

**FAKTOR INTERNAL DAN EKSTERNAL YANG  
MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA  
KERJA**

**(Studi Kasus pada Perusahaan Walang Emas Malang)**

**JURNAL ILMIAH**

**Disusun oleh :**

**Muhammad Burhanuddin Rabbani**

**125020100111037**



**JURUSAN ILMU EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
MALANG**

**2017**

## LEMBAR PENGESAHAN PENULISAN ARTIKEL JURNAL

Artikel Jurnal dengan judul :

**FAKTOR INTERNAL DAN EKSTERNAL YANG MEMPENGARUHI  
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA  
(Studi Kasus pada Perusahaan Walang Emas Malang)**

Yang disusun oleh :

Nama : Muhammad Burhanuddin Rabbani  
NIM : 125020100111037  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jurusan : S1 Ilmu Ekonomi

Bahwa artikel Jurnal tersebut dibuat sebagai *persyaratan ujian skripsi* yang dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 30 November 2017

Malang, 6 Desember 2017

Dosen Pembimbing,

**Dr. Dra. Asfi Manzilati, ME**

NIP. 19680911 1991032 003

# **FAKTOR INTERNAL DAN EKSTERNAL YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA**

**(Studi Kasus pada Perusahaan Walang Emas Malang)**

**Muhammad Burhanuddin Rabbani**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Email : mburhanuddinr17@gmail.com

## **ABSTRAK**

*Produktivitas selalu menarik untuk diteliti. Bertujuan bagaimana manusia bisa bekerja secara maksimal dalam proses pembangunan suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada perusahaan walang emas malang. Pada faktor eksternal peneliti menggunakan variabel Upah dan Insentif sedangkan pada faktor internal menggunakan variabel Disiplin Kerja. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan diskriptif. Jumlah populasi sebanyak 40 orang. Data dikumpulkan dengan penyebaran kuisisioner dan dari data sekunder yaitu dalam hal ini dilakukan dengan wawancara dan observasi secara langsung oleh peneliti. Setelah data terkumpul dilakukan analisis menggunakan program SPSS. Hasil uji t statistik menunjukkan bahwa variabel Upah ( $X_1$ ), Insentif ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja ( $Y$ ).*

*Kata kunci : Upah, Insentif, Disiplin Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja.*

## A. PENDAHULUAN

Tujuan pembangunan nasional yang hendak dicapai oleh bangsa Indonesia adalah membangun manusia Indonesia seutuhnya, baik secara materiil maupun secara spiritual. Peranan manusia dalam pembangunan sekarang ini sangat besar dan tidak dapat dikesampingkan. Manusia dituntut untuk tidak selalu menjadi objek pembangