

**PENGARUH UPAH, INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA KERIPIK SINGKONG KREASI
LUTVI DI DESA TUNTUNGAN II KECAMATAN PANCUR BATU**

Oleh:

NABILLA PURBA

NIM. 51.14.4.020

Program Studi
EKONOMI ISLAM



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

**PENGARUH UPAH, INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA KERIPIK SINGKONG KREASI
LUTVI DI DESA TUNTUNGAN II KECAMATAN PANCUR BATU**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas
Islam Negeri Sumatera Utara

Oleh:

NABILLA PURBA
NIM. 51.14.4.020

Program Studi
EKONOMI ISLAM



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

N a m a : Nabilla Purba
Nim : 51.14.4.020
Tempat/tgl. Lahir : Jakarta, 19 Juni 1997
Pekerjaan : Mahasiswi
Alamat : Jl. Irigasi IV Lingk. V No. 7 Kel. Mangga Kec. Medan
Tuntungan Kota Medan Prov. Sumatera Utara

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH UPAH, INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA KERIPIK SINGKONG KREASI LUTVI DI DESA TUNTUNGAN II KECAMATAN PANCUR BATU”** benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggungjawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 11 Oktober 2018

Yang membuat pernyataan


Nabilla Purba

PERSETUJUAN

Skripsi berjudul

**PENGARUH UPAH, INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA KERIPIK SINGKONG KREASI
LUTVI DI DESA TUNTUNGAN II KECAMATAN PANCUR BATU**

Oleh:

Nabilla Purba
NIM. 51.14.4.020

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (SE) Pada Program Studi Ekonomi Islam

Medan, 25 September 2018

Pembimbing I



Dr. Sugianto, MA
NIP.19670607 200003 1 003

Pembimbing II



Tuti Anggraini, MA
NIP. 19770531 200501 2 007

Mengetahui
Ketua Jurusan Ekonomi Islam



Dr. Marhiah, M. Ag
NIP. 19760126 200312 2 003


PENGESAHAN

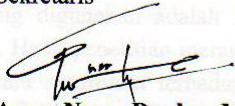
Skripsi berjudul “PENGARUH UPAH, INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA KERIPIK SINGKONG KREASI LUTVI DI DESA TUNTUNGAN II KECAMATAN PANCUR BATU” an. Nabilla Purba, NIM 51.14.4.020 Program Studi Ekonomi Islam telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan bisnis Islam UIN Sumatera Utara, pada tanggal 11 Oktober 2018. Skripsi ini telah diterima sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada jurusan Ekonomi Islam.

Medan, 11 Oktober 2018
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Program Studi Ekonomi Islam
UIN Sumatera Utara

Ketua

Sekretaris


Zuhrinal M. Nawawi, MA
NIP. 19760818 200710 1 001



Aqwa Naser Daulay, M. Si
NIB. 1100000091

Anggota

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Sugianto, MA
NIP. 19670607 200003 1 003


Tuti Angraini, MA
NIP. 19770531 200501 2 007

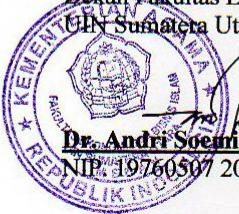
Penguji I

Penguji II


Dr. Yenni Samri Juliati Nst, MA
NIP. 19790701 200912 2 003


Nur Ahmadi Bi Rahmani, M. Si
NIB. 1100000093

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sumatera Utara


Dr. Andri Soemitra, MA
NIP. 19760507 200604 1 002

ABSTRAK

Penelitian Nabilla Purba (2018), NIM. 51.14.4.020. Skripsi berjudul, **Pengaruh Upah, Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Keripik Singkong Kreasi Lutvi di Desa Tuntungan II Kecamatan Pancur Batu**. Dibawah bimbingan Pembimbing Skripsi I Bapak **Dr. Sugianto, MA** dan Ibu **Tuti Anggraini, MA** sebagai Pembimbing Skripsi II.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh upah, insentif dan disiplin kerja terhadap produktivitas tenaga kerja keripik singkong Kreasi Lutvi. Penelitian ini dilakukan di Desa Tuntungan II Kecamatan Pancur Batu. Variabel terikatnya adalah produktivitas tenaga kerja, variabel bebasnya adalah upah, insentif dan disiplin kerja. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dengan metode kuesioner (angket) terhadap sampel sebanyak 47 orang tenaga kerja. Adapun alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda dengan bantuan program SPSS 21,0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,891 yang artinya produktivitas tenaga kerja dapat dijelaskan oleh faktor variabel upah, insentif dan disiplin kerja sebesar 89,1%. Sedangkan sisanya sebesar 10,9% produktivitas tenaga kerja dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Upah, Insentif, Disiplin Kerja, Produktivitas Tenaga Kerja

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, berkat rahmat dan hidayah-Nya serta petunjuk-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh Upah, Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Keripik Singkong Kreasi Lutvi di Desa Tuntungan II Kecamatan Pancur Batu**”. Shalawat beriringan salam kita hadiahkan kepada junjungan alam baginda rasul Muhammad SAW, sebagai suri tauladan umat manusia di dunia.

Skripsi ini dibuat untuk memenuhi persyaratan dalam mencapai Gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi S1 Ekonomi Islam Jurusan Ekonomi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Karya skripsi ini penulis persembahkan kepada Ayahanda tercinta Alm. Sudarto Purba dan Ibunda tersayang Indah Setiowati sebagai salah satu ucapan terimakasih penulis yang sedalam-dalamnya.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini hingga selesai penulis banyak mendapat bimbingan, arahan, bantuan serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam penulisan skripsi ini, kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Saidurrahman, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Andri Soemitra, MA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Ibu Dr. Marliyah, M.Ag selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam.
4. Ibu Dr. Hj. Yenni Samri Juliati Nasution, MA selaku sekretaris Jurusan Ekonomi Islam.
5. Bapak Dr. Sugianto, MA selaku dosen Pembimbing Skripsi I penulis, yang telah banyak memberikan arahan sehingga skripsi ini layak untuk diselesaikan.

6. Ibu Tuti Anggraini, MA selaku dosen Pembimbing Skripsi II yang senantiasa meluangkan waktu demi memberikan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak Muhdi, S. Ag yang telah memberikan izin untuk meneliti di usaha keripik singkong Kreasi Lutvi.
8. Kepada kakak dan adik-adik tersayang dr. Nur Harini Purba, Akbarken Purba dan Rindita Purba yang selalu menyemangati, mendukung dan mendoakan penulis, serta terus memberikan motivasi untuk segera menyelesaikan skripsi.
9. Kepada sahabat “Putong Squad” terhebat Yulihar Diyanti, Mery Handayani Nasution, Yuriza Ahmad Gustina Munthe, Suhailah, Tengku Savina Goldia, Triniyati, Siti Mutiah Ulfha yang selalu ada dalam suka maupun duka.
10. Kepada teman-teman tercinta mahasiswa EPS A angkatan 2014 yang selama ini telah berjuang bersama dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi.
11. Dan seluruh teman-teman penulis yang mungkin tidak dapat disebutkan namanya satu persatu.

Terimakasih atas kebaikan dan keikhlasan yang telah diberikan. Penulis hanya dapat berdoa semoga kebaikan yang telah diberikan akan dibalas Allah SWT dengan yang lebih baik. Dan semoga amal yang telah kita lakukan dijadikan amalan yang tiada putus pahalanya dan bermanfaat untuk kita semua di dunia maupun di akhirat.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Semoga Allah membalas semua kebaikan.

Medan, 11 Oktober 2018
Penulis

Nabilla Purba

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN	i
PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah	6
D. Perumusan Masalah	6
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN TEORITIS DAN KERANGKA PEMIKIRAN	
A. Tinjauan Pustaka	8
1. Produktivitas.....	8
a. Pengertian Produktivitas.....	8
b. Indikator-indikator Produktivitas	10
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas ..	10
d. Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja.....	13
2. Upah	15
a. Pengertian Upah	15
b. Indikator-indikator Upah.....	20
c. Proses Penentuan upah	20
d. Tujuan Upah.....	21
e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Upah	22

f. Sistem Pengupahan.....	23
3. Insentif.....	24
a. Pengertian Insentif.....	24
b. Jenis-jenis Insentif.....	26
c. Tujuan Insentif	27
d. Indikator-indikator Insentif	28
e. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Insentif.....	28
4. Disiplin Kerja	29
a. Pengertian Disiplin Kerja	29
b. Indikator-indikator Disiplin kerja.....	31
c. Tipe-tipe Disiplin Kerja.....	32
B. Penelitian Sebelumnya	32
C. Kerangka Pemikiran.....	36
D. Hipotesis.....	38

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	41
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	41
C. Populasi dan Sampel	41
1. Populasi.....	41
2. Sampel.....	41
D. Data Penelitian	43
1. Data Primer	43
2. Data Sekunder	43
E. Teknik Pengumpulan Data.....	43
1. Angket (Kuesioner).....	43
2. Studi Dokumen.....	44
F. Definisi Operasional.....	44
G. Teknik Analisis Data.....	47

1. Uji Kuesioner	48
a. Uji Validitas	48
b. Uji Reliabilitas	48
2. Uji Asumsi Klasik	49
a. Uji Normalitas	49
b. Uji Heteroskedastisitas	49
c. Uji Multikolinearitas	50
3. Uji Regresi Linear Berganda	50
4. Uji Hipotesis	51
a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	51
b. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)	51
c. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)	52

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	53
1. Gambaran Umum Keripik singkong Kreasi Lutvi ..	53
2. Profil Responden	54
a. Jenis Kelamin	54
b. Usia	55
c. Bagian Pekerjaan	56
d. Masa Kerja	57
3. Deskripsi Variabel	58
a. Variabel Upah	58
b. Variabel Insentif	60
c. Variabel Disiplin Kerja	61
d. Variabel Produktivitas Tenaga Kerja	63
4. Uji Kuesioner	65
a. Uji Validitas	65

b. Uji Reliabilitas	67
5. Uji Asumsi Klasik	70
a. Uji Normalitas	70
b. Uji Heteroskedastisitas	73
c. Uji Multikolinearitas.....	74
6. Uji Regresi Linear Berganda.....	75
7. Uji Hipotesis.....	77
a. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	77
b. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t).....	78
c. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)	80
B. Pembahasan Penelitian.....	81

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	84
B. Saran.....	85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
1.1 Daftar Upah Tenaga Kerja Keripik Singkong Kreasi Lutvi.....	3
2.1 Penelitian Sebelumnya	33
3.1 Definisi operasional	45
4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	55
4.3 Responden Berdasarkan Bagian Pekerjaan	56
4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	57
4.5 Deskripsi Jawaban Responden atas Variabel Upah	58
4.6 Deskripsi Jawaban Responden atas Variabel Insentif.....	60
4.7 Deskripsi Jawaban Responden atas Variabel Disiplin Kerja	62
4.8 Deskripsi Jawaban Responden atas Variabel Produktivitas Tenaga Kerja	64
4.9 Hasil Uji Validitas	66
4.10 Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Tingkat Alpha	67
4.11 Uji Reliabilitas Variabel Upah	68
4.12 Uji Reliabilitas Variabel Insentif.....	68
4.13 Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja	69
4.14 Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Tenaga kerja.....	69
4.15 One-Sample Kolmogrof Smirnov Test	73
4.16 Uji Heteroskedastisitas	74
4.17 Uji Multikolinearitas	75
4.18 Uji Regresi Linear Berganda.....	76
4.19 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	77
4.20 Uji Parsial (T).....	78
4.21 Uji Simultan (F)	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Hal
2.1	Kerangka Pemikiran	38
4.1	Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
4.2	Grafik Responden Berdasarkan Usia.....	56
4.3	Grafik Responden Berdasarkan Bagian Pekerjaan.....	57
4.4	Grafik Responden Berdasarkan Masa Kerja	58
4.5	Histogram Display Normal Curve Produktivitas Tenaga Kerja	71
4.6	Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual.....	72

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menjelang Era perdagangan bebas menyebabkan persaingan yang sangat ketat di segala bidang. Ancaman persaingan internasional, kondisi ekonomi yang tidak menentu, perubahan teknologi yang cepat dan semakin panasnya suhu politik yang berakibat bagi stabilitas suatu Negara. Hal tersebut merupakan faktor eksternal yang menyebabkan perusahaan mencari tenaga kerja secara selektif untuk dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Apalagi Negara Indonesia ini memiliki jumlah penduduk yang sangat besar dengan jumlah tenaga kerja yang banyak, hal ini menjadi masalah yang perlu dihadapi.

Negara Indonesia ini memiliki jumlah penduduk yang besar. Kondisi jumlah penduduk yang tinggi tetapi daya dukung ekonomi yang sangat terbatas, tingkat pendidikan yang rendah dan produktivitas yang masih rendah inilah yang menjadi masalah ketenagakerjaan di Indonesia selama ini.

Jumlah penduduk yang besar, apabila dapat dibina dan didayagunakan dengan baik maka akan menjadi modal dasar yang efektif untuk mencapai tujuan pembangunan ekonomi. Karena tenaga kerja yang melimpah akan mampu menciptakan nilai tambah bagi produksi nasional jika kualitasnya baik, namun akan menjadi beban Negara apabila kualitasnya rendah. Mubyarto menjelaskan sektor ekonomi memiliki kemampuan dan produktivitas yang terbatas dalam menghasilkan produksi untuk kebutuhan pangan, sandang dan papan.¹

Produktivitas secara sederhana dapat diartikan dengan peningkatan kuantitas dan kualitas, bisa juga diartikan dengan bekerja secara efektif dan efisien. Karena itu antara produktivitas efektif dan efisien terhadap kualitas berdekatan artinya. Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisatoris dan teknis, artinya hasil ataupun output yang diperoleh seimbang dengan masukan sumber-sumber ekonomi yang diolah.

¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Penerbit Bumi Aksara, 2001), h. 31.

Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan output yang diinginkan. Dengan demikian, dibutuhkan tenaga kerja yang profesional supaya perusahaan dapat melakukan kegiatannya secara maksimal meskipun semua peralatan modern telah tersedia.

Pada umumnya UMKM dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah produktivitas tenaga kerja, salah satunya adalah faktor upah. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dibutuhkan penghargaan dan pengakuan keberadaan tenaga kerja.

Salah satu cara memberikan penghargaan dan pengakuan keberadaan tenaga kerja yaitu melalui upah. Upah berpengaruh besar terhadap tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya dan jaminan terhadap keberlangsungan hidup dirinya sendiri dan keluarganya. Memberikan upah yang rendah akan menimbulkan kesulitan dalam perekrutan dan memperkerjakan tenaga kerja yang profesional. Namun jika upah yang diberikan kepada tenaga kerja sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya, maka tenaga kerja akan bekerja maksimal untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Keripik singkong Kreasi Lutvi merupakan produk Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) yang dikelola secara tradisional namun tetap memperhatikan unsur-unsur yang terdapat dalam bauran pemasaran (marketing mix). Satu hal terpenting dalam pemasaran produk UMKM adalah memperhatikan kualitas produk yang dihasilkan agar tidak kalah saing dengan produk yang dihasilkan oleh pabrik.

Berdasarkan hasil survei awal bahwa dari 53 tenaga kerja Keripik Singkong Kreasi Lutvi di Desa Tuntungan II Kecamatan Pancur Batu mengenai pemberian upah kepada tenaga kerja keripik singkong Kreasi Lutvi adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Daftar Upah Tenaga Kerja Keripik Singkong Kreasi Lutvi

No	Bagian Pekerjaan	Upah/hari	Upah/bulan	Jumlah Tenaga Kerja
1	Pengupasan	Rp 110.000	Rp 2.750.000	13
2	Pemotongan	Rp 70.000	Rp 1.750.000	4
3	Penggorengan	Rp 80.000	Rp 2.000.000	5
4	Pengemasan	Rp 50.000	Rp 1.250.000	27
5	Pelangsir Kayu	Rp. 70.000	Rp 1.750.000	2
6	Supir	Rp 70.000	Rp 1.750.000	2

Sumber: Data upah tenaga kerja keripik singkong Kreasi Lutvi, 2018

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat jumlah upah yang diperoleh tenaga kerja keripik singkong Kreasi Lutvi. Besar upah di Desa Tuntungan II kecamatan Pancur Batu mengikuti penetapan upah minimum Kabupaten Deli Serdang dimana penetapan UMK tercantum dalam Surat Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/575/KPTS/2017. Untuk Upah Minimum Kabupaten Deli Serdang sendiri adalah sebesar Rp 2.720.100,00. Yang berarti tenaga kerja yang ada di Kabupaten Deli Serdang khususnya dalam hal ini adalah tenaga kerja keripik singkong Kreasi Lutvi di Desa Tuntungan II Kecamatan Pancur Batu seharusnya berhak atas besarnya upah yang sesuai dengan UMK yang telah ditetapkan. Namun pada kenyataannya belum semua tenaga kerja mendapatkan upah yang semestinya. Sebagian besar tenaga kerja masih menerima upah di bawah UMK.¹

Selain faktor upah, produktivitas tenaga kerja juga dipengaruhi oleh faktor insentif. Insentif merupakan salah satu motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang ataupun dalam bentuk selain uang seperti pujian, rekreasi ataupun pengembangan karir. Tujuan insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas.

¹ Muhdi, Pemilik Usaha Keripik Singkong Kreasi Lutvi di Desa Tuntungan II Kecamatan Pancur Batu, Wawancara di Medan, tanggal 18 April 2018.

Berdasarkan hasil survei awal bahwa masih ada beberapa tenaga kerja yang merasa tidak adil terhadap insentif yang diberikan. Kami memberikan insentif kepada tenaga kerja sesuai dengan kemampuan rumah usaha dan kinerja dari tenaga kerja tersebut, sehingga jumlahnya berbeda-beda. Insentif yang diberikan berupa uang tunai, Tunjangan Hari Raya dan jaminan kesehatan. Jumlah uang tunai yang diberikan merupakan bonus atas pencapaian hasil produksi tenaga kerja yang melebihi target produksi yang telah ditetapkan oleh pemilik usaha per harinya, yakni Rp 50.000/ton keripik singkong. Jika tenaga kerja bersedia bekerja di hari libur, maka pemilik usaha juga akan memberikan insentif tambahan sesuai jumlah produksi keripik singkong pada hari tersebut. Pemilik usaha juga akan menambahkan insentif kepada tenaga kerja yang memiliki hasil kerja yang baik.²

Selain faktor upah dan insentif, disiplin kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Disiplin kerja memiliki arti yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Disiplin kerja yang tinggi akan menimbulkan tingginya rasa kepedulian tenaga kerja terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tingginya gairah dan semangat kerja serta inisiatif tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Menurut J. Ravianto, Disiplin kerja tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan yang efisien dan efektif. Pada kenyataannya dalam sebuah organisasi atau perusahaan, seorang tenaga kerja mempunyai aturan, nilai dan norma sendiri yang terkadang tidak sesuai dengan aturan perusahaan. Hal ini menimbulkan konflik sehingga orang mudah tegang, marah atau tersinggung jika ada orang lain yang terlalu menjunjung tinggi salah satu aturan yang ada dalam perusahaan.³

Berdasarkan hasil survei awal bahwa dari 53 tenaga kerja Keripik Singkong Kreasi Lutvi, masih ada beberapa tenaga kerja yang datang ke tempat kerja tidak tepat pada waktunya yang seharusnya masuk kerja jam 08.00 WIB tetapi baru datang ke tempat kerja jam 08.30 WIB dengan alasan karena telah

² *Ibid.*

³ J. Ravianto, *Produktivitas dan Pengukuran SIUP*, (Jakarta: PT. Binaan Teknik Aksara, 1991), h. 15 - 16.

memiliki keluarga sehingga sulit untuk mengatur waktu dan kurang pedulinya tenaga kerja terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Selain keterlambatan, masih terlihat beberapa tenaga kerja yang menggunakan alat-alat masih belum efisien seperti menggunakan alat-alat kerja dengan sembarangan dan tidak mengembalikan alat-alat pada tempatnya.⁴ Hal ini tentunya akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sehingga menghambat tercapainya tujuan UMKM.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian tentang pengaruh upah, insentif dan disiplin kerja terhadap produktivitas tenaga kerja Keripik Singkong Kreasi Lutvi di Desa Tuntungan II Kecamatan Pancur Batu menarik untuk dilakukan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi masalah yang muncul. Adapun masalah tersebut adalah:

1. Kondisi penduduk yang sangat besar dengan daya dukung ekonomi yang terbatas, pendidikan rendah dan produktivitas tenaga kerja yang masih cenderung rendah.
2. Tingkat upah yang diterima setiap tenaga kerja masih rendah atau belum sesuai UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota).
3. Pemilik Usaha masih kesulitan dalam menentukan besarnya insentif yang berbeda-beda yang mengakibatkan kecemburuan sosial antar tenaga kerja.
4. Masih ada beberapa tenaga kerja Keripik Singkong Kreasi Lutvi yang tidak disiplin dengan datang terlambat dan penggunaan alat-alat kerja dengan tidak sesuai prosedur rumah usaha.

⁴ Muhdi, Pemilik Usaha Keripik Singkong Kreasi Lutvi di Desa Tuntungan II Kecamatan Pancur Batu, Wawancara di Medan, tanggal 18 April 2018.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah di atas, peneliti perlu membatasi masalah yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini. Penelitian ini difokuskan pada 3 (tiga) variabel independen yaitu upah, insentif dan disiplin kerja dan satu variabel dependen yaitu produktivitas tenaga kerja Keripik Singkong Kreasi Lutvi.

D. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja Keripik Singkong Kreasi Lutvi ?
2. Apakah terdapat pengaruh insentif terhadap produktivitas tenaga kerja Keripik Singkong Kreasi Lutvi ?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas tenaga kerja Keripik Singkong Kreasi Lutvi ?
4. Apakah terdapat pengaruh upah, insentif dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas tenaga kerja Keripik Singkong Kreasi Lutvi ?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja Keripik Singkong Kreasi Lutvi.
2. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh insentif terhadap produktivitas tenaga kerja Keripik Singkong Kreasi Lutvi.
3. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas tenaga kerja Keripik Singkong Kreasi Lutvi.
4. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh upah, insentif dan disiplin kerja terhadap produktivitas tenaga kerja Keripik Singkong Kreasi Lutvi secara simultan.

Penelitian ini mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan sarana atau media belajar bagi peneliti untuk dapat mengidentifikasi, menganalisis, dan mengevaluasi teori dengan praktik di lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi UMKM untuk menentukan kebijakan bagi tenaga kerja supaya dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

3. Bagi Pihak Luar Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi gambaran, wawasan dan pengetahuan serta bahan referensi bacaan untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN TEORITIS DAN KERANGKA PEMIKIRAN

A. Tinjauan Pustaka

1. Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Baik organisasi pemerintah maupun swasta, akan selalu berupaya agar anggota atau tenaga kerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas yang setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dianjurkan kepada seluruh umat Islam untuk bekerja atau melakukan hal yang produktif untuk melanjutkan kelangsungan hidup mereka karena Islam sangat membenci orang yang malas dan bergantung kepada orang lain. Sebagaimana Allah SWT Berfirman di dalam Al-Quran yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمٍ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (Q.S At-Taubah: 105).¹

Pada dasarnya produktivitas kerja adalah konsep universal yang berlaku bagi semua sistem, karena setiap kegiatan memerlukan produktivitas dalam pelaksanaannya. Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional

¹ Yayasan Penyelenggara Penerjemah/Penafsir Al-Qur'an Revisi Terjemah oleh Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Al-Karim Tajwid dan Terjemah Edisi Wanita*, (Surabaya: Halim Publishing & Distributing, 2013), h. 203.

mengartikannya sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin.²

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno, ada tiga aspek untuk menjamin produktivitas yang tinggi:

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

Menurut Muchdarsyah Sinungan, yang dimaksud produktivitas adalah ukuran efisiensi produksi yaitu suatu perbandingan antara hasil keluaran dengan masukan (output dan input), masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik dalam bentuk nilai. Sedangkan menurut Edy Sutrisno, produktivitas merupakan hubungan antara keluaran (barang-barang/jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang).

Menurut Agus Dwiyanto dalam J. Ravianto, konsep produktivitas tidak hanya sekedar mengukur tingkat efisiensinya saja akan tetapi pada efektivitas pelayanan juga. Produktivitas pada umumnya dipahami hanya sebatas rasio antara input dengan output saja. Konsep tersebut dirasa sangat sempit yang kemudian oleh General Accounting Office (GAO) dikembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting.⁴

Menurut Terry dalam Sony Sumarso, produktivitas adalah perbandingan antara apa yang dihasilkan dengan apa yang dimasukkan.⁵ Sedangkan menurut Sony Sumarso, produktivitas merupakan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari suatu tenaga kerja, mesin, atau faktor-faktor produksi lainnya yang dihitung berdasarkan waktu rata-rata dari tenaga kerja tersebut dalam proses produksi.⁶ Produktivitas perusahaan terdiri atas produktivitas mesin/peralatan dan

² Umar Husein, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka, 2003), h. 9.

³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2011), h. 100.

⁴ J. Ravianto, *Produktivitas dan Pengukuran SIUP*, h. 12.

⁵ Sony Sumarso, *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: Penerbit Graha Ilmu, 2003), h. 62.

⁶ *Ibid.*, h. 63.

produktivitas tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran keberhasilan tenaga kerja yang menghasilkan suatu produk dalam waktu tertentu, sedangkan produktivitas mesin merupakan perbandingan antara output dengan kapital input tersebut meliputi tanah, mesin dan peralatan, sedangkan kapital outputnya berbeda-beda sesuai dengan unsur kapitalnya dan unsur inputnya.

Berdasarkan pengertian-pengertian produktivitas di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian produktivitas yaitu rasio antara produksi yang dapat dihasilkan dengan keseluruhan kepuasan yang dapat diperoleh dengan pengorbanan yang diberikan, namun tidak hanya mencakup perbandingan output dan inputnya saja tetapi juga pada sikap dan tingkah laku tenaga kerjanya, karena tidak semua produktivitas dapat diukur dengan output dan inputnya.

b. Indikator-indikator Produktivitas

Menurut Edy Sutrisno, indikator produktivitas tenaga kerja sebagai berikut:

- 1) Kemampuan melaksanakan tugas.
- 2) Selalu meningkatkan hasil yang dicapai.
- 3) Semangat kerja yang terdiri dari etos kerja dan hasil yang dicapai hari ini.
- 4) Mengembangkan diri dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
- 5) Meningkatkan kualitas dan mutu.
- 6) Efisiensi yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan.⁷

Bagi perusahaan ataupun sebuah organisasi, nilai seperti produktivitas merupakan salah satu unsur yang penting didalam pelaksanaan tugas sehari-hari yang harus diperhatikan oleh para pimpinan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Pegawai akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila ia merasa bahwa kebutuhannya baik fisik maupun non fisiknya terpenuhi melalui

⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 106.

keterlibatannya dalam proses pekerjaan pada instansi yang bersangkutan. Kedua bentuk kebutuhan itu pada dasarnya sesuai dengan eksistensi tenaga kerja yang bersifat monodualistik karena manusia tersusun dari dua unsur yaitu jasmani dan rohani. Dapat pula dikatakan bahwa persyaratan untuk memperoleh produktivitas kerja seperti yang diharapkan adalah mengetahui sejauh mana persyaratan tersebut mempengaruhi tercapainya produktivitas sebagaimana diharapkan.

Menurut Sony Sumarso, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah kesediaan tenaga kerja untuk melaksanakan tugas dengan penuh kesanggupan. Bagi tenaga kerja yang sejak awal memutuskan untuk bekerja dengan memiliki komitmen untuk melaksanakan tugas dengan baik, maka tidak akan susah untuk menetapkan dan memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan.⁸

Menurut Tiffin dan Cormick dalam Sondang P Siagian, ada dua faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yaitu faktor dari dalam individu dan faktor dari luar individu. Faktor dari dalam individu yaitu umur, temperamen, keadaan fisik, tingkat kelelahan dan disiplin kerja serta motivasi. Sedangkan faktor dari luar individu yaitu kondisi fisik, suasana penerangan, waktu istirahat, lama bekerja, upah, bentuk organisasi dan lingkungan sosial serta keluarga.⁹

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut Muchdarsyah Sinungan adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat pendidikan dan keahlian.
- 2) Jenis teknologi dan hasil produksi.
- 3) Kondisi lingkungan kerja.
- 4) Kondisi kesehatan, kemampuan fisik dan mental.
- 5) Sikap terhadap tugas, teman sejawat dan pengawas.
- 6) Keanekaragaman tugas.
- 7) Sistem insentif.
- 8) Disiplin Kerja.
- 9) Kepuasan kerja.

⁸ Sony Sumarso, *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia*, h. 65.

⁹ Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Penerbit Rineka Cipta, 2003), h. 93.

- 10) Kepastian pekerjaan.
- 11) Perspektif dari ambisi dan promosi.
- 12) Umpan balik atau upah.¹⁰

Menurut Muchdarsyah Sinungan, tinggi rendahnya produktivitas kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- 1) Manusia.
- 2) Modal.
- 3) Metode (proses).
- 4) Lingkungan organisasi (internal).
- 5) Lingkungan produksi.
- 6) Lingkungan negara (eksternal).
- 7) Lingkungan internal maupun regional.
- 8) Umpan balik.¹¹

Diantara banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, peneliti memilih tiga faktor yang dominan yaitu faktor upah, insentif dan disiplin kerja. Upah yang sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan tenaga kerja kepada perusahaan akan mendorong rasa puas pada diri tenaga kerja dan akan membuat tenaga kerja bekerja lebih giat lagi sehingga memiliki dampak langsung pada produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Bukhori Alma bahwa upah harus diberikan kepada tenaga kerja secara layak atau sesuai dengan pengorbanan yang diberikan tenaga kerja kepada perusahaan agar tenaga kerja juga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga tenaga kerja juga akan meningkatkan produktivitas kerjanya.¹²

Pemberian insentif yang terarah pada hakikatnya merupakan tambahan penghasilan bagi tenaga kerja yang bersangkutan. Pemberian insentif yang sesuai dengan prestasi tenaga kerja merupakan pemenuhan kebutuhan psikologis yang nantinya akan mempengaruhi langsung produktivitas kerja karena tenaga kerja akan merasa bahwa kerja kerasnya dihargai. Hal ini sesuai dengan teori yang

¹⁰ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 56.

¹¹ *Ibid.*, h. 58.

¹² Bukhori Alma, *Pengantar Bisnis*, (Jakarta: Penerbit Gava Media, 2006), h. 205.

dikemukakan oleh Muchdarsyah Sinungan bahwa pemberian insentif merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja.¹³ Begitu pula dengan disiplin kerja, disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan yang akhirnya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Bittel dan Newstrom bahwa pelaksanaan disiplin mendorong kepada tenaga kerja untuk mencapai standard kinerja yang telah ditetapkan serta berperilaku baik dan aman di tempat kerja. Penerapan disiplin dapat membantu tenaga kerja untuk bertindak lebih produktif pada masa mendatang yang akan menguntungkan dirinya dan perusahaan.¹⁴

d. Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja

Pengukuran produktivitas merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas, dimana hasil pengukuran akan digunakan sebagai acuan melihat produktivitas tenaga kerja pada masa yang lalu diperbaiki untuk masa yang akan datang dengan melihat dari acuan pada masa yang lalu sehingga produktivitas tenaga kerja dapat meningkat dimasa yang akan datang. Untuk memilih acuan atau tolok ukur yang akan digunakan tergantung pada jenis atau faktor-faktor yang mempengaruhi masukan dan keluaran dari perusahaan atau organisasi yang bersangkutan.

Malayu S.P Hasibuan mengemukakan cara pengukuran produktivitas, yakni sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{produktivitas kerja} &= \frac{\text{Output}}{\text{Input}} \\ \text{produktivitas perkapita} &= \frac{0}{N \times H} \end{aligned}$$

¹³ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, h. 58.

¹⁴ Lester R. Bittel dan John W. Newstrom, *Pedoman bagi Penyelia 1 dan 2*. Penerjemah Bambang Harono, (Jakarta: Pustaka Binaman Presindo dan LPPM, 1994), h. 210.

Keterangan:

- O : Output atau hasil
 N : Jam/hari kerja nyata
 H : Jumlah tenaga kerja¹⁵

Selanjutnya menurut Muchdarsyah Sinungan, secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda:

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan atau tidak, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- 2) Perbandingan pelaksanaan satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian sasaran dan tujuan.¹⁶

Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini, oleh sebab itu perlu mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Ada dua jenis tingkatan perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial:

$$\begin{aligned} \textit{Total produktivitas} &= \frac{\textit{Hasil Total}}{\textit{Input Total}} \\ \textit{produktivitas parsial} &= \frac{\textit{Output Parsial}}{\textit{Input Parsial}} \end{aligned}$$

Menurut Henry Simamora, faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas meliputi kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Penjelasannya sebagai berikut:

¹⁵ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 94.

¹⁶ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, h. 23.

- 1) Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh tenaga kerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja merupakan suatu standar yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat, dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi tenaga kerja terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.¹⁷

Hingga saat ini, hanya tenaga kerja yang layak untuk di jadikan acuan atau tolok ukur dalam mengukur produktivitas karena biaya yang dikorbankan atau yang digunakan untuk tenaga kerja adalah sebagai biaya terbesar untuk menghasilkan produk atau jasa dan karena tenaga kerja lebih mudah untuk dihitung daripada masukan dari faktor-faktor yang lain.

Faktor-faktor pengukuran produktivitas tenaga kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah faktor kuantitas karena dalam penelitian ini produk yang dihasilkan adalah homogen. Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, indikator dari kuantitas kerja adalah jumlah produksi yang dihasilkan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.¹⁸

2. Upah

a. Pengertian Upah

Upah merupakan faktor yang dominan yang memungkinkan seseorang bersedia bekerja untuk kepentingan orang lain atau untuk perusahaan ataupun

¹⁷ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), h. 612.

¹⁸ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003), h. 74.

organisasi. Tanpa upah tidak akan ada pengertian hubungan kerja antara tenaga kerja dengan organisasi ataupun perusahaan. Sehingga dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan, upah merupakan suatu hal yang sangat penting.

Upah sangat besar pengaruhnya terhadap tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya dan jaminan terhadap kelangsungan hidup dirinya sendiri dan keluarganya. Memberikan upah yang rendah akan menimbulkan kesulitan dalam perekrutan dan memperkerjakan tenaga kerja yang profesional. Namun jika upah yang diberikan kepada tenaga kerja sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya, maka para tenaga kerja akan bekerja semaksimal mungkin kepada perusahaan.

Dalam pandangan syariat Islam upah merupakan hak dari orang yang telah bekerja (ajir/employee/buruh) dan kewajiban bagi orang yang memperkerjakan (musta'jir/employer/majikan). Meskipun terminologi umum yang digunakan untuk bekerja adalah 'amal tetapi kata yang dipakai untuk menyebut bekerja adalah ajir bukan 'amal atau 'ummal. Kata yang terakhir ini tidak lazim untuk menyebut buruh. Termasuklah di dalam makna kata 'amal ('ummal) adalah orang yang bekerja untuk dirinya sendiri. Upah sesungguhnya adalah kompensasi atas jasa yang telah diberikan seorang tenaga kerja. Perampasan terhadap upah adalah suatu perbuatan buruk yang akan mendapat ancaman siksa dari Allah Swt.¹⁹

Dalam konteks kajian ini, al-ajru (jamaknya al-ujur) yang dibahas dalam arti upah di dunia. Beberapa ayat yang berkenaan dengan al-ajru dalam konteks duniawi akan dikaji dan salah satu ayat tentang upah adalah:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya” (Q.S Al-Qasas: 26).²⁰

¹⁹ Hendrie Anto, *Pengantar Ekonomika Mikro Islam*, (Yogyakarta: 2003), h. 227.

²⁰ Yayasan Penyelenggara Penerjemah/Penafsir Al-Qur'an Revisi Terjemah oleh Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Al-Karim Tajwid dan Terjemah Edisi Wanita*, h. 388.

Berdasarkan pada Q.S Al-Qasas ayat 26 seseorang boleh mengangkat pekerja dan menjadi pekerja atas suatu pekerjaan. Pekerja berhak mendapatkan upah atas pekerjaan yang telah diselesaikannya, pemberi pekerjaan tersebut memiliki kewajiban untuk membayar upah kepada pekerja tersebut.²¹

Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam juga memerintahkan untuk memberikan upah sebelum keringat si pekerja kering. Dari ‘Abdullah bin ‘Umar, Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya: “Berikanlah upah pegawai (buruh), sebelum kering keringatnya.” (HR. Ibnu Majah dan dishahihkan al-Albani).²²

Maksud hadits ini adalah bersegeralah menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan/hari.

Menurut Sadono Sukirno, upah adalah pembayaran kepada pekerja-pekerja kasar yang pekerjaannya selalu berpindah-pindah, seperti misalnya pekerja pertanian, tukang kayu, tukang batu dan buruh kasar.²³ Menurut Afzalur Rahman, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi.²⁴ Sedangkan dalam teori ekonomi upah diuraikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha.

Menurut peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah memberikan definisi upah sebagai berikut:

“Upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau yang akan dilakukannya, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan

²¹ Azhari Akmal Tarigan, *Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi Al-Quran*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2004), h. 158.

²² Isnaini Harahap, dkk, *Hadis-Hadis Ekonomi*, (Medan: Wal Ashri Publishing, 2015), h. 34.

²³ Sadono Sukirno, *Pengantar Mikro Ekonomi*, Edisi Ketiga, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1994), h. 354.

²⁴ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*, (Yogyakarta: PT. Dhana Bhakti Wakaf, 1995), h. 361.

menurut persetujuan dan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas perjanjian antara pengusaha dengan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja maupun untuk keluarganya.”²⁵

Menurut Undang-Undang tentang pembayaran ganti kerugian kepada buruh yang mendapat kecelakaan berhubung dengan hubungan kerja No. 33 Tahun 1947 Pasal 7 ayat 1 a dan b adalah:

- 1) Tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan.
- 2) Perumahan, makan, bahan makanan dan pakaian dengan percuma yang nilainya ditaksir menurut harga umum ditempat itu.²⁶

Menurut Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP – 49/MEN/IV/2004 tentang ketentuan skala upah :

“Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan.”²⁷

Dari pengertian-pengertian diatas tentang upah, maka dapat disimpulkan bahwa upah adalah imbalan financial langsung dibayarkan kepada tenaga kerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang dihasilkan.

Berdasarkan ketentuan pemerintah Provinsi Sumatera Utara terkait Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), maka berikut ini adalah daftar UMK Kabupaten/Kota se-Sumatera Utara tahun 2018:

- 1) Asahan Rp 2.401.172,48
- 2) Batubara Rp 2.722.640,93
- 3) Dairi Rp 2.136.260,21
- 4) Deli Serdang Rp 2.720.100,00

²⁵ Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah

²⁶ Peraturan Pemerintah No. 33 Tahun 1947 Pasal 7 ayat 1 a dan b Upah Tentang pembayaran ganti kerugian kepada buruh yang mendapat kecelakaan berhubung dengan hubungan kerja

²⁷ Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep 49/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Skala Upah

- 5) Humbang Hasundutan Rp 2.153.182,54
- 6) Karo Rp 2.619.234,41
- 7) Labuhan Batu Rp 2.469.891,20
- 8) Labuhan Batu Selatan Rp 2.500.330,00
- 9) Labuhan Batu Utara Rp 2.447.714,36
- 10) Langkat Rp 2.312.670,00
- 11) Mandailing Natal Rp 2.296.250,00
- 12) Nias Rp 2.217.476,00
- 13) Padang Lawas Rp 2.333.860,00
- 14) Padang Lawas Utara Rp 2.361.120,00
- 15) Samosir Rp 2.249.428,00
- 16) Serdang Bedagai Rp 2.447.714,00
- 17) Simalungun Rp 2.224.036,00
- 18) Tapanuli Selatan Rp 2.476.505,12
- 19) Tapanuli Tengah Rp 2.414.949,11
- 20) Tapanuli Utara Rp 2.169.233,31
- 21) Toba Samosir Rp 2.276.521,45
- 22) Binjai Rp 2.230.597,39
- 23) Gunung Sitoli Rp 2.220.757,11
- 24) Medan Rp 2.749.074,00
- 25) Padang Sidempuan Rp 2.283.000,00
- 26) Siantar Rp 2.133.977,00
- 27) Sibolga Rp 2.562.563,00
- 28) Tanjung Balai Rp 2.407.733,00
- 29) Tebing Tinggi Rp 2.164.991,59.²⁸

²⁸ Harian Analisa, *Upah Minimum Kota*, <http://analisadaily.com>, Diunduh pada tanggal 04 Mei 2018.

b. Indikator-indikator Upah

Menurut Nurbudiyani, indikator-indikator upah adalah sebagai berikut:

- 1) Kesesuaian upah dengan pekerjaan yang dilakukan.
- 2) Kesesuaian upah dengan harapan karyawan.
- 3) Kesesuaian upah dengan kebutuhan hidup karyawan.
- 4) Kesesuaian upah dengan kemampuan kerja karyawan.²⁹

c. Proses Penentuan Upah

Salah satu aspek yang sangat penting dalam penentuan upah adalah jumlah upah yang diterima tenaga kerja harus memiliki *internal equity* dan *external equity*. *Internal equity* adalah jumlah yang diperoleh dipersepsi sesuai dengan input yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan. *External equity* adalah jumlah yang diterima dipersepsi sesuai dengan jumlah yang diterima dipekerjaan lain organisasi atau perusahaan. Menurut Veithzal Rivai dan Jauvani Sagala, untuk mengusahakan adanya *equity* maka penentuan upah dalam perusahaan dapat ditempuh dengan:

- 1) Analisis jabatan atau tugas
 Analisis jabatan adalah kegiatan mencari informasi tentang tugas-tugas yang dijalankan dan persyaratan yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat menjelaskan uraian tugas dan standar kinerja.
- 2) Evaluasi jabatan atau tugas
 Evaluasi jabatan merupakan proses sistematis untuk menentukan nilai relatif dari suatu pekerjaan dengan pekerjaan lain. Proses ini merupakan usaha supaya tercapai *internal equity* dalam pekerjaan sebagai unsur dalam menetapkan tingkat upah.
- 3) Survei upah
 Survei upah adalah kegiatan untuk mengetahui tingkat upah yang berlaku pada perusahaan-perusahaan yang lain yang sejenis, yang mempunyai

²⁹ Nurbudiyani, *Analisis Hubungan Persepsi Karyawan Mengenai Kompensasi dan Perencanaan Karir dengan Produktivitas Kerja Karyawan : Studi Kasus di Kantor Pusat PT. X*, (Tesis. Program Pasca Sarjana Program Studi Magister Manajemen (MM), Universitas Indonusa Esa Unggul. Jakarta. 2003), h. 114.

usaha atau jabatan yang sama. Kegiatan ini dilakukan supaya terjadi keadilan eksternal sebagai salah satu faktor terpenting dalam menentukan upah.

4) Penentuan upah

Penentuan upah berdasarkan hasil evaluasi jabatan yang dikombinasikan dengan survei upah yang terpenting dalam penentuan upah adalah sesuai dengan tingkat upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah.³⁰

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

- 1) Mengidentifikasi dan mempelajari jabatan-jabatan melalui analisis jabatan.
- 2) Melakukan internal equity melalui penilaian jabatan.
- 3) Melakukan survei untuk menetapkan upah.
- 4) Menetapkan upah dengan mengkombinasikan antara penilaian jabatan dengan survei upah.³¹

d. Tujuan Upah

Menurut Veitzhal Rivai dan Jauvani Sagala, tujuan pemberian upah adalah sebagai berikut:

- 1) Ikatan kerjasama.
- 2) Kepuasan kerja.
- 3) Pengadaan efektif.
- 4) Motivasi.
- 5) Stabilitas karyawan.
- 6) Disiplin.
- 7) Pengaruh serikat pekerja.
- 8) Pengaruh asosiasi usaha sejenis.

³⁰ Veitzhal Rivai & Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010), h. 759 - 761.

³¹ Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumberdaya Manusia dalam Organisasi*, (Jakarta: Grasindo, 2006), h. 187.

9) Pengaruh pemerintah.³²

Sedangkan pendapat lain tentang tujuan upah menurut Payaman J. Simanjuntak, menyatakan dalam pemberian upah harus memiliki tujuan upah, dengan demikian tujuan pemberian upah adalah:

- 1) Menjamin kehidupan yang layak bagi tenaga kerja.
- 2) Mencerminkan imbalan atas hasil kerja tenaga kerja.
- 3) Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas.³³

e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Upah

Menurut Justine T. Sirait, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi dalam menentukan tingkat upah antara lain adalah:

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja
Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang tinggi sedangkan ketersediaan tenaga kerja yang langka, sehingga upah akan cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan-jabatan tertentu yang memiliki penawaran yang melimpah akan memiliki standar gaji yang rendah.
- 2) Serikat pekerja
Adanya serikat pekerja yang kuat dapat terlibat langsung dalam manajemen, sehingga akan ikut serta dalam menentukan upah.
- 3) Kemampuan untuk membayar
Bagi perusahaan upah merupakan komponen biaya produksi, apabila terjadi kenaikan biaya produksi maka akan mengakibatkan kerugian sehingga perusahaan tidak akan mampu memenuhi fasilitas perusahaan.
- 4) Produktivitas
Semakin tinggi prestasi-prestasi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan maka akan semakin besar pula upah yang diterima tenaga kerja.

³² Veithzal Rivai & Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, h. 762 - 763.

³³ Payaman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit FE UI, 1998), h. 129.

5) Biaya hidup

Biaya hidup adalah batas penerimaan upah bagi karyawan.

6) Pemerintah

Pemerintah melalui peraturan-peraturannya memiliki kewenangan dalam menentukan besar kecilnya upah, seperti menentukan upah minimum regional.³⁴

Menurut Moekijat Nasir, menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat upah antara lain adalah:

- 1) Upah yang diberikan pihak lain.
- 2) Kondisi keuangan negara.
- 3) Biaya hidup.
- 4) Peraturan pemerintah.
- 5) Kekayaan negara.
- 6) Produktivitas tenaga kerja.
- 7) Persediaan ataupun penawaran tenaga kerja.
- 8) Kondisi atau lingkungan pekerjaan.
- 9) Jam kerja.
- 10) Perbedaan geografis.
- 11) Inflasi.
- 12) Pendapatan nasional.
- 13) Harga pasar.
- 14) Nilai sosial etika.³⁵

f. Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan menurut Hadari Nawawi dibedakan ke dalam dua bentuk yang terdiri dari:

- 1) Diberikan secara tetap.
- 2) Diberikan sewaktu-waktu atau tidak tetap.³⁶

³⁴ Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumberdaya Manusia dalam Organisasi*, h. 185 - 186.

³⁵ Moekijat Nasir, *Manajemen Kepegawaian*, (Bandung: Penerbit Mandar Maju, 2008), h. 34 - 35.

Sedangkan menurut Heidjrahman dan Suad Husnan, Sistem Pengupahan yang umum diterapkan adalah sebagai berikut:

1) Sistem waktu

Dalam sistem waktu besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu atau bulan. Sistem waktu ini biasanya jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya. Jadi, besarnya kompensasi hanya didasarkan pada lamanya bekerja.

2) Sistem hasil (output)

Dalam sistem hasil ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan oleh pekerja, seperti per potong, meter, liter, ataupun kilogram. Dalam hal ini sistem kompensasi diterapkan berdasarkan banyaknya hasil yang dikerjakan oleh tenaga kerja.

3) Sistem borongan

Dalam sistem ini pendapat besarnya pada volume pekerjaan dan lamanya mengerjakan. Upah borongan ini mengaitkan langsung kompensasi secara langsung dengan produksi yang dihasilkan. Besar kecilnya upah tergantung kecermatan dalam mengkalkulasi biaya borongan tersebut.

Hendaknya dasar pemberian upah memberikan kepuasan bagi tenaga kerja, laba untuk perusahaan, serta barang/jasa yang berkualitas dan harga yang pantas. Jadi, semua pihak mendapatkan kepuasan dari sistem pengupahan yang diterapkan.³⁷

3. Insentif

a. Pengertian Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para tenaga kerja untuk bekerja dengan kemampuan optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif

³⁶ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011), h. 373.

³⁷ Heidjrahman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, Edisi keempat (Yogyakarta: BPFE, 2013), h. 140.

dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup para karyawan atau pekerja serta keluarga mereka.

Al-Qur'an sering serta berkali-kali mendesak manusia untuk bekerja. Semua insentif yang ada diperuntukkan untuk manusia agar dia terlibat dalam semua aktivitas yang produktif. Al-Qur'an mendesak untuk kerja keras dan menjanjikan pertolongan Allah dan petunjuk-Nya bagi mereka yang berjuang dan bekerja dengan baik. Dalam banyak ayat-Nya, Al-Qur'an menjanjikan pahala yang berlimpah bagi seorang yang bekerja dengan memberikan pada mereka insentif (*reward*) untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya. Salah satu ayat Al-Quran yang menyeru kepada janji Allah akan pemberian insentif (*reward*) yakni berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَيُؤْتِيهِمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan (Q.S Al-Ahqaf: 19).³⁸

Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung maupun tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau lembaga guna memadai para karyawan yang memiliki prestasi kerja dari standar kerja yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan prestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja

³⁸ Yayasan Penyelenggara Penerjemah/Penafsir Al-Qur'an Revisi Terjemah oleh Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Al-Karim Tajwid dan Terjemah Edisi Wanita*, h. 504.

merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.³⁹

Hal senada oleh Mutiara S. Panggabean, yang menyatakan bahwa insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.⁴⁰ Dengan mengasumsikan uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

Sedangkan menurut Moeheriono, pengertian insentif bagi organisasi atau perusahaan yakni salah satu bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Dengan kata lain insentif itu adalah hal-hal atau usaha yang harus diperhatikan dan dibangun untuk menggairahkan karyawan agar rajin bekerja dan dapat mencapai hasil yang lebih baik sehingga tercipta efektifitas kerja karyawan.⁴¹

Berdasarkan uraian pendapat-pendapat para ahli di atas dapat penulis simpulkan, bahwa insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan oleh perusahaan atau lembaga kepada karyawan, sehingga mendorong semangat kerja para karyawan agar mereka dapat bekerja lebih produktif lagi dan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan atau lembaga.

b. Jenis-jenis Insentif

Insentif yang berarti penghargaan atau ganjaran ternyata tidak sekedar berbentuk upah atau gaji atas pengangkatannya sebagai tenaga kerja sebuah perusahaan. Menurut Hadari Nawawi, penghargaan atau ganjaran sebagai insentif dibedakan dalam beberapa jenis sebagai berikut:

³⁹ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Rosda Karya, 2011), h. 89.

⁴⁰ Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), h. 77.

⁴¹ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetisi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), h. 259.

1) Kompensasi atau insentif total

Keseluruhan penghargaan atau ganjaran yang diterima oleh seseorang tenaga kerja untuk seluruh pekerjaannya yang dilakukannya sebagai kontribusi pada pencapaian tujuan organisasinya.

2) Kompensasi khusus

Penghasilan tambahan yang diberikan kepada tenaga kerja dengan status tertentu dalam perusahaan.⁴²

Pendapat lain tentang jenis-jenis insentif menurut Justine T. Sirait, menyatakan bahwa ada tiga jenis insentif sebagai berikut:

1) Financial Incentive

Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja atas prestasinya dalam organisasi atau perusahaan dalam bentuk bonus, komisi (yang dihitung berdasarkan penjualan yang melebihi standar), pembayaran yang ditangguhkan (dana pensiun).

2) Non Financial Incentive

Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja bukan dalam bentuk uang atau barang tetapi dalam bentuk hiburan, pendidikan dan latihan, penghargaan berupa pujian, tempat kerja yang terjamin sehingga diharapkan dapat memotivasi pekerja agar semakin giat dalam bekerja.

3) Sosial Incentive

Keadaan dan sikap dari rekan kerja merupakan salah satu pendukung untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.⁴³

c. Tujuan Insentif

Menurut Malayu S. P Hasibuan, menyatakan bahwa tujuan diberikannya insentif adalah sebagai berikut:

1) Ikatan kerjasama.

2) Pengadaan yang efektif.

⁴² Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, h. 317.

⁴³ Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumberdaya Manusia dalam Organisasi*, h. 202.

- 3) Motivasi.
- 4) Stabilitas karyawan.
- 5) Disiplin.
- 6) Pengaruh serikat pekerja.
- 7) Pengaruh pemerintah.⁴⁴

Sedangkan pendapat lain tentang tujuan diberikannya insentif menurut Notoatmidjo dalam Edy Sutrisno sebagai berikut:

- 1) Menghargai prestasi kerja.
- 2) Menjamin keadilan.
- 3) Mempertahankan karyawan.
- 4) Memperoleh karyawan yang bermutu.
- 5) Pengendalian biaya.
- 6) Memenuhi peraturan.⁴⁵

d. Indikator-indikator Insentif

Menurut Mutiara S. Panggabean, indikator-indikator insentif adalah sebagai berikut:

- 1) Imbalan yang dibayarkan langsung kepada karyawan.
- 2) Imbalan ditentukan oleh Prestasi yang melebihi standar.
- 3) Imbalan berupa uang sebagai pendorong karyawan bekerja lebih giat.
- 4) Imbalan yang berupa gaji dibayarkan berdasarkan hasil kerja.⁴⁶

e. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Insentif

Faktor-faktor yang harus diperhitungkan dalam menetapkan tingkat insentif merupakan faktor yang berperan dalam meningkatkan motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut akan menentukan juga tingkat insentif yang kompetitif.

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat insentif menurut Justin T. Sirait adalah sebagai berikut:

⁴⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 121 - 122.

⁴⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 188 - 189.

⁴⁶ Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 77.

- 1) Kondisi dan kemampuan dari perusahaan.
- 2) Kemampuan, kreativitas, serta prestasi dari karyawan.
- 3) Keadaan ekonomi suatu negara.⁴⁷

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Dalam menjalankan tata tertib dan kelancaran tenaga kerja diperlukan suatu peraturan dan kebijakan dari perusahaan. Menurut Vietzhal Rivai dan Jauvani Sagala, menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan.⁴⁸

Islam menempatkan disiplin kerja bukan hanya sekedar sisipan atau perintah sambil lalu, akan tetapi menempatkannya sebagai tema sentral dalam pembangunan umat, karena untuk mewujudkan suatu pribadi dan masyarakat yang tangguh bisa dilakukan apabila penghayatan terhadap esensi bekerja dengan segala kemuliaannya dikaji sebagai pokok kajian bagi setiap muslim sampai kebiasaan dan budaya yang khas di dalam organisasi masyarakat. Seorang muslim yang bekerja dalam suatu tempat, ia akan selalu menyertakan Allah pada setiap langkahnya, ia takut kepada Allah dalam setiap perilaku, dan menjalankan atau meninggalkan sesuatu hanya karena takut kepada Allah. Dengan demikian akan terbentuk etika Islami yang menuntun perilaku mereka dalam perusahaan atau di luar tempat pekerjaan. Masyarakat terbentuk berdasarkan keamanan akidah dan keyakinan.

Disiplin kerja Islami adalah ketaatan dan kesetiaan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan yang tidak bertentangan dengan syariah. Menjalankan tugas dengan penuh keikhlasan sesuai dengan standar dan prosedur yang ada dengan keahlian semangat kerja yang tinggi serta dilandasi

⁴⁷ Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumberdaya Manusia dalam Organisasi*, h. 203.

⁴⁸ Veithzal Rivai & Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, h. 825.

dengan sikap amanah dan bertanggung jawab, bukan hanya terhadap majikannya saja tetapi terutama dengan Allah Swt.

Sebagaimana Allah SWT Berfirman:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ

وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (Q.S At-Taubah: 105).⁴⁹

Pendapat lain menurut Malayu S.P Hasibuan, kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah ketaatan tenaga kerja terhadap peraturan kerja yang telah dibuat dan ditetapkan oleh perusahaan dimana mereka bekerja. Dengan adanya disiplin kerja berarti seseorang dituntut untuk melaksanakan setiap peraturan yang telah ada dalam perusahaan. Hal ini diperlukan karena akan berpengaruh terhadap tugas yang diberikan kepada seseorang tersebut.⁵⁰

Pendapat lain tentang disiplin yang dinyatakan Keith Davis dalam Anwar Prabu, menyatakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasional. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, tenaga kerja, dan masyarakat.⁵¹

⁴⁹ Yayasan Penyelenggara Penerjemah/Penafsir Al-Qur'an Revisi Terjemah oleh Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Al-Karim Tajwid dan Terjemah Edisi Wanita*, (Surabaya: Halim Publishing & Distributing, 2013), h. 203.

⁵⁰ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 193.

⁵¹ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, h.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan dan syarat-syarat lain yang berlaku pada perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian target yang dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang tersebut.

b. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno, indikator-indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.⁵²

Kedisiplinan diartikan bila mana tenaga kerja selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi tenaga kerjanya dalam menciptakan tata tertib tenaga kerja yang baik, maka prestasi tenaga kerja akan meningkat.

⁵² Singodimedjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja*, (Jakarta : Kencana, 2011), h. 94.

c. Tipe-tipe Disiplin Kerja

Menurut Veitzal Rivai dan Jauvani Sagala ada dua tipe kedisiplinan sebagai berikut:

1) Disiplin retributif

Para pengambil keputusan mendisiplinkan dengan suatu cara yang proporsional terhadap sasaran. Dengan tidak melakukan hal seperti itu akan dianggap tidak adil oleh orang-orang yang bertindak secara tidak tepat. Tujuan dalam pendisiplinan ini adalah menghukum yang melanggar peraturan organisasi atau perusahaan.

2) Disiplin korektif

Pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan-peraturan harus diperlakukan sebagai masalah-masalah yang dikoreksi daripada pelanggaran-pelanggaran yang mesti di hukum. Hukuman akan lunak sebatas pelanggar menunjukkan kemauan untuk mengubah perilakunya. Tujuan akhir dari pendisiplinan ini adalah untuk membantu tenaga kerja mengoreksi perilaku yang tidak dapat diterima sehingga dia dapat terus dikaryakan oleh perusahaan.⁵³

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian tentang pengaruh upah, insentif dan disiplin kerja terhadap produktivitas tenaga kerja sudah banyak dilakukan, di antaranya Ardika Sulaeman tahun 2014 dengan judul penelitian “Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang”.⁵⁴ Osvaldo W. Turangan, Christoffel Kojo dan Christoffel Mintardjo tahun 2017 dengan judul penelitian “Pengaruh Pemberian Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah

⁵³ Veithzal Rivai & Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, h. 825 – 831.

