

**PENGARUH SISTEM UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS PENCAPAIAN
KERJA KARYAWAN DIVISI PRODUKSI PT. TABUNG HAJI INDO
PLANTATIONS WILAYAH IV NYATO ESTATE DI SIMPANG KIRI
KECAMATAN PELANGIRAN KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

SRI HANDAYANI
srih2488@gmail.com,

ABSTRACT

The purpose of the research see how the effect of wage system on employee productivity at PT. Tube Haji Indo Plantations Region IV Nyato Estate and see the model implementation of wage system at PT. Tube Haji Indo Plantations Region IV Nyato Estate that is useful to improve the productivity of its employees. Data analysis using simple linear regression equation. From the results of research known that the wage system there is a significant effect on employee productivity at PT. Hajj Tube Indo Plantation Indragiri Hilir Regency, this is evidenced by using t / partial test where the result t arithmetic greater than t table ($10,991 > 2.00$). Then from the test results determination influence wage system has a strong relationship that is equal to 83.9% while the remaining 16.1% influenced by factors or other variables not mentioned in this study.

Keywords: wage system and employee productivity.

ABSTRAK

Penelitian bertujuan melihat bagaimanakah pengaruh sistem upah terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tabung Haji Indo Plantations Wilayah IV Nyato Estate dan melihat model pelaksanaan sistem upah pada PT. Tabung Haji Indo Plantations Wilayah IV Nyato Estate yang berguna untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Analisis data menggunakan persamaan regresi linier sederhana. Dari hasil penelitian yang diketahui bahwa sistem upah terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tabung Haji Indo Plantation Kabupaten Indragiri Hilir, hal ini dibuktikan dengan menggunakan uji t/parsial di mana hasilnya t hitung lebih besar dari pada t tabel ($10,991 > 2,00$). Kemudian dari hasil uji determinasi pengaruh variabel sistem upah mempunyai hubungan yang kuat yaitu sebesar 83,9% sedangkan sisanya 16,1% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak disebutkan di dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Sistem upah dan Produktivitas kerja karyawan.

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Setiap karyawan yang bekerja baik dengan orang lain maupun badan usaha atau perusahaan tentunya berharap akan memperoleh kompensasi atau balas jasa yang sesuai dengan apa yang mereka harapkan, yakni adanya balas jasa atau pemberian gaji yang layak sesuai dengan apa yang dikorbankannya.

Dengan gaji yang diperoleh sesuai dengan yang mereka harapkan dapat kiranya memenuhi kebutuhan pokok dan kebutuhan lainnya. Dengan terpenuhinya kompensasi sesuai dengan yang diharapkan dengan sendirinya karyawan akan besemangat bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya.

kompensasi merupakan hal yang penting karena dengan adanya kompensasi seseorang

akan bersedia untuk bekerja pada suatu perusahaan karena dengan kompensasi tersebut merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Oleh karena itu, kompensasi bukanlah merupakan hal yang mudah sebab perusahaan harus mempunyai pedoman, bagaimana menerapkan kompensasi yang tetap, bukan hanya terbatas dalam jumlahnya akan tetapi masih banyak factor lainnya yang harus dipertimbangkan.

Apabila memberikan kompensasi terutama sekali gaji yang tidak sesuai atau kurang memadai hal ini dapat mempengaruhi terhadap produktivitas karyawan. Menurut Moekijjat dan Hariandja (2002; 245) bahwa gaji adalah pembayaran serta balas jasa yang diberikan kepada para pegawai / karyawan, tata usaha dan manajer sebagai konsekuensi dari sumbangan yang diberikan dalam pencapaian tujuan perusahaan (organisasi).

Selain gaji perusahaan juga memberikan upah kepada karyawannya dengan sistem harian dan mingguan berdasarkan kepada jumlah pekerjaan yang mereka dapatkan. Pemberian upah ini biasanya diberikan kepada pekerjaan buruh lepas harian dan pekerja kasar seperti pemanen sawit yang berada di wilayah IV Nyato Simpang Kiri.

