi Islam


Dr. Marliyah, M. Ag

NIP. 197601262003122003

ABSTRAK

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang digunakan dengan menyebarkan angket atau kuesioner kepada karyawan CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas. Populasi dalam penelitian ini adalah 75 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh yaitu dengan menggunakan seluruh populasi penelitian dijadikan sebagai sampel penelitian. Data tersebut diolah dalam bentuk data numerik (angka) dengan menggunakan skala likert. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Data diproses dengan menggunakan *spss for windows versi 20.0*. Metode analisis data dengan menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian membuktikan bahwa tiga variabel yaitu Upah, Insentif dan Jaminan Sosial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas. Pengaruh signifikan terbesar terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas adalah pada variabel Insentif dengan koefisien standar beta sebesar 0,413 kemudian diikuti oleh variabel Jaminan Sosial dengan koefisien beta sebesar 0,265 selanjutnya variabel Upah dengan koefisien beta sebesar 0,425. Dari hasil analisis tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa Insentif merupakan faktor dominan yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap kecenderungan Produktivitas kerja karyawan di CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas.

Kata Kunci : *Upah, Insentif, Jaminan Sosial dan Produktivitas Kerja*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Asslamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan limpahan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Rasa syukur kepada-Nya atas karunia dan memberikan penulis kesehatan, kekuatan dan semangat yang tiada hentinya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : "PENGARUH UPAH, INSENTIF DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KRYAWAN PADA CV. MATAHARI PERKEBUNAN KELAPA SAWIT SOSA PADANG LAWAS". Serta shalawat dan salam penulis ucapkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW, teladan terbaik bagi manusia sepanjang Zaman.

Skripsi ini disusun untuk diajukan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) bagi mahasiswa program S1 di Jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Pada kesempatan yang baik ini, penulis mengucapkan terima kasih yang telah membantu penulis di dalam menyusun skripsi ini kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan penulis kesehatan dan semangat dalam mengerjakan skripsi ini sampai selesai.
2. Ayahanda Zainuddin Nasution dan ibunda Sarimawan Simamora yang senantiasa selalu mendoakan dan memberikan nasehat dan masukan-masukan hingga saya sampai pada saat ini, serta dukungannya dalam hal materi yang sudah tak terhingga jumlahnya.
3. Kakak dan Adik yang saya sayangi, Nur Hasanah Nasution SKM, Rizkiah Hasanah Nasution dan Jamal Arief Nasution terima kasih atas doa dan dukungannya hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, M. Ag. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Andri Soemitra, MA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Negeri Sumatera Utara.
6. Ibu Dr. Marliyah, M. Ag. Selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Negeri Sumatera Utara.
7. Ibu Dr. Hj. Yenni Samri Nst, MA. Selaku Pembimbing I dan Sekretaris Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Negeri Sumatera Utara yang telah memberikan masukan, nasehat dan saran selama saya bimbingan.
8. Ibu Tuti Anggraini, MA. Selaku Pembimbing II yang telah memberikan masukan, nasehat dan saran selama saya bimbingan.
9. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
10. Amir Hamzah Batubara selaku teman terbaik saya yang selalu membantu dan memberikan nasehat dan saran selama menyelesaikan skripsi ini.
11. Terima kasih kepada teman-teman satu kos Tengku Ade Irma, Zuhria Husnia, Lamtiur Malinda Sinaga, Suhailah Lubis, Sobri Puza Wati Sinaga, Fadhilah Tussyahraini Siregar, Siti Nur Haliza Siregar dan Susanti Yulia Sinaga yang kerap menghibur dan membantu penulis selama menyelesaikan skripsi ini.
12. Terima kasih kepada teman-teman seperjuangan EMS A Stambuk 2014 yang telah membantu, mengarahkan dan memotivasi kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
13. Terima kasih kepada seluruh sahabat yang selalu mendukung, mendoakan serta membantu penulis dselama proses pengerjaan skripsi ini.

Tiada kata yang lebih indah selain ucapan terima kasih, semoga Allah SWT memberikan balasan kebaikan atas segala bantuan yang diberikan kepada penulis dan penulis sadar skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, sehingga penulis sangat berterima kasih atas kritik dan saran yang bersifat membangun agar menyempurnakan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, Agustus 2018

Penulis

SONYA MELINDA NASUTION

NIM. 53144026

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
ABSTRAK	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR LAMPIRAN	x

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8

BAB II KAJIAN TEORITIS

A. Produktivitas Kerja	9
1. Pengertian Produktivitas Kerja	9
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	10
3. Indikator Produktivitas Ke.....	11
4. Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja.....	12
5. Pandangan Islam Tentang Produktivitas Kerja.....	14
B. Upah	14
1. Pengertian Upah	14
2. Sistem Pengupahan	15
3. Proses Penentuan Upah	16
4. Indikator-Indikator Upah	16
5. Tujuan Upah	17
6. Pandangan Islam Tentang Upah	18
C. Insentif	19

1. Pengertian Insentif	19
2. Tujuan Insentif	20
3. Indikator-Indikator Pemberian Insentif	22
4. Jenis-Jenis Insentif.....	23
D. Jaminan Sosial	24
1. Pengertian Jaminan Sosial	24
2. Bentuk Jaminan Sosial	24
3. Tujuan Pemberian Jaminan Sosial	25
4. Indikator-Indikator Jaminan Sosial	25
5. Syarat dan Ketentuan Jaminan Sosial	25
6. Pandangan Islam Tentang Jaminan Sosial	26
E. Kajian Terdahulu	26
F. Kerangka Teoritis	28
G. Hipotesa	30

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	32
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	32
C. Jenis dan Sumber Data	32
D. Populasi dan Sampel	33
E. Defenisi Operasional	34
F. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	34
1. Analisis Data	35
2. Uji Validitas	36
3. Uji Reabilitas	36
G. Uji Asumsi Klasik	36
1. Uji Normalitas	37
2. Uji Multikolinearitas	37
H. Uji Heteroskedastisitas	38
I. Uji Regresi Linear Berganda	38
1. Uji Parsial (Uji T)	39
2. Uji Simultan (Uji F)	39

BAB IV TEMUAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan	41
1. Sejarah Perusahaan	41
2. Visi	41
3. Misi	42
4. Tujuan Perusahaan	42
5. Struktur Organisasi	42
B. Deskripsi Data Penelitian	43
C. Analisis Deskripsi Responden	43
1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia	44
3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan....	45
D. Analisis Deskriptif Variabel	45
1. Uji Kesahihan Angket	53
a. Uji Validitas	53
b. Uji Realibilitas	55
2. Uji Asumsi Klasik	56
a. Uji Normalitas	56
b. Uji Multikolinearitas	59
c. Uji Heteroskedestisitas	60
E. Analisis Regresi Linear	60
F. Uji Hipotesis	62
1. Uji Parsial (Uji T)	62
2. Uji Simultan (Uji F)	64
3. Uji Determinasi (Uji R)	65
4. Uji Dominan	66
G. Interpretasi Dan Hasil Penelitian	67

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	72
B. Saran	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
Tabel 1.1 Data Upah Karyawan Perbulan Dari Tahun 2013-2017 CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas	3
Tabel 1.2 Data Jaminan Sosial Karyawan Dari Tahun 2013-2017 CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas	6
Tabel 2.1 Kajian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Defenisi Operasional	34
Tabel 3.2 Pengukuran Skala Likert	35
Tabel 4.1 Pengukuran Skala Likert	43
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	46
Tabel 4.5 Diskripsi Responden Terhadap Variabel Upah	48
Tabel 4.6 Diskripsi Responden Terhadap Variabel Insentif	50
Tabel 4.7 Diskripsi Responden Terhadap Variabel Jaminan Sosial	51
Tabel 4.8 Diskripsi Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja	53

Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Upah	54
Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Insentif	55
Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Jaminan Sosial	55
Tabel 4.12 Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja	56
Tabel 4.13 Uji Realibilitas	57
Tabel 4.14 Uji Normalitas	58
Tabel 4.15 Uji Multiklonoritas	61
Tabel 4.16 Analisis Regresi Linear Berganda	62
Tabel 4.17 Uji Parsial (Uji T)	63
Tabel 4,18 Uji Simultan (Uji F)	64
Tabel 4.19 Uji Determinan (R)	65
Tabel 4.20 Analisis Nilai Standar Koefisien Beta	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal
Gambar 2.1 Kerangka Teoritis	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	42
Gambar 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Gambar 4.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia	46
Gambar 4.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	47
Gambar 4.5 Grafik Histogram	59
Gambar 4.6 Grafik P-Plot	59
Gambar 4.7 Grafik Scatterplot	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Upah

Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Insentif

Lampiran 4 Tabulasi Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Jaminan Sosial

Lampiran 5 Tabulasi Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Produktivitas Kerja

Lampiran 6 Uji Validitas

Lampiran 7 Uji Realibilitas

Lampiran 8 Uji Regresi Linear Berganda

Lampiran 9 Uji Normalitas

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan semakin majunya perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan, menuntut manajemen sumber daya manusia harus memiliki tenaga kerja yang cukup terampil dan ahli. Tenaga kerja menyediakan usaha-usaha fisik dan mental dalam rangka pembuatan barang dan jasa. Mereka dituntut untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi.¹

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja/karyawan yang profesional/ kompetitif, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal. Meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Untuk itu perlu diperhatikan ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan keberadaan sumber daya manusia sebagai pekerja dalam perusahaan yang sedikit banyak menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan.²

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, manajemen sumberdaya manusia sering dihadapkan pada masalah-masalah yang bersifat dinamik, masalah tersebut timbul seiring dengan berkembangnya perusahaan. Salah satu masalah yang sering timbul adalah masalah produktivitas kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan.

Namun untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan tidak dapat dilakukan dengan waktu yang sangat singkat, karena selain faktor pendidikan, umur, dan pengalaman masih ada hal lain yang perlu diperhatikan. Yaitu dengan adanya pemberian upah yang memuaskan, dengan pemberian upah tersebut akankah produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan yang signifikan.

Masalah tentang pemberian upah yang sering dijadikan acuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan. Disini

¹Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), h. 320-322.

²Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: CV Haji Masagung, 1994),h. 96.

pemberian upah kepada karyawan yang dilakukan oleh perusahaan ditunjukan untuk meningkatkan produktivitas kerja pada setiap karyawan perusahaan tersebut.³

Karena upah sebagai salah satu dari barometer di dalam pengukuran-pengukuran berbagai macam kesejahteraan, maka tentunya dari pemerintah akan berperan aktif untuk mengatur tentang upah.⁴ Pemerintah telah mengatur tentang Upah Minimal Kota/Kabupaten, sehingga UMK sering kali menjadi ajang keributan antara pemilik perusahaan dan pekerja. Adapun UMK Daerah Padang Lawas Sebesar Rp. 2.333.860.⁵

Sistem upah pada umumnya dipandang sebagai suatu alat untuk mendistribusikan upah pada karyawan, pendistribusian ini berdasarkan produksi, lamanya kerja, lamanya dinas dan berdasarkan kebutuhan hidup. Fungsi sistem upah sebagai alat distribusi adalah sama pada semua jenis dan bentuk sistem upah, tetapi dasar-dasar pendistribusiannya tidak harus sama. Pada CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas pemberian upah disama ratakan antara karyawan yang sudah berkeluarga dan yang masih belum menikah, dan antara karyawan lama dan baru, tidak ada perbedaan yang dibuat oleh perusahaan. Selama posisi jabatan sama dan jenis pekerjaan yang sama maka perusahaan memberikan upah yang sama juga.⁶

Selain pemberian upah, diperlukan juga adanya dorongan yang dilakukan oleh pimpinan suatu perusahaan terhadap para pekerjanya, supaya para pekerja bisa menjalankan pekerjaan mereka yang dirasa membosankan dan jenuh yang dilakukan berulang-ulang dengan cara yang efisien. Diharapkan dengan

³Rivai, Veithzal, manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Raja Grasindo Persada, 2005), h. 124

⁴*Ibid*, h. 127

⁵http://www.googel.co.id/url?q=https://m.gosumut.com/berita/2017/11/21/pemkab-palasetapkan-umk-2018sebesar=rp233860&sa=U&ved=2ahUKEwjG_5XI4ZpbAhXLM48KHx6BDiQF AegqICBAB&usg=AQvVaw02ulFgKWIjeXI4I-bw4JUP

⁶Zainuddin Nasution, Mandor Umum CV Matahari perkebunan Kelapa Sawit, wawancara melalui telephone, tanggal 2 April 2018.

pemberian insentif, produktivitas karyawan dapat meningkat. Cara yang biasa digunakan adalah dengan pemberian kompensasi berupa insentif.⁷

Tabel 1.1
Data Upah Karyawan Perbulan Tahun 2013-2017

No	Jabatan	Upah				
		2013	2014	2015	2016	2017
1.	Mandor Umum	Rp. 2.000.000	Rp. 2.000.000	Rp. 2.500.000	Rp. 2.500.000	Rp. 2.500.000
2.	Mandor Kebun	Rp. 1.800.000	Rp. 1.800.000	Rp. 2.000.000	Rp. 2.000.000	Rp. 2.000.000
3.	Mandor Panen	Rp. 1.800.000	Rp. 1.800.000	Rp. 2.000.000	Rp. 2.000.000	Rp. 2.000.000
4.	Mandor Bengkel	Rp. 1.800.000	Rp. 1.800.000	Rp. 2.000.000	Rp. 2.000.000	Rp. 2.000.000
5.	Administrasi	Rp. 2.000.000	Rp. 2.000.000	Rp. 2.500.000	Rp. 2.500.000	Rp. 2.500.000
6.	Karyawan	Rp. 1.300.000	Rp. 1.300.000	Rp. 1.500.000	Rp. 1.500.000	Rp. 1.500.000

Sumber : CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit.⁸

Insentif adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, besarnya kompensasi atau insentif dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Sistem insentif diharapkan dapat memotivasi karyawan agar bekerja semaksimal mungkin, karyawan yang berada dalam perusahaan tidak hanya sebagai objek pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga sebagai subjek yang berperan dalam menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Insentif diberikan tergantung dari prestasi atau kinerja karyawan, sedangkan upah merupakan sesuatu hal yang wajib diberikan perusahaan. Semakin tinggi prestasi kerjanya semakin besar pula insentif yang diterima. Sudah menjadi kebiasaan bahwa setiap perusahaan menetapkan target yang tinggi dan bila berhasil maka akan diberikan tambahan pendapatan. Pemberian insentif

⁷M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012). h, 122.

⁸Zainuddin Nasution, Mandor Umum CV Matahari perkebunan Kelapa Sawit, wawancara melalui telephone, tanggal 2 April 2018.

berfungsi untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan.⁹

Menurunnya produktivitas kerja karyawan dimungkinkan karena masih kurang sesuainya insentif yang diberikan dengan kebutuhan karyawan, dengan indikator penyebab yaitu adanya penundaan dalam pemberian insentif, insentif beban kerja yang dinilai kurang sesuai dengan tingginya beban kerja, lingkungan kerja yang kurang kondusif dan target kerja yang terlampau berat. Disamping itu perusahaan ingin tetap mempertahankan sumber daya manusianya dengan terus menggali apa yang sebenarnya menjadi kebutuhan karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Sebuah perusahaan tidak terlepas dari adanya kebutuhan tenaga kerja. Jasa mereka diperlukan oleh perusahaan dengan balas jasa yang mampu merangsang karyawan lebih giat dalam bekerja. Pada kenyataannya karyawan lebih senang menetap pada perusahaan yang menjamin pendapatan secara baik berupa upah yang layak dan jaminan kesejahteraan.¹⁰

Hal lain yang tak kalah penting dalam produktivitas kerja karyawan adalah jaminan sosial. Jaminan sosial tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang bermanfaat dari sisi tenaga kerja, sedangkan dari sisi kelangsungan hidup perusahaan, seperti fasilitas dan peralatan yang digunakan, penggunaan teknologi, dan kualitas serta kuantitas barang dan jasa yang dihasilkan, tercermin dalam produktivitas kerja. Produktivitas kerja itu sendiri juga penting karena terkait dengan kemampuan tenaga kerja untuk menghasilkan output berupa barang atau jasa perusahaan. Sehingga operasional perusahaan akan berjalan dengan baik apabila didukung oleh produktivitas kerja karyawan yang baik juga. Dengan adanya jaminan sosial ini para pekerja tidak perlu merasa khawatir atau was-was apabila sesuatu hal menimpanya. Pada dasarnya program jaminan sosial ini bertujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian, misalnya dengan memberikan tunjangan kecelakaan kerja,

⁹M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), h. 153.

¹⁰Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Balai Aksara Ghalia Indonesia, 2008), h. 253.

memberikan penggantian berkurangnya atau hilangnya penghasilan karena sakit, tunjangan hari tua dan tunjangan kematian.¹¹

Setiap perusahaan atau pengusaha diwajibkan untuk mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam jaminan sosial yang meliputi jaminan kematian, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Perusahaan dapat berkembang dan lancar apabila di dukung oleh tenaga kerja yang cukup, upah yang disesuaikan dengan kondisi kebutuhan dan tersedianya jaminan sosial.¹²

Keselamatan dan kesehatan kerja harus ditanamkan pada masing-masing individu karyawan, dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari betapa pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya maupun untuk perusahaan. Apabila banyak terjadi kecelakaan, karyawan banyak yang menderita, absensi meningkat, produksi menurun, dan biaya pengobatan semakin besar. Ini akan menimbulkan kerugian bagi karyawan maupun perusahaan yang bersangkutan, karena mungkin karyawan terpaksa berhenti bekerja sebab cacat dan perusahaan kehilangan karyawannya.¹³

Perusahaan CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas adalah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dengan jumlah karyawan sebanyak 75 orang yang merupakan karyawan tetap. Jumlah karyawan yang terbilang cukup besar perlu mendapat apresiasi dari kontribusinya terhadap perusahaan, dengan memberikan jaminan sosial tenaga kerja sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan. Peningkatan kepuasan kerja untuk meningkatkan produktivitas, motivasi karyawan dan peningkatan produktivitas sebagai dasar pengukuran bagi karyawan agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.¹⁴

Dari uraian di atas baik dari segi upah, insentif dan jaminan sosial hal ini merupakan imbalan-imbalan yang diberikan perusahaan sebagai dorongan untuk

¹¹Martayo, Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 4* (Yogyakarta: BPF, 2000),h. 167.

¹²*Ibid*, h. 241

¹³Anneahitra, *pemahaman kesehatan dan keselamatan di pabrik*, (Online), 2018.

¹⁴Zainuddin Nasution, Mandor Umum CV Matahari perkebunan Kelapa Sawit, wawancara melalui telephone, tanggal 2 April 2018.

menciptakan produktivitas kerja karyawan yang baik dan dengan cara pemberian upah, insentif dan jaminan sosial perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang sudah ada dalam suatu perusahaan. Karena produktivitas kerja merupakan keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang.¹⁵ Dengan terciptanya produktivitas kerja karyawan yang baik maka akan semakin mudah perusahaan mencapai tujuan yang telah direncanakan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Tabel 1.2
Data Jaminan Sosial Karyawan Perbulan dari Tahun 2013-2017

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jaminan Sosial Perbulan	Jaminan Sosial Pertahun
1.	2013	110 Karyawan	Rp. 20.850.000	Rp. 250.200.000
2.	2014	102 Karyawan	Rp. 19.200.000	Rp. 230.400.000
3.	2015	97 Karyawan	Rp. 17.950.000	Rp. 215.400.000
4.	2016	90 Karyawan	Rp. 16.700.000	Rp. 200.400.000
5.	2017	75 Karyawan	Rp. 13.250.000	Rp. 159.000.000

Sumber : CV. Matahari Perkeunan Kelapa Sawit

Adapun jumlah karyawan dalam perusahaan CV. Matahari berjumlah 75 orang, luas perkeunan ± 700 Hektar dan perumahan dalam bentuk rumah petak sekitar 20 pintu.¹⁶

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Upah, Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan “ (Studi Kasus Pada CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas).

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

¹⁵*Ibid*, h. 185.

¹⁶Zainuddin Nasution, Mandor Umum CV Matahari perkebunan Kelapa Sawit, wawancara melalui telephone, tanggal 2 April 2018.

1. Kondisi penduduk yang sangat besar dengan daya dukung ekonomi yang terbatas, pendidikan rendah dan produktivitas tenaga kerja yang masih cenderung rendah.
2. Manajer masih kesulitan dalam menentukan besarnya upah yang berbeda-beda yang mengakibatkan kecemburuan sosial antar tenaga kerja.
3. Masih ada beberapa tenaga kerja yang menggunakan alat-alat kerja untuk kepentingan pribadi tidak sesuai dengan prosedur perusahaan.
4. Seringnya keterlambatan pemberian gaji yang diterima oleh karyawan tidak sesuai pada tanggal yang biasa ditetapkan.

C. Pembatasan Masalah

Melihat identifikasi masalah diatas dan disesuaikan dengan beberapa faktor antara lain faktor biaya, keterbatasan waktu penelitian dan kemampuan peneliti, maka peneliti membatasi penelitian ini pada pengaruh upah, insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Matahari perkebunan kelapa Sawit Sosa Padang lawas.

Adapun yang menjadi variabel bebas adalah upah, insentif dan jaminan sosial, dan yang menjadi variabel terikat adalah produktivitas kerja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang kondisi dan situasi diatas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Matahari Perkebunan kelapa Sawit Sosa Padang Lawas?
2. Apakah ada pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas?
3. Apakah ada pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas?

4. Apakah ada pengaruh upah, insentif dan jaminan sosial secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Matahari Perkebunan kelapa Sawit Sosa Padang Lawas?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas.
- b. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas.
- c. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas.
- d. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh upah, insentif dan jaminan sosial secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain:

a. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian diharapkan kepada perusahaan yang bersangkutan agar dapat menggunakan bahan penelitian ini sebagai bahan pengambilan keputusan yang baik, terutama yang berhubungan dengan kebijakan pemberian Upah, Insentif dan Jaminan Sosial yang diberikan.

b. Bagi Universitas

Sebagai acuan akademis penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual sejenis maupun civitas akademis lainnya dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan untuk perkembangan dan kemajuan dalam pendidikan.

c. Bagi peneliti

Peneliti berharap hasil dari penelitian kecil ini mampu memberikan masukan berharga yang dapat meningkatkan produktivitas kerja perusahaan.

BAB II KAJIAN TEORITIS

A. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antar keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antar hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.¹⁷

Di bidang industri, produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang di tampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas. Sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan. Selanjutnya batasan-batasan tentang produktivitas yaitu;

- a. Keseluruhan fisik dibagi unit dari usaha produksi.
- b. Tingkat keefektifan dari manajer industri di dalam penggunaan aktivitas untuk produksi.
- c. Keefektifan dalam menggunakan tenaga kerja dan peralatan. Dalam setiap kegiatan produksi, seluruh sumber daya mempunyai peran yang menentukan tingkat produktivitas, maka sumber daya tersebut perlu dikelola dan diatur dengan baik.

Ada sebagian masyarakat mencampuradukkan pengertian antara produktivitas dengan produksi, sehingga perbedaan produktivitas dan produksi sulit dipahami secara jelas. Produksi atau hasil produksi dinyatakan sebagai bilangan yang bukan rasio dan berdimensi satu. Produksi atau hasil produksi itu sama dengan pembilang di dalam rumus produktivitas kerja. Pada umumnya dengan menambah masukan akan terjadi peningkatan produksi, demikian pula sebaliknya dengan mengurangi masukan akan terjadi penurunan produksi. Peningkatan produksi menunjukkan pertambahan jumlah hasil yang dicapai, sedangkan produktivitas mengandung pengertian pertambahan hasil dan perbaikan cara

¹⁷Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group 2009), h. 99.

mencapai produksi. Dengan demikian, jelaslah perbedaan produksi dan produktivitas, karena produksi dapat meningkat walaupun produktivitas tetap atau menurun.¹⁸

Dalam filsafat mengenai produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia, karena makna produktivitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang. Dengan kata lain, filsafat produktivitas adalah keinginan manusia untuk membuat hari ini lebih baik dan hari kemarin dan membuat hari esok lebih baik dari hari ini.

Ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu:

- a. Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja.
- b. Aspek efisiensi tenaga kerja.
- c. Aspek kondisi lingkungan pekerjaan.

Ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana. Produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan, dan bidang lainnya.¹⁹

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas kerja

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika tenaga kerja, motivasi, gizi, dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

¹⁸Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: CV Haji Masagung,1994),h. 113-118.

¹⁹Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), h. 320-322.

a. Pelatihan

Latihan kerja digunakan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang perlu dilakukan.

b. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan dan mental fisik karyawan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

c. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.²⁰

3. Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan dan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya ke pada mereka.

²⁰Kusriyanto, Bambang, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan* (Jakarta: Gramedia, 1984), h. 129-136.

b. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

c. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

d. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

4. Upaya Peningkatan Produktivitas

Bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian di antaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi.

Yang dimaksud etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan karyawan para anggota suatu organisasi. Adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

a. Perbaikan terus-menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara

terus-menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutathir, pentingnya etos kerja ini terlihat dengan lebih jelas apalagi diingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus-menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal. Tambahan pula, ada ungkapan yang mengatakan bahwa satu-satunya hal yang konstan di dunia adalah perubahan. Secara Internal, perubahan yang terjadi adalah perubahan strategis organisasi, perubahan pemanfaatan teknologi, perubahan kebijaksanaan, dan perubahan dalam praktik-praktik SDM sebagai akibat diterbitkan perundang-undangan baru oleh pemerintah dan berbagai faktor lain yang tertuang dalam berbagai keputusan manajemen. Adapun perubahan eksternal adalah perubahan yang terjadi dengan cepat karena dampak tindakan suatu organisasi yang dominan peranannya di masyarakat.

b. Peningkatan mutu hasil pekerja

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal, mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang, dalam organisasi. Peningkatan mutu tersebut tidak hanya penting secara internal, akan tetapi juga secara eksternal karena akan tercermin dalam interaksi organisasi dengan lingkungannya yang pada gilirannya turut membentuk citra organisasi di mata berbagai pihak di luar organisasi.

c. Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi. Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, kekayaan mutu kekaryawan dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.²¹

²¹M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), h. 153-185.

5. Pandangan Islam Tentang Produktivitas Kerja

Produktivitas berarti kemampuan untuk menghasilkan sesuatu. Islam sebagai pedoman hidup yang turun dari Sang Pencipta manusia, sangat menghargai bahkan amat mendorong produktivitas. Rosulullah saw. Bersabda:

عن ابن عمر رضي الله عنهما عن النبي صلى الله عليه وسلم قال إن الله يحبُّ المؤمنَ المُخْتَرِفَ

Dari Ibnu ‘Umar ra dari Nabi saw, ia berkata: “Sesungguhnya Allah mencintai orang yang beriman yang berkarya (produktif menghasilkan berbagai kebaikan)” H.R. Thabrani dalam Al Kabir, juga oleh Al Bayhaqi:

عن عائشة رضي الله عنها قالت: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم من أمتى كالألّا من عمل بيده

مَغْفُورًا لَهُ

Dan dari ‘Aisyah ra. Beliau berkata, telah berkata Rosulullah saw “Barang siapa yang disenja harinya merasa letih karena bekerja (mencari nafkah) maka pada senja hari itu dia berada dalam ampunan Allah” H.R. At Thabrani.²²

B. Upah

1. Pengertian Upah

Terkait bahasan tentang kompensasi upah tersebut, berikut ini dikemukakan teori, konsep, defenisi atau batasan dari para ahli di bidangnya serta analisis yang penulis berikan. 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 diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan financial langsung yang diberikan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan diberikan.

Dewan penelitian Pengupahan Nasional mendefenisikan, upah sebagai suatu penerimaan imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerja/jasa yang telah dan akan dilakukan serta berfungsi sebagai jaminan

²²Al-Albani, Muhammad Nashiruddin, *Shahih Sunan Ibnu Majah*(Jakarta:Pustakaazzam, 2013),h. 230

kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi. Upah dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah serta ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang, dan peraturan, serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.²³

Menurut Pasal 1 ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu perkerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Namun dalam menetapkan besarnya upah, pengusaha dilarang membayar lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah setempat (Pasal 90 Ayat 1 UU No. 13/2003).

Ada dua cara yang dipakai untuk menetapkan gaji pegawai, yaitu waktu dan jumlah produksi. Upah berdasarkan waktu berarti jumlah waktu seorang pekerja berada di kantor. Cara inilah yang umum dipakai pada saat ini. Beberapa manajer, sekretaris, dan pegawai digaji berdasarkan lamanya bekerja.

2. Sistem Pengupahan

Terdapat beberapa penggolongan upah yaitu:

a. Upah sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya upah ditentukan 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

Dalam sistem hasil, besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan atau terjual oleh pekerja. Biasanya di lembaga keuangan syariah karyawan yang dikenakan model sistem upah seperti ini adalah bagian marketing, di mana ditentukan oleh berapa banyak nasabah

²³M. Kadarisman. *Manajemen Kompensasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012). h,122.

penabung yang mampu ia tarik atau berapa banyak pembiayaan yang mampu disalurkan

c. Upah sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa berdasarkan atas volume pekerja dan lama mengerjakannya.²⁴

3. Proses Penentuan Upah

Salah satu aspek yang sangat penting dalam penentuan upah adalah jumlah upah yang diterima karyawan harus memiliki internal equity dan eksternal equity". Internal equity adalah jumlah yang diperoleh akan dipersepsi sesuai dengan input yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan. Eksternal equity merupakan jumlah yang diterima persepsi sesuai dengan jumlah dibandingkan dengan yang diterima dalam pekerjaan yang sejenis diluar organisasi.²⁵

Tahapan-tahapan yang dilalui dalam pemberian kompensasi berupa upah adalah sebagai berikut:

a. Lakukanlah survey gaji terhadap beberapa perusahaan lain mengenai besarnya upah untuk pekerjaan yang sebanding.

Survey gaji bertujuan untuk menetapkan tarif yang berlaku di masyarakat. Survey gaji yang baik memberikan tarif upah yang spesifik untuk jabatan yang spesifik. survey secara formal tertulis merupakan yang terbaik, namun dapat juga dilakukan melalui telepon dan surat kabar.

b. Tentukan nilai dari masing-masing pekerjaan melalui evaluasi jabatan.

Evaluasi jabatan merupakan suatu perbandingan sistematis yang dibuat untuk menetapkan nilai dari satu pekerjaan dengan pekerjaan lain. Evaluasi jabatan bertujuan menetapkan nilai relatif dari suatu jabatan. Pada evaluasi ini, jabatan-jabatan dibandingkan satu terhadap

²⁴Heidjrachman, dan Suad Husna, *Manajemen Personalia* (Yogyakarta: BPFEdisi 7, 2002), h. 373.

²⁵Hasibuan, Melayu. S. P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Jakarta:Cetakan ke 6, Penerbit CV. Haji Masagung, 2003), h. 264.

yang lain berdasarkan kesulitan pekerjaan, tanggung jawab, dan keterampilan yang dibutuhkan.

- c. Kelompokkan pekerjaan-pekerjaan serupa kedalam tingkatan upah.
Tingkatan upah adalah suatu tingkat pembayaran yang terdiri dari jabatan-jabatan dengan tingkat yang hampir sama.
- d. Tetapkan harga masing-masing tingkat pembayaran dengan menggunakan kurva upah.

Kurva upah/lini memperlihatkan hubungan antara nilai jabatan dengan upah rata-rata untuk jabatan tertentu. Tarif upah biasanya ditunjukkan oleh sumber vertikal, sedangkan untuk jabatan ditunjukkan oleh sumber horizontal.

- e. Tentukan tarif upah.
Akhir-akhir ini terjadi kecenderungan mengelompokkan jabatan menjadi tiga sampai lima kelompok atau lebih dikenal dengan nama broadbanding. Hal ini dilakukan untuk mempermudah owner dalam menentukan tarif upah. Keuntungan menggunakan sistem ini ialah bila terjadi kenaikan pangkat yang tidak terlalu menonjol atau berbeda jauh dengan kedudukan sebelumnya, perusahaan tidak perlu mengubah tarif upahnya terlalu besar.²⁶

4. Indikator- Indikator Upah

Adapun indikator-indikator upah adalah sebagai berikut:

- a. Besarnya upah pokok
- b. Besarnya Upah Insentif
- c. Pemberian kenaikan upah dirasa adil²⁷

5. Tujuan Upah

Tujuan pemberian upah, yaitu:

- a. Ikatan kerja sama.
- b. Kepuasan kerja.

²⁶Panggabaen. S. Mutiara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bogor: Ghalia Indonesi, 2004), h. 59.

²⁷Hasibuan, Malayu. S. P, *Organisasi dan Motivasi* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), h.

- c. Pengadaan efektif.
- d. Motivasi.
- e. Stabilitas karyawan.
- f. Disiplin.
- g. Pengaruh serikat buruh.
- h. Pengaruh asosiasi usaha sejenis/kadin.
- i. Pengaruh pemerintah.²⁸

Adapun tujuan kompensasi adalah sebagai berikut:

- a. Mendapatkan karyawan yang cakap/kompeten.
- b. Mempertahankan karyawan yang sudah ada.
- c. Menjamin terciptanya keadilan.
- d. Memberikan penghargaan atas perilaku yang diharapkan.
- e. Mengandalkan biaya.
- f. Mengikuti peraturan-peraturan atau hukum yang berlaku.
- g. Menumbuhkan saling pengertian.
- h. Membantu menciptakan efisiensi administrasi.

6. Pandangan Islam Tentang Upah

Dalam kehidupan manusia, tidak semua orang dapat bekerja untuk dirinya sendiri, karena ketiadaan modal kerja, sehingga harus bekerja untuk orang lain. .

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ، قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَفُهُ.

“Dari Abdullah bin Umar, ia berkata bahwa Rasulullah SAW pernah bersabda, “Berilah upah kepada para pekerja sebelum keringatnya kering.”

Kandungan dari hadits di atas adalah kewajiban membayar sebelum keringatnya kering. Artinya, hak pekerja harus lebih didahulukan, karena menunda apa yang menjadi haknya sama halnya dengan mengebiri kemampuan mereka dalam memenuhi kebutuhan hidup.

²⁸Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Raja Grasindo Persada, 2005), h. 89.

Dengan begitu, unsur kemanusiaan merupakan prioritas utama yang patut dilaksanakan penyewa tenaga kepada pemberi sewa tenaga kerja. Moralitas dalam Islam sangat dianjurkan bahkan menjadi suatu kewajiban yang harus dipenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa selain dimensi dunia akhirat sebagai motivasi kerja, Islam juga mengkedepankan konsep moralitas yang selama ini tidak begitu diperhatikan.

Di negara kita sebagian besar rakyatnya merupakan tenaga kerja pada instansi pemerintah, yayasan, dan pabrik. Hal itu disebabkan karena tidak semua orang dapat menciptakan lapangan kerja untuk dirinya sendiri²⁹

Upah atau gaji harus dibayarkan sebagaimana yang diisyaratkan Allah dalam Al-Qur'an surat Ali Imran: 57, Bahwa setiap pekerjaan orang yang bekerja harus dihargai dan diberi upah/gaji. Tidak memenuhi upah bagi para pekerja adalah suatu kezaliman yang tidak disukai Allah.

وَأَمَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ ۗ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ
الظَّالِمِينَ

Artinya: “Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan-amalan yang saleh, maka Allah akan memberikan kepada mereka dengan sempurna pahala amalan-amalan mereka; dan Allah tidak menyukai orang-orang yang zalim”.³⁰

C. Insentif

1. Pengertian Insentif

kompensasi insentif (*incentive compensation*) adalah program-program kompensasi yang mengaitkan bayaran (*pay*) dengan produktivitas”. Berdasarkan uraian tersebut, berikut yang perlu dielaborasi adalah guna lebih mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, banyak organisasi yang menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi para karyawan/organisasi. Kompensasi dalam bentuk insentif tersebut dimaksudkan

²⁹Al-Albani, Muhammad Nashiruddin, *Shahih Sunan Ibnu Majah*(Jakarta:Pustakaazzam, 2013),h. 230.

³⁰Departemen Agama RI Al-Qur'an dan Terjemahannya, (Surabaya: Sari Cipta Aksara, 1993). h, 57.

untuk memberikan upah yang berbeda, bukan berdasarkan pada evaluasi jabatan, namun karena adanya perbedaan prestasi kerja.

Dengan demikian, insentif disini merupakan bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan *gain sharing* yang dengan kinerja dimaksudkan sebagai pemberian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. kedua bentuk di atas pada umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi oleh perusahaan/organisasi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam dunia bisnis.

Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gain sharing*. Sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya”.

Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja semakin tinggi pula insentif yang diterima. Sudah menjadi kebiasaan bahwa setiap perusahaan harus menetapkan target yang tinggi dan bila berhasil maka akan diberikan tambahan pendapatan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

Kompensasi insentif adalah suatu program yang dilaksanakan perusahaan untuk dapat merangsang karyawan meningkatkan produktivitas dalam proses produksi. Karena pada dasarnya upah karyawan yang sama kedudukannya adalah sama, tetapi imbalan yang diterima karyawan setiap bulannya bisa berbeda. Penyebabnya adalah kompensasi insentif inilah yang menyebabkan perbedaan yang diterima karyawan tersebut.³¹

2. Tujuan insentif

Tujuan mendasar dari semua program insentif (*incentive plans*) adalah peningkatan produktivitas para karyawan guna mencapai suatu keunggulan kompetitif. Program –program insentif membayar seorang individu atau kelompok untuk apa yang secara persis dihasilkan

³¹Jurnal Emba, Vol 5, No 2 September, h. 3010

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

Tujuan sistem insentif pada hakikatnya adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial di atas dan melebihi upah dan gaji dasar. Perbedaan tipe rencana insentif ditunjukkan pada tipe perilaku karyawan yang berbeda pula.

Tujuan pemberian insentif adalah sebagai berikut:

a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi atau insentif (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, maka manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relative kecil.

f. Disiplin

Dengan pekerjaan balas jasa yang cukup besar maka disiplin kerja karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pemerintah

Jika program kompensasi atau insentif sesuai dengan undang-undang perubahan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindari.³²

3. Indikator-Indikator Pemberian Insentif

Indikator-indikator insentif antara lain:

a. Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah sesuatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja pada karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.

b. Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem insentif atau kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan memperoleh insentif atau kompensasi lain yang sesuai tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja.

c. Mempertahankan karyawan

Dengan sistem insentif atau kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang memilih karyawan yang terbaik.

d. Memperoleh karyawan yang bermutu

³²Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: CV Haji Masagung,1994), h. 113-118.

Dengan sistem insentif atau kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang memilih karyawan yang terbaik.

4. Jenis-jenis insentif

a. Insentif untuk karyawan operasi

Pembayaran gaji karyawan operasi dibedakan menjadi program insentif individual (gaji diberikan di atas gaji pokok kepada karyawan individual yang melebihi standar kerja) dan program insentif kelompok (gaji diberikan kepada semua anggota tim mencapai standar tertentu).

b. Insentif untuk para manajer dan eksekutif

Pemberian bonus tahunan bertujuan untuk memotivasi kinerja jangka pendek dari para manajer dan eksekutif. Biasanya semakin tinggi jabatan, maka semakin besar pula nilai persentase yang didapat.

c. Insentif untuk para penjual

Pemberian insentif bagi para penjual terdiri dari beberapa macam. Seorang penjual akan menerima gaji pokok setiap periode tertentu atau ditambahkan komisi bila berhasil memasarkan produksinya. Pemberian komisi pada penjual akan merangsang tingkat penjual ke arah yang lebih tinggi.

d. Insentif untuk profesional lain

Untuk profesional lain diberikan bonus tambahan berupa kenaikan gaji bila ia berhasil dalam kerjanya.

e. Insentif Organisasi

Pemberian laba pada para karyawan meningkatkan komitmen, partisipasi, dan kemitraan mereka pada perusahaan sehingga mampu mengurangi tingkat keluar masuk karyawan.³³

Selain itu terdapat pula beberapa bentuk insentif yang dapat diberikan kepada karyawan, yaitu Bonus tahunan

a. Insentif langsung

b. Insentif individu

³³M. Manulang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Jakarta: Edisi Kesebelas, Ghalia Indonesia, 2002), h. 54.

- c. Insentif tim
- d. Pembagian keuntungan
- e. bagi hasil³⁴

D. Jaminan Sosial

1. Pengertian Jaminan Sosial

Menurut Undang-undang No.40 Tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial nasional, dalam pasal satu ayat satu menyatakan bahwa jaminan sosial adalah” suatu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Istilah jaminan sosial muncul pertama kali di Amerika Serikat dalam The Social Security Act tahun 1935 untuk mengatasi masalah-masalah pengangguran, manula, orang-orang sakit dan anak-anak akibat depresi ekonomi. Meskipun penyelenggaraan jaminan sosial di negara-negara maju belakangan ini mengalami perubahan, pada dasarnya penyelenggaraan jaminan sosial disana pada hakekatnya difahami sebagai bentuk nyata perlindungan negara terhadap rakyatnya.

Sedangkan menurut Undang-undang No. 3 pasal 1 ayat 1 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja, pengertian jaminan sosial tenaga kerja dirumuskan sebagai berikut:” Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk satuan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

2. Bentuk Jaminan Sosial

Dengan diberlakukannya Undang-undang No.3 Tahun 1992 pasal Ayat 1 tentang jaminan sosial tenaga kerja.Program jaminan sosial tenaga kerja wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang ini.

Dalam Pasal 6 Ayat 1 telah di atur ruang lingkup dan program sosial tenaga kerja meliputi:

³⁴Hasibuan, Malayu. S. P, *Organisasi dan Motivasi* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), h. 232.

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja
- b. Jaminan Kematian.
- c. Jaminan Hari Tua
- d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

3. Tujuan Pemberian Jaminan Sosial

Pada umumnya perusahaan yang melakukan atau memberikan jaminan sosial mempunyai tujuan tertentu. Tujuan dari pemberian jaminan sosial adalah:

- a. Perusahaan menginginkan karyawan dapat bekerja lebih baik.
- b. Untuk memenuhi kebutuhan karyawan agar dapat tercapai tingkat produktivitas yang tinggi.
- c. Untuk menambah kegairahan kerja dan semangat kerja yang tinggi dari karyawan.
- d. Karyawan betah bekerja sehingga turn over karyawan menjadi lebih baik.

4. Indikator-indikator Jaminan Sosial

Indikator-indikator jaminan sosial adalah sebagai berikut:

- a. Tunjangan kesehatan.
- b. Tunjangan hari tua.
- c. Rasa aman dan nyaman dalam bekerja.³⁵

5. Syarat Kepesertaan Jaminan Sosial

Perusahaan/pengusaha diwajibkan untuk mengikut sertakan tenaga kerjanya yang meliputi program jaminan social tenaga kerja yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih.
- b. Bagi perusahaan yang membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000 (satu juta rupiah) sebulan.

³⁵Dr. M. Kadarisman. *Manajemen Kompensasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h. 185-197.

- c. Bagi perusahaan yang telah menyelenggarakan sendiri program pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerjanya dengan manfaat yang lebih baik dari paket jaminan pemeliharaan kesehatan dasar menurut ketentuan yang berlaku, tidak wajib ikut dalam jaminan pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan oleh badan penyelenggara.
- d. Pengusaha dan tenaga kerja yang ikut program asuransi social tenaga kerja sebelumnya, tetap melanjutkan kepesertaanya dalam program jaminan social tenaga kerja sebagaimana yang telah berlaku.

6. Pandangan Islam Tentang Jaminan Sosial

Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (QS. Al-Qasas: 77).³⁶

E. Kajian Terdahulu

Tabel 2.1
Kajian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Endah Herwati (2016)	pengaruh sistem upah terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Royal korindah Purbalingga	Variabel independen adalah upah (X_1) sedangkan variabel dependen adalah produktivitas kerja (Y).	Hasil dari penelitian ini adalah: Pada sistem upah borongan ada penmgharuh peningkatan produktivitas kerja karyawan karena besarnya upah yang dibayarkan berdasarkan jumlah output yang dihasilkan oleh karyawan.

³⁶ Departemen Agama RI Al-Qur'an dan Terjemahnya, (Surabaya: Sari Cipta Aksara, 1993). h, 392.

2.	Setiadi (2009)	pengaruh upah dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Semarang Makmur Semarang	Variabel independen adalah upah (X_1) dan jaminan sosial (X_2), sedangkan variabel dependen adalah produktivitas kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat upah dan jaminan sosial berbanding terbalik dengan produktivitas kerja karyawan di PT Semarang Makmur Semarang. Dengan demikian tingginya tingkat upah dan jaminan sosial tidak menjamin tingginya produktivitas kerja, tetapi hal tersebut disebabkan faktor-faktor lain di luar upah dan jaminan sosial.
3.	Bambang Subagyo (2012)	pengaruh pemberian insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan pada rumah sakit aisyah blitar	variabel independen adalah insentif (X_1) dan jaminan sosial (X_2) sedangkan variabel dependen adalah produktivitas kerja (Y)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif yang dilakukan Rumah Sakit Aisyah Blitar baik yang bersifat finansial maupun non finansial berada pada kualifikasi baik. Pemberian insentif finansial dan insentif non finansial tidak berpengaruh, baik secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Aisyah Blitar.
4.	Farid Permatas Putra (2015)	pengaruh upah, insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan restoran yoshinoya cabang galaxy mall Surabaya.	Variabel independen adalah upah (X_1), insentif (X_2) dan jaminan sosial (X_3), sedangkan variabel dependen adalah produktivitas kerja (Y)	Hasil penelitian membuktikan bahwa tiga variabel yaitu upah, insentif dan jaminan sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan Restoran Yoshinoya Cabang Galaxy Mall Surabaya. Pengaruh signifikan terbesar terhadap produktivitas kerja karyawan di Restoran Yoshinoya

				<p>Cabang Galaxy Mall Surabaya adalah pada variabel upah dengan koefisien standar beta sebesar 0,576 kemudian diikuti oleh variabel insentif dengan koefisien standar beta sebesar 0,369 selanjutnya variabel jaminan sosial dengan koefisien beta -0,843. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa upah merupakan faktor dominan yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap kecenderungan produktivitas pada karyawan produksi langsung di Restoran Yoshinoya Cabang mall Surabaya.</p>
--	--	--	--	---

Keempat penelitian tersebut mempunyai persamaan dan perbedaan. Dan perbedaan tersebut terdapat pada variabelnya, teknik analisisnya dan sudah pasti hasilnya pun berbeda. Sedangkan persamaan keempat penelitian tersebut adalah dari salah satu variabel tersebut sama-sama terdapat variabel tentang upah, insentif dan jaminan sosial.

F. Kerangka Teoritis

Berdasarkan teori pendukung, berikut kerangka teoritis dalam penelitian ini:

a. Pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan

Upah merupakan imbalan financial langsung yang diberikan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan diberikan. Ketika upah yang diberikan adil dan dengan jumlah yang layak diterima oleh para pekerja atas jasa-jasanya akan berpengaruh kuat terhadap produktivitas kerja seseorang dalam mencapai tujuan organisasi.

Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik upah yang diberikan kepada para karyawan maka akan mendorong produktivitas kerja seseorang akan menjadi lebih baik.

b. Pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan

Insentif merupakan bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan gaing sharing yang dengan kinerja dimaksudkan sebagai pemberian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Dengan adanya pemberian insentif guna untuk mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, banyak perusahaan yang menganut sistem insentif sebagai sistem imbalan yang berlaku bagi para karyawan.

Sehingga dapat dikatakan bahwa tingginya insentif yang diberikan merupakan strategi yang dibuat oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, otomatis insentif akan berpengaruh besar terhadap pekerjaannya dengan pemberian insentif yang layak dan sesuai.

c. Pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan

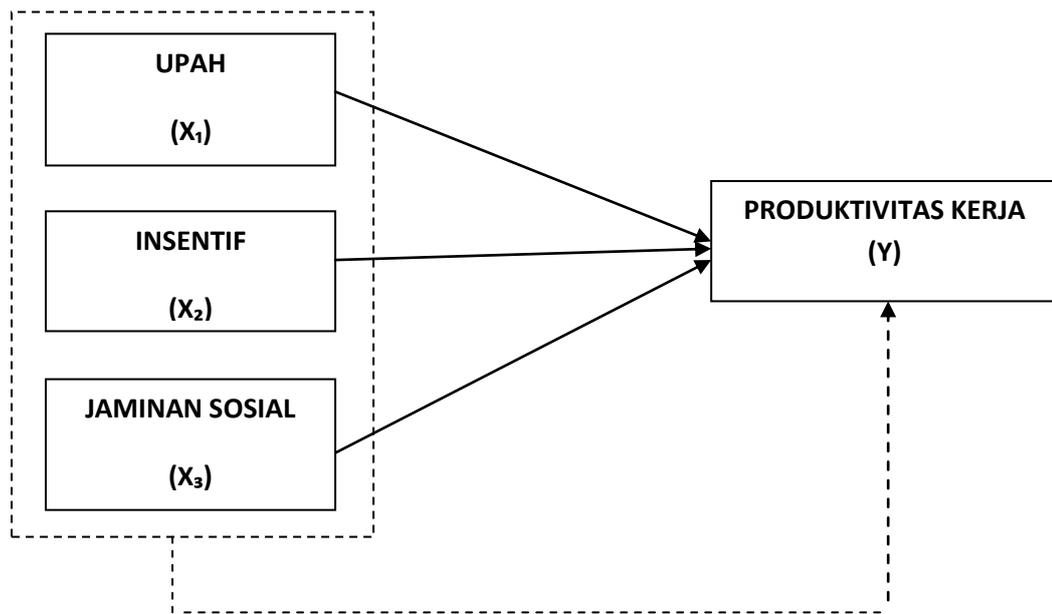
Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk satuan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Tujuan dibuatnya jaminan sosial ini untuk tetap mempertahankan karyawan yang berproduktivitas baik.

Sehingga dapat dikatakan dengan adanya jaminan sosial yang diperoleh karyawan akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut.

d. Pengaruh upah, insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan

Telah dijelaskan masing-masing kerangka teoritis tentang hubungan antar variabel dalam penelitian ini. Semakin baik upah, insentif dan jaminan sosial dapat mendorong produktivitas kerja karyawan yang lebih baik dalam suatu organisasi

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, kerang penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1
Skema Hubungan Antar Variabel

Keterangan:

- X₁ : Upah
- X₂ : Insentif
- X₃ : Jaminan Sosial
- Y : Produktivitas Kerja

1. Garis putus-putus : hubungan secara simultan
2. Garis bersambung : hubungan secara parsial

G. Hipotesa

Hipotesa adalah suatu jawaban sementara (preposisi) yang dianggap benar dan dijadikan dasar pengambilan sementara yang belum tentu diterima dan masih perlu diuji kembali kebenarannya³⁷. Berdasarkan analisis diatas maka penulis mengemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

³⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Alfabeta, 2010), h. 93

1. Pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara upah terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Matahari Perkebunan KelapaSawit Sosa Padang Lawas.

Ha : Terdapat pengaruh antara upah terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Matahari Perkebunan KelapaSawit SosaPadang Lawas.

2. Pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Matahari Perkebunan KelapaSawit Sosa Padang Lawas.

Ha : Terdapat pengaruh antara insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Matahari Perkebunan KelapaSawit SosaPadang Lawas.

3. Pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Matahari Perkebunan KelapaSawit Sosa Padang Lawas.

Ha : Terdapat pengaruh antara jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Matahari Perkebunan KelapaSawit SosaPadang Lawas.

4. Pengaruh upah, insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara upah, insentif dan jaminan sosial secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Matahari Perkebunan KelapaSawit Sosa Padang Lawas.

Ha : Terdapat pengaruh antara upah, insentif dan jaminan sosial secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Matahari Perkebunan KelapaSawit SosaPadang Lawas.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian dalam skripsi ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga desain penelitiannya.³⁸

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, di buktikan melalui kuesioner/angket yang diberikan kepada responden atau sampel dari beberapa populasi yang dipilih melalui random. Hasil penelitian dari metode kuantitatif secara umum akan berupa data-data/angka-angka. Pada metode ini analisis data akan dilakukan setelah semua data terkumpul.³⁹

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit, yang berlokasi di Desa Tanjung Ale, Kec. Hutaraja Tinggi, Kab. Padang Lawas, Jl. Lintas Riau Sumatera Utara, dan penelitian di lakukan pada bulan Juni 2018 sampai selesai..

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh dari instansi baik dengan cara observasi maupun

³⁸Syahrum dan Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Citapustaka Media, 2012), h.40

³⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Alfabeta, 2010), h. 93

kegiatan wawancara dan hasil kuesioner yang dilakukan yang di isi oleh responden.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah karyawan/responden CV. Matahari perkebunan kelapa sawit.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.⁴⁰

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Matahari Perkebunan kelapa Sawit Sosa Padang lawas. Besar populasi diketahui sebesar 75 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada di populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat mengambil sampel dari populasi itu.⁴¹

Dalam penelitian ini yang sebagai populasi adalah semua karyawan CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas. Dari data yang diperoleh dapat diketahui bahwa jumlah sampel dalam penelitian yang berjumlah 75 orang.

Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel karena populasi kurang dari 100 responden.

⁴⁰*Ibid*, h. 155.

⁴¹*Ibid*, h. 116.

E. Defenisi Operasional

Tabel 3.1
Defenisi Operasional

No	Variabel	Devenisi Operasional	Indikator	Bentuk Data
1.	Upah (X_1)	balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya	1. Besarnya upah pokok 2. Besarnya upah insentif 3. Pemberian kenaikan upah dirasa adil	Likert
2.	Insentif (X_2)	suatu pemberian bentuk kompensasi yang bersifat "financial" dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada, bagi karyawan	1. Menghargai prestasi kerja 2. Menjamin keadilan 3. Mempertahankan karyawan 4. Memperoleh karyawan yang bermutu	Likert
3.	Jaminan Sosial (X_3)	uang yang diterima diluar gaji untuk kesehatan atau tunjangan pensiun hari tua	1. Tunjangan kesehatan 2. Tunjangan hari tua 3. Rasa aman dan nyaman	Likert
4.	Produkti vitas Kerja (Y)	sebagai hubungan antar keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif.	1. Kemampuan 2. Semangat kerja 3. Pengembangan diri 4. Mutu	Likert

F. Teknik Pengumpulan Data

Data merupakan suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan-keterangan yang bersifat lisan maupun tulisan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Studi Wawancara

Dilakukan dengan cara menentukan jawaban langsung antara pewawancara dengan yang diwawancarai tentang segala sesuatu yang diketahui oleh pewawancara.

2. Angket/Quisioner

Yaitu bentuk pertanyaan yang diajukan kepada responden yaitu kepada karyawan CV. Matahari perkebunan kelapa sawit yang menjadi objek penelitian dan penilaiannya menggunakan skala likert .⁴²

G. Teknik Analisi Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis statistik melalui pendekatan Analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Uji Statistik, dan Regresi Linear Berganda dan selanjutnya akan di analisis hasil regresi tersebut dengan menggunakan SPSS *realase20,0 for windows*.

Tabel 3.2
Tabel Pengukuran Skala Likert

Penilaian	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

1. Analisis Deskriptif

Metode analisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah berkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan untuk umum atau generalisasi.

2. Uji kualitas data

Analisis data merupakan tahap selanjutnya yang akan diselesaikan dalam penelitian setelah dilakukan pengumpulan data, maka selanjutnya yang dilakukan

⁴²Husein, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Edisi Pertama Cetakan Kedua. (Jakarta: Raja Grafindo Perkasa, 2007), h. 210.

adalah mengolah data dan menganalisis secara bertahap data-data tersebut. Sebelum angket disebarakan terlebih dahulu diuji validitas dan reabilitasnya.⁴³

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keabsahan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang telah diteliti. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara cermat.

Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyinggung dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Untuk memperoleh instrumen yang valid peneliti harus berhati-hati sejak awal penyusunan dengan mengikuti langkah-langkah penyusunan instrumen, yakni memecah variabel menjadi sub variabel dan indikator baru memuaskan butir-butir pertanyaan. Peneliti sudah bertindak hati-hati, apabila cara ini dan tindakan sudah betul dapat dikatakan bahwa peneliti sudah boleh berharap memperoleh instrumen yang memiliki validitas logis.

Dikatakan validitas logis karena validitas ini diperoleh suatu usaha hati-hati, melalui cara-cara yang benar sehingga menurut logika akan dicapai suatu tingkat validitas yang dikehendaki. Selain memperoleh validitas logis, peneliti juga menguji validitas instrumen yang sudah disusun melalui pengalaman. Menurut Priyanto jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka variabel atau indikator tersebut valid, jika signifikan $\geq 0,05$ maka variabel atau indikator tersebut tidak valid.

b. Uji Reabilitas

Realibilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka

⁴³Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis Cetakan Kedelapan*, (Bandung: Alfabeta, 2005). h, 135

berapa kali pun diambil tetap akan sama. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki nilai koefisien keandalan sebesar $> 0,60$.⁴⁴

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan *output* normal plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik *output* plot mengikuti garis diagonal plot.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan. Harapannya, asumsi ini tidak terpenuhi karena model regresi linier berganda memiliki asumsi residual dengan varians konstan (homoskedastisitas). Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau ada hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas.

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

c. Uji Multikolinieritas

⁴⁴ Duwi Prayatno, *SPSS Analisis Statistik Data Lebih Cepat Lebih Akurat*, (Yogyakarta: Medikom, 2011), h. 24.

Uji multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidak korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel bebas dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya.

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu: jika nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 (dibawah 10) dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 (diatas 0,1), maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas $VIF = 1/Tolerance$, jika $VIF = 10$ maka $Tolerance = 1/10 = 0,1$. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah *Tolerance*.

d. Uji Auto Korelasi

Terjadi kesalahan pengganggu saling berkorelasi satu sama lain. Salah satu cara untuk mendeteksi masalah autokorelasi adalah dengan melihat nilai Durbin-Watson. Jika nilai Durbin Watson pada print out berada di antara -2 dan 2, berarti, tidak ada masalah autokorelasi, data yang baik adalah yang tidak ada masalah autokorelasi.

4. Regresi Linier Berganda

Model analisis data ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh upah, insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan. Model persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda

X_1 = Upah

X_2 = Insentif

X_3 = Jaminan Sosial

ϵ = Error Term

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (uji t)

Menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel-variabel bebas (upah, insentif dan jaminan sosial) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja). Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan dilakukan uji t.

1) Nilai t-hitung > t-tabel

T hitung dapat diperoleh melalui uji manual (menghitung sendiri) ataupun melalui hasil perolehan data seperti SPSS (pada tabel *coefficient* dengan nama t), sedangkan t tabel diperoleh hanya dengan melihat nilai pada tabel t.

2) Nilai signifikan harus < derajat kepercayaan (umumnya derajat penelitian 0,05).

b. Uji Simultan (uji F)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen (X) terhadap dependen (Y) secara serentak atau bersama-sama.

1) Nilai F hitung > F tabel

F hitung dapat diperoleh melalui uji manual (menghitung sendiri) ataupun melalui hasil pengolahan data seperti SPSS (pada tabel ANOVA dengan nama F).

2) Signifikan Fhitung < derajat kepercayaan penelitian (0,05 pada umumnya). Nilai signifikansi dapat diperoleh melalui manual maupun melalui hasil pengolahan SPSS (pada tabel ANOVA dengan nama sign)

c. Uji Determinan (R²)

Uji digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari modal yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R²) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya.

Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$). Dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.⁴⁵

⁴⁵ Tri Ulfa Wardhani, “*Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Konsumen pada Bisnis Jasa Transportasi Gojek*” (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara, 2017), h.63

BAB IV

TEMUAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum CV. Matahari

1. Gambaran Umum

Tanaman kelapa sawit saat ini merupakan salah satu jenis tanaman perkebunan yang menduduki posisi penting di sektor pertanian umumnya, dan sektor perkebunan khususnya, hal ini disebabkan karena dari sekian banyak tanaman yang menghasilkan minyak atau lemak, kelapa sawit yang menghasilkan nilai ekonomi terbesar per hektarnya di dunia. Kelapa sawit juga merupakan tanaman perkebunan yang multi guna, karena seluruh bagian tanaman tersebut dapat dimanfaatkan dalam bidang pangan maupun non pangan. Bagian utama dari tanaman sawit yang dimanfaatkan adalah buah kelapa sawit yang terdiri dari daging kelapa sawit, biji kelapa sawit, tempurung dan serat.

Dampak terhadap masyarakat sekitar pengembangan perkebunan kelapa sawit, tercermin dalam terciptanya kesempatan kerja bagi masyarakat setempat. Begitu juga timbulnya kesempatan berusaha, seperti membuka penjualan pupuk kelapa sawit, jasa transportasi, serta industri rumah tangga.

Hal inilah yang mendorong CV. Matahari berdiri, dengan membuka dan menciptakan lapangan kerja CV. Matahari mampu memberikan pekerjaan kepada orang-orang yang membutuhkan pekerjaan. Perusahaan CV. Matahari terletak di desa Tanjung Ale, Kecamatan Hutaraja Tinggi, Kabupaten Padang Lawas, Jln. Lintas Riau. CV. Matahari merupakan perusahaan yang bergerak di bidang sektor perkebunan kelapa sawit.

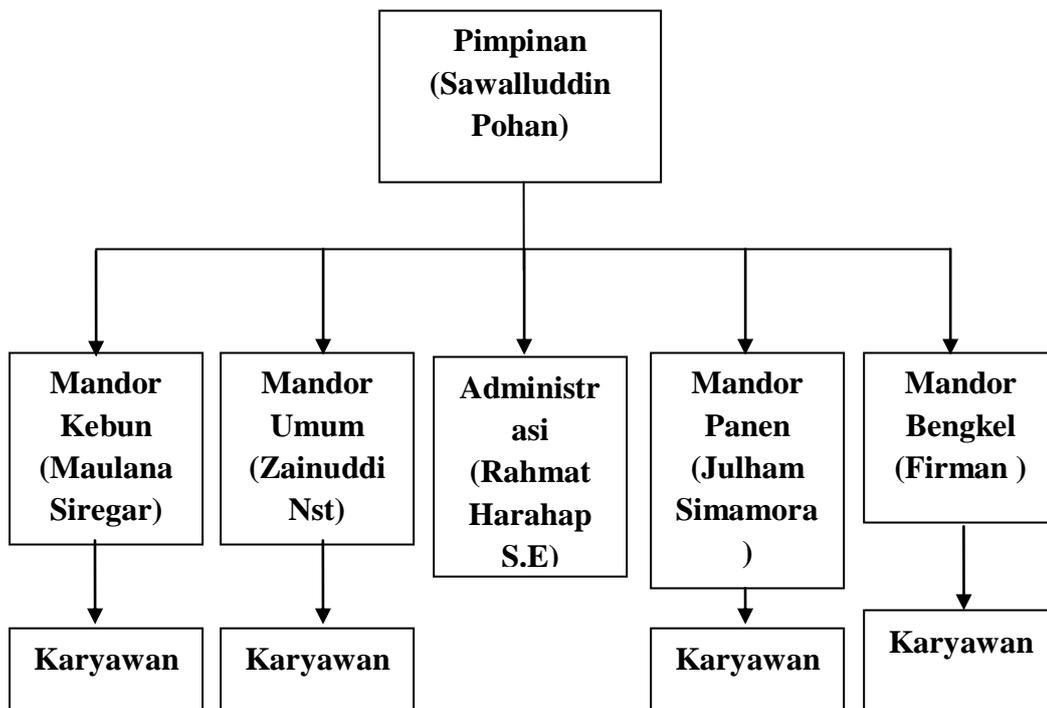
Adapun sumber pupuk yang digunakan CV. Matahari berasal dari dalam negeri (lokal) yaitu, Urea Pusri, Urea Kaltim, Npk Pelanggi, dan Npk Kebomas.

2. Visi

“Terwujudnya agribisnis perkebunan yang produktif, efisien, berdaya saing dan berkelanjutan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat”.

3. Misi
 - a. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia perkebunan dalam rangka menghasilkan produk perkebunan yang berkualitas dan berdaya saing tinggi.
 - b. Mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya perkebunan secara produktif, efektif dan efisien untuk menjamin ketersediaan produk perkebunan dan kelestarian lingkungan hidup.
4. Tujuan Perusahaan
 - a. Untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan petani komoditas perkebunan.
 - b. Meningkatkan produksi hasil perkebunan.
 - c. Menciptakan keseimbangan antara pemanfaatan dan kelestarian sumber daya alam dalam pembagunan perkebunan.
 - d. Menumbuhkan agrabisnis sektor perkebunan yang mampu menopang pertumbuhan ekonomi wilayah.
5. Struktur Organisasi

Gambal 4.1
Struktur Organisasi



B. Deskripsi Data Penelitian

Pada penelitian ini, responden yang diambil sebagai sampel adalah karyawan CV. Matahari. Responden yang digunakan sebagai objek penelitian adalah sebanyak 75 orang karyawan. Berdasarkan data dari 75 responden yang menjadi karyawan CV. Matahari, melalui daftar pernyataan didapat kondisi responden tentang jenis kelamin, umur dan tingkat pendidikan. Penggolongan yang dilakukan kepada responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas dan akurat mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian ini. Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengelolaan data dalam bentuk kuesioner.

Tabel 4.1
Pengukuran Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1.	SS = Sangat Setuju	5
2.	S = Setuju	4
3.	KS = Kurang Setuju	3
4.	TS = Tidak Setuju	2
5.	STS = Sangat Tidak Setuju	1

1. Karakteristik Responden

a. Penyajian Data berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di peroleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

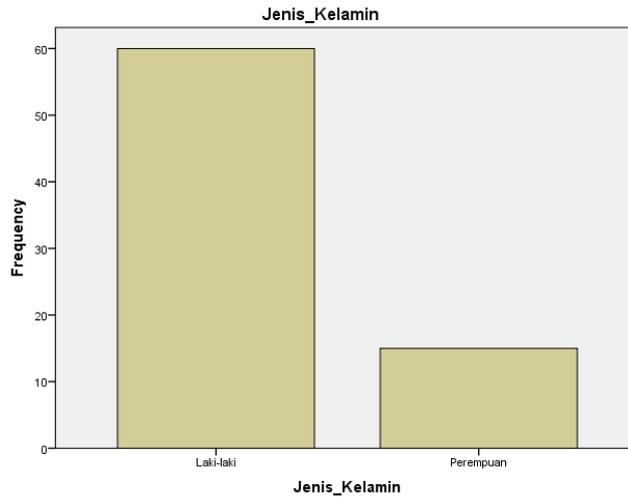
		Jenis_Kelamin			
		Frequen cy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	60	80,0	80,0	80,0
	Perempuan	15	20,0	20,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki adalah sebesar 60 orang dengan presentase 80% dan perempuan 15

orang dengan presentase 20%. Ini dapat diartikan bahwa karyawan CV. Matahari lebih banyak laki-laki.

Gambar 4.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



b. Penyajian Data Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di peroleh data tentang usia responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

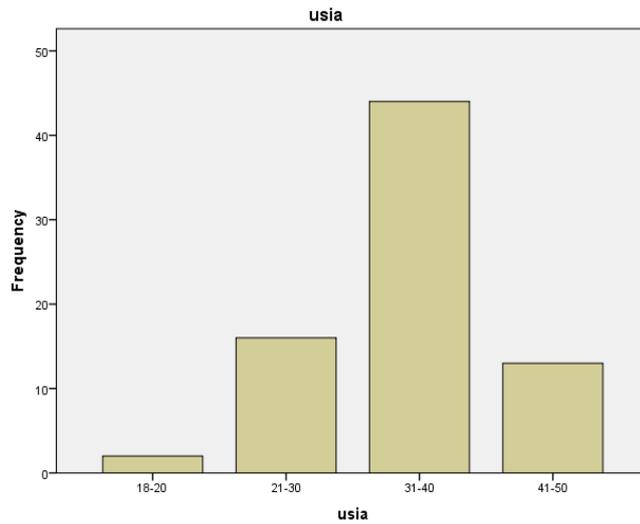
Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Usia

Usia				
	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-20	2	2,7	2,7	2,7
21-30	16	21,3	21,3	24,0
31-40	44	58,7	58,7	82,7
41-50	13	17,3	17,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa responden yang terbanyak adalah berumur antara 31-40 tahun sebanyak 44 orang atau (59%), diikuti dengan usia responden berumur antara 21-30 tahun sebanyak 16 orang atau (21%), sebanyak 13 orang atau (17%) yang berumur antara 41-50 tahun dan 2 orang atau (4%) antara umur 17-20 tahun.

Gambar 4.3
Persentase Responden Berdasarkan Usia



c. Penyajian Data Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di peroleh data tentang tingkat pendidikan responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

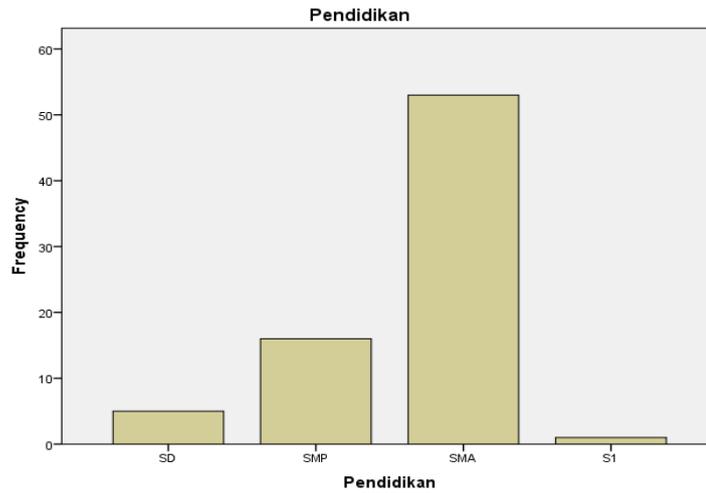
Tabel 4.4
Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan				
	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SD	5	6,7	6,7	6,7
SMP	16	21,3	21,3	28,0
Valid SMA	53	70,7	70,7	98,7
S1	1	1,3	1,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa sebanyak 53 responden atau 71% berpendidikan SMA, diikuti oleh responden yang berpendidikan SMP 16 atau 21%, 5 orang atau 7% berpendidikan SD dan 1 orang atau 1% yang berpendidikan S1.

Gambar 4.4
Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan



2. Deskripsi variabel

a. Upah

Adapun bentuk pernyataan-pernyataan upah dalam angket tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Upah yang diberikan perusahaan sesuai standar UMR Kota/Kabupaten.
- 2) Besarnya pemberian upah sesuai dengan peraturan perusahaan.
- 3) Upah saya setara dengan apa yang orang lain terima untuk pekerjaan yang sama dalam perusahaan.
- 4) Perusahaan menggunakan prosedur pemberian upah yang baik.
- 5) Upah dari perusahaan sebagian besar telah memenuhi kebutuhan hidup.
- 6) Upah yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan saya.
- 7) Upah yang diberikan perusahaan telah disamakan dengan perusahaan lain yang sejenis.
- 8) Tingkat pembayaran upah tepat pada waktunya.
- 9) Upah yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja.

Tabel 4.5
Responden Terhadap Upah

Butir	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X _{1.1}	0	0	26	35	28	37	18	24	3	4	75	100
X _{1.2}	0	0	13	17	27	36	28	37	7	9	75	100
X _{1.3}	0	0	15	20	30	40	25	33	5	7	75	100
X _{1.4}	0	0	12	16	34	45	27	36	2	3	75	100
X _{1.5}	0	0	14	18	32	43	24	32	5	7	75	100
X _{1.6}	0	0	11	15	29	39	31	41	4	5	75	100
X _{1.7}	0	0	18	24	27	36	25	33	5	7	75	100
X _{1.8}	0	0	20	27	31	41	20	27	4	5	75	100
X _{1.9}	0	0	17	23	26	35	22	29	10	13	75	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan variabel di atas dapat diketahui pernyataan variabel upah adalah:

- 1) Untuk item pernyataan ke-1 (X_{1.1}) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 37% (kurang setuju), kemudian frekuensi 35% (setuju), frekuensi 24% (tidak setuju), frekuensi 4% (sangat tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat setuju).
- 2) Untuk item pernyataan ke-2 (X_{1.2}) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 37% (tidak setuju), kemudian frekuensi 36% (kurang setuju), frekuensi 17% (setuju), frekuensi 9% (sangat tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat setuju).
- 3) Untuk item pernyataan ke-3 (X_{1.3}) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 40% (kurang setuju), kemudian frekuensi 33% (tidak setuju), frekuensi 20% (setuju), frekuensi 7% (sangat tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat setuju).
- 4) Untuk item pernyataan ke-4 (X_{1.4}) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 45% (kurang setuju), kemudian frekuensi 36% (tidak setuju), frekuensi 16% (setuju), frekuensi 3% (sangat tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat setuju).
- 5) Untuk item pernyataan ke-5 (X_{1.5}) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 43% (kurang setuju), kemudian frekuensi 32% (tidak setuju),

frekuensi 18% (setuju), frekuensi 7% (sangat tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat setuju).

- 6) Untuk item pernyataan ke-6 ($X_{1.6}$) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 41% (tidak setuju), kemudian frekuensi 39% (kurang setuju), frekuensi 15% (setuju), frekuensi 5% (sangat tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat setuju).
- 7) Untuk item pernyataan ke-7 ($X_{1.7}$) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 36% (kurang setuju), kemudian frekuensi 33% (tidak setuju), frekuensi 24% (setuju), frekuensi 7% (sangat tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat setuju).
- 8) Untuk item pernyataan ke-8 ($X_{1.8}$) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 41% (kurang setuju), kemudian frekuensi 27% (setuju dan tidak setuju), frekuensi 5% (sangat tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat setuju).
- 9) Untuk item pernyataan ke-9 ($X_{1.9}$) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 35% (kurang setuju), kemudian frekuensi 29% (tidak setuju), frekuensi 23% (setuju), frekuensi 13% (sangat tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat setuju).

b. Insentif

Adapun bentuk pernyataan-pernyataan insentif dalam angket tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Perusahaan memberi insentif jika saya mampu mencapai kinerja yang diharapkan.
- 2) Pemberian insentif sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku.
- 3) Sistem insentif yang ditetapkan perusahaan dapat meningkatkan semangat, prestasi dan kegairahan kerja karyawan.
- 4) Insentif yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan yang diharapkan.

- 5) Insentif yang diberikan perusahaan dirasakan sesuai dengan prestasi kerja saya.
- 6) Insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan hasil kinerja saya.

Tabel 4.6
Responden Terhadap Insentif

Butir	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X _{2.1}	16	21	33	44	17	23	8	11	1	1	75	100
X _{2.2}	16	21	29	39	19	25	9	12	2	3	75	100
X _{2.3}	10	13	32	43	28	37	5	7	0	0	75	100
X _{2.4}	9	12	21	28	38	51	7	9	0	0	75	100
X _{2.5}	14	17	25	33	29	37	8	11	1	1	75	100
X _{2.6}	10	13	23	31	33	44	8	11	1	1	75	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan variabel di atas dapat diketahui pernyataan variabel insentif adalah:

- 1) Untuk item pernyataan ke-1 (X_{2.1}) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 44% (setuju), kemudian frekuensi 23% (kurang setuju), frekuensi 21% (sangat setuju), frekuensi 11% (tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 1% (sangat tidak setuju).
- 2) Untuk item pernyataan ke-2 (X_{2.2}) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 39% (setuju), kemudian frekuensi 25% (kurang setuju), frekuensi 21% (setuju), frekuensi 12% (tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 3% (sangat tidak setuju).
- 3) Untuk item pernyataan ke-3 (X_{2.3}) menunjukkan frekuensi tertinggi adalah sebesar 43% (setuju), kemudian frekuensi 37% (kurang setuju), frekuensi 13% (setuju), frekuensi 7% (tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju).
- 4) Untuk item pernyataan ke-4 (X_{2.4}) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 51% (kurang setuju), kemudian frekuensi 28% (setuju), frekuensi 12% (sangat setuju), frekuensi 9% (tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju).

- 5) Untuk item pernyataan ke-5 ($X_{2.5}$) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 37% (kurang setuju), kemudian frekuensi 33% (setuju), frekuensi 17% (sangat setuju), frekuensi 11% (tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 1% (sangat tidak setuju).
- 6) Untuk item pernyataan ke-6 ($X_{2.6}$) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 44% (kurang setuju), kemudian frekuensi 31% (setuju), frekuensi 13% (sangat setuju), frekuensi 11% (tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah 1% (sangat tidak setuju).

c. Jaminan Sosial

Adapun pernyataan-pernyataan jaminan sosial dalam angket tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Jaminan hari tua yang diberikan perusahaan sudah menjamin pensiun saya.
- 2) Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan sudah menjamin kebutuhan kesehatan saya.
- 3) Saya bekerja dengan aman dan nyaman karena adanya jaminan sosial sehingga bisa meningkatkan produktivitas.
- 4) Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan telah mengurangi biaya pengeluaran perbulan.
- 5) Pemberian jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan sangat baik tidak pernah terjadi kendala.

Tabel 4.7
Responden Terhadap Jaminan Sosial

Butir	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X _{3.1}	1	1	41	55	27	36	6	8	0	0	75	100
X _{3.2}	14	19	32	43	28	37	2	3	0	0	75	100
X _{3.3}	9	12	48	64	15	20	3	4	0	0	75	100
X _{3.4}	13	17	40	53	21	28	1	1	0	0	75	100
X _{3.5}	8	11	41	55	19	25	6	8	1	1	75	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan variabel diatas dapat diketahui pernyataan variabel insentif adalah :

- 1) Untuk item pernyataan ke-1 ($X_{3.1}$) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 55% (setuju), kemudian frekuensi 36% (kurang setuju), frekuensi 8% (tidak setuju), frekuensi 1% (sangat setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju).
- 2) Untuk item pernyataan ke-2 ($X_{3.2}$) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 43% (setuju), kemudian frekuensi 37% (kurang setuju), frekuensi 19% (sangat setuju), frekuensi 3% (tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju).
- 3) Untuk item pernyataan ke-3 ($X_{3.3}$) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 64% (setuju), kemudian frekuensi 20% (kurang setuju), frekuensi 12% (sangat setuju), frekuensi 4% (tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju).
- 4) Untuk item pernyataan ke-4 ($X_{3.4}$) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 40% (kurang setuju), kemudian frekuensi 28% (kurang setuju), frekuensi 17% (setuju), frekuensi 1% (tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah 0% (sangat tidak setuju).
- 5) Untuk item pernyataan ke-5 ($X_{3.5}$) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 41% (kurang setuju), kemudian frekuensi 25% (kurang setuju), frekuensi 11% (sangat setuju), frekuensi 8% (tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah 1% (sangat tidak setuju).

d. Produktivitas Kerja

Adapun bentuk pernyataan-pernyataan produktivitas kerja dalam angket tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Saya mengerjakan pekerjaan saya secara tepat waktu
- 2) Saya selalu bersemangat dan berinisiatif dalam menjalankan pekerjaan saya
- 3) Saya mampu bekerja sama dengan orang lain/karyawan lain dalam berbagai tugas
- 4) Dalam menyelesaikan pekerjaan saya sangatlah memperhatikan kualitas dan mutu dari pekerjaan yang dihasilkan

- 5) Sebelum melaksanakan pekerjaan saya selalu terlebih dahulu memeriksa kelengkapan kerja untuk memperoleh hasil sesuai dengan yang diharapkan

Tabel 4.8
Responden Produktivitas Kerja

Butir	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1	8	11	46	61	16	21	5	7	0	0	75	100
Y2	13	17	31	41	23	31	7	9	1	1	75	100
Y3	15	20	31	41	23	31	6	8	0	0	75	100
Y4	13	17	35	47	20	27	4	5	3	4	75	100
Y5	12	16	38	51	19	25	5	7	1	1	75	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan variabel diatas dapat diketahui pernyataan variabel produktivitas kerja yaitu :

- 1) Untuk item pernyataan ke-1 (Y1) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 61% (setuju), kemudian frekuensi 21% (kurang setuju), frekuensi 11% (sangat setuju), frekuensi 7% (tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju).
- 2) Untuk item pernyataan ke-2 (Y2) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 41% (setuju), kemudian frekuensi 31% (kurang setuju), frekuensi 17% (sangat setuju), frekuensi 9% (tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 1% (sangat tidak setuju).
- 3) Untuk item pernyataan ke-3 (Y3) menunjukkan frekuensi yang paling tinggi sebesar 41% (setuju), kemudian frekuensi 31% (kurang setuju), frekuensi 20% (sangat setuju), frekuensi 8% (tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju).
- 4) Untuk item pernyataan ke-4 (Y4) menunjukkan frekuensi yang paling tinggi sebesar 47% (setuju), kemudian frekuensi 27% (kurang setuju), frekuensi 17% (sangat setuju), frekuensi 5% (tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 4% (sangat tidak setuju).
- 5) Untuk item pernyataan ke-5 (Y5) menunjukkan frekuensi yang paling tinggi sebesar 51% (setuju), kemudian frekuensi 25%

(kurang setuju), frekuensi 16% (sangat setuju), frekuensi 7% (tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 1% (sangat tidak setuju).

C. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan atau keabsahan dari setiap pertanyaan dari indikator digunakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai, Pearson Correlation (r_{hitung}) > r_{tabel} maka, item pertanyaan dinyatakan valid namun jika nilai Pearson Correlation < r_{tabel} item, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid dan dengan nilai signifikansi < 0,05.

a. Pengujian Validitas Upah

Tabel 4.9
Uji Validitas Upah

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Signifikan	keterangan
Upah	X _{1.1}	0.549	0.227	0.000	Valid
	X _{1.2}	0.653	0.227	0.000	Valid
	X _{1.3}	0.637	0.227	0.000	Valid
	X _{1.4}	0.570	0.227	0.000	Valid
	X _{1.5}	0.704	0.227	0.000	Valid
	X _{1.6}	0.703	0.227	0.000	Valid
	X _{1.7}	0.607	0.227	0.000	Valid
	X _{1.8}	0.620	0.227	0.000	Valid
	X _{1.9}	0.467	0.227	0.000	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r_{hitung} semua lebih besar dari r_{tabel} yaitu $df = (n-2)$ yaitu : $75-2= 73$, dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,227 dan nilai signifikan < 0,05. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan pada variabel upah telah valid.

b. Pengujian Validitas Insentif

Tabel 4.10
Uji Validitas Insentif

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Signifikan	Keterangan
Insentif	X _{2.1}	0.531	0.227	0.000	Valid
	X _{2.2}	0.660	0.227	0.000	Valid
	X _{2.3}	0.662	0.227	0.000	Valid
	X _{2.4}	0.673	0.227	0.000	Valid
	X _{2.5}	0.708	0.227	0.000	Valid
	X _{2.6}	0.535	0.227	0.000	Valid

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r hitung semua lebih besar dari r tabel yaitu $df = (n-2)$ yaitu : $75-2= 73$, dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,227 dan nilai signifikan $< 0,05$. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan pada variabel insentif telah valid.

c. Pengujian Validitas Jaminan Sosial

Tabel 4.11
Uji Validitas Jaminan Sosial

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Signifikan	Keterangan
Jaminan Sosial	X _{3.1}	0.605	0.227	0.000	Valid
	X _{3.2}	0.681	0.227	0.000	Valid
	X _{3.3}	0.690	0.227	0.000	Valid
	X _{3.4}	0.801	0.227	0.000	Valid
	X _{3.5}	0.584	0.227	0.000	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r hitung semua lebih besar dari r tabel yaitu $df = (n-2)$ yaitu : $75-2= 73$, dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,227 dan nilai signifikan $< 0,05$. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan pada variabel jaminan sosial telah valid.

d. Pengujian Validitas Produktivitas Kerja

Tabel 4.12
Uji Validitas Produktivitas Kerja

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Signifikan	Keterangan
Produktivitas Kerja	1	0.462	0.227	0.000	Valid
	2	0.666	0.227	0.000	Valid
	3	0.690	0.227	0.000	Valid
	4	0.669	0.227	0.000	Valid
	5	0.702	0.227	0.000	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r hitung semua lebih besar dari r tabel yaitu $df = (n-2)$ yaitu : $75-2= 73$, dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,227 dan nilai signifikan $< 0,05$. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan pada variabel produktivitas kerja telah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kendala atau konsistensi instrumen yang digunakan. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing pertanyaan dalam setiap variabel. Dimana pertanyaan-pertanyaan untuk masing-masing variabel sama seperti pertanyaan-pertanyaan dan variabel-variabel pada pengukuran validitas. Koefisiennsi alpha menunjukkan nilai reliabilitas masing-masing variabel penelitian ini. Nilai alpha yang lebih besar dari $\alpha = 0,6$, berarti bahwa semua variabel-variabel dalam penelitian ini adalah reliable. Suatu instrumen penelitian dinilai memiliki konsistensi internal yang baik atau reliable jika (Coonbach alpha $\alpha > 0,6$).

Tabel 4.13
Uji Reliabilitas

No	Cronbanch's Alpha				Keterangan
	Upah	Insentif	Jaminan Sosial	Produktivitas kerja	
1.	0,787	0.685	0,688	0.643	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 2018

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai reliabilitas konsistensi internal untuk koefisien alpha dari masing-masing variabel dalam setiap variabel dinyatakan reliabel diperoleh nilai koefisien alpha untuk variabel upah (X_1) sebesar 0,787, insentif (X_2) sebesar 0,685, jaminan sosial (X_3) sebesar 0,688 dan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,643. Dapat dinyatakan bahwa masing-masing variabel telah reliabel. Dengan demikian, item-item dalam penelitian ini dapat diaplikasikan untuk penelitian selanjutnya. Ini mengindikasikan bahwa seluruh item telah memenuhi standar kelayakan untuk selanjutnya diaplikasikan kepada seluruh responden.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan melalui perhitungan regresi dengan *SPSS Release 20.0* yang dideteksi melalui dua pendekatan grafik, yaitu analisa grafik histogram dan analisa grafik normal p-plot yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Berikut ini penjelasan dari grafik-grafik tersebut.

Tabel 4.14
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,07922507
	Absolute	,067
Most Extreme Differences	Positive	,067
	Negative	-,058
Kolmogorov-Smirnov Z		,578
Asymp. Sig. (2-tailed)		,892

a. Test distribution is Normal.

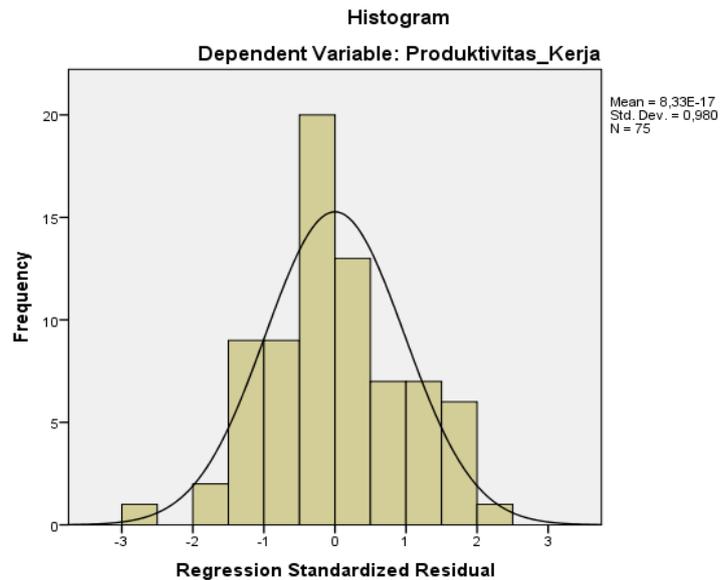
b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 2018

a. Grafik Histogram

Setelah melakukan pengolahan data menggunakan *SPSS Release 20.0 ForWindows* maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Gambar 4.5
Grafik Histogram

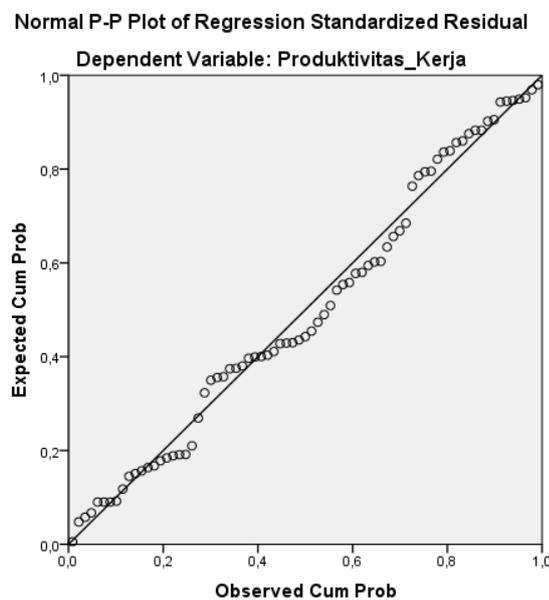


Berdasarkan tampilan gambar diatas, dapat dilihat bahwa grafik histogram berbentuk lonceng, grafik tersebut tidak miring kesamping kiri maupun kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal.

b. Grafik P-Plot

Setelah melakukan pengolahan data menggunakan SPSS *Release 20.0 ForWindows* maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Gambar 4.6
Grafik P-Plot



Berdasarkan tampilan gambar diatas dapat dilihat data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji kenormalan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov karena skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert dan data yang digunakan merupakan data ordinal. Berdasarkan pada output SPSS dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,892 lebih besar dari alpha 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada lampiran.

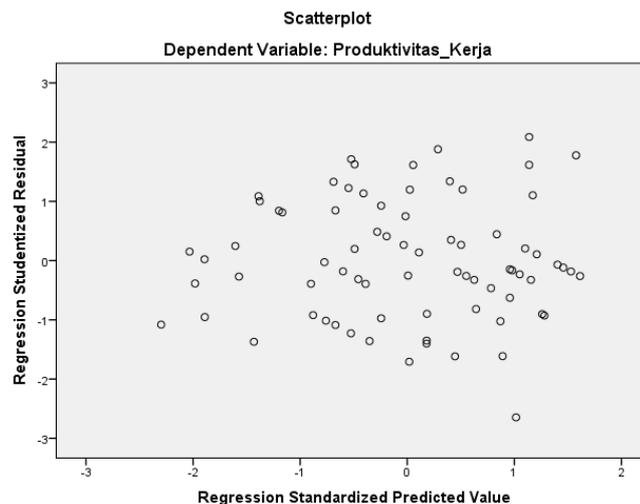
2. Uji Heterokedastisitas

Ketidaksamaan varians dalam fungsi regresi. Lawan heterokedastisitas adalah homoskedastisitas yang merupakan kesamaan varians dalam fungsi regresi. Data yang baik adalah data yang tidak ada masalah heterokedastisitas (harus homoskedastisitas).

Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat *Scatter Plot*. Jika titik-titiknya menyebar di daerah + dan – serta tidak membentuk pola, maka data tersebut tidak ada masalah heterokedastisitas. Jika titik-titiknya menyebar di daerah + dan – serta membentuk pola maka dapat dikatakan data tersebut ada masalah heterokedastisitas.

Setelah melakukan pengolahan data menggunakan SPSS *Release 20.0 ForWindows* maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Gambar 4.7
Grafik Scatterplot



Dari grafik *scatterplot* tersebut terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas

Tabel 4.15
Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2,517	2,205		1,142	,257		
1 Upah	,134	,055	,226	2,425	,018	,892	1,121
Insentif	,332	,078	,413	4,264	,000	,827	1,209
Jaminan_Sosial	,299	,107	,265	2,805	,006	,871	1,149

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 2018

E. Uji Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini bahwa besarnya koefisien regresi untuk mengetahui apakah variabel Upah, Insentif dan Jaminan Sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Matahari. Persamaan regresi yang diperoleh nantinya dilakukan pengujian pada koefisien regresi masing-masing variabel penelitian secara statistik yaitu melalui uji F dan uji T yang akan dijelaskan pada pembahasan selanjutnya.

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS Statistics versi 20*. Bentuk persamaannya adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Maka berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS dapat disajikan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 4.16
Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2,517	2,205		1,142	,257
1	Upah	,134	,055	,226	2,425	,018
	Insentif	,332	,078	,413	4,264	,000
	Jaminan_Sosial	,299	,107	,265	2,805	,006

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 2018

$$Y = 2,517 + 0,134 + 0,332 + 0,299$$

Berdasarkan hasil persamaan yang diperoleh dapat dijelaskan makna dan arti dari koefisien regresi untuk masing-masing variabel Upah, Insentif dan Jaminan Sosial yaitu sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 2,517 hal ini berarti bahwa nilai variabel produktivitas (Y) akan sebesar 2,517 dengan asumsi variabel bebas yaitu Upah (X_1), Insentif (X_2) dan Jaminan Sosial (X_3) tetap atau konstan.
- 2) Koefisien regresi variabel Upah (X_1) bertanda positif (+) berarti antara variabel Upah (X_1) dengan variabel produktivitas (Y) memiliki hubungan searah dimana jika variabel Upah (X_1) sebesar 0,134 berarti bahwa setiap perubahan nilai variabel Upah (X_1), sebesar satu satuan akan memberikan perubahan nilai variabel produktivitas (Y) sebesar 0,134, dengan asumsi bahwa variabel-variabel lainnya adalah tetap atau konstan.
- 3) Koefisien regresi variabel Insentif (X_2) bertanda positif (+) yang berarti antara variabel Insentif (X_2) dengan variabel Produktivitas (Y) memiliki hubungan yang searah dimana jika variabel Insentif (X_2) meningkat maka variabel Produktivitas (Y) juga meningkat atau sebaliknya dan diketahui nilai koefisien regresi dari variabel Insentif (X_2) sebesar 0,332 berarti bahwa setiap perubahan nilai variabel Insentif (X_2) sebesar satu satuan

akan memberikan perubahan variabel Produktivitas sebesar 0,332 dengan asumsi bahwa variabel-variabel lainnya adalah tetap atau konstan.

- 4) Koefisien regresi variabel Jaminan Sosial (X_3) bertanda positif (+) yang berarti antara variabel Jaminan Sosial (X_3) dengan variabel Produktivitas (Y) memiliki hubungan yang searah dimana jika variabel Jaminan Sosial (X_3) meningkat maka variabel Produktivitas (Y) juga meningkat atau sebaliknya dan diketahui nilai koefisien regresi dari variabel Jaminan Sosial (X_3) sebesar 0,299 berarti bahwa setiap perubahan nilai variabel Jaminan Sosial (X_3) sebesar satu satuan akan memberikan perubahan variabel Produktivitas sebesar 0,299 dengan asumsi bahwa variabel-variabel lainnya adalah tetap atau konstan.

F. Uji Hipotesis

Sebelum melihat hasil pengujian terhadap hipotesis, maka perlu diketahui bahwa yang menjadi hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah:

1. Uji T

Pada uji hipotesis II ini menggunakan Uji t, digunakan untuk mengukur secara parsial tingkat pengaruh Upah (X_1), Insentif (X_2) dan Jaminan Sosial (X_3) yang berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas (Y).

Uji parsial ini menggunakan Uji T, yaitu:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ $\alpha = 5\%$

Tabel 4.17
Uji T

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	2,517	2,205		1,142	,257	
1 Upah	,134	,055	,226	2,425	,018	
Insentif	,332	,078	,413	4,264	,000	
Jaminan_Sosial	,299	,107	,265	2,805	,006	

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 2018

Rumus untuk mencari nilai t_{tabel}

$$t_{tabel} = \alpha / 2; n - k - 1$$

Keterangan $\alpha = 0,05\%$

n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel

$$\text{Jadi, } t_{tabel} = 0,05/2 ; 75-4-1$$

$$0,025;75-4-1$$

$$0,025;70$$

Kemudian dicari pada distribusi nilai t_{tabel} maka ditentukan nilai t_{tabel} sebesar 1,994. Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh thitung berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada gambar di atas menunjukkan bahwa:

- a. Uji pengaruh variabel Upah (X_1) terhadap Produktivitas (Y) di CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas. Dari hasil perhitungan ternyata Hipotesis diterima karena nilai thitung $>$ t_{tabel} dimana $2,425 > 1,994$ dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,018 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian berarti bahwa secara parsial variabel Upah (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) di CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas.
- b. Uji pengaruh variabel Insentif (X_2) terhadap Produktivitas (Y) di CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas. Dari hasil perhitungan ternyata Hipotesis diterima karena nilai thitung $>$ t_{tabel} dimana $4,264 > 1,994$ dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian berarti bahwa secara parsial variabel Insentif (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) di CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas.
- c. Uji pengaruh variabel Jaminan Sosial (X_3) terhadap Produktivitas (Y) di CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas. Dari hasil perhitungan ternyata Hipotesis diterima karena nilai thitung $>$ t_{tabel}

dimana $2,805 > 1,994$ dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah $0,006$ lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian berarti bahwa secara parsial variabel Jaminan Sosial (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) di CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas.

2. Uji F

Pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari uji F, adapun syarat dari uji F adalah:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Berdasarkan hasil pengujian statistik (Uji Anova /Uji F) dilihat pada tabel di bawah sebagai berikut:

Tabel 4.18

Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	260,832	3	86,944	19,296	,000 ^b
Residual	319,915	71	4,506		
Total	580,747	74			

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

b. Predictors: (Constant), Jaminan_Sosial, Upah, Insentif

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 2018

Pada tabel di atas diperoleh bahwa nilai $F = 19,296$ dengan tingkat probabilitas ($0,000 < 0,05$). Setelah mengetahui besarnya F_{hitung} maka akan dibandingkan dengan F_{tabel} . Untuk mencari nilai F_{tabel} maka memerlukan rumus:

K;n

Keterangan: k = Jumlah Variabel

n = Jumlah Responden

Jadi, $F_{tabel} = 3 ; 75-4$

$= 3; 71$

Kemudian dicari pada distribusi nilai F_{tabel} dan ditemukan nilai F_{tabel} sebesar 2,73. Karena nilai F_{hitung} 19,296 lebih besar dari F_{tabel} 2,73 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas X_1 , X_2 dan X_3 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y.

3. Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi Simultan (R^2)

Koefisien korelasi mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi simultan yang merupakan hasil pengkuadratan koefisien korelasi menunjukkan presentase pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat ditunjukkan oleh tabel berikut ini :

Tabel 4.19
Uji Determinan (R)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,670 ^a	,449	,426	2,12270	1,562

a. Predictors: (Constant), Jaminan_sosial, Upah, Insentif

b. Dependent Variable: Produktivitas_kerja

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 2018

Berdasarkan tabel, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,670 atau mendekati 1. Artinya terdapat hubungan yang kuat searah antara variabel bebas Upah (X_1), Insentif (X_2) dan Jaminan Sosial (X_3) dengan variabel Produktivitas (Y) di CV. Matahari. Artinya jika variabel Upah (X_1), Insentif (X_2) dan Jaminan Sosial (X_3) ditingkatkan, maka Produktivitas (Y) di CV. Matahari juga akan meningkat demikian pula sebaliknya.

Persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi simultan (R square) adalah sebesar 0,449. Hal ini berarti bahwa naik turunnya variabel terikat yaitu Produktivitas (Y) di CV. Matahari dipengaruhi oleh variabel bebas Upah (X_1), Insentif (X_2) dan Jaminan Sosial (X_3) sebesar 44,9% sedangkan sisanya sebesar 55,1% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

G. Uji Hipotesis III (Uji Dominan)

Untuk mengetahui variabel mana yang dominan di antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), maka dilakukan dengan melihat ranking koefisien regresi yang distandarkan β (Beta) atau Standardized of Coefficients Beta dari masing-masing variabel bebas yang signifikan.

Variabel yang memiliki koefisien β (Beta) terbesar merupakan salah satu variabel bebas (X) yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.20
Analisis Nilai Standar Koefisien Beta

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,517	2,205		1,142	,257
1 Upah	,134	,055	,226	2,425	,018
Insentif	,332	,078	,413	4,264	,000
Jaminan_Sosial	,299	,107	,265	2,805	,006

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 2018

Karena variabel X_2 yaitu Insentif memiliki nilai koefisien β (Beta) terbesar yaitu 0,413 dibandingkan dengan variabel bebas yang lainnya, maka X_2 yaitu variabel Insentif merupakan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu Produktivitas (Y) di CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas.

H. Interepretasi dan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh upah, insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas. Maka penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan angket kepada responden dan mengumpulkannya kembali. Peneliti melakukan pengujian analisis data dengan menggunakan program *SPSS versi 20 for windows*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka disimpulkan bahwa upah, insentif dan jaminan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan secara statistik. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan upah, insentif dan jaminan sosial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan atau H1 diterima.

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menjelaskan bahwa upah, insentif dan jaminan sosial secara simultan atau bersama-sama mampu menjelaskan produktivitas kerja karyawan sebesar 44,9 %, sisanya sebesar 55,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian. Uji Reliabilitas yang dilakukan memperoleh nilai Cronbach's alpha sebesar 0,787 Upah, 0,685 Insentif, 0,688 Jaminan Sosial, 0,643 Produktivitas Kerja. Dari teori tersebut dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan dalam penelitian ini adalah reliabel. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, upah, insentif dan jaminan sosial secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F hitung yang menunjukkan bahwa F hitung pada kolom (F) adalah sebesar 19,296, lebih besar dari Ftabel sebesar 2,73. Nilai signifikan Fhitung pada kolom (sig) adalah 0,000 nilai ini lebih kecil dari tingkat kesalahan (α) 0,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari upah, insentif dan jaminan sosial secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil Uji t dapat diketahui bahwa dari variabel upah, insentif dan jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

1. Pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas.

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara upah terhadap produktivitas kerja karyawan secara statistik. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan bahwa upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Secara teoritis Upah merupakan imbalan financial langsung yang diberikan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan diberikan. Ketika upah yang diberikan adil dan dengan jumlah yang layak diterima oleh para pekerja atas jasa-jasanya akan berpengaruh kuat terhadap produktivitas kerja seseorang dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik upah yang diberikan kepada para karyawan maka akan mendorong produktivitas kerja seseorang akan menjadi lebih baik.

Koefisien regresi variabel Upah (X_1) bertanda positif (+) berarti antara variabel Upah (X_1) dengan variabel produktivitas (Y) memiliki hubungan searah dimana jika variabel Upah (X_1) sebesar 0,134 berarti bahwa setiap perubahan nilai variabel Upah (X_1), sebesar satu satuan akan memberikan perubahan nilai variabel produktivitas (Y) sebesar 0,134, dengan asumsi bahwa variabel-variabel lainnya adalah tetap atau konstan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Matahari. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel bukti fisik dengan nilai t hitung sebesar 2.245 dengan nilai signifikansi sebesar 0,018 lebih kecil dari 0,05 ($0,018 < 0,05$), dan nilai koefisien mempunyai nilai positif sebesar 0,226. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel upah terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kata lain H_a diterima. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik upah kerja yang diberikan, maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Matahari Perkebunan Kelapa sawit.

Insentif merupakan bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan gaing sharing yang dengan kinerja dimaksudkan sebagai pemberian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Dengan adanya pemberian insentif guna untuk mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, banyak perusahaan yang menganut sistem insentif sebagai sistem imbalan yang berlaku bagi para karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa tingginya insentif yang diberikan merupakan strategi yang dibuat oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, otomatis insentif akan berpengaruh besar terhadap pekerjaannya dengan pemberian insentif yang layak dan sesuai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel bukti fisik dengan nilai t hitung sebesar 4.264 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,413. Hal ini menunjukkan bahwa variabel insentif secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan antara variabel insentif terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kata lain H_0 diterima. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik insentif kerja yang diberikan maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Koefisien regresi variabel Insentif (X_2) bertanda positif (+) yang berarti antara variabel Insentif (X_2) dengan variabel Produktivitas (Y) memiliki hubungan yang searah dimana jika variabel Insentif (X_2) meningkat maka variabel Produktivitas (Y) juga meningkat atau sebaliknya dan diketahui nilai koefisien regresi dari variabel Insentif (X_2) sebesar 0,332 berarti bahwa setiap perubahan nilai variabel Insentif (X_2) sebesar satu satuan akan memberikan perubahan variabel Produktivitas sebesar 0,332 dengan asumsi bahwa variabel-variabel lainnya adalah tetap atau konstan.

3. Pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Matahari Perkebunan Kelapa sawit.

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk satuan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Tujuan dibuatnya jaminan sosial ini untuk tetap mempertahankan karyawan yang berproduktivitas baik. Sehingga dapat dikatakan dengan adanya jaminan sosial yang diperoleh karyawan akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel bukti fisik dengan nilai t hitung sebesar 2.805 dengan nilai signifikan 0,006 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,265. Hal ini menunjukkan bahwa variabel jaminan sosial secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan antara variabel jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kata lain H_0 diterima. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik jaminan sosial kerja yang diberikan maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.

Uji pengaruh variabel Jaminan Sosial (X_3) terhadap Produktivitas (Y) di CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas. Dari hasil perhitungan ternyata Hipotesis diterima karena nilai thitung $>$ ttabel dimana $2,805 > 1,994$ dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,006 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian berarti bahwa secara parsial variabel Jaminan Sosial (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) di CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas.

4. Pengaruh upah, insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan antara variabel upah, insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Matahari. Hal ini dibuktikan dengan statistik Fhitung

sebesar 19.296 dengan signifikan sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis dengan uji F yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara upah, insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas. diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,670 atau mendekati 1. Artinya terdapat hubungan yang kuat searah antara variabel bebas Upah (X_1), Insentif (X_2) dan Jaminan Sosial (X_3) dengan variabel Produktivitas (Y) di CV. Matahari. Artinya jika variabel Upah (X_1), Insentif (X_2) dan Jaminan Sosial (X_3) ditingkatkan, maka Produktivitas (Y) di CV. Matahari juga akan meningkat demikian pula sebaliknya.

Persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi simultan (R square) adalah sebesar 0,449. Hal ini berarti bahwa naik turunnya variabel terikat yaitu Produktivitas (Y) di CV. Matahari dipengaruhi oleh variabel bebas Upah (X_1), Insentif (X_2) dan Jaminan Sosial (X_3) sebesar 44,9% sedangkan sisanya sebesar 55,1% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

Dan variabel X_2 yaitu Insentif memiliki nilai koefisien β (Beta) terbesar yaitu 0,413 dibandingkan dengan variabel bebas yang lainnya, maka X_2 yaitu variabel Insentif merupakan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu Produktivitas (Y) di CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan tentang pengaruh upah, insentif dan jaminan sosial terhadap produktiitas kerja karyawan pada CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t pada variabel upah dengan nilai t hitung sebesar 2.425 lebih besar dari t tabel 1.994 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Jadi dengan demikian H_1 diterima.
2. Insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t pada variabel insentif dengan nilai t hitung sebesar 4.264 lebih besar dari t tabel 1,994 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), jadi dengan demikian H_2 diterima.
3. Jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t pada variabel jaminan sosial dengan nilai t hitung sebesar 2.805 lebih besar dari t tabel 1,994 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), jadi dengan demikian H_3 diterima.
4. Upah,Insentif dan Jaminan Sosial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas. Hal ini dapat dilihat dari hasil statistik F hitung sebesar 19.296 lebih besar dari F tabel 2.73 dan nilai signifikansinya 0,000. Oleh karena itu nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pemberian upah sebaiknya tetap diperhatikan, bagi karyawan upah dapat memotivasi karyawan dalam bekerja agar menghasilkan produktivitas kerja yang lebih baik kepada CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas.
2. Sehubungan dengan insentif yang merupakan variabel dominan yang mempengaruhi CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas, maka untuk CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas disarankan untuk memperhatikan dan meningkatkan karyawan yang menunjukkan prestasi kerja pada perusahaan dapat dijadikan contoh teladan bagi karyawan yang lain bahwa pemberian insentif yang layak dari pimpinan dapat meningkatkan produktivitas kerja.
3. Pemberian jaminan sosial 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 ini tersebut dipenuhi maka secara langsung akan menghasilkan kenaikan produktivitas kerja kepada karyawan CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas.

DAFTAR PUSTAKA

- Dr. Drs. H. M. Yani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.
- Dr. M. Kadarisman. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pres, 2012.
- Edy, Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Fitrian Apriani. *Pengaruh Upah, Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Skripsi. UMS, 2014.
- Husein, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Edisi Pertama Cetakan Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa, 2007
- Kadarisman, M. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT RAJA GRAFINDO PERSADA, 2012.
- Kusriyanto, Bambang. *Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Gramedia, 1984.
- Melayu S. P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Haji Masanggung, 1994.
- Prof. Dr. Wibowo. *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis Cetakan Kedelapan*, Bandung: Alfabeta, 2005.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA, 2010.

LAMPIRAN 1

Kuisisioner

KUSIONER PENELITIAN

Perihal : Permohonan Pengisian Angket

Lampiran : 1 Berkas

Kepada Yth.

Bapak/Ibu

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam menyelesaikan karya ilmiah (skripsi) pada program studi Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk Menjadi responden Penelitian saya yang berjudul “Pengaruh Upah, Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas”.

Untuk itu mohon kesediaannya Bapak/Ibu mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu masing-masing saat ini dan apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan dan tidak akan mempengaruhi penilaian organisasi terhadap kinerja Bapak/Ibu.

Atas kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu membantu peneliti mengisi angket ini, peneliti mengucapkan terima kasih.

Hormat saya

Peneliti

Sonya Melinda Nasution

Identitas Responden

Nama :.....
Alamat :.....
Umur :.....
Jenis Kelamin : a. Laki-Laki b. Perempuan
Lama Bekerja :.....
Pendidikan Terakhir : a. SD b. SMP c. SMA d. S1 e. S2 f.

S3

Lama Bekerja :..... Tahun

Petunjuk Pengisian Angket

1. Bacalah pertanyaan-pertanyaan dengan baik.
2. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi saudara dengan memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom yang tersedia

Dengan keterangan

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

1. Pernyataan Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mengerjakan pekerjaan saya secara tepat waktu					
2.	Saya selalu bersemangat dan berinisiatif dalam menjalankan pekerjaan saya					
3.	Saya mampu bekerja sama dengan orang lain/karyawan lain dalam					

	berbagai tugas					
4.	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya sangatlah memperhatikan kualitas dan mutu dari pekerjaan yang dihasilkan					
5.	Sebelum melaksanakan pekerjaan saya selalu terlebih dahulu memeriksa kelengkapan kerja untuk memperoleh hasil sesuai dengan yang diharapkan					

2. Pernyataan Variabel Upah (X_1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Upah yang diberikan perusahaan sesuai standart UMR kota					
2.	Besarnya pemberian upah sesuai dengan peraturan perusahaan					
3.	Upah saya setara dengan apa yang orang lain terima untuk pekerjaan yang sama di perusahaan					
4.	Perusahaan menggunakan prosedur pembayaran upah yang baik					
5.	Upah dari perusahaan sebagian besar telah memenuhi kebutuhan hidup					
6.	Upah yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan saya					
7.	Upah yang diberikan perusahaan telah disamakan dengan upah di perusahaan lain yang sejenis					

8.	Tingkat pembayaran upah tepat pada waktunya					
9.	Upah yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja					

3. Pernyataan Variabel Insentif (X_2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Perusahaan memberi insentif jika saya mampu mencapai kinerja yang diharapkan					
2.	Pemberian insentif sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku					
3.	Sistem insentif yang ditetapkan perusahaan dapat meningkatkan semangat, prestasi dan kegairahan kerja karyawan					
4.	Insentif yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan yang diharapkan					
5.	Insentif yang diberikan perusahaan dirasakan sesuai dengan prestasi kerja saya					
6.	Insentif yang diberikan perusahaan dilihat dari hasil kinerja saya					

4. Pernyataan Variabel Jaminan Sosial (X_3)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Jaminan hari tua yang diberikan perusahaan sudah menjamin pensiun saya					
2.	Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan sudah menjamin kebutuhan kesehatan saya					
3.	Saya bekerja dengan aman dan nyaman karena adanya jaminan sosial sehingga bisa meningkatkan produktivitas					
4.	Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan telah mengurangi biaya pengeluaran saya perbulan					
5.	Pemberian jaminan kesehatan yang saya terima hingga saat ini sangat baik tidak pernah terjadi kendala					

LAMPIRAN 2

Tabulasi Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Upah

No	X _{1.1}	X _{1.2}	X _{1.3}	X _{1.4}	X _{1.5}	X _{1.6}	X _{1.7}	X _{1.8}	X _{1.9}	Total
1	3	3	3	3	1	3	3	3	4	26
2	2	1	1	3	3	3	3	4	4	24
3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	31
4	4	3	3	3	3	3	2	2	1	24
5	2	2	3	1	2	2	3	3	3	21
6	4	1	2	3	3	3	4	4	2	26
7	4	3	3	3	3	1	3	3	2	25
8	4	4	4	4	4	3	4	2	3	32
9	3	3	3	3	3	2	1	1	3	22
10	4	4	1	3	3	3	3	4	4	29
11	4	3	4	2	1	1	2	2	4	23
12	3	3	2	2	2	2	1	2	2	19
13	2	2	2	2	2	2	3	3	2	20

14	3	2	1	2	2	2	2	2	1	17
15	3	3	2	2	3	3	3	4	4	27
16	4	4	4	2	2	3	4	4	3	30
17	2	2	2	3	3	3	3	4	4	26
18	3	4	3	3	3	4	2	3	4	29
19	3	3	3	3	2	2	3	3	4	26
20	4	3	3	3	3	4	4	4	2	30
21	3	2	2	2	2	3	4	3	4	25
22	3	3	3	2	2	2	3	1	3	22
23	4	3	3	3	2	2	2	3	3	25
24	4	4	4	3	4	3	2	4	2	30
25	4	1	3	4	3	3	4	2	2	26
26	4	4	4	3	4	4	3	3	4	33
27	3	2	2	3	3	2	1	4	4	24
28	3	2	2	3	2	3	4	2	3	24
29	3	3	4	3	3	3	2	3	2	26
30	2	1	2	2	2	3	4	4	3	23
31	4	4	4	4	4	3	4	3	3	33
32	2	3	2	3	2	2	2	2	2	20
33	2	2	2	3	3	2	2	2	1	19
34	2	2	1	2	3	2	1	1	2	16
35	3	2	2	3	2	2	3	2	3	22
36	3	2	3	1	3	4	4	4	1	25
37	3	2	3	2	3	3	3	3	3	25
38	3	3	4	3	4	3	3	3	3	29
39	3	2	3	2	2	3	2	3	3	23
40	4	4	4	4	4	3	3	4	2	32
41	4	4	4	4	4	3	4	4	1	32
42	1	2	2	2	2	2	3	3	3	20
43	1	2	4	2	3	3	2	3	3	23
44	2	1	3	2	2	3	3	3	3	22
45	4	3	3	4	4	4	4	4	2	32
46	3	3	4	3	4	4	4	4	4	33
47	3	2	2	3	3	2	3	2	2	22
48	2	3	1	3	1	2	2	2	2	18
49	4	3	2	3	4	3	3	4	3	29
50	4	2	3	2	2	2	2	3	1	21
51	3	4	4	4	4	4	2	3	4	32
52	4	3	4	3	4	2	4	4	2	30
53	2	2	3	3	3	3	3	3	3	25
54	2	2	3	2	3	2	3	3	1	21
55	4	3	3	3	3	3	2	3	3	27
56	4	1	3	2	3	2	3	2	2	22

57	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34
58	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
59	4	3	4	4	4	2	4	3	4	32
60	1	2	2	3	2	2	2	2	1	17
61	2	3	3	2	3	2	3	3	3	24
62	2	2	3	2	3	4	3	4	3	26
63	2	2	2	3	2	2	3	3	4	23
64	3	1	3	4	1	2	2	3	1	20
65	4	3	2	2	3	2	2	2	2	22
66	3	4	4	3	4	4	4	4	4	34
67	2	3	2	2	3	3	2	3	2	22
68	2	2	2	3	3	2	3	2	2	21
69	3	2	2	2	2	1	1	3	1	17
70	3	2	2	2	1	1	2	1	2	16
71	3	2	4	4	3	2	2	2	2	24
72	4	3	3	3	3	2	2	3	2	25
73	4	2	3	2	3	2	2	2	2	22
74	3	3	2	2	2	3	3	2	3	23
75	3	3	2	3	3	3	2	3	3	25

LAMPIRAN 3

Tabulasi Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Insentif

N0	X _{2.1}	X _{2.2}	X _{2.3}	X _{2.4}	X _{2.5}	X _{2.6}	Total
1	4	5	3	4	4	5	25
2	3	5	5	3	4	3	23
3	5	5	4	4	4	3	25
4	4	2	5	3	4	5	23
5	5	5	4	5	4	4	27
6	3	4	4	4	5	5	25
7	4	5	3	3	5	3	23
8	3	4	4	4	4	2	21
9	4	2	4	3	5	4	22

10	5	5	3	3	3	5	24
11	3	1	3	2	3	3	15
12	3	2	2	2	1	4	14
13	2	3	2	3	2	3	15
14	3	2	3	3	2	4	17
15	4	5	4	4	3	4	24
16	2	3	3	2	4	2	16
17	5	5	5	5	4	3	27
18	4	5	4	4	5	4	26
19	4	4	5	3	4	5	25
20	5	3	5	4	4	3	24
21	4	4	4	3	5	3	23
22	5	4	3	3	3	3	21
23	3	4	4	3	3	3	20
24	5	4	4	4	5	4	26
25	3	4	3	4	3	1	18
26	3	4	5	4	5	5	26
27	4	5	4	3	5	4	25
28	4	4	2	3	4	3	20
29	3	4	5	5	5	4	26
30	4	4	4	3	4	5	24
31	4	4	4	5	5	3	25
32	4	3	3	4	3	3	20
33	5	4	3	3	5	3	23
34	4	4	4	5	4	4	25
35	5	3	4	3	4	3	22
36	4	2	4	3	4	3	20
37	5	4	5	3	4	4	25
38	4	3	4	4	5	4	24
39	4	4	4	3	4	3	22
40	1	2	3	2	3	2	13
41	4	3	4	3	2	5	21
42	5	3	4	3	2	3	20
43	4	4	4	3	4	4	23
44	5	5	3	3	3	3	22
45	4	4	5	5	4	3	25
46	2	5	3	3	4	3	20
47	5	1	3	3	3	3	18
48	5	4	3	3	3	3	21
49	4	4	4	3	3	4	22
50	3	5	4	4	4	4	24
51	1	5	3	3	4	3	19
52	5	5	3	4	4	3	24

53	4	2	3	3	2	2	16
54	3	4	3	4	3	4	21
55	4	4	4	4	3	3	22
56	3	4	3	4	3	5	22
57	2	4	5	3	5	5	24
58	2	3	3	2	3	2	15
59	4	3	3	3	3	4	20
60	3	4	4	2	3	3	19
61	4	3	3	3	3	4	20
62	3	3	3	3	2	4	18
63	2	3	4	2	3	3	17
64	3	5	4	5	4	3	24
65	5	2	3	4	3	5	22
66	4	4	4	5	5	4	26
67	3	3	2	3	2	3	16
68	4	3	3	3	3	4	20
69	2	3	4	4	2	3	18
70	4	3	2	3	3	2	17
71	2	2	3	3	3	2	15
72	4	3	4	4	3	4	22
73	4	3	3	3	3	2	18
74	4	5	4	4	4	4	25
75	4	4	3	5	3	3	22

LAMPIRAN 4

Tabulasi Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Jaminan Sosial

No	X _{3.1}	X _{3.2}	X _{3.3}	X _{3.4}	X _{3.5}	total
1	4	4	4	5	5	22
2	2	4	5	4	4	19
3	3	3	4	5	4	19
4	3	4	4	3	2	16
5	4	5	5	5	5	24
6	3	3	5	4	4	19
7	4	5	4	5	4	22
8	3	5	4	3	2	17
9	4	3	3	4	5	19
10	4	4	5	5	3	21
11	4	4	5	5	3	21
12	4	3	2	3	3	15
13	3	4	3	3	3	16
14	4	3	4	4	3	18
15	4	5	5	5	3	22

16	4	3	4	4	4	19
17	5	5	4	4	4	22
18	4	5	4	4	2	19
19	4	4	4	4	5	21
20	4	5	5	5	4	23
21	4	4	4	4	4	20
22	3	4	5	4	5	21
23	2	3	4	4	4	17
24	3	4	4	4	5	20
25	4	5	5	4	4	22
26	3	4	4	4	4	19
27	4	5	4	4	4	21
28	3	5	4	3	4	19
29	4	3	4	4	4	19
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	4	3	19
32	4	4	3	3	4	18
33	3	4	2	3	4	16
34	4	3	4	4	1	16
35	4	5	4	5	4	22
36	3	4	3	3	4	17
37	4	4	4	4	4	20
38	4	4	4	4	4	20
39	3	3	4	4	3	17
40	2	2	4	4	4	16
41	4	3	4	4	4	19
42	2	3	4	3	3	15
43	3	3	4	4	4	18
44	2	2	4	4	3	15
45	4	3	4	3	4	18
46	4	3	4	4	4	19
47	3	3	3	3	3	15
48	4	4	4	5	5	22
49	4	4	4	4	4	20
50	4	4	4	4	4	20
51	4	4	4	5	4	21
52	4	5	4	4	4	21
53	4	4	4	3	2	17
54	3	3	4	4	3	17
55	4	5	4	4	4	21
56	3	3	3	4	4	17
57	3	4	4	3	4	18
58	3	3	3	3	4	16

59	3	3	3	4	4	17
60	4	4	4	4	4	20
61	4	3	4	4	4	19
62	3	4	4	3	3	17
63	4	5	4	4	4	21
64	4	4	4	3	3	18
65	4	2	3	3	3	15
66	3	3	3	3	3	15
67	3	3	3	3	4	16
68	4	5	4	5	5	23
69	2	3	3	3	3	14
70	3	4	3	3	2	15
71	4	4	3	3	2	16
72	3	3	3	3	3	15
73	3	3	4	4	4	18
74	3	3	2	2	3	13
75	3	4	4	4	4	19

LAMPIRAN 5

Tabulasi Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Produktivitas Kerja

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total
1	5	4	3	3	4	19
2	5	3	5	5	5	23
3	5	5	5	4	5	24
4	2	4	5	4	4	19
5	5	5	5	5	5	25
6	4	3	4	4	4	19
7	5	4	4	4	4	21
8	4	3	3	4	3	17
9	2	4	5	4	4	19
10	5	5	5	5	5	25
11	3	3	3	3	3	15

12	2	3	2	2	3	12
13	3	2	3	3	2	13
14	2	3	2	3	3	13
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	5	4	4	21
17	4	5	5	4	3	21
18	4	4	5	5	5	23
19	4	5	4	4	4	21
20	4	5	4	4	4	21
21	3	5	5	5	4	22
22	4	3	4	5	3	19
23	3	5	5	1	4	18
24	3	4	4	5	5	21
25	4	5	4	4	4	21
26	4	4	4	4	5	21
27	4	4	3	5	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	5	4	3	3	4	19
30	3	4	4	4	4	19
31	3	4	4	4	4	19
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	4	4	20
35	3	3	4	1	5	16
36	4	4	4	5	4	21
37	4	4	5	4	1	18
38	4	4	4	3	5	20
39	4	3	3	5	4	19
40	4	1	5	3	5	18
41	4	4	4	4	4	20
42	3	5	3	3	4	18
43	3	5	5	5	4	22
44	4	4	3	4	4	19
45	4	5	3	4	4	20
46	5	4	4	4	5	22
47	4	4	3	3	4	18
48	4	4	4	4	4	20
49	2	4	5	4	4	19
50	4	5	3	4	4	20
51	4	3	4	4	4	19
52	4	3	4	5	5	21
53	4	3	4	4	3	18
54	4	3	4	3	3	17

55	4	4	4	2	4	18
56	4	4	3	1	3	15
57	3	3	4	3	2	15
58	4	3	3	2	3	15
59	4	4	2	4	4	18
60	4	2	2	3	4	15
61	4	2	3	3	4	16
62	4	3	3	4	3	17
63	4	3	2	4	2	15
64	4	2	3	3	3	15
65	4	2	3	3	3	15
66	4	2	4	3	4	17
67	4	3	3	2	3	15
68	3	3	3	4	3	16
69	4	3	3	3	2	15
70	3	3	3	3	2	14
71	4	3	2	4	3	16
72	3	4	3	4	3	17
73	3	3	3	4	3	16
74	4	4	3	3	3	17
75	3	2	4	3	4	16

LAMPIRAN 6

Uji Validitas

1. Output Correlation Variabel Upah

	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	Total_x 1
x1.1 Pearson Correlation	1	,436**	,396**	,360**	,344**	,131	,216	,166	-,004	,549**

	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,003	,263	,062	,155	,970	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Pearson Correlation	,436**	1	,434**	,378**	,422**	,347**	,110	,193	,274*	,653**
x1.2	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,000	,002	,348	,097	,018	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Pearson Correlation	,396**	,434**	1	,313**	,452**	,292*	,273*	,232*	,117	,637**
x1.3	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,006	,000	,011	,018	,045	,316	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Pearson Correlation	,360**	,378**	,313**	1	,438**	,266*	,234*	,145	,112	,570**
x1.4	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,006		,000	,021	,043	,216	,337	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Pearson Correlation	,344**	,422**	,452**	,438**	1	,490**	,306**	,395**	,091	,704**
x1.5	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,000		,000	,008	,000	,438	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Pearson Correlation	,131	,347**	,292*	,266*	,490**	1	,484**	,547**	,342**	,703**
x1.6	Sig. (2-tailed)	,263	,002	,011	,021	,000		,000	,000	,003	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Pearson Correlation	,216	,110	,273*	,234*	,306**	,484**	1	,459**	,245*	,607**
x1.7	Sig. (2-tailed)	,062	,348	,018	,043	,008	,000		,000	,034	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Pearson Correlation	,166	,193	,232*	,145	,395**	,547**	,459**	1	,273*	,620**
x1.8	Sig. (2-tailed)	,155	,097	,045	,216	,000	,000	,000		,018	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
x1.9	Pearson Correlation	-,004	,274*	,117	,112	,091	,342**	,245*	,273*	1	,467**

	Sig. (2-tailed)	,970	,018	,316	,337	,438	,003	,034	,018	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Total_x1	Pearson Correlation	,549**	,653**	,637**	,570**	,704**	,703**	,607**	,620**	,467**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Output Correlation Variabel Insentif

	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	Total_x2	
x2.1	Pearson Correlation	1	,141	,151	,288*	,155	,199	,531**
	Sig. (2-tailed)		,229	,195	,012	,183	,087	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75
x2.2	Pearson Correlation	,141	1	,256*	,424**	,442**	,142	,660**
	Sig. (2-tailed)	,229		,026	,000	,000	,223	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75
x2.3	Pearson Correlation	,151	,256*	1	,354**	,518**	,320**	,662**
	Sig. (2-tailed)	,195	,026		,002	,000	,005	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75
x2.4	Pearson Correlation	,288*	,424**	,354**	1	,352**	,179	,673**
	Sig. (2-tailed)	,012	,000	,002		,002	,124	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75
x2.5	Pearson Correlation	,155	,442**	,518**	,352**	1	,198	,708**
	Sig. (2-tailed)	,183	,000	,000	,002		,089	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75
x2.6	Pearson Correlation	,199	,142	,320**	,179	,198	1	,535**
	Sig. (2-tailed)	,087	,223	,005	,124	,089		,000
	N	75	75	75	75	75	75	75
Total_x2	Pearson Correlation	,531**	,660**	,662**	,673**	,708**	,535**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	75	75	75	75	75	75	75

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Output Correlation Variabel Jaminan Sosial

		Correlations					
		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	Total_x3
x3.1	Pearson Correlation	1	,443**	,177	,358**	,118	,605**
	Sig. (2-tailed)		,000	,128	,002	,313	,000
	N	75	75	75	75	75	75
x3.2	Pearson Correlation	,443**	1	,367**	,301**	,134	,681**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,009	,251	,000
	N	75	75	75	75	75	75
x3.3	Pearson Correlation	,177	,367**	1	,648**	,188	,690**
	Sig. (2-tailed)	,128	,001		,000	,106	,000
	N	75	75	75	75	75	75
x3.4	Pearson Correlation	,358**	,301**	,648**	1	,427**	,801**
	Sig. (2-tailed)	,002	,009	,000		,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75
x3.5	Pearson Correlation	,118	,134	,188	,427**	1	,584**
	Sig. (2-tailed)	,313	,251	,106	,000		,000
	N	75	75	75	75	75	75
Total_x3	Pearson Correlation	,605**	,681**	,690**	,801**	,584**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	75	75	75	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Output Correlation Variabel Produktivitas Kerja

		Correlations					
		y1	y2	y3	y4	y5	Total_y
y1	Pearson Correlation	1	,110	,057	,194	,262*	,462**
	Sig. (2-tailed)		,347	,628	,095	,023	,000
	N	75	75	75	75	75	75
y2	Pearson Correlation	,110	1	,366**	,293*	,303**	,666**
	Sig. (2-tailed)	,347		,001	,011	,008	,000
	N	75	75	75	75	75	75
y3	Pearson Correlation	,057	,366**	1	,318**	,430**	,690**
	Sig. (2-tailed)	,628	,001		,006	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75
y4	Pearson Correlation	,194	,293*	,318**	1	,271*	,669**
	Sig. (2-tailed)	,095	,011	,006		,019	,000
	N	75	75	75	75	75	75

y5	Pearson Correlation	,262*	,303**	,430**	,271*	1	,702**
	Sig. (2-tailed)	,023	,008	,000	,019		,000
	N	75	75	75	75	75	75
Total_y	Pearson Correlation	,462**	,666**	,690**	,669**	,702**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	75	75	75	75	75	75

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 7

Uji Realibilitas

1. Reliability Upah

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	75	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,750	10

2. Reliability Insentif

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	75	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,750	7

3. Reliability Jaminan Sosial

Case Processing Summary

		N	%
Valid		75	100,0
Cases Excluded ^a		0	,0
Total		75	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,765	6

4. Reliability Produktivitas Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Valid		75	100,0
Cases Excluded ^a		0	,0
Total		75	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,754	6

LAMPIRAN 8

Regresion Linear Berganda

1. Uji R

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,670 ^a	,449	,426	2,12270

a. Predictors: (Constant), Jaminan_sosial, Upah, Insentif

2. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	260,832	3	86,944	19,296	,000 ^b
	Residual	319,915	71	4,506		
	Total	580,747	74			

a. Dependent Variable: Produktivitas_kerja

b. Predictors: (Constant), Jaminan_sosial, Upah, Insentif

3. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,517	2,205		1,142	,257		
	Upah	,134	,055	,226	2,425	,018	,892	1,121
	Insentif	,332	,078	,413	4,264	,000	,827	1,209
	Jaminan_sosial	,299	,107	,265	2,805	,006	,871	1,149

a. Dependent Variable: Produktivitas_kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Upah	Insentif	Jaminan_sosial
1	1	3,953	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,024	12,884	,02	,96	,08	,08
	3	,015	16,097	,08	,00	,91	,24
	4	,008	21,730	,90	,03	,01	,68

a. Dependent Variable: Produktivitas_kerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	14,1927	21,5361	18,5067	1,87743	75

Residual	-5,41366	4,35693	,00000	2,07923	75
Std. Predicted Value	-2,298	1,614	,000	1,000	75
Std. Residual	-2,550	2,053	,000	,980	75

a. Dependent Variable: Produktivitas_kerja

LAMPIRAN 9

1. Uji Normalitas

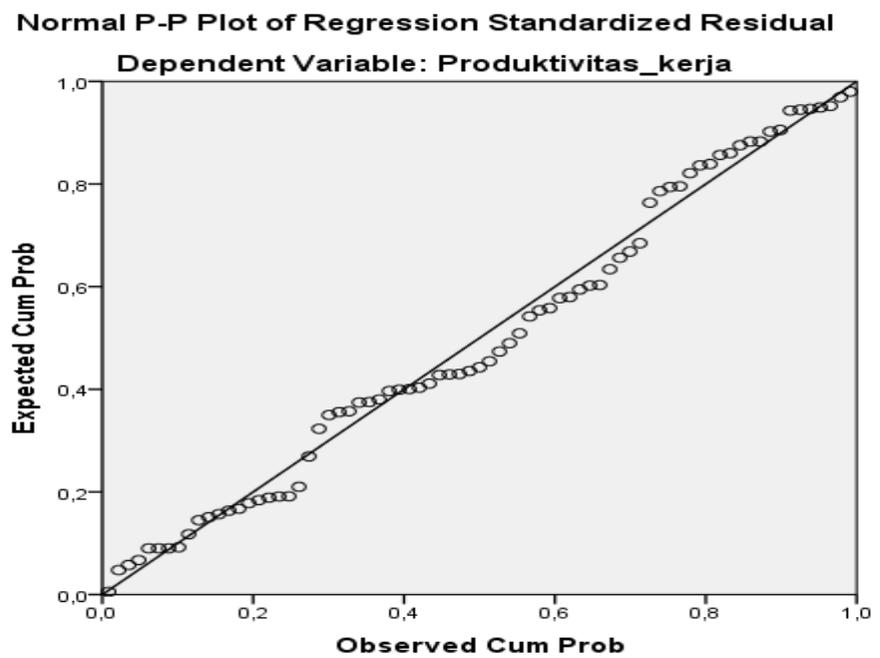
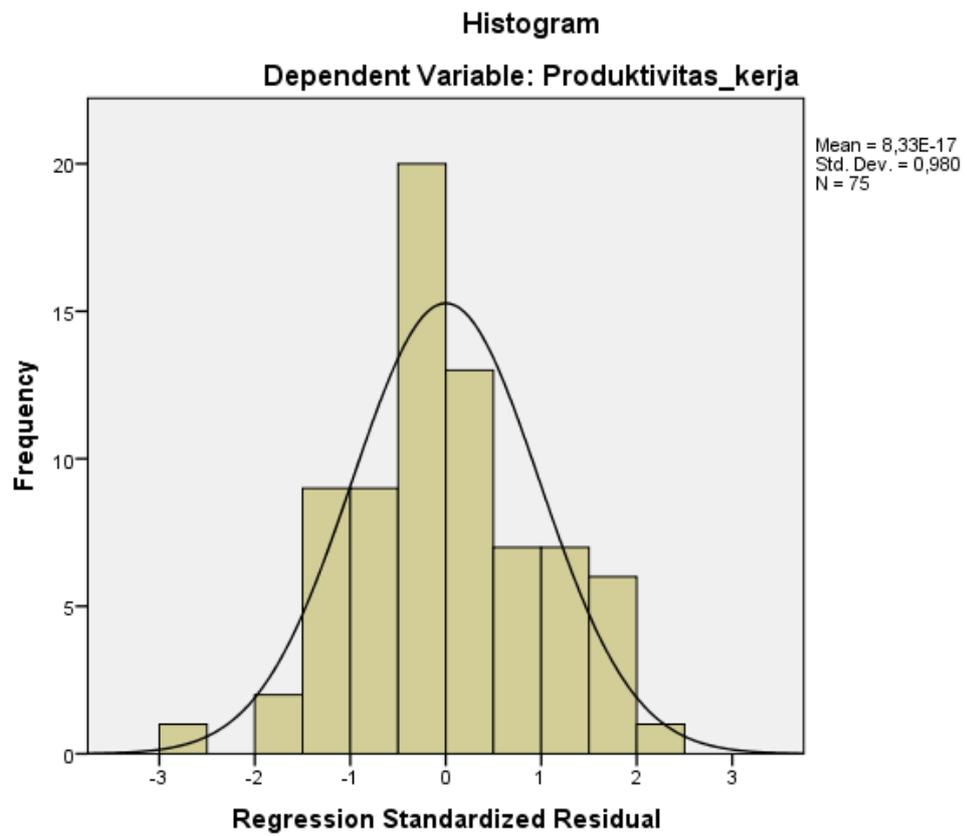
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,07922507
	Absolute	,067
Most Extreme Differences	Positive	,067
	Negative	-,058
Kolmogorov-Smirnov Z		,578
Asymp. Sig. (2-tailed)		,892

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Grafik Histogram



Scatterplot

Dependent Variable: Produktivitas_kerja