⁵⁴ Ardika Sulaeman, *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*, (Jurnal, STIE Miftahul Huda Subang, 2014).

Provinsi Sulawesi Utara”.⁵⁵ Ismail Usman tahun 2016 dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Allo Jaya Di Bontang”.⁵⁶ Dadang Iman Eka Sanjaya tahun 2009 dengan judul penelitian “Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Keripik Kentang di Junrejo-Batu”.⁵⁷ Vellina Tambunan tahun 2012 dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan Sosial dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Kota Semarang”.⁵⁸

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

Penulis, Judul dan Tahun Penerbitan	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Ardika Sulaeman Jurnal Volume 13, No. 1, Juni 2014, Hal. 91 – 100, STIE Miftahul Huda Subang Judul: Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan	Dependen: Produktivitas karyawan Independen: Upah dan pengalaman kerja	Metode analisis regresi linear berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja baik secara parsial maupun simultan.

⁵⁵ Osvaldo W. Turangan, dkk, *Pengaruh Pemberian Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara*, (Jurnal Manajemen, Universitas Sam Ratulangi Manado, 2017).

⁵⁶ Ismail Usman, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Allo Jaya Di Bontang*, (Jurnal Administrasi Bisnis, Universitas Mulawarman, 2016).

⁵⁷ Dadang Iman Eka Sanjaya, *Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Keripik Kentang di Junrejo-Batu*, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Malang, 2009).

⁵⁸ Vellina Tambunan, *Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan Sosial dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Kota Semarang*, (Skripsi, Universitas Diponegoro Semarang, 2012).

Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang			
Osvaldo W. Turangan, Christoffel Kojo dan Christoffel Mintardjo Jurnal Manajemen Vol. 5, No. 2, September 2017, Hal. 3007 – 3017, Universitas Sam Ratulangi Manado Judul: Pengaruh Pemberian Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara	Dependen: Produktivitas kerja pegawai Independen: Pemberian upah dan insentif	Metode analisis regresi linear berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pemberian upah dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Secara parsial, pemberian upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.
Ismail Usman Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 4, No. 3, 2016, Hal. 911 – 922, Universitas	Dependen: Produktivitas kerja karyawan Independen:	Metode persamaan regresi linear sederhana $Y' = a + b X$	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai

<p>Mulawarman Judul: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Allo Jaya Di Bontang</p>	<p>Disiplin Kerja</p>		<p>pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Allo Jaya Bontang.</p>
<p>Dadang Iman Eka Sanjaya Skripsi Universitas Islam Negeri Malang. 2009 Judul: Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Keripik Kentang di Junrejo-Batu</p>	<p>Dependen: Produktivitas kerja Karyawan Independen: Kedisiplinan</p>	<p>Metode persamaan regresi linear sederhana $Y' = a + b X$</p>	<p>Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kedisiplinan berpengaruh negatif atau signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan keripik kentang di Junrejo - Batu</p>
<p>Vellina Tambunan Skripsi Universitas Diponegoro Semarang. 2012 Judul: Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan Sosial dan Pengalaman Kerja</p>	<p>Dependen: Produktivitas tenaga kerja Independen: Pendidikan, upah, insentif, jaminan social dan pengalaman kerja</p>	<p>Metode analisis regresi linear berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$</p>	<p>Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel upah, insentif dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Produktivitas kerja karyawan di Kota</p>

Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Kota Semarang			Semarang. Variabel pendidikan dan jaminan sosial tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di Kota Semarang.
---	--	--	--

C. Kerangka Pemikiran

Tinggi rendahnya kualitas seorang tenaga kerja akan mempengaruhi kinerja tenaga kerja untuk meningkatkan hasil outputnya dalam pekerjaan yang akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja diantaranya adalah upah, disiplin kerja dan insentif.

1. Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Besar kecilnya upah yang diberikan rumah usaha kepada para tenaga kerjanya akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat produktivitas tenaga kerja.⁵⁹ Saat seorang tenaga kerja merasa nyaman dengan upah yang diterima maka produktivitasnya dalam bekerja diharapkan akan meningkat. Upah yang nyaman dalam hal ini dapat diartikan upah yang wajar, yakni dapat memungkinkan tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhannya secara manusiawi. Sehingga ketika tingkat penghasilan cukup, akan menimbulkan konsentrasi kerja dan mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.⁶⁰

⁵⁹ Setiadi, *Budidaya Kentang (Pilihan Berbagai Varietas dan Pengadaan Benih)*, (Jakarta: Penebar Swadaya, 2009), h. 47.

⁶⁰ G. Kurniawan, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Kalimantan Steel (PT. Kalisco)* (Pontianak: Jurnal Ekonomi, 2010), Vol. 2 No. 12 h. 41 - 58.

2. Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Ada tidaknya pemberian insentif terhadap tenaga kerja akan member pengaruh positif pada peningkatan produktivitas tenaga kerja.⁶¹ Dengan adanya pemberian insentif maka tenaga kerja lebih semangat lagi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama diberikan kepada tenaga kerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi sehingga dapat merangsang mereka dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

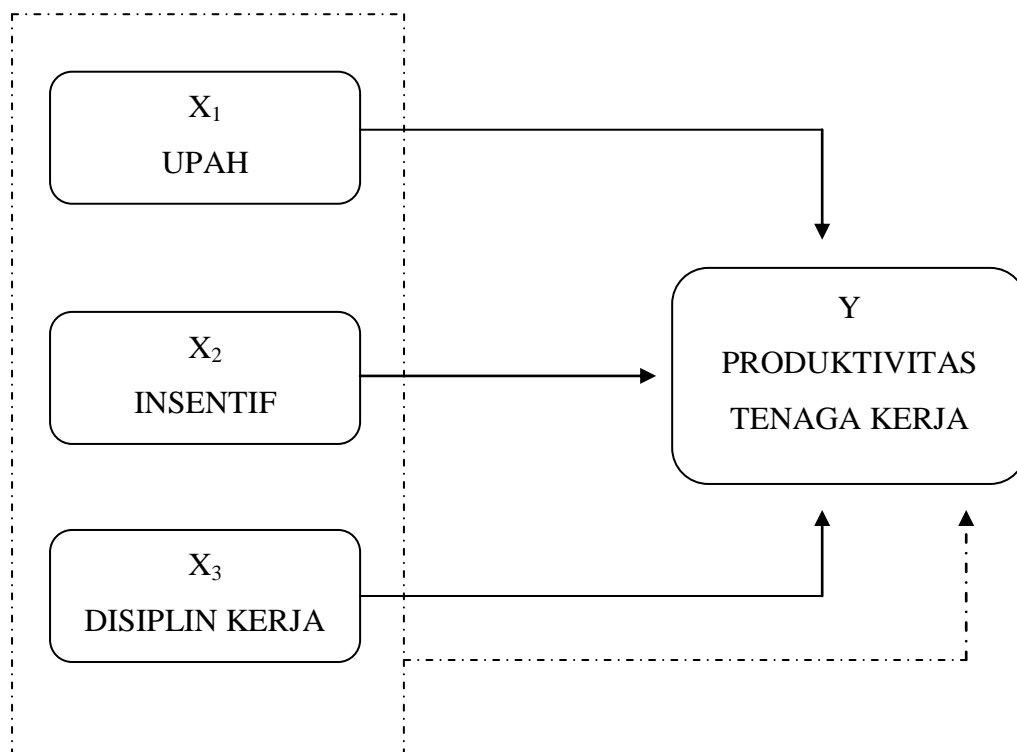
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Menurut Tohardi dalam Sutrisno, disiplin kerja atau kebiasaan-kebiasaan baik yang harus ditanamkan dalam diri tenaga kerja sebaiknya bukan atas dasar paksaan semata, tetapi harus lebih didasarkan pada kesadaran dari dalam diri karyawan, ketidakdisiplinan individu atas tenaga kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja organisasi.⁶² Sedangkan menurut Sutrisno, bahwa produktivitas tenaga kerja dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Apabila diantara tenaga kerja sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun.

Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas melalui variabel pengaruh upah, disiplin kerja dan insentif terhadap produktivitas kinerja karyawan. Secara skematis digambarkan seperti pada gambar berikut ini:

⁶¹ Setiadi, *Budidaya Kentang (Pilihan Berbagai Varietas dan Pengadaan Benih)*, h. 60.

⁶² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 96.



Gambar 2.1 - Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- : Pengaruh Secara Parsial
 - - - → : Pengaruh Secara Simultan

D. Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar dan mungkin salah, sehingga dapat dianggap atau dipandang sebagai konklusi atau kesimpulan yang sifatnya sementara, sedangkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil suatu kesimpulan.⁶³

⁶³ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung : CV Alfabeta, 2002), h. 33.

Berdasarkan deskripsi teori, hasil-hasil penelitian sebelumnya yang relevan dan kerangka pemikiran diatas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian yang berupa jawaban sementara dari masalah yang telah dirumuskan yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja Keripik Singkong Kreasi Lutvi di Desa Tuntungan II Kecamatan Pancur Batu.
 H_{01} : Upah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja Keripik Singkong Kreasi Lutvi di Desa Tuntungan II Kecamatan Pancur Batu.
 H_{a1} : Upah berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja Keripik Singkong Kreasi Lutvi di Desa Tuntungan II Kecamatan Pancur Batu.
2. Pengaruh insentif terhadap produktivitas tenaga kerja Keripik Singkong Kreasi Lutvi di Desa Tuntungan II Kecamatan Pancur Batu.
 H_{02} : Insentif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja Keripik Singkong Kreasi Lutvi di Desa Tuntungan II Kecamatan Pancur Batu.
 H_{a2} : Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja Keripik Singkong Kreasi Lutvi di Desa Tuntungan II Kecamatan Pancur Batu.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas tenaga kerja Keripik Singkong Kreasi Lutvi di Desa Tuntungan II Kecamatan Pancur Batu.
 H_{03} : Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja Keripik Singkong Kreasi Lutvi di Desa Tuntungan II Kecamatan Pancur Batu.
 H_{a3} : Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja Keripik Singkong Kreasi Lutvi di Desa Tuntungan II Kecamatan Pancur Batu.
4. Pengaruh upah, insentif dan disiplin kerja terhadap produktivitas tenaga kerja Keripik Singkong Kreasi Lutvi di Desa Tuntungan II Kecamatan Pancur Batu.

- H_{04} : Upah, insentif dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas tenaga kerja Keripik Singkong Kreasi Lutvi di Desa Tuntungan II Kecamatan Pancur Batu.
- H_{a4} : Upah, insentif dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas tenaga kerja Keripik Singkong Kreasi Lutvi di Desa Tuntungan II Kecamatan Pancur Batu.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angket dan perhitungan yang dituangkan dalam bentuk tabel. Kemudian data tersebut diolah dengan menggunakan uji statistik.¹

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di Rumah Usaha Keripik Singkong Kreasi Lutvi Jl. Tunas Mekar No. 258 Tuntungan II Pancur Batu, Salam Tani, Pancur Batu, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Waktu penelitian dilakukan pada bulan april hingga agustus tahun 2018.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah kumpulan dari semua kemungkinan orang-orang, benda-benda dan ukuran lain yang menjadi objek perhatian atau kumpulan seluruh objek yang menjadi perhatian.² Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja Keripik Singkong Kreasi Lutvi Di Desa Tuntungan II Kecamatan Pancur Batu yaitu 53 tenaga kerja.

2. Sampel

Sampel adalah suatu bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian.³ Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *Quota Sampling*,

¹ Azhari Akmal Tarigan et, al, *Pedoman Penulisan Proposal dan Skripsi Ekonomi Islam IAIN Sumatera Utara*, (buku, tidak diterbitkan: 2013), h. 30.

² Suharyadi dan Purwanto, *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h. 13.

³ *Ibid.*

yaitu pengambilan sampel dipilih tidak secara acak melainkan secara kebetulan saja.⁴

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dimana:

$$n = \frac{N}{1+(N \cdot e^2)}$$

Keterangan:

- n : Ukuran sampel
- N : Populasi
- e : Persentase kelonggaran ketidaktertarikan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan

Populasi responden adalah seluruh tenaga kerja keripik singkong kreasi Lutvi di desan Tuntungan II Kecamatan Pancur Batu yaitu 53 tenaga kerja. Maka sampel yang diambil oleh peneliti jika menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat over 5% adalah:

$$n = \frac{53}{1+(53 \cdot 0.05^2)}$$

$$\text{Total Sampel} = \frac{53}{1.1325} = 47 \text{ Tenaga Kerja}$$

Maka sampel yang diambil pada penelitian ini adalah 47 Tenaga Kerja.⁵

⁴ Azhari Akmal Tarigan, dkk, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, (Medan: Zai Grafika, 2011), h. 82.

⁵ Umar Husein, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2008), h. 78.

D. Data Penelitian

Sumber data penelitian ada dua macam yaitu data primer dan data sekunder. Adapun mengenai penjelasan kedua data tersebut adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian.⁶ Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner peneliti yang diberikan kepada tenaga kerja Keripik Singkong Kreasi Lutvi Di Desa Tuntungan II Kecamatan Pancur Batu.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang dikumpulkan oleh orang atau lembaga lainnya.⁷ Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari data pemilik usaha Keripik Singkong Kreasi Lutvi seperti jumlah tenaga kerja dan sejarah berdirinya Keripik Singkong Kreasi Lutvi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian.⁸ Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1) Angket (Kuesioner)

Angket (kuesioner) merupakan teknik atau cara pengumpulan data secara tidak langsung dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden agar memberikan jawabannya.⁹ Untuk mengukur skala ini digunakan skala likert masing-masing pernyataan diberi skor 1 sampai 5 dengan bobot masing-masing pernyataan sebagai berikut:

⁶ *Ibid.*, h. 89.

⁷ *Ibid.*, h. 195.

⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, h. 98.

⁹ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006), h. 219.

- a. Jawaban Sangat Setuju (SS) dengan nilai 5
- b. Jawaban Setuju (S) dengan nilai 4
- c. Jawaban Kurang Setuju (KS) dengan nilai 3
- d. Jawaban Tidak Setuju (TS) dengan nilai 2
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai 1.

2) Studi Dokumen

Studi dokumen merupakan catatan penting mengenai peristiwa yang berlalu. Studi dokumen dapat berbentuk tulisan maupun gambar atau karya. Metode studi dokumen ini digunakan untuk melengkapi data yang tidak diperoleh dengan teknik sebelumnya, yaitu gambaran umum Keripik Singkong Kreasi Lutvi, daftar jumlah tenaga kerja, dan struktur organisasi.

F. Definisi Operasional

Definisi Operasional merupakan bagian yang mendefinisikan sebuah konsep/variabel agar dapat diukur dengan cara melihat pada dimensi (indikator) dari suatu konsep/variabel. Definisi operasional lebih menekankan kepada hal-hal yang dapat dijadikan sebagai ukuran/indikator tersebut tidak abstrak, namun mudah diukur.¹⁰ Sedangkan variabel adalah hal-hal yang menjadi objek penelitian yang ditatap dalam suatu kegiatan penelitian yang menunjukkan variasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif.¹¹

¹⁰ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), h. 97.

¹¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002), h. 9.

Tabel 3.1
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Jumlah Item
Upah (X ₁)	Upah merupakan harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain dan upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pimpinan perusahaan kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan.	- Kesesuaian upah dengan pekerjaan yang dilakukan	2
		- Kesesuaian upah dengan harapan karyawan	2
		- Kesesuaian upah dengan kebutuhan hidup karyawan	1
		- Kesesuaian upah dengan kemampuan kerja karyawan	1
Insentif (X ₂)	Insentif merupakan pengupahan dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda.	- Imbalan yang dibayarkan langsung kepada karyawan	1
		- Imbalan ditentukan oleh Prestasi yang melebihi standar	2
		- Imbalan berupa selain uang sebagai	2

		<p>pendorong karyawan bekerja lebih giat</p> <ul style="list-style-type: none"> - Imbalan yang berupa gaji dibayarkan berdasarkan hasil kerja 	1
Disiplin Kerja (X ₃)	<p>Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Taat terhadap aturan waktu - Taat terhadap peraturan perusahaan - Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan - Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan 	<p>1</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p>
Produktivitas Kerja (Y)	<p>Produktivitas merupakan kemampuan</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan melaksanakan tugas. 	2

menghasilkan barang dan jasa dari suatu tenaga kerja, mesin, atau faktor-faktor produksi lainnya yang dihitung berdasarkan waktu rata-rata dari tenaga kerja tersebut dalam proses produksi.	- Selalu meningkatkan hasil yang dicapai.	1
	- Semangat kerja yang terdiri dari etos kerja dan hasil yang dicapai hari ini.	1
	- Mengembangkan diri dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.	1
	- Meningkatkan kualitas dan mutu.	1
	- Efisiensi yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan.	1

G. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari

seluruh responden, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis.¹² Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi *software SPSS* versi 21,0.

1. Uji Kuesioner

a. Uji Validitas

Digunakan untuk mengetahui kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti, sehingga dapat diperoleh hasil penelitian yang valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat dipergunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.¹³ Teknik yang digunakan untuk uji validitas dilakukan dengan korelasi *product-moment Pearson*. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti item dinyatakan valid. Sedangkan jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan data dengan menggunakan uji *cronbach's alpha* (α) dengan ketentuan jika $\alpha \geq 0,60$ maka dikatakan reliabel.

Menurut triton, jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan *range* yang sama, maka ukuran kemantapan *alpha* dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai Alpha Cronbach 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliabel
- 2) Nilai Alpha Cronbach 0,21 s.d 0,40, berarti agak reliabel
- 3) Nilai Alpha Cronbach 0,41 s.d 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai Alpha Cronbach 0,61 s.d 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai Alpha Cronbach 0,81 s.d 1,00, berarti sangat reliabel.¹⁴

¹² *Ibid.*, h. 206.

¹³ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Edisi Ketujuh, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), h. 52.

¹⁴ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik Dengan SPSS*, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2009), h. 97.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang digunakan dalam menganalisis memenuhi asumsi klasik atau tidak. Model regresi linear berganda dinyatakan baik jika data terbebas dari asumsi-asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas.¹⁵

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak dapat dilihat dari hasil pengujian histogram dan pengujian normal p-plot, serta lebih jelasnya dapat dilihat menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Dikatakan memenuhi normalitas jika nilai residual yang dihasilkan lebih besar dari 0,05.¹⁶

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dari tingkat signifikansi dapat digunakan Uji *Glejser*. Jika tingkat signifikansi berada di atas 5% berarti tidak terjadi heteroskedastisitas tetapi jika berada di bawah 5% berarti terjadi heteroskedastisitas.¹⁷

¹⁵ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Edisi Ketujuh, h. 160.

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ *Ibid.*, h. 139.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi, dapat dilihat dari nilai *tolerance value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai VIN < 10.¹⁸

3. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi berganda adalah pengembangan dari regresi linear sederhana, yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan di masa yang akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (variable independen) terhadap satu variabel terikat (variable dependen).¹⁹

Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ditimbulkan antara upah, insentif dan disiplin kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada Keripik Singkong Kreasi Lutvi secara bersama-sama menggunakan model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$PTK = \alpha + \beta_1Up + \beta_2Is + \beta_3DK + \varepsilon$$

Keterangan:

PTK	: Produktivitas Tenaga Kerja
Up	: Upah
Is	: Insentif
DK	: Disiplin Kerja
α	: Variabel/bilangan konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien Regresi
ε	: Variabel pengganggu

¹⁸ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Edisi Ketujuh, h. 105.

¹⁹ Sofyan Siregar, *Statistik deskriptif untuk penelitian*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2010), h. 301.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksud untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) sampai 1 (satu). Jika koefisien determinasi 0 (nol) berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati 1 (satu), maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Karena variabel independen lebih dari 2 (dua), maka koefisien determinasi yang digunakan adalah Adjusted R Square.²⁰

b. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variable penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.²¹ Untuk menguji hipotesis t dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Bila jumlah degree of freedom (df) adalah 20 atau lebih dan derajat kepercayaan sebesar 5%, maka H_0 yang menyatakan $b_i=0$ dapat ditolak bila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

²⁰ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), h. 60.

²¹ *Ibid.*

c. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.²² Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Bila nilai F lebih besar dari 4 maka H_0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

²² *Ibid.*, h. 98.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum UD. Kreasi Lutvi

Industri keripik singkong adalah industri yang memanfaatkan ubi kayu yang merupakan komoditas hasil pertanian sebagai bahan baku utama keripik singkong yang dapat menghasilkan berbagai bentuk yang menarik dan memiliki cita rasa yang khas untuk memenuhi kebutuhan konsumsi masyarakat. Keripik singkong merupakan cemilan ringan yang sangat digemari oleh berbagai kalangan masyarakat, baik anak-anak maupun dewasa. Industri ini juga mampu memberikan nilai tambah guna peningkatan ekonomi keluarga serta bagi masyarakat sekitar serta mampu menyerap tenaga kerja.

Industri keripik singkong “Kreasi Lutvi” berdiri pada tanggal 8 September 1995 dan mampu bertahan dan berkembang hingga saat ini. Semula industri ini hanya dilakukan sebagai usaha sampingan dan hanya mampu mengolah ubi kayu menjadi keripik singkong sebanyak 50 kg per hari dengan dikerjakan oleh keluarga saja serta dengan cara pemasaran langsung dimana terdapat sekolah-sekolah Dasar disekitar Desa Tuntungan II Kecamatan Pancur Batu. Namun berkat kerja keras dan dukungan keluarga, usaha keripik singkong ini telah mampu menyerap tenaga kerja yang merupakan masyarakat sebanyak 53 orang serta bahan baku ubi kayu sebanyak 4 ton (4.000 kg) per hari. Seiring dengan semakin tingginya permintaan pasar akan keripik singkong ini, maka secara perlahan-lahan kualitas dan kuantitas produksinya pun mulai ditingkatkan begitu juga dengan berbagai bentuk dan cita rasa yang dihasilkan, dimana untuk mewujudkan hal ini diperlukan inovasi dan kreasi serta dukungan mesin dan peralatan yang memadai sehingga mampu meningkatkan daya saing di pasar.

Industri keripik singkong “Kreasi Lutvi” terletak di Jalan Tunas Mekar nomor 285 Desa Tuntungan II Kecamatan Pancur Batu yang dimiliki oleh Bapak Muhdi, S. Ag dan logo usahanya sudah terdaftar di Ditjen HaKI, Kementerian

Hukum dan HAM RI No. D00-2006034754 tanggal 18-10-2006 serta telah memiliki sertifikat halal dengan nomor 09 100000801 105.

Visi UD. Kreasi Lutvi adalah “Membangun Usaha yang Mandiri dan Sejahtera.” Sedangkan misinya adalah:

- 1) Mewujudkan usaha dengan kemandirian.
- 2) Menciptakan lapangan pekerjaan dalam upaya perbaikan taraf hidup masyarakat di sekitar.
- 3) Mewujudkan pemanfaatan potensi bahan baku hasil pertanian menjadi produk hasil industri.
- 4) Meningkatkan keterampilan dan penguasaan teknologi produksi guna memenuhi standar mutu dan peningkatan daya saing.¹

2. Profil Responden

Dalam bab ini penulis menganalisis data yang telah terkumpul, data yang telah dikumpulkan tersebut berupa hasil jawaban responden untuk mengetahui pengaruh upah, insentif dan disiplin kerja terhadap produktivitas tenaga kerja keripik singkong Kreasi Lutvi di Desa Tuntungan II Kecamatan Pancur Batu, dengan subjeknya yaitu tenaga kerja keripik singkong Kreasi Lutvi. Penelitian ini dilakukan dengan responden sebanyak 47 tenaga kerja pada industri keripik singkong Kreasi Lutvi. Untuk mengetahui profil responden, berikut ini akan diuraikan berdasarkan jenis kelamin, usia, bagian pekerjaan dan masa kerja.

a. Jenis Kelamin

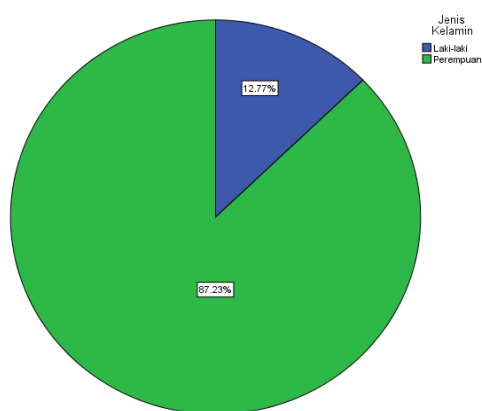
Berdasarkan hasil penelitian dari 47 responden, diperoleh tenaga kerja yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 6 orang (12,8%) dan perempuan berjumlah 41 orang (87,2%). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dan grafik di bawah ini:

¹ Muhdi, Pemilik Usaha Keripik Singkong Kreasi Lutvi di Desa Tuntungan II Kecamatan Pancur Batu, Wawancara di Medan, tanggal 18 April 2018.

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	6	12.8	12.8	12.8
	Perempuan	41	87.2	87.2	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber Data Primer (Kuesioner), diolah Agustus 2018



Gambar 4.1 - Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

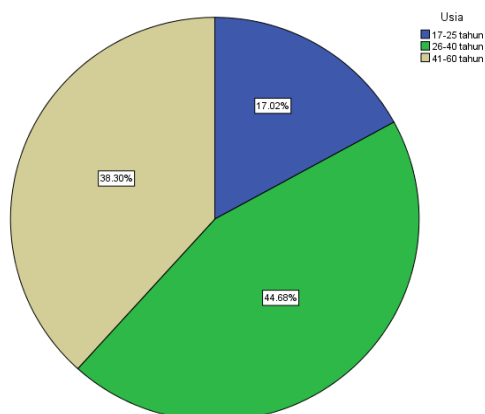
b. Usia

Dilihat dari segi usia, tenaga kerja dominan berada pada rentan usia 26-40 tahun berjumlah 21 orang (44,7%) dan yang terkecil pada rentan usia 17-25 tahun berjumlah 8 orang (17,0%). Untuk rentan usia 41-60 tahun berjumlah 18 orang (38,3%). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dan grafik di bawah ini:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17 - 25 Tahun	8	17.0	17.0	17.0
	26 - 40 Tahun	21	44.7	44.7	61.7
	41 - 60 Tahun	18	38.3	38.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber Data Primer (Kuesioner), diolah Agustus 2018



Gambar 4.2 - Grafik Responden Berdasarkan Usia

c. Bagian Pekerjaan

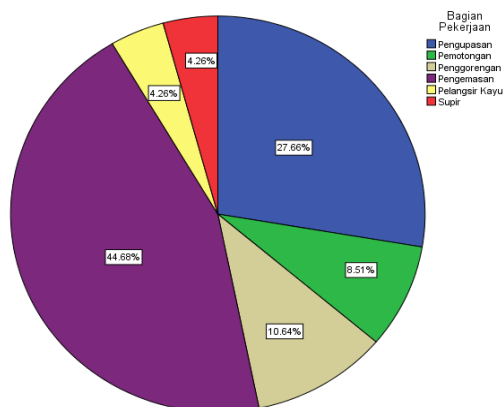
Karakteristik responden berdasarkan bagian pekerjaan yaitu responden yang berada di bagian pengemasan menempati urutan pertama yaitu sebanyak 21 orang (44,7%) dan urutan terakhir pada responden yang berada di posisi supir yaitu berjumlah 2 orang (4,3%) serta pelangsir kayu yaitu berjumlah 2 orang (4,3%). Untuk responden yang berada di bagian pengupasan sebanyak 13 orang (27,7%), bagian pemotongan sebanyak 4 orang (8,5%) dan bagian penggorengan sebanyak 5 orang (10,6%). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dan grafik di bawah ini:

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Bagian Pekerjaan

Bagian Pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pengupasan	13	27.7	27.7	27.7
Pemotongan	4	8.5	8.5	36.2
Penggorengan	5	10.6	10.6	46.8
Valid Pengemasan	21	44.7	44.7	91.5
pelangsir Kayu	2	4.3	4.3	95.7
Supir	2	4.3	4.3	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber Data Primer (Kuesioner), diolah Agustus 2018



Gambar 4.3 - Grafik Responden Berdasarkan Bagian Pekerjaan

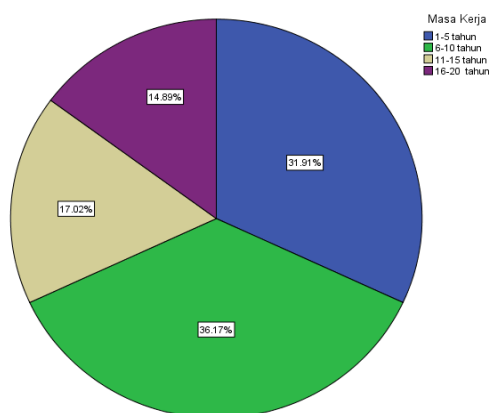
d. Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja yaitu responden yang bekerja selama 6-10 tahun menempati urutan pertama yaitu berjumlah 17 orang (36,2%) dan yang menempati urutan terakhir adalah responden yang bekerja selama 16-20 tahun yaitu berjumlah 7 orang (14,9%). Untuk responden yang bekerja selama 1-5 tahun berjumlah 15 orang (31,9%) dan responden yang bekerja selama 11-15 tahun berjumlah 8 orang (17,0%). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dan grafik di bawah ini:

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5 Tahun	15	31.9	31.9	31.9
	6 - 10 Tahun	17	36.2	36.2	68.1
	11 - 15 Tahun	8	17.0	17.0	85.1
	16 - 20 Tahun	7	14.9	14.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber Data Primer (Kuesioner), diolah Agustus 2018



Gambar 4.4 - Grafik Responden Berdasarkan Masa Kerja

3. Deskripsi Variabel

a. Variabel Upah

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel upah didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang disebar.

Data interval tersebut juga dapat dianalisis dengan menghitung rata-rata jawaban berdasarkan skoring setiap jawaban dari responden. Berdasarkan skor yang telah ditetapkan dapat dihitung sebagai berikut. Tanggapan responden terhadap variabel upah, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5

Deskripsi Jawaban Responden atas Variabel Upah

No	Per-nyataan	Jawaban Responden										Skor
		SS		S		KS		TS		STS		
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
1	X1.1	32	68,1	15	31,9	0	0,00	0	0,00	0	0,00	220
2	X1.2	38	80,9	9	19,1	0	0,00	0	0,00	0	0,00	226
3	X1.3	36	76,6	11	23,4	0	0,00	0	0,00	0	0,00	224
4	X1.4	24	51,1	23	48,9	0	0,00	0	0,00	0	0,00	212
5	X1.5	32	68,1	15	31,9	0	0,00	0	0,00	0	0,00	220
6	X1.6	30	63,8	17	36,2	0	0,00	0	0,00	0	0,00	218
Rata-rata												220

Sumber Data Primer (Kuesioner), diolah Agustus 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui pernyataan variabel upah, yaitu:

Pada pernyataan pertama (X1.1) yaitu rumah usaha memberikan upah/gaji yang layak bagi tenaga kerja untuk lebih bersemangat dalam bekerja, sebanyak 32 responden (68,1%) menjawab sangat setuju, 15 responden (31,9%) menjawab setuju dan untuk jawaban kurang setuju, tidak setuju serta sangat tidak setuju tidak ada responden yang memilih.

Pada pernyataan kedua (X1.2) yaitu Sistem pengupahan yang digunakan oleh rumah usaha bersifat terbuka, sebanyak 38 responden (80,9%) menjawab sangat setuju, 9 responden (19,1%) menjawab setuju dan untuk jawaban kurang setuju, tidak setuju serta sangat tidak setuju tidak ada responden yang memilih.

Pada pernyataan ketiga (X1.3) yaitu Upah/gaji yang saya terima sesuai dengan lamanya bekerja, sebanyak 36 responden (76,6%) menjawab sangat setuju, 11 responden (23,4%) menjawab setuju dan untuk jawaban kurang setuju, tidak setuju serta sangat tidak setuju tidak ada responden yang memilih.

Pada pernyataan keempat (X1.4) yaitu Pihak rumah usaha membayar upah/gaji tepat pada waktunya, sebanyak 24 responden (51,1%) menjawab sangat setuju, 23 responden (48,9%) menjawab setuju dan untuk jawaban kurang setuju, tidak setuju serta sangat tidak setuju tidak ada responden yang memilih.

Pada pernyataan kelima (X1.5) yaitu Upah/gaji yang saya terima sesuai dengan peraturan rumah usaha yang berlaku dan dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, sebanyak 32 responden (68,1%) menjawab sangat setuju, 15 responden (31,9%) menjawab setuju dan untuk jawaban kurang setuju, tidak setuju serta sangat tidak setuju tidak ada responden yang memilih.

Pada pernyataan keenam (X1.6) yaitu Upah/gaji yang saya terima sesuai dengan kemampuan kerja yang saya miliki, sebanyak 30 responden (63,8%) menjawab sangat setuju, 17 responden (36,2%) menjawab setuju dan untuk jawaban kurang setuju, tidak setuju serta sangat tidak setuju tidak ada responden yang memilih.

Berdasarkan hasil jawaban responden atas variabel upah maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar tenaga kerja mengatakan setuju dengan rata-rata skor 220 bahwa upah mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.

b. Variabel Insentif

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel insentif didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang disebar. Tanggapan responden terhadap variabel insentif, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Deskripsi Jawaban Responden atas Variabel Insentif

No	Per-nyataan	Jawaban Responden										Skor
		SS		S		KS		TS		STS		
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
1	X2.1	9	19,1	38	80,9	0	0,00	0	0,00	0	0,00	197
2	X2.2	10	21,3	37	78,7	0	0,00	0	0,00	0	0,00	198
3	X2.3	10	21,3	37	78,7	0	0,00	0	0,00	0	0,00	198
4	X2.4	32	68,1	15	31,9	0	0,00	0	0,00	0	0,00	220
5	X2.5	36	76,6	11	23,4	0	0,00	0	0,00	0	0,00	224
6	X2.6	24	51,1	23	48,9	0	0,00	0	0,00	0	0,00	212
Rata-rata											208,2	

Sumber Data Primer (Kuesioner), diolah Agustus 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui pernyataan variabel insentif, yaitu:

Pada pernyataan pertama (X2.1) yaitu Pemberian insentif berupa uang tunai dari rumah usaha selalu tepat waktu, sebanyak 9 responden (19,1%) menjawab sangat setuju, 38 responden (80,9%) menjawab setuju dan untuk jawaban kurang setuju, tidak setuju serta sangat tidak setuju tidak ada responden yang memilih.

Pada pernyataan kedua (X2.2) yaitu Pemberian insentif berupa Tunjangan Hari Raya (THR) sebagai pendorong karyawan bekerja lebih giat, sebanyak 10 responden (21,3%) menjawab sangat setuju, 37 responden (78,7%) menjawab setuju dan untuk jawaban kurang setuju, tidak setuju serta sangat tidak setuju tidak ada responden yang memilih.

Pada pernyataan ketiga (X2.3) yaitu Pemberian insentif berupa jaminan kesehatan bagi karyawan sebagai pendorong karyawan bekerja lebih giat,

sebanyak 10 responden (21,3%) menjawab sangat setuju, 37 responden (78,7%) menjawab setuju dan untuk jawaban kurang setuju, tidak setuju serta sangat tidak setuju tidak ada responden yang memilih.

Pada pernyataan keempat (X2.4) yaitu Pemberian insentif dari rumah usaha sudah adil sesuai dengan hasil kerja saya dan karyawan yang lain, sebanyak 32 responden (68,1%) menjawab sangat setuju, 15 responden (31,9%) menjawab setuju dan untuk jawaban kurang setuju, tidak setuju serta sangat tidak setuju tidak ada responden yang memilih.

Pada pernyataan kelima (X2.5) yaitu Pemberian insentif dilakukan secara obyektif sesuai penilaian kinerja karyawan oleh pemilik usaha, sebanyak 36 responden (76,6%) menjawab sangat setuju, 11 responden (23,4%) menjawab setuju dan untuk jawaban kurang setuju, tidak setuju serta sangat tidak setuju tidak ada responden yang memilih.

Pada pernyataan keenam (X2.6) yaitu Besarnya pemberian insentif dari rumah usaha sesuai dengan hasil kerja, sebanyak 24 responden (51,1%) menjawab sangat setuju, 23 responden (48,9%) menjawab setuju dan untuk jawaban kurang setuju, tidak setuju serta sangat tidak setuju tidak ada responden yang memilih.

Berdasarkan hasil jawaban responden atas variabel insentif maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar tenaga kerja mengatakan setuju dengan rata-rata skor 208,2 bahwa insentif mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.

c. Variabel Disiplin Kerja

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel disiplin kerja didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang disebar. Tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Deskripsi Jawaban Responden atas Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden										Skor
		SS		S		KS		TS		STS		
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
1	X3.1	32	68,1	15	31,9	0	0,00	0	0,00	0	0,00	220
2	X3.2	7	14,9	40	85,1	0	0,00	0	0,00	0	0,00	195
3	X3.3	30	63,8	17	36,2	0	0,00	0	0,00	0	0,00	218
4	X3.4	5	10,6	42	89,4	0	0,00	0	0,00	0	0,00	193
5	X3.5	9	19,1	38	80,9	0	0,00	0	0,00	0	0,00	197
6	X3.6	10	21,3	37	78,7	0	0,00	0	0,00	0	0,00	198
7	X3.7	10	21,3	37	78,7	0	0,00	0	0,00	0	0,00	198
Rata-rata											202,7	

Sumber Data Primer (Kuesioner), diolah Agustus 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui pernyataan variabel disiplin kerja, yaitu:

Pada pernyataan pertama (X3.1) yaitu Saya selalu datang ke tempat kerja tepat pada waktunya, sebanyak 32 responden (68,1%) menjawab sangat setuju, 15 responden (31,9%) menjawab setuju dan untuk jawaban kurang setuju, tidak setuju serta sangat tidak setuju tidak ada responden yang memilih.

Pada pernyataan kedua (X3.2) yaitu Saya tidak pernah melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh rumah usaha, sebanyak 7 responden (14,9%) menjawab sangat setuju, 40 responden (85,1%) menjawab setuju dan untuk jawaban kurang setuju, tidak setuju serta sangat tidak setuju tidak ada responden yang memilih.

Pada pernyataan ketiga (X3.3) yaitu Peraturan dari rumah usaha tidak pernah menghambat pekerjaan saya, sebanyak 30 responden (63,8%) menjawab sangat setuju, 17 responden (36,2%) menjawab setuju dan untuk jawaban kurang setuju, tidak setuju serta sangat tidak setuju tidak ada responden yang memilih.

Pada pernyataan keempat (X3.4) yaitu Disiplin kerja mendorong saya untuk memelihara sarana dan prasarana perusahaan, sebanyak 5 responden (10,6%) menjawab sangat setuju, 42 responden (89,4%) menjawab setuju dan

untuk jawaban kurang setuju, tidak setuju serta sangat tidak setuju tidak ada responden yang memilih.

Pada pernyataan kelima (X3.5) yaitu Saya selalu berusaha untuk bertanggung jawab atas kerusakan peralatan kerja yang saya pakai, sebanyak 9 responden (19,1%) menjawab sangat setuju, 38 responden (80,9%) menjawab setuju dan untuk jawaban kurang setuju, tidak setuju serta sangat tidak setuju tidak ada responden yang memilih.

Pada pernyataan keenam (X3.6) yaitu Sebelum melaksanakan Pekerjaan, saya selalu memeriksa peralatan yang akan digunakan, sebanyak 10 responden (21,3%) menjawab sangat setuju, 37 responden (78,7%) menjawab setuju dan untuk jawaban kurang setuju, tidak setuju serta sangat tidak setuju tidak ada responden yang memilih.

Pada pernyataan ketujuh (X3.7) yaitu Selesai menggunakan peralatan, saya selalu merapikan dan mengembalikannya pada tempatnya, sebanyak 10 responden (21,3%) menjawab sangat setuju, 37 responden (78,7%) menjawab setuju dan untuk jawaban kurang setuju, tidak setuju serta sangat tidak setuju tidak ada responden yang memilih.

Berdasarkan hasil jawaban responden atas variabel disiplin kerja maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar tenaga kerja mengatakan setuju dengan rata-rata skor 202,7 bahwa disiplin kerja mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.

d. Variabel Produktivitas Tenaga Kerja

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel produktivitas tenaga kerja didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang disebar. Tanggapan responden terhadap variabel produktivitas tenaga kerja, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8

Deskripsi Jawaban Responden atas Variabel Produktivitas Tenaga Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden										Skor
		SS		S		KS		TS		STS		
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
1	Y1	36	76,6	11	23,4	0	0,00	0	0,00	0	0,00	224
2	Y2	24	51,1	23	48,9	0	0,00	0	0,00	0	0,00	212
3	Y3	38	80,9	9	19,1	0	0,00	0	0,00	0	0,00	226
4	Y4	6	12,8	36	76,6	5	10,6	0	0,00	0	0,00	189
5	Y5	17	36,2	30	63,8	0	0,00	0	0,00	0	0,00	205
6	Y6	32	68,1	15	31,9	0	0,00	0	0,00	0	0,00	220
7	Y7	38	80,9	9	19,1	0	0,00	0	0,00	0	0,00	226
Rata-rata											214,6	

Sumber Data Primer (Kuesioner), diolah Agustus 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui pernyataan variabel produktivitas tenaga kerja, yaitu:

Pada pernyataan pertama (Y1) yaitu Hasil pekerjaan yang saya capai selalu sesuai dengan target yang ditetapkan oleh rumah usaha, sebanyak 36 responden (76,6%) menjawab sangat setuju, 11 responden (23,4%) menjawab setuju dan untuk jawaban kurang setuju, tidak setuju serta sangat tidak setuju tidak ada responden yang memilih.

Pada pernyataan kedua (Y2) yaitu Dalam melaksanakan pekerjaan, saya selalu selesai tepat pada waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sebanyak 24 responden (51,1%) menjawab sangat setuju, 23 responden (48,9%) menjawab setuju dan untuk jawaban kurang setuju, tidak setuju serta sangat tidak setuju tidak ada responden yang memilih.

Pada pernyataan ketiga (Y3) yaitu Saya selalu berusaha untuk meningkatkan mutu hasil pekerjaan dari waktu ke waktu, sebanyak 38 responden (80,9%) menjawab sangat setuju, 9 responden (19,1%) menjawab setuju dan untuk jawaban kurang setuju, tidak setuju serta sangat tidak setuju tidak ada responden yang memilih.

Pada pernyataan keempat (Y4) yaitu Kualitas hasil pekerjaan saya selalu sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh rumah usaha, sebanyak 6 responden

(12,8%) menjawab sangat setuju, 36 responden (76,6%) menjawab setuju. 5 responden menjawab kurang setuju dan untuk jawaban tidak setuju serta sangat tidak setuju tidak ada responden yang memilih.

Pada pernyataan kelima (Y5) yaitu Dalam bekerja saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut untuk segera menyelesaikan secepatnya, sebanyak 17 responden (36,2%) menjawab sangat setuju, 30 responden (63,8%) menjawab setuju dan untuk jawaban kurang setuju, tidak setuju serta sangat tidak setuju tidak ada responden yang memilih.

Pada pernyataan keenam (Y6) yaitu Saya selalu berusaha meningkatkan kuantitas hasil pekerjaan, sebanyak 32 responden (68,1%) menjawab sangat setuju, 15 responden (31,9%) menjawab setuju dan untuk jawaban kurang setuju, tidak setuju serta sangat tidak setuju tidak ada responden yang memilih.

Pada pernyataan ketujuh (Y7) yaitu Sebelum melanjutkan pekerjaan selanjutnya, saya selalu meneliti pekerjaan saya sebelumnya supaya tidak ada kesalahan yang terulang, sebanyak 38 responden (80,9%) menjawab sangat setuju, 9 responden (19,1%) menjawab setuju dan untuk jawaban kurang setuju, tidak setuju serta sangat tidak setuju tidak ada responden yang memilih.

Berdasarkan hasil jawaban responden atas variabel produktivitas tenaga kerja maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar tenaga kerja mengatakan setuju dengan rata-rata skor 214,6 atas produktivitas tenaga kerja yang dilakukan oleh mereka.

4. Uji Kuesioner

a. Uji Validitas

Validitas atas kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it successfully measure the phenomenon*). Uji tingkat validitas dilakukan dengan membandingkan nilai R_{hitung} dengan R_{tabel} untuk *degree of freedom* (df)=n-2, dalam penelitian ini jumlah sampel (n)= 47 dan besarnya df= 47-2= 45, dan *alpha* 0,05 di dapat R_{tabel} 0,2876 (dengan uji dua sisi).

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	<i>Corrected item total correlation (R_{hitung})</i>	R _{tabel}	Keterangan
Variabel Upah (X1)	X1.1	0,780	0,2876	Valid
	X1.2	0,756	0,2876	Valid
	X1.3	0,849	0,2876	Valid
	X1.4	0,743	0,2876	Valid
	X1.5	0,419	0,2876	Valid
	X1.6	0,386	0,2876	Valid
Variabel Insentif (X2)	X2.1	0,764	0,2876	Valid
	X2.2	0,746	0,2876	Valid
	X2.3	0,746	0,2876	Valid
	X2.4	0,760	0,2876	Valid
	X2.5	0,670	0,2876	Valid
	X2.6	0,700	0,2876	Valid
Variabel Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,360	0,2876	Valid
	X3.2	0,390	0,2876	Valid
	X3.3	0,414	0,2876	Valid
	X3.4	0,509	0,2876	Valid
	X3.5	0,738	0,2876	Valid
	X3.6	0,831	0,2876	Valid
	X3.7	0,831	0,2876	Valid
Variabel Produktivitas Tenaga Kerja (Y)	Y1	0,849	0,2876	Valid
	Y2	0,814	0,2876	Valid
	Y3	0,828	0,2876	Valid
	Y4	0,646	0,2876	Valid
	Y5	0,716	0,2876	Valid
	Y6	0,824	0,2876	Valid
	Y7	0,828	0,2876	Valid

Sumber: data primer (kuesioner) diolah SPSS 21.0 Agustus 2018

Dari tabel diatas terlihat bahwa R_{hitung} pada kolom *Corrected item total correlation* untuk masing-masing item memiliki R_{hitung} lebih besar dan positif dibandingkan R_{tabel} untuk $df=47-2=45$ dan $alpha$ 0,05 dengan uji dua sisi di dapat R_{tabel} sebesar 0,2876 maka dapat disimpulkan bahwa indikator dari keempat variabel X1, X2, X3 dan Y adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah uji untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Dalam hal ini peneliti menggunakan metode *Cronbach's Alpha* untuk menilai apakah kuesioner ini realibel atau tidak. Skala tersebut dapat dikelompokkan menjadi 5 kelas range yang sama, maka ukuran ketetapan Alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Tabel 4.10

Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Tingkat Alpha

No	Alpha	Tingkat Reliabilitas
1	0,00 s/d 0,20	Kurang reliabel
2	0,21 s/d 0,40	Agak reliabel
3	0,41 s/d 0,60	Cukup reliabel
4	0,61 s/d 0,80	Reliabel
5	0,81 s/d 1,00	Sangat reliabel

Sumber: Triton

Berdasarkan hasil dari jawaban responden, maka hasil uji reliabilitas untuk seluruh variabel adalah sebagai berikut:

1) Pengujian Reliabilitas Variabel Upah

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas Variabel Upah

Reliability Statistics (X1)	
Cronbach's Alpha	N of Items
.723	6

Sumber: data primer (kuesioner) diolah SPSS 21.0 Agustus 2018

Pada item ini tingkat signifikan 5% koefisien Alpha ,723 (dibaca 0,723), kemudian nilai ini dibandingkan dengan nilai r tabel dengan nilai N=47 dan diperoleh nilai r tabel sebesar 0,288, ini berarti $r_{\text{alpha}} > r_{\text{tabel}}$. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang diuji berada pada kategori “reliabel” karena nilai berada pada rentang 0,60 – 0,80.

2) Pengujian Reliabilitas Variabel Insentif

Tabel 4.12
Uji Reliabilitas Variabel Insentif

Reliability Statistics (X2)	
Cronbach's Alpha	N of Items
.822	6

Sumber: data primer (kuesioner) diolah SPSS 21.0 Agustus 2018

Pada item ini tingkat signifikan 5% koefisien Alpha ,822 (dibaca 0,822), kemudian nilai ini dibandingkan dengan nilai r tabel dengan nilai N=47 dan diperoleh nilai r tabel sebesar 0,288, ini berarti $r_{\text{alpha}} > r_{\text{tabel}}$. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang diuji berada pada kategori “sangat reliabel” karena nilai berada pada rentang 0,80 – 1,00.

3) Pengujian Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.13
Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics (X3)	
Cronbach's Alpha	N of Items
.659	7

Sumber: data primer (kuesioner) diolah SPSS 21.0 Agustus 2018

Pada item ini tingkat signifikan 5% koefisien Alpha ,659 (dibaca 0,659), kemudian nilai ini dibandingkan dengan nilai r tabel dengan nilai N=47 dan diperoleh nilai r tabel sebesar 0,288, ini berarti $r_{\text{alpha}} > r_{\text{tabel}}$. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang diuji berada pada kategori “reliabel” karena nilai berada pada rentang 0,60 – 0,80.

4) Pengujian Reliabilitas Variabel Produktivitas Tenaga Kerja

Tabel 4.14
Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Tenaga kerja

Reliability Statistics (Y)	
Cronbach's Alpha	N of Items
.892	7

Sumber: data primer (kuesioner) diolah SPSS 21.0 Agustus 2018

Pada item ini tingkat signifikan 5% koefisien Alpha ,892 (dibaca 0,892), kemudian nilai ini dibandingkan dengan nilai r tabel dengan nilai N=47 dan diperoleh nilai r tabel sebesar 0,288, ini berarti $r_{\text{alpha}} > r_{\text{tabel}}$. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang diuji berada pada kategori “sangat reliabel” karena nilai berada pada rentang 0,80 – 1,00.

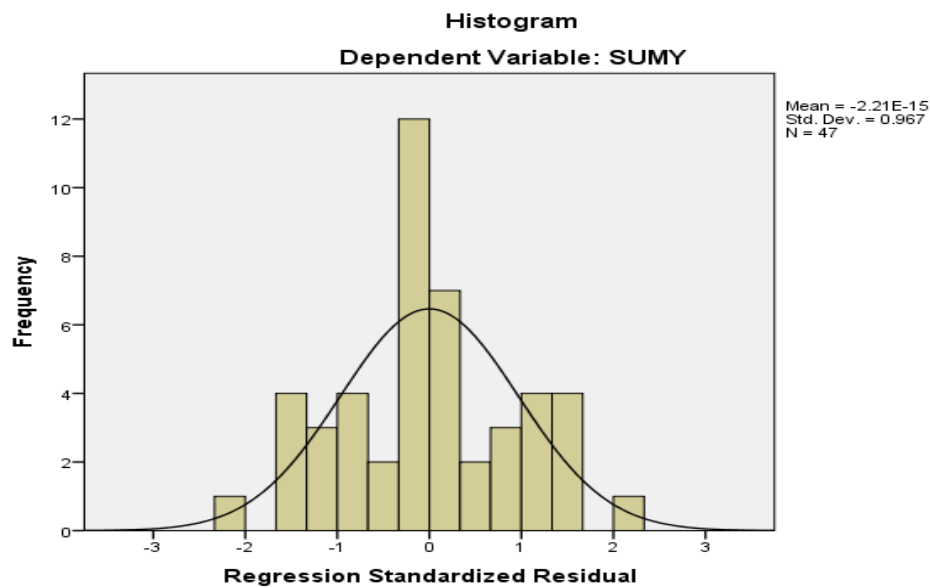
Secara komprehensif variabel yang diteliti pada taraf signifikan 95% adalah valid dan dapat dipercaya (reliabel). Dengan demikian, item-item dalam penelitian ini dapat diaplikasikan untuk penelitian selanjutnya. Ini mengindikasikan bahwa seluruh item telah memenuhi standar kelayakan untuk selanjutnya diaplikasikan kepada seluruh responden dan tidak ada perbaikan kuesioner.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

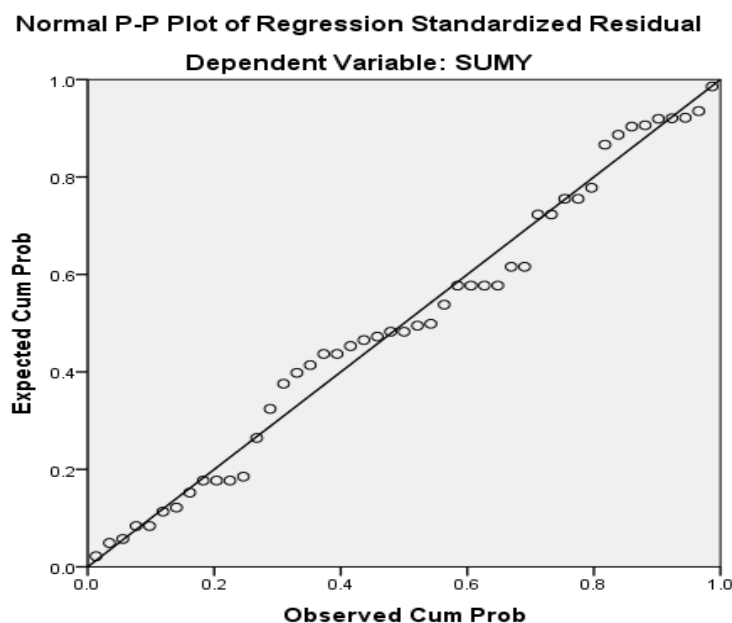
Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji analisis data, artinya sebelum melakukan analisis yang sesungguhnya, data penelitian tersebut harus diuji kenormalan distribusinya. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Normalitas dapat dilihat dari normal *p-plot* dan grafik histogram. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila gambar terdistribusi dengan titik-titik data searah mengikuti garis diagonal. Data juga dapat dikatakan normal jika berbentuk kurva yang kemiringannya cenderung seimbang, baik kemiringan sisi kiri maupun kanan, dan bentuk kurva hampir menyerupai lonceng yang sempurna. Hasil uji normalitas dengan pengujian grafik histogram dapat ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 4.5 - Histogram Display Normal Curve Produktivitas Tenaga Kerja

Berdasarkan gambar histogram diatas, dapat dilihat bahwa kurva produktivitas tenaga kerja keripik singkong Kreasi Lutvi memiliki kemiringan yang cenderung seimbang dari sisi kanan dan kiri, serta garisnya juga menyerupai lonceng, artinya produktivitas tenaga kerja memiliki kecenderungan berdistribusi normal. Normalitas data juga dapat dilihat di sisi output kurva normal *P-Plot*. Data pada variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data searah mengikuti garis diagonal. Hasil uji normalitas dengan pengujian Normal *P-Plot* dapat ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 4.6 - Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Pada prinsipnya Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika titik-titik mendekati garis diagonal, maka dapat dikatakan data penelitian tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika titik-titik nya menjauhi garis diagonal maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Dari gambar 4.6 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian maka model regresi memenuhi asumsi normalitas karena model penelitian ini berdistribusi normal.

Cara lain pengujian normalitas dapat dilakukan dengan Uji Kolmogorov-Smirnov. Sampel penelitian ini diuji dengan pengujian Kolmogorov-Smirnov menggunakan SPSS 21.0 untuk mengetahui apakah sampel merupakan jenis distribusi normal. Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

Ho: Distribusi populasi normal, jika probabilitas $> 0,05$, Ho diterima dan

Ha: Distribusi Populasi tidak normal, jika probabilitas $< 0,05$, Ho ditolak.

Hasil uji normalitas dengan pengujian Kolmogorov-Smirnov dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.15
One-Sample Kolmogorof Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.79172131
	Absolute	.083
Most Extreme Differences	Positive	.083
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.566
Asymp. Sig. (2-tailed)		.906

Sumber: data primer (kuesioner) diolah SPSS 21.0 Agustus 2018

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel diatas, didapatkan nilai signifikansi pada baris Asympy. Sig (2-tailed) sebesar $0,906 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dilakukan pengujian dengan menggunakan metode glejser untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Kriteria terjadinya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi adalah jika signifikansinya $< 0,05$, yang berarti bahwa apabila signifikansinya $> 0,05$ penelitian dapat dilanjutkan. Hasil glejser dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.16
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.193	1.506		.128	.898
	UPAH	-.091	.059	-.333	-1.552	.128
	INSENTIF	.064	.068	.252	.947	.349
	DISIPLIN KERJA	.042	.060	.142	.706	.484

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: data primer (kuesioner) diolah SPSS 21.0 Agustus 2018

Dari hasil uji heteroskedastisitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa terhadap masing-masing variabel independen diperoleh p -value (sig-t) > 0,05. Untuk variabel Upah sebesar 0,128, variabel Insentif sebesar 0,349 dan variabel Disiplin Kerja sebesar 0,484 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada masing-masing variabel independen.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance < 0,10 atau nilai VIF > 10 dengan tingkat kolonieritas 0,95, dan ikhtisar hasil multikolinearitas pada variabel bebas dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.17
Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	8.640	2.542			
	UPAH	.642	.099	.463	.463	2.160
	INSENTIF	1.021	.115	.789	.302	3.316
	DISIPLIN KERJA	-.723	.101	-.480	.527	1.897

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

Sumber: data primer (kuesioner) diolah SPSS 21.0 Agustus 2018

Hasil uji multikolinearitas pada tabel diatas, antar variabel bebas menunjukkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel bebas tidak lebih dari 10 yaitu pada variabel Upah sebesar 2,160, variabel Insentif sebesar 3,316 dan variabel Disiplin Kerja sebesar 1,897. Selain itu, nilai tolerance dari masing-masing variabel tidak kurang dari 0,10 yaitu pada variabel Upah sebesar 0,463, variabel Insentif sebesar 0,302 dan variabel Disiplin Kerja sebesar 0,527. Dengan demikian dapat disimpulkan antara ketiga variabel yaitu Upah, Insentif dan Disiplin Kerja tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda pada dasarnya merupakan studi menguji pengaruh variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas) dengan tujuan untuk mengestimasi dan memprediksi nilai rata-rata variabel independen yang diketahui.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk menjelaskan kekuatan dan arah pengaruh variabel independen terhadap variabel independen. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 21.0.

Tabel 4.18
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.640	2.542		3.399	.001
	UPAH	.642	.099	.463	6.479	.000
	INSENTIF	1.021	.115	.789	8.912	.000
	DISIPLIN KERJA	-.723	.101	-.480	-7.175	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

Sumber: data primer (kuesioner) diolah SPSS 21.0 Agustus 2018

Pada tabel diatas, dapat diketahui dari hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$PTK = 8,640 + 0,642 Up + 1,021 Is - 0,723 DK + \varepsilon$$

Keterangan:

PTK	: Produktivitas Tenaga Kerja
Up	: Upah
Is	: Insentif
DK	: Disiplin Kerja
α	: Variabel/bilangan konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien Regresi
ε	: Variabel pengganggu

Persamaan Regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 8,640 artinya jika tidak ada variabel upah, insentif dan disiplin kerja, maka produktivitas tenaga kerja akan sebesar 8,640 poin.
2. Koefisien regresi variabel Upah sebesar 0,642 berarah positif, artinya setiap peningkatan pada kuantitas upah sebesar 1 poin dan variabel lainnya tetap, maka produktivitas tenaga kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,642 poin.

3. Koefisien regresi variabel Insentif sebesar 1,021 berarah positif, artinya setiap peningkatan pada kuantitas insentif sebesar 1 poin dan variabel lainnya tetap, maka produktivitas tenaga kerja akan mengalami kenaikan sebesar 1,021 poin.
4. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja sebesar -0,723 berarah negatif, artinya setiap peningkatan pada kualitas disiplin kerja sebesar 1 poin dan variabel lainnya tetap, maka produktivitas tenaga kerja akan mengalami penurunan sebesar -0,723 poin.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai Koefisien (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi dan variabel terikat (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (X). Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2=0$), artinya variasi dari variabel Y tidak dapat dijelaskan oleh variabel X sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari variabel Y secara keseluruhan dapat dijelaskan oleh variabel X. Dengan kata lain, jika R^2 mendekati 1 maka variabel independen mampu menjelaskan perubahan variabel dependen, tetapi jika R^2 mendekati 0, maka variabel independen tidak mampu menjelaskan variabel dependen. Dan jika $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai nol dan satu.

Tabel 4.19
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 ^a	.898	.891	.81887

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, INSENTIF, UPAH

Sumber: data primer (kuesioner) diolah SPSS 21.0 Agustus 2018

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi R^2 (Adjusted R Square) sebesar 0,891 atau 89,1%. Hal ini menunjukkan bahwa Upah, Insentif dan Disiplin Kerja berpengaruh sebesar 89,1% terhadap Produktivitas Tenaga Kerja keripik singkong Kreasi Lutvi, sedangkan sisanya sebesar 10,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

b. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau individual. Secara individual uji statistik yang digunakan adalah uji T.

Untuk mengetahui signifikansi bandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

Jika nilai probabilitas lebih besar 0,05 atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ($0,05 > \text{Sig}$) atau $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya signifikan.

Jika nilai probabilitas lebih kecil 0,05 atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ($0,05 < \text{Sig}$) atau $T_{\text{hitung}} < T_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak signifikan.

Berikut ini akan dijelaskan pengujian masing-masing secara parsial:

Tabel 4.20
Uji Parsial (T)

Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	3.399	.001
1		
UPAH	6.479	.000
INSENTIF	8.912	.000
DISIPLIN KERJA	-7.175	.000

a. Dependent Variable: SUMY

Sumber: data primer (kuesioner) diolah SPSS 21.0 Agustus 2018

Rumus untuk mencari nilai T_{tabel} adalah:

$$T_{tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1)$$

Keterangan:

$$\alpha = 0,05 \text{ (5\%)}$$

n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel independen (bebas)

$$\begin{aligned} \text{Jadi, } T_{tabel} &= 0,05/2 ; 47-3-1 \\ &= 0,025 ; 43 \end{aligned}$$

Kemudian dicari pada distribusi nilai T_{tabel} maka ditemukan nilai T_{tabel} sebesar 2,017.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh T_{hitung} berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada gambar di atas menunjukkan bahwa:

H_{o1} : Upah tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Tenaga Kerja keripik singkong Kreasi Lutvi.

H_{a1} : Terdapat pengaruh antara Upah terhadap Produktivitas Tenaga Kerja keripik singkong Kreasi Lutvi.

Hasil uji T pada variabel Upah (X1) diperoleh probabilitas Sig 0,000. Nilai Sig 0,000 < 0,05 dan diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 6,479 dan diketahui T_{tabel} sebesar 2,017 (lihat T_{tabel}). 6,479 > 2,017, maka keputusannya adalah H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya Upah berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja keripik singkong Kreasi Lutvi.

H_{o2} : Insentif tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Tenaga Kerja keripik singkong Kreasi Lutvi.

H_{a2} : Terdapat pengaruh antara Insentif terhadap Produktivitas Tenaga Kerja keripik singkong Kreasi Lutvi.

Hasil uji T pada variabel Insentif (X2) diperoleh probabilitas Sig 0,000. Nilai Sig 0,000 < 0,05, dan diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 8,912 dan diketahui T_{tabel} sebesar 2,017 (lihat T_{tabel}). 8,912 > 2,017, maka keputusannya adalah H_{o2} ditolak

dan H_{a2} diterima, artinya Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja keripik singkong Kreasi Lutvi.

H_{03} : Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Tenaga Kerja keripik singkong Kreasi Lutvi.

H_{a3} : Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja keripik singkong Kreasi Lutvi.

Hasil uji T pada variabel Fasilitas (X_3) diperoleh probabilitas Sig 0,000. Nilai Sig $0,000 < 0,05$ dan diperoleh nilai T_{hitung} sebesar $-7,175$ dan diketahui T_{tabel} sebesar $-2,017$ (lihat T_{tabel}). $-7,175 > -2,017$, maka keputusannya adalah H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja keripik singkong Kreasi Lutvi.

c. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05

Tabel 4.21
Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	F tabel	Sig.
1 Regression	255.081	3	85.027	126.801	2,82	.000 ^b
Residual	28.834	43	.671			
Total	283.915	46				

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

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

Sumber: data primer (kuesioner) diolah SPSS 21.0 Agustus 2018

Rumus untuk mencari nilai F_{tabel} adalah:

$$F_{\text{tabel}} = k ; n-k$$

Keterangan:

k = Jumlah variabel independen (bebas)

n = Jumlah responden

Jadi, $F_{\text{tabel}} = 3 ; 47-3$

$$= 3 ; 44$$

$$= 2,82 \text{ (lihat tabel F)}$$

Statistika uji:

$$F_{\text{hitung}} = 126,801$$

$$\text{Sig} = 0.000$$

$$F_{\text{tabel}} = 2,82$$

Keputusan Hasil Analisis:

Karena nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yaitu $126,801 > 2,82$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ maka keputusannya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kesimpulan:

Karena nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yaitu $126,801 > 2,82$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, maka artinya terdapat pengaruh signifikan antara Upah, Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja keripik singkong Kreasi Lutvi.

B. Pembahasan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh upah, insentif dan disiplin kerja terhadap produktivitas tenaga kerja keripik singkong Kreasi Lutvi. Maka dalam penelitian ini hasil diperoleh dengan menyebarkan angket (kuesioner) kepada responden dan mengumpulkan kembali. Peneliti melakukan pengujian analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 21.0. Dari ketiga variabel independen (Upah, Insentif dan Disiplin Kerja) yang dimasukkan ke dalam pengujian statistik, maka didapat hasil:

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini diketahui bahwa upah yang diberikan oleh pemilik usaha kepada para tenaga kerja keripik singkong Kreasi

Lutvi atas hasil kinerja mereka berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja mereka. Adanya pengaruh signifikan upah terhadap produktivitas tenaga kerja mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja pada usaha keripik singkong Kreasi Lutvi, pemilik usaha melakukan sistem pengupahan yang lebih menstimulus peningkatan jumlah produksi misalnya perbaikan sistem upah per tenaga kerja yang pada akhirnya akan menguntungkan rumah usaha. Dengan peningkatan keuntungan rumah usaha, pemilik usaha dapat memberikan pelayanan yang lebih baik lagi bagi tenaga kerjanya agar mereka lebih produktif. Hal ini serupa dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ardika Sulaeman yang berjudul “*Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*” pada tahun 2014, yang mana hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini diketahui juga bahwa insentif yang diberikan pemilik usaha juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja keripik singkong Kreasi Lutvi. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, rumah usaha perlu menciptakan keunggulan kompetitif. Rencana pemberian insentif adalah salah satu usaha yang dapat dilakukan rumah usaha untuk memotivasi para tenaga kerja agar memberikan kontribusi secara maksimal dan berupaya mencapai tujuan rumah usaha. Selain itu, rencana pemberian insentif juga dapat menghubungkan antara keinginan tenaga kerja akan pendapatan tambahan dengan kebutuhan rumah usaha untuk meningkatkan keuntungan rumah usaha. Hal ini serupa dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Osvaldo W. Turangan, Christoffel Kojo dan Christoffel Mintardjo yang berjudul “*Pengaruh Pemberian Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara*”, pada tahun 2017, yang mana hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa pemberian upah dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Secara parsial, pemberian upah berpengaruh positif

dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja keripik singkong Kreasi Lutvi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor mendominasi atau yang berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja adalah kedisiplinan yang berupa tujuan dan kemampuan, keteladanan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan bahwa ada pengaruh antara kedisiplinan terhadap produktivitas tenaga kerja, artinya semakin kuat atau tinggi kedisiplinan akan semakin tinggi produktivitas tenaga kerjanya. Bittel dan Newstrom menegaskan bahwa pelaksanaan disiplin mendorong pada tenaga kerja untuk mencapai standard kinerja yang telah ditetapkan serta berperilaku baik dan aman di tempat kerja. Penerapan disiplin dapat membantu tenaga kerja dapat bertindak lebih produktif pada masa mendatang yang akan menguntungkan dirinya dan perusahaan. Hal ini serupa dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Dadang iman Eka Sanjaya yang berjudul "*Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Keripik Kentang di Junrejo-Batu*", pada tahun 2009, yang mana hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kedisiplinan berpengaruh negatif atau signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan keripik kentang di Junrejo-Batu.

Dari hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa upah, insentif dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hasil analisis ini menunjukkan kesesuaian dengan hipotesis penelitian, bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh ketiga variabel yang diteliti, yaitu upah, insentif dan disiplin kerja. Hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan bahwa angka koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,891 atau 89,1%. Hal ini berarti bahwa variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat sebesar 89,1% sedangkan sisanya 10,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk ke dalam penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja keripik singkong Kreasi Lutvi. Hasil tersebut dapat diketahui dengan melihat perolehan dari hasil uji t, dimana diperoleh nilai Sig sebesar 0,000. Nilai Sig yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja keripik singkong Kreasi Lutvi. Hasil tersebut dapat diketahui dengan melihat perolehan dari hasil uji t, dimana diperoleh nilai Sig sebesar 0,000. Nilai Sig yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja keripik singkong Kreasi Lutvi. Hasil tersebut dapat diketahui dengan melihat perolehan dari hasil uji t, dimana diperoleh nilai Sig sebesar 0,000. Nilai Sig yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
4. Upah, insentif dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja keripik singkong Kreasi Lutvi. Hasil tersebut dapat diketahui dengan melihat hasil uji F, dimana dilihat dari tabel Anova diperoleh nilai probabilitas (Sig) sebesar 0,000. Karena nilai Sig $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah:

1. Kepada pemilik usaha keripik singkong Kreasi Lutvi adalah untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya, serta menanamkan rasa saling memiliki perusahaan, sehingga akan timbul rasa untuk ikut serta para tenaga kerja dalam memelihara dan mempertahankan industri keripik singkong tersebut.
2. Kepada Pemerintah Kabupaten Deli Serdang hendaknya melakukan pembinaan kepada industri keripik singkong di Desa Tuntungan II Kecamatan Pancur Batu dan upaya perluasan usaha, dengan maksud agar lebih meningkatkan kemampuan berwirausaha untuk memantapkan perkembangan sentra industri keripik singkong, agar dicapai hasil yang optimal dan dapat memperluas atau mengembangkan usahanya sehingga dapat lebih banyak menyerap tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Bukhori. *Pengantar Bisnis*, Jakarta: Penerbit Gava Media, 2006.
- Analisa, Harian. *Upah Minimum Kota*, <http://analisadaily.com>, Diunduh pada tanggal 04 Mei 2018.
- Anto, Hendrie. *Pengantar Ekonomika Mikro islam*, Yogyakarta: 2003.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002.
- Bittel, Lester R. dan Newstrom, John W. *Pedoman bagi Penyelia 1 dan 2*. Penerjemah Bambang Harono, Jakarta: Pustaka Binaman Presindo dan LPPM, 1994.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.
- _____. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006.
- Harahap, Isnaini, dkk. *Hadis-Hadis Ekonomi*, Medan: Wal Ashri Publishing, 2015.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit Bumi Aksara, 2001.
- Husein, Umar. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2008.
- _____. *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka , 2003.
- Husnan, Heidjrachman dan Suad. *Manajemen Personalia*, Edisi keempat, Yogyakarta: BPFE, 2013.
- Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep 49/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Skala Upah.
- Kurniawan, G. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Kalimantan Steel (PT. Kalisco)* Pontianak: Jurnal Ekonomi, Vol. 2 No. 12, 2010.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: Rosda Karya, 2011.

- _____. Anwar Prabu. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003.
- Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012.
- Muhamdi. Pemilik Usaha Keripik Singkong Kreasi Lutvi di Desa Tuntungan II Kecamatan Pancur Batu, Wawancara di Medan, tanggal 18 April 2018.
- Nasir, Moekijat. *Manajemen Kepegawaian*, Bandung: Penerbit Mandar Maju, 2008.
- Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011.
- Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012.
- Nurbudiyani. *Analisis Hubungan Persepsi Karyawan Mengenai Kompensasi dan Perencanaan Karir dengan Produktivitas Kerja Karyawan : Studi Kasus di Kantor Pusat PT. X*, Tesis. Program Pasca Sarjana Program Studi Magister Manajemen (MM), Universitas Indonusa Esa Unggul. Jakarta. 2003.
- Panggabean, Mutiara S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2004.
- Peraturan Pemerintah No. 33 Tahun 1947 Pasal 7 ayat 1 a dan b Upah Tentang pembayaran ganti kerugian kepada buruh yang mendapat kecelakaan berhubung dengan hubungan kerja.
- Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.
- Rahman, Afzalur. *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid 2, Yogyakarta: PT. Dhana Bhakti Wakaf, 1995.
- Ravianto, J. *Produktivitas dan Pengukuran SIUP*, Jakarta: PT. Binaan Teknika Aksara, 1991.
- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010.

- Sanjaya, Dadang Iman Eka. *Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Keripik Kentang di Junrejo-Batu*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Malang, 2009.
- Setiadi. *Budidaya Kentang (Pilihan Berbagai Varietas dan Pengadaan Benih)*, Jakarta: Penebar Swadaya, 2009.
- Siagian, Sondang P. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta, 2003.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 2004.
- Simanjuntak, Payaman J. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit FE UI, 1998.
- Singodimedjo. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja*, Jakarta : Kencana, 2011.
- Sinungan, Muchdarsyah. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Sirait, Justine T. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumberdaya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: Grasindo, 2006.
- Siregar, Sofyan. *Statistik deskriptif untuk penelitian*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2010.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : CV Alfabeta, 2002.
- Suharyadi dan Purwanto. *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- Sujianto, Agus Eko. *Aplikasi Statistik Dengan SPSS*, Jakarta: Prestasi Pustaka, 2009.
- Sukirno, Sadono. *Pengantar Mikro Ekonomi*, Edisi Ketiga, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1994.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006.
- Sulaeman, Ardika. *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*, Jurnal, STIE Miftahul Huda Subang, 2014.

- Sumarso, Soni. *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Penerbit Graha Ilmu, 2003.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2011.
- Tambunan, Vellina. *Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan Sosial dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Kota Semarang*, Skripsi, Universitas Diponegoro Semarang, 2012.
- Tarigan, Azhari Akmal, dkk. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, Medan: Zai Grafika, 2011.
- _____, et. al. *Pedoman Penulisan Proposal dan Skripsi Ekonomi Islam IAIN Sumatera Utara*, buku, tidak diterbitkan: 2013.
- _____. *Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi Al-Quran*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2004.
- Turangan, Osvaldo W. dkk, *Pengaruh Pemberian Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara*, Jurnal Manajemen, Universitas Sam Ratulangi Manado, 2017.
- Usman, Ismail. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Allo Jaya Di Bontang*, Jurnal Administrasi Bisnis, Universitas Mulawarman, 2016.
- Yayasan Penyelenggara Penerjemah/Penafsir Al-Qur'an Revisi Terjemah oleh Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al -Qur'an Al-Karim Tajwid dan Terjemah Edisi Wanita*, Surabaya: Halim Publishing & Distributing, 2013.

Lampiran 1

SURAT IZIN MELAKUKAN PENELITIAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Williem Iskandar Pasar V Medan Estate 20371
Telepon (061) 6615683-6622925 Faximili (061) 6615683
Website: www.febi.uinsu.ac.id

Nomor : B-1076/EB.V.2/PP.00.9/08/2018
Lamp : -
Hal : **Mohon Izin Riset**

09 Agustus 2018

Kepada Yth:

**Pemilik Usaha Kripik Singkong Kreasi Lutvi
Deli Serdang, Sumatera Utara**

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, sehubungan dengan penyelesaian skripsi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara, dengan ini kami tugaskan mahasiswa:

Nama : **Nabilla Purba**
NIM : 51144020
Tempat /Tgl. Lahir : Jakarta, 19 Juni 1997
Sem/ Jurusan : VIII/Perbankan Syariah

untuk melaksanakan riset di **Instansi/Lembaga** yang Bapak/Ibu Pimpin. Kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya dapat memberikan izin kepada mahasiswa tersebut, guna memperoleh data-data serta informasi yang berhubungan dengan Skripsinya dengan judul : **"Pengaruh Upah, Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Tenaga Kerja Kripik Singkong Kreasi Lutvi di Desa Tuntungan II, Kecamatan Pancur Batu"**

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Kelembagaan,



Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag
NIP. 19760423 200312 1 002

Tembusan:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara

Lampiran 2

SURAT KETERANGAN TELAH SELESAI MELAKUKAN PENELITIAN

SURAT KETERANGAN RISET

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhdi, S. Ag

Jabatan : Pemilik UD. Kreasi Lutvi

Menerangkan bahwa mahasiswi di bawah ini:

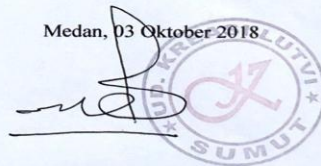
Nama : Nabilla Purba

NIM : 51.14.4.020

Judul Skripsi : "Pengaruh Upah, Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Keripik Singkong Kreasi Lutvi Di Desa Tuntungan II Kecamatan Pancur Batu"

Adalah benar telah melakukan riset sesuai skripsi yang diajukan oleh mahasiswi yang bersangkutan guna menyelesaikan jenjang Strata Satu (S1) Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Surat keterangan riset ini tidak memiliki kekuatan hukum apapun.