Diketahui bahwa terjadinya peningkatan dan penurunan jumlah karyawan bagian pemanen pada PT. Tabung Haji Indo Plantation Wilayah IV Nyato Estate pada Tahun 2013 sampai dengan 2017 dimana jumlah karyawan yang paling terbanyak yaitu pada tahun 2013 sebanyak 168 orang dan terakhir pada tahun 2017 jumlah karyawan pada bagian pemanen pada PT. Tabung Haji Indo Plantation Wilayah IV Nyato Estate adalah sebanyak 111 orang. Dilihat dari jumlah karyawan dengan jumlah sebanyak 111 orang masih dapat memungkinkan

mendapatkan upah yang memadai atau kompensasi yang cukup bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Winarni dan G. Sugiyarso (2006: 16) upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja termasuk tunjangan, baik untuk pekerja sendiri maupun keluarga. Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan pada PT. Tabung Haji Indo Plantation Wilayah IV Nyato Estate dimana besarnya gaji yang mereka peroleh belumlah memadai.

Berdasarkan penelitian awal bahwa setiap tahunnya, gaji karyawan bagian pemanen meningkat mulai dari Tahun 2013 sampai dengan Tahun 2017. Pada tahun 2013 gaji atau upah karyawan mulai dari Rp. 1.500.00 hingga sampai Tahun 2017 meningkat menjadi Rp. 1.995.000. Begitu juga terhadap tunjangan beras dan tunjangan kesehatan yang diberikan setiap tahun mendapatkan kenaikan dari perusahaan. Hal ini tentunya diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian pemanen PT. Tabung Haji Indo Plantations Wilayah IV Nyato Estate desa simpang Kiri Kecamatan Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir.

Selain upah yang diberikan kepada karyawan untuk membandingkan bagaimana tingkat upah karyawan yang diberikan oleh perusahaan dengan upah minimum kabupaten dan upah minimum regional penulis melakukan pengamatan dengan hasil yang dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Dari penjelasan yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan pendidikan dengan judul **"Pengaruh Sistem Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Tabung Haji Indo Plantations**

Wilayah IV Nyato Estate Di Simpang Kiri Kecamatan Pelangiran Kabupaten Inhil”.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah yang dikemukakan diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut: “Apakah terdapat pengaruh Sistem Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Tabung Haji Indo Plantations Wilayah IV Nyato Estate Di Simpang Kiri Kecamatan Pelangiran Kabupaten Inhil”.

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh sistem upah terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tabung Haji Indo Plantations Wilayah IV Nyato Estate.
- b. Untuk mengetahui model pelaksanaan sistem upah pada PT. Tabung Haji Indo Plantations Wilayah IV Nyato Estate yang berguna untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

B. TELAHAH PUSTAKA

Pengertian Kompensasi

Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan ataupun pemerintah serta masyarakat. Supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi.

Suatu perusahaan atau organisasi harus selalu memberikan beberapa bentuk dan jenis kompensasi pada karyawannya, baik yang ditetapkan sesuai dengan peraturan – peraturan pemerintah yang legal maupun yang diberikan sebagai tambahan lainnya sesuai dengan

kemampuan karyawannya antara lain:

1. Gaji Pokok
2. Kompensasi Tambahan

Dari beberapa kutipan diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi menandaung pengertian tentang semua bayaran perusahaan sebagai imbalan atau balas jasa karyawan. Dimana para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lancer apabila mereka menerima kompensasi yang dianggap sesuai dan memuaskan dibandingkan dengan jasa yang mereka berikan pada perusahaan. Kompensasi atau balas jasa ini besarnya telah ditentukan dan diketahui sebelumnya semoga para karyawan yang mengetahui secara pasti jumlah dan banyaknya balas jasa yang diterimanya.

Kompensasi merupakan hal yang penting karena dengan adanya kompensasi seseorang akan bersedia untuk bekerja pada suatu perusahaan karena dengan kompensasi tersebut merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Oleh karena itu, kompensasi bukanlah merupakan hal yang mudah sebab perusahaan harus mempunyai pedoman, bagaimana menerapkan kompensasi yang tetap, bukan hanya terbatas dalam jumlahnya akan tetapi masih banyak factor lainnya yang harus dipertimbangkan.

Pengertian Gaji dan Upah

Gaji dan upah merupakan bagian dari kompensasi-kompensasi yang paling besar yang diberikan perusahaan sebagai balas jasa kepada karyawannya. Dan bagi karyawan ini merupakan nilai hak dari prestasi mereka, juga sebagai motivator dalam bekerja.

Sedangkan bagi perusahaan jasa, gaji dan upah merupakan komponen biaya yang mempunyai dampak besar dalam mempengaruhi laba, sehingga harus terus-menerus diawasi pengelolaannya. Selain itu juga,

gaji dan upah sering membingungkan banyak orang dan menjadi hal penting bagi pihak bagian sumber daya manusia atau bagian personalia, meskipun penggajian harus mempunyai dasar logis dan dapat dipertahankan, hal ini mencakup banyak faktor-faktor emosional dari sudut pandang pegawai, namun pada prakteknya masalah gaji dan upah selalu saja menjadi acuan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Moekijjat dan Hariandja (2002;245) bahwa gaji adalah pembayaran serta balas jasa yang diberikan kepada para pegawai / karyawan, tata usaha dan manajer sebagai konsekuensi dari sumbangan yang diberikan dalam pencapaian tujuan perusahaan (organisasi).

Suatu organisasi atau perusahaan dalam pemberian imbalan harus membedakan antara gaji dan upah kerja, karena gaji merupakan sesuatu yang diberikan oleh organisasi berdasarkan kemampuan individu (tingkat pendidikan), jabatan dan masa kerja seorang pegawai, sedangkan upah didasarkan pada waktu kerja dan volume atau output yang dihasilkan oleh seseorang karyawan atau dengan kata lain, semakin lama dan semakin banyak yang dihasilkan oleh seorang karyawan maka semakin besar upah yang diterima karyawan bersangkutan.

Upah merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan, karena jumlah upah atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya perusahaan. Upah yang dimaksud disini adalah balas jasa yang berupa uang atau balas jasa lain yang diberikan lembaga atau organisasi perusahaan kepada pekerjanya. Pemberian upah atau balas jasa ini dimaksud untuk menjaga keberadaan karyawan di perusahaan, menjaga semangat

kerja karyawan dan tetap menjaga kelangsungan hidup perusahaan yang akhirnya akan member manfaat kepada masyarakat.

Pengertian Produktivitas Kerja

Seperti kita ketahui bahwa tenaga kerja bukanlah faktor produksi yang mengalami depresiasi, yang nilai ekonomisnya semakin merosot bila semakin lama digunakan. Hal ini disebabkan karena tenaga kerja dapat dikembangkan keterampilan serta kemampuannya dalam bekerja, baik dengan dilatih maupun dididik, sehingga produktivitasnya dapat ditingkatkan. Kemudian, sebelum membicarakan produktivitas kerja lebih lanjut, terlebih dahulu dikemukakan apa itu produktivitas.

Menurut Reksohadiprodjo M.Com (2007: 13) produktivitas adalah peningkatan proses produksi. Peningkatan proses produksi. Peningkatan produksi berarti perbandingan yang membaik jumlah sumber daya yang dipergunakan (masukan) dengan jumlah barang-barang atau jasa-jasa yang diproduksi (keluaran).

Kemudian Paul Mali yang dikutip oleh Sedarmayanti (2005; 57) mengatakan produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Dari uraian di atas, menunjukkan bahwa produktivitas dalam arti secara total atau secara keseluruhan adalah keluaran yang dihasilkan diperoleh dari keseluruhan masukan yang ada dalam organisasi. Masukan tersebut lazim dinamakan faktor produksi. Sedangkan keluaran yang dihasilkan dicapai dari masukan yang melakukan proses kegiatan yang bentuknya dapat berupa produk nyata yakni dalam

bentuk barang secara fisik maupun jasa. Kemudian masukan atau faktor produksi dapat berupa tenaga kerja, modal, bahan-bahan, teknologi dan energy.

Sedarmayanti (2005: 58) mengemukakan bahwa pengertian produktivitas memiliki dua definisi, yakni efektivitas dan efesiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan unjuk kerja secara maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Sebagaimana dikemukakan di atas bahwa produktivitas adalah perbandingan antara keluaran yang dihasilkan yakni dalam bentuk produk barang atau jasa dengan masukan seperti tenaga kerja, modal bahan dan teknologi. Salah satu masukan yang dapat menghasilkan keluaran dan mempunyai pengaruh yang besar adalah produktivitas individu atau juga disebut dengan produktivitas kerja dari tenaga kerja.

Menurut Sedarmayanti (2005: 60) produktivitas individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerjayang maksimal) dengan efesiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam satuan waktu tertentu.

Kemudian Hasibuan (2003: 94) mengemukakan yang dimaksud dengan produktivitas per kapita atau produktivitas kerja perorang adalah besarnya produksi yang dihasilkan per jiwa, per satu jam/ hari kerja.

Produktivitas kerja merupakan salah satu alat ukur yang dapat menentukan penilaian terhadap prestasi kerja seseorang. Di samping terdapat beberapa Kriteria lainnya. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, setiap organisasi atau perusahaan harus mengetahui

tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja tersebut.

Lebih lanjut, Sedarmayanti mengatakan bahwa berdasarkan Balai Pengembangan Produktivitas Daerah, terdapat 6 (enam) faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, yaitu :

- a. Sikap kerja
- b. Tingkat keterampilan
- c. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi
- d. Manajemen produktivitas
- e. Efesiensi tenaga kerja
- f. Kewiraswastaan

Disamping itu, Sedarmayanti (2005: 72) juga mengemukakan terdapat pula berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja.
- b. Pendidikan
- c. Keterampilan
- d. Manajemen
- e. Tingkat Penghasilan
- f. Gizi dan kesehatan
- g. Jaminan social
- h. Lingkungan dan iklim kerja
- i. Teknologi

Berdasarkan uraian diatas, jelaslah kiranya terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang, baik yang berasal dari pekerja itu sendiri maupun dari pihak manajemen perusahaan yang juga turut mempengaruhi produktivitas kerja mereka.

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah dan didukung oleh landasan teoritis yang telah dikemukakan, selanjutnya dapat penulis kemukakan dan mengambil hipotesis sementara sebagai berikut : "Diduga Sistem upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan divisi produksi pada PT. Tabung Haji Indo Plantations Wilayah IV Nyato Estate di Simpang Kiri Kecamatan

Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir”.

Variabel Penelitian

1. Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah sistem upah (X).
2. Variabel terikat (*Dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi variabel bebas, yang menjadi variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y).

C. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini adalah di Simpang Kiri pada PT. Tabung Haji Indo Plantations Wilayah IV Nyato Estate Kecamatan Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir. Adapun waktu penelitian ini adalah dimulai pada bulan November 2016 sampai Januari 2017.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan sebagai berikut:

1. Data Kuantitatif

Menurut Idrus (2008), data kuantitatif merupakan data yang didominasi oleh angka. Dalam penelitian ini yang menyangkut dengan realisasi penelitian di Pt. Tabung Haji Indo Plantations Wilayah IV Nyato Estate di Simpang Kiri Kecamatan Pelangiran Kab. Inhil.

2. Data Kualitatif

Merujuk pada data kualitas objek penelitian yaitu ukuran data berupa non-angka. Dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh dari pihak perusahaan yang berupa kalimat serta keterangan. (Idrus, 2008)

Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data Primer

Menurut Sarwono (2006), Data primer merupakan data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data penelitian ini berasal dari kuesioner yang disebarakan kepada responden dan juga sumber data akurat yang diperoleh dari PT. Tabung Haji Indo Plantations Wilayah IV Nyato Estate di Simpang Kiri Kecamatan Pelangiran Kab. Inhil.

- b. Data Sekunder

Menurut Sarwono (2006), Data Sekunder merupakan data yang sudah tersedia sehingga kita tinggal mencari dan mengumpulkan. Data penelitian ini bersumber dari pustaka, hasil internet, hasil penelitian individual observatory lain, dan media lainnya.

Populasi Dan Sampel

Populasi

Menurut Arikunto, (2010: 173) berpendapat “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Penelitian yang menggunakan populasi tertentu biasanya dilakukan dengan metode sensus, dimana melibatkan secara keseluruhan data yang dijadikan subjek penelitian. Oleh karena itu, yang menjadi populasi penelitian ini adalah karyawan Divisi Produksi Pt. Tabung Haji Indo Plantations Wilayah IV Nyato Estate Kecamatan Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir yang berjumlah 111 orang.

Sampel

Yang dimaksudkan dengan sampel adalah subset populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2006: 189). Teknik pengambilan sampel dilakukan secara Accidental Sampling atau secara kebetulan di temui di lokasi penelitian. Sedangkan jumlah sampel ditetapkan sebanyak 53 orang, dengan menggunakan rumus slovin

(Umar, 2004:78), seperti terlihat dibawah ini .

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{111}{1 + 111.10\%^2}$$

$$n = \frac{111}{1 + 1,11}$$

$$n = \frac{111}{2,11}$$

n = 52, 60 (dibulatkan menjadi 53 orang).

Metode Pengambilan Data

1. Adapun teknik pengumpulan data yang Kuesioner

Menurut Idrus (2008), Kuesioner atau angket merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang diberi kuesioner tersebut bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan. Dalam penelitian ini yang diberikan kuesioner adalah karyawan Pt. Tabung Haji Indo Plantations Wilayah IV Nyato Estate di MGI Simpang Kiri Kecamatan Pelangiran Kab. Inhil.

2. Riset Pustaka

Cara ini digunakan sebagai dasar untuk mendapatkan informasi berupa literature pustaka, dengan maksud untuk mendapatkan teori – teori yang berhubungan dengan objek penelitian.

Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 16 yang menggunakan salah satu aplikasi komputer untuk menganalisis data statistik. Analisa data tersebut diantaranya:

- a) Uji Instrument

1. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang

menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas

merupakan suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena *instrument* tersebut sudah baik (Arikunto, 2002: 178). Menurut Sugiyono, Instrumen dikatakan *reliable*, jika hasil perhitungan memiliki koefisien keandalan (*reliabilitas*) sebesar $\alpha = 0,05$ atau lebih. Atau instrument memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi jika nilai koefisien yang diperoleh 0,05 atau lebih. Atau Instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi jika nilai koefisien yang diperoleh $>0,355$ (Imam Ghazali, 2005: 133).

- b) Analisa Regresi Sederhana

Metode ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel Sistem Upah (X) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Model hubungan variabel akan dianalisa sesuai dengan persamaan regresi dengan model sebagai berikut :

$$Y = a + b (X)$$

Dimana :

Y = Sistem Upah

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Produktivitas kerja karyawan

- c) Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan diatas dan untuk mengetahui signifikan/tidaknya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Untuk membuktikan kebenarannya antara lain dengan menggunakan :

1. Uji Determinasi (R^2)

Yaitu untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, bisa dilihat dari model summary. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti variabel dependen sangat terbatas.