Medan, 03 Oktober 2018



Muhdi, S. Ag

Lampiran 3

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH UPAH, INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA KERIPIK SINGKONG KREASI LUTVI
DI DESA TUNTUNGAN II KECAMATAN PANCUR BATU

A. Identitas Responden

1. Nama Lengkap :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia :
4. Bagian Pekerjaan :
5. Lama Bekerja :

B. Petunjuk Pengisian

1. Isilah alternatif jawaban yang disediakan sesuai dengan kondisi bapak/ibu dengan memberikan tanda centang (√) pada jawaban yang disediakan.
2. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dalam penelitian ini tetapi yang dibutuhkan adalah jawaban yang objektif sesuai dengan kondisi bapak/ibu.
3. Huruf-huruf pada bagian atas mengandung makna:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

C. Upah

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Rumah usaha memberikan upah/gaji yang layak bagi tenaga kerja untuk lebih bersemangat dalam bekerja					
2	Sistem pengupahan yang digunakan oleh rumah usaha bersifat terbuka					
3	Upah/gaji yang saya terima sesuai dengan lamanya bekerja					
4	Pihak rumah usaha membayar upah/gaji tepat pada waktunya					
5	Upah/gaji yang saya terima sesuai dengan peraturan rumah usaha yang berlaku dan dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari					
6	Upah/gaji yang saya terima sesuai dengan kemampuan kerja yang saya miliki					

D. Insentif

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pemberian insentif berupa uang tunai dari rumah usaha selalu tepat waktu					
2	Pemberian insentif berupa Tunjangan Hari Raya (THR) sebagai pendorong karyawan bekerja lebih giat					
3	Pemberian insentif berupa jaminan kesehatan bagi karyawan sebagai pendorong karyawan bekerja lebih giat					
4	Pemberian insentif dari rumah usaha sudah adil					

	sesuai dengan hasil kerja saya dan karyawan yang lain					
5	Pemberian insentif dilakukan secara obyektif sesuai penilaian kinerja karyawan oleh pemilik usaha					
6	Besarnya pemberian insentif dari rumah usaha sesuai dengan hasil kerja					

E. Disiplin Kerja

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu datang ke tempat kerja tepat pada waktunya					
2	Saya tidak pernah melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh rumah usaha					
3	Peraturan dari rumah usaha tidak pernah menghambat pekerjaan saya					
4	Disiplin kerja mendorong saya untuk memelihara sarana dan prasarana perusahaan					
5	Saya selalu berusaha untuk bertanggung jawab atas kerusakan peralatan kerja yang saya pakai					
6	Sebelum melaksanakan Pekerjaan, saya selalu memeriksa peralatan yang akan digunakan					
7	Selesai menggunakan peralatan, saya selalu merapikan dan mengembalikannya pada tempatnya					

F. Produktivitas Tenaga Kerja

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Hasil pekerjaan yang saya capai selalu sesuai dengan target yang ditetapkan oleh rumah usaha					
2	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya selalu selesai tepat pada waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
3	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan mutu hasil pekerjaan dari waktu ke waktu					
4	Kualitas hasil pekerjaan saya selalu sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh rumah usaha					
5	Dalam bekerja saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut untuk segera menyelesaikan secepatnya					
6	Saya selalu berusaha meningkatkan kuantitas hasil pekerjaan					
7	Sebelum melanjutkan pekerjaan selanjutnya, saya selalu meneliti pekerjaan saya sebelumnya supaya tidak ada kesalahan yang terulang					

Lampiran 4

HASIL JAWABAN KUESIONER PENELITIAN

1. Upah (X1)

Responden	Butiran Pernyataan						Jumlah
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	5	5	5	4	5	5	29
3	4	5	5	4	4	5	27
4	5	5	5	4	5	5	29
5	5	5	5	4	4	5	28
6	5	5	5	5	5	4	29
7	4	5	5	4	5	4	27
8	5	5	5	4	5	5	29
9	4	5	4	4	5	4	26
10	5	4	4	4	4	4	25
11	5	5	5	5	5	5	30
12	5	5	5	4	4	4	27
13	5	5	5	5	5	5	30
14	4	4	4	4	5	5	26
15	4	4	4	4	4	4	24
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	5	5	5	5	5	30
18	4	5	5	4	5	4	27
19	4	5	4	4	4	4	25
20	5	5	5	5	5	5	30
21	5	5	5	5	5	4	29
22	5	5	5	4	5	4	28

23	4	5	5	4	5	5	28
24	5	5	5	5	5	5	30
25	4	4	4	4	5	5	26
26	5	5	5	5	4	5	29
27	5	5	5	5	5	5	30
28	5	5	5	5	4	5	29
29	5	5	5	5	5	5	30
30	5	5	5	5	5	4	29
31	4	4	4	4	5	5	26
32	5	5	5	5	4	4	28
33	4	4	4	4	4	5	25
34	4	5	5	4	5	5	28
35	4	4	4	4	5	5	26
36	5	5	5	5	5	5	30
37	5	5	5	4	5	5	29
38	5	5	5	5	5	4	29
39	5	5	5	5	5	5	30
40	5	5	5	5	5	5	30
41	5	5	5	5	5	5	30
42	4	4	4	4	5	5	26
43	5	5	5	5	5	4	29
44	5	5	5	5	4	5	29
45	5	5	5	5	4	5	29
46	5	5	5	5	4	4	28
47	5	5	5	5	4	4	28

2. Insentif (X2)

Responden	Butiran Pernyataan						Jumlah
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	5	5	4	26
3	4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	5	5	4	26
5	4	4	4	5	5	4	26
6	5	5	5	5	5	5	30
7	4	4	4	4	5	4	25
8	4	4	4	5	5	4	26
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	5	4	4	25
11	5	4	4	5	5	5	28
12	4	4	4	5	5	4	26
13	4	4	4	5	5	5	27
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	4	5	5	5	27
17	4	4	4	5	5	5	27
18	4	4	4	4	5	4	25
19	4	4	4	4	4	4	24
20	5	5	5	5	5	5	30
21	4	4	4	5	5	5	27
22	5	5	5	5	5	4	29
23	4	4	4	4	5	4	25
24	4	4	4	5	5	5	27
25	4	4	4	4	4	4	24
26	5	5	5	5	5	5	30

27	4	4	4	5	5	5	27
28	4	4	4	5	5	5	27
29	4	4	4	5	5	5	27
30	4	4	4	5	5	5	27
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	4	5	5	5	27
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	4	4	5	4	25
35	4	5	5	4	4	4	26
36	4	5	5	5	5	5	29
37	5	5	5	5	5	4	29
38	4	4	4	5	5	5	27
39	4	4	4	5	5	5	27
40	5	5	5	5	5	5	30
41	4	4	4	5	5	5	27
42	4	4	4	4	4	4	24
43	4	4	4	5	5	5	27
44	5	5	5	5	5	5	30
45	4	4	4	5	5	5	27
46	4	4	4	5	5	5	27
47	5	5	5	5	5	5	30

3. Disiplin Kerja (X3)

Responden	Butiran Pernyataan							Jumlah
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	
1	4	5	4	5	4	4	4	30
2	5	5	5	4	4	4	4	31
3	4	4	5	4	4	4	4	29
4	5	4	5	4	4	4	4	30

5	4	4	5	4	4	4	4	29
6	5	4	4	5	5	5	5	33
7	5	4	4	4	4	4	4	29
8	5	5	5	4	4	4	4	31
9	5	4	4	4	4	4	4	29
10	4	4	4	4	4	4	4	28
11	5	4	5	4	5	4	4	31
12	4	4	4	4	4	4	4	28
13	5	5	5	4	4	4	4	31
14	5	4	5	4	4	4	4	30
15	4	4	4	4	4	4	4	28
16	5	4	5	4	4	4	4	30
17	5	5	5	4	4	4	4	31
18	5	4	4	4	4	4	4	29
19	4	4	4	4	4	4	4	28
20	5	4	5	4	5	5	5	33
21	5	4	4	4	4	4	4	29
22	5	4	4	4	5	5	5	32
23	5	4	5	4	4	4	4	30
24	5	4	5	4	4	4	4	30
25	5	4	5	4	4	4	4	30
26	4	4	5	4	5	5	5	32
27	5	4	5	4	4	4	4	30
28	4	4	5	4	4	4	4	29
29	5	4	5	4	4	4	4	30
30	5	4	4	4	4	4	4	29
31	5	4	5	4	4	4	4	30
32	4	4	4	4	4	4	4	28
33	4	4	5	4	4	4	4	29
34	5	4	5	4	4	4	4	30

35	5	5	5	4	4	5	5	33
36	5	4	5	4	4	5	5	32
37	5	4	5	4	5	5	5	33
38	5	4	4	4	4	4	4	29
39	5	4	5	4	4	4	4	30
40	5	5	5	5	5	5	5	35
41	5	4	5	4	4	4	4	30
42	5	4	5	4	4	4	4	30
43	5	4	4	4	4	4	4	29
44	4	4	5	5	5	5	5	33
45	4	4	5	4	4	4	4	29
46	4	4	4	4	4	4	4	28
47	4	4	4	5	5	5	5	32

4. Produktivitas Tenaga Kerja (Y)

Responden	Butiran Pernyataan							Jumlah
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	
1	4	4	4	4	4	4	4	28
2	5	4	5	4	4	5	5	32
3	5	4	5	4	4	4	5	31
4	5	4	5	4	4	5	5	32
5	5	4	5	4	4	5	5	32
6	5	5	5	5	5	5	5	35
7	5	4	5	3	4	4	5	30
8	5	4	5	3	4	5	5	31
9	4	4	5	4	4	4	5	30
10	4	4	4	4	4	5	4	29
11	5	5	5	4	5	5	5	34
12	5	4	5	4	4	5	5	32

13	5	5	5	4	4	5	5	33
14	4	4	4	4	4	4	4	28
15	4	4	4	3	4	4	4	27
16	5	5	5	4	4	5	5	33
17	5	5	5	4	4	5	5	33
18	5	4	5	4	4	4	5	31
19	4	4	5	4	4	4	5	30
20	5	5	5	4	4	5	5	33
21	5	5	5	5	5	5	5	35
22	5	4	5	4	5	5	5	33
23	5	4	5	4	4	4	5	31
24	5	5	5	4	5	5	5	34
25	4	4	4	3	4	4	4	27
26	5	5	5	4	5	5	5	34
27	5	5	5	5	5	5	5	35
28	5	5	5	4	5	5	5	34
29	5	5	5	4	5	5	5	34
30	5	5	5	4	5	5	5	34
31	4	4	4	3	4	4	4	27
32	5	5	5	4	5	5	5	34
33	4	4	4	4	4	4	4	28
34	5	4	5	4	4	4	5	31
35	4	4	4	4	4	4	4	28
36	5	5	5	4	4	5	5	33
37	5	4	5	4	4	5	5	32
38	5	5	5	4	4	5	5	33
39	5	5	5	4	4	5	5	33
40	5	5	5	5	5	5	5	35
41	5	5	5	4	4	5	5	33
42	4	4	4	4	4	4	4	28

43	5	5	5	4	5	5	5	34
44	5	5	5	4	5	5	5	34
45	5	5	5	4	5	5	5	34
46	5	5	5	5	5	5	5	35
47	5	5	5	5	5	5	5	35

Lampiran 5

UJI VALIDITAS

1. Upah (X1)

Correlations							
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	SUMX1
Pearson Correlation	1	.595**	.700**	.699**	.021	.055	.780**
X1.1 Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.889	.716	.000
N	47	47	47	47	47	47	47
Pearson Correlation	.595**	1	.880**	.497**	.131	-.029	.756**
X1.2 Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.381	.848	.000
N	47	47	47	47	47	47	47
Pearson Correlation	.700**	.880**	1	.565**	.161	.107	.849**
X1.3 Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.281	.475	.000
N	47	47	47	47	47	47	47
Pearson Correlation	.699**	.497**	.565**	1	.060	.060	.743**
X1.4 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.688	.687	.000
N	47	47	47	47	47	47	47
Pearson Correlation	.021	.131	.161	.060	1	.245	.419**
X1.5 Sig. (2-tailed)	.889	.381	.281	.688		.098	.003
N	47	47	47	47	47	47	47
Pearson Correlation	.055	-.029	.107	.060	.245	1	.386**
X1.6 Sig. (2-tailed)	.716	.848	.475	.687	.098		.007
N	47	47	47	47	47	47	47
Pearson Correlation	.780**	.756**	.849**	.743**	.419**	.386**	1
SUM X1 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003	.007	
N	47	47	47	47	47	47	47

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

2. Insentif (X2)

	Pearson Correlation	-.208	.243	-.171	1	.534**	.495**	.495**	.509**
X3.4	Sig. (2-tailed)	.161	.099	.250		.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
	Pearson Correlation	-.015	-.052	.029	.534**	1	.804**	.804**	.738**
X3.5	Sig. (2-tailed)	.921	.730	.848	.000		.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
	Pearson Correlation	.021	.075	.067	.495**	.804**	1	1.000**	.831**
X3.6	Sig. (2-tailed)	.887	.618	.656	.000	.000		.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
	Pearson Correlation	.021	.075	.067	.495**	.804**	1.000**	1	.831**
X3.7	Sig. (2-tailed)	.887	.618	.656	.000	.000	.000		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
SUM	Pearson Correlation	.360*	.390**	.414**	.509**	.738**	.831**	.831**	1
X3	Sig. (2-tailed)	.013	.007	.004	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47

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

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

4. Produktivitas Tenaga Kerja (Y)

		Correlations							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	SUMY
	Pearson Correlation	1	.565**	.880**	.336*	.416**	.700**	.880**	.849**
Y1	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.021	.004	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
	Pearson Correlation	.565**	1	.497**	.483**	.648**	.699**	.497**	.814**
Y2	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
	Pearson Correlation	.880**	.497**	1	.357*	.366*	.595**	1.000**	.828**
Y3	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.014	.011	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
	Pearson Correlation	.336*	.483**	.357*	1	.517**	.408**	.357*	.646**
Y4	Sig. (2-tailed)	.021	.001	.014		.000	.004	.014	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
	Pearson Correlation	.416**	.648**	.366*	.517**	1	.515**	.366*	.716**
Y5	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.011	.000		.000	.011	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
	Pearson Correlation	.700**	.699**	.595**	.408**	.515**	1	.595**	.824**
Y6	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.000		.000	.000

	N	47	47	47	47	47	47	47	47
	Pearson Correlation	.880**	.497**	1.000**	.357*	.366*	.595**	1	.828**
Y7	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.014	.011	.000		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
	Pearson Correlation	.849**	.814**	.828**	.646**	.716**	.824**	.828**	1
SUM	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
Y	N	47	47	47	47	47	47	47	47

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

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

Lampiran 6

UJI RELIABILITAS

1. Upah (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.723	6

2. Insentif (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

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

Cronbach's Alpha	N of Items
.822	6

3. Disiplin Kerja (X3)

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

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

Cronbach's Alpha	N of Items
.659	7

4. Produktivitas Tenaga Kerja (Y)

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

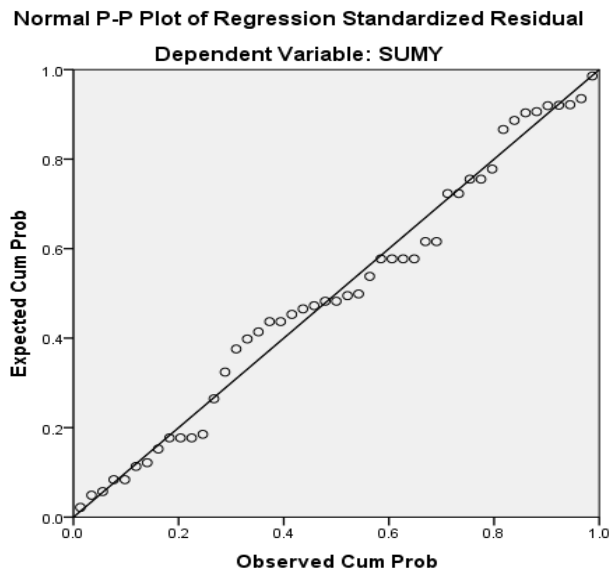
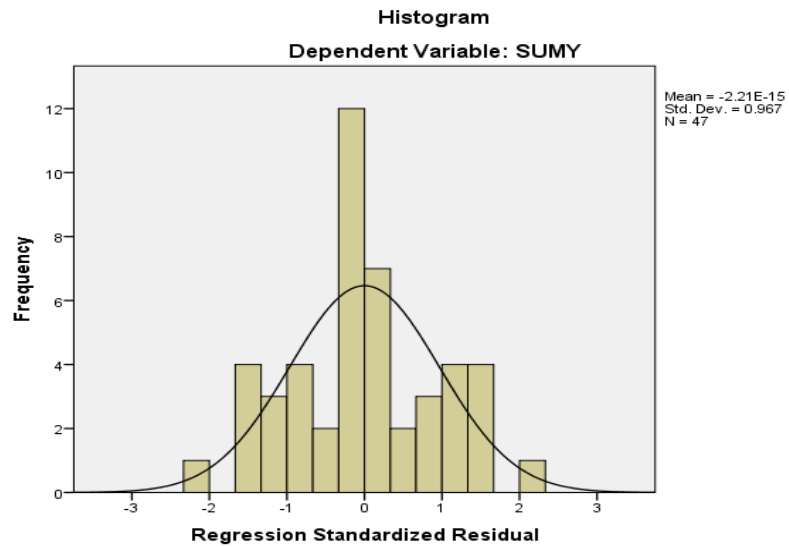
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	7

Lampiran 7

UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.79172131
	Absolute	.083
Most Extreme Differences	Positive	.083
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.566
Asymp. Sig. (2-tailed)		.906

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.193	1.506		.128	.898
	SUMX1	-.091	.059	-.333	-1.552	.128
	SUMX2	.064	.068	.252	.947	.349
	SUMX3	.042	.060	.142	.706	.484

a. Dependent Variable: Abs_Res

3. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.640	2.542	3.399	.001		
	SUMX1	.642	.099	.643	6.479	.000	.463 2.160
	SUMX2	1.021	.115	.789	8.912	.000	.302 3.316
	SUMX3	-.723	.101	-.723	-7.175	.000	.527 1.897

a. Dependent Variable: SUMY

Lampiran 8

UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.640	2.542		3.399	.001
SUMX1	.642	.099	.463	6.479	.000
SUMX2	1.021	.115	.789	8.912	.000
SUMX3	-.723	.101	-.480	-7.175	.000

a. Dependent Variable: SUMY

Lampiran 9

UJI HIPOTESIS

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 ^a	.898	.891	.81887

a. Predictors: (Constant), SUMX3, SUMX1, SUMX2

2. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.640	2.542		3.399	.001
	SUMX1	.642	.099	.463	6.479	.000
	SUMX2	1.021	.115	.789	8.912	.000
	SUMX3	-.723	.101	-.480	-7.175	.000

a. Dependent Variable: SUMY

3. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	255.081	3	85.027	126.801	.000 ^b
	Residual	28.834	43	.671		
	Total	283.915	46			

a. Dependent Variable: SUMY

b. Predictors: (Constant), SUMX3, SUMX1, SUMX2

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. IDENTITAS PRIBADI

1. Nama : Nabilla Purba
2. NIM : 51.14.4.020
3. Tempat/Tgl Lahir : Jakarta, 19 Juni 1997
4. Pekerjaan : Mahasiswa
5. Alamat : Jl. Irigasi IV Lingk. V No. 7 Kel. Mangga Kec.
Medan tuntungan Kota Medan Prov. Sumatera
Utara, Kode Pos: 20141

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Tamatan SD Negeri 048232 Kabanjahe Kab. Karo Berijazah Tahun 2008
2. Tamatan SMP Swasta Galih Agung Berijazah Tahun 2011
3. Tamatan SMA Swasta Galih Agung Berijazah tahun 2014

III. RIWAYAT ORGANISASI

1. Sekretaris Bagian Bahasa OPDYGA (Organisasi Pelajar Dyah Galih Agung) Pesantren Darul Arafah Raya (2013-2014)
2. Staff Bagian Pemberdayaan Perempuan HMJ EKI (Himpunan Mahasiswa Jurusan Ekonomi Islam) (2015-2016)
3. Staff Kementrian Srikandi UIE (Universal Islamic Economics) (2016-2017)
4. Staff Ahli Keakhwatan UIE (Universal Islamic Economics) (2017-2018)
5. Staff Divisi Penelitian dan Pengembangan FosSEI Sumbagut (Forum Silaturahmi Studi Ekonomi Islam Sumatera Bagian Utara) (2017-2018)