2. Uji Parsial

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Uji ini dilakukan sekaligus untuk melihat koefisien regresi secara individual variabel penelitian (Ghozali, 2009).

mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Untuk melihat hasil dari uji validitas di dalam penelien ini dapat dijelaskan seperti di bawah ini:

1) Variabel Sistem Upah

Hasil dari uji validitas untuk variabel sistem upah ini dengan menggunakan SPSS 20.00. Untuk data sejumlah 53 sampel perusahaan dengan derajat signifikan sebesar 5% akan menghasilkan r tabel sebesar 0,22. Maka dari hasil uji validitas data diatas dapat disimpulkan bahwa semua item 1 sampai dengan item 12 menunjukkan hasil yang valid karena nilai korelasi pearson diatas nilai r tabel.

2) Variabel Produktivitas Kerja

Selanjutnya selain variabel independen di uji kevalidan nya untuk variabel dependen juga akan diuji kevalidannya. Untk mengetahui hasil dari uji validitas untuk variabel produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan SPSS 20.00. Untuk data sejumlah 53 sampel perusahaan dengan derajat signifikan sebesar 5% akan menghasilkan r tabel sebesar 0,22. Maka dari hasil uji validitas data diatas untuk variabel produktivitas kerja dapat disimpulkan bahwa item 1 sampai dengan item 8, menunjukkan hasil yang valid karena nilai korelasi pearson item 1 sampai dengan item 8 diatas nilai r tabel.

b. Hasil Uji Reliabilitas Data

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Di dalam penelitian ini uji reabilitas yang digunakan adalah dengan menggunakan metode Alpha.

1) Variabel Sistem Upah

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Kualitas Data

a. Hasil Uji Validitas Data

Pengujian validitas pada penelitian ini digunakan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Pada pembahasan ini akan dibahas metode untuk pengujian validitas item. Validitas item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total (skor total), perhitungan dilakukan dengan cara

Dari hasil analisis didapat nilai Alpha sebesar 0,412. Sedangkan nilai r kritis (uji 2 sisi) pada signifikansi 0,05 dengan jumlah data (n) = 53, didapat sebesar 0,22 (dapat dilihat pada tabel r), karena nilai alpha lebih besar dari 0,22, maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pada instrumen variabel sistem upah di atas dapat dinyatakan reliabel.

2) Variabel Produktivitas Kerja

Dari hasil di atas didapat nilai Alpha sebesar 0,564. Sedangkan nilai r kritis (uji 2 sisi) pada signifikansi 0,05 dengan jumlah data (n) = 53, didapat sebesar 0,22 (dapat dilihat pada tabel r), karena nilai alpha lebih besar dari 0,22, maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pada instrumen variabel produktivitas kerja karyawan di atas dapat dinyatakan reliabel.

2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk menentukan data dengan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*, nilai signifikansi harus diatas 0,05 atau 5% (Imam Ghazali, 2009). Pengujian terhadap normalitas residual dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dari penelitian ini mempunyai nilai kolmogrov-smirnov semua variabel lebih besar dari pada 5% atau 0,05. Hal ini berarti bahwa data residual di dalam penelitian ini terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil dari uji VIF pada Tabel 33 menunjukkan bahwa variabel independen tidak terjadi multikolonieritas karena nilai $VIF < 10$. Dengan demikian kelima variabel independen dapat digunakan di dalam penelitian ini terbebas dari multikolonieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Dari grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul disatu tempat, serta tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam artian bahwa varian semua variabel ini menunjukkan variabel independen dapat digunakan untuk memprediksi produktivitas kerja karyawan.

d. Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil uji *Durbin-Watson* didapat nilainya sebesar 2,117, sedangkan dalam koefisien *Durbin-Watson* besarnya 2.117 berada pada kisaran 2 sampai 4, Hal ini berarti bahwa nilai *Durbin Watson Statistic* tersebut diputuskan bahwa model ini sudah terbebas dari kemungkinan adanya autokorelasi.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Penelitian ini juga Menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui persamaan statistik penelitian.

Adapun hasil dari persamaan regresi dari analisis regresi linier berganda di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,580 + 1,080X$$

Angka-angka dari regresi linier berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) Konstanta sebesar 4,580; artinya jika semua variabel independen di dalam penelitian ini adalah konstan maka produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 4,580 satuan.
- 2) Kemudian Koefisien regresi variabel sistem upah (X_1) sebesar 1,080 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kualitas produk mengalami kenaikan atau penurunan 1% atau 1

satuan, maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami penurunan atau kenaikan sebesar 1,080% atau satuan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Determinasi/ R^2

Penelitian ini juga menggunakan uji determinasi. Uji Determinasi ini digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dapat diketahui bahwa variabel X yaitu sistem upah mempunyai hubungan dengan variabel terikat, yaitu produktivitas kerja karyawan (Y) ini dapat dibuktikan melalui nilai koefisien korelasi sederhana (R) sebesar 0,839. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X (sistem upah) tersebut memberikan sumbangan/pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan atau (Y) sebesar 83,9% sedangkan sisanya 16,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan di dalam penelitian ini.

b. Uji t/Parsial

Pada variabel kualitas produk nilai t-hitung yaitu 10,991 dengan taraf signifikansi 0,000. Nilai ini lebih besar daripada t-tabel yaitu 2,00. Hal ini menyebabkan H_1 diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh sistem upah secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tabung Haji Indoplatation Wilayah IV Nyato estate Kec. Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis yang dilakukan pada bab-bab sebelumnya di atas maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Hasil dari pengujian regresi sederhana didapat persamaan statistik $Y = 4,580 + 1,080X$,

artinya jika variabel sistem upah konstan maka produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 4,580 satuan. Kemudian koefisien sistem upah sebesar 1,080 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan produktivitas kerja karyawan mengalami kenaikan atau penurunan 1% atau 1 satuan, maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami penurunan atau kenaikan sebesar 1,080% atau satuan.

- Berdasarkan hasil uji determinasi sistem upah mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu sebesar 83,9% sedangkan sisanya 16,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan di dalam penelitian ini.
- Kemudian berdasarkan hasil uji parsial atau masing-masing terdapat pengaruh sistem upah secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tabung Haji Indoplatation Wilayah IV Nyato estate Kec. Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir dimana hasil uji t menunjukkan t hitung lebih besar dari pada tabel yaitu $(10,991 > 2,00)$.

Saran

- Perusahaan sebaiknya memperhatikan sistem upah yang diberikan kepada karyawannya karena faktor gaji, sistem pembayaran, insentif dan tunjangan sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
- Karena penelitian ini mengambil pada Perusahaan Minyak Kelapa Sawit (PMKS) untuk penelitian selanjutnya dapat mengambil jenis perusahaan yang berbeda seperti perusahaan manufaktur atau perbankan agar mendapatkan hasil yang berbeda.

- c. Untuk penelitian selanjutnya untuk membuktikan pengaruh terhadap produktivitas kerja dapat menambah variabel bebas lainnya selain sistem upah untuk membuktikan pengaruh produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Augusty, Ferdinand, 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Cahayani, Ati. 2005, *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Ferry N, Idroes. 2008. *Manajemen Resiko Perbankan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Handoko, Hani T. 2008. *Manajemen Personal dan Sumber Daya manusia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, SP. Malayu, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi Revisi, Jakarta, Bumi Aksara.
- Hasibuan, SP. Malayu, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi Revisi, Jakarta, Bumi Aksara.
- Imam Ghozali. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Moekijat. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Cetakan keempat. Bandung : Pionir Jaya.
- Mulyadi. 2001. *Akuntansi Manajemen: Konsep, Manfaat dan Rekayasa*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi 1. Cetakan Pertama. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Reksohadiprodjo, Sukanto, M, Com, 2007, *Manajemen Produksi dan Operasi*, edisi kedua, cetakan pertama, BPFE Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- Singgih Santoso. 2006. *Menggunakan SPSS untuk Statistik Non Parametrik*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Prawirohardjo, Sarwono. 2008. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Yayasan bina pustaka.
- Warren, Niswonger. C. Niswonger, Rollin. 2005. *Prinsip-Prinsip Akuntansi*, Edisi ke-19, Salemba Empat, Jakarta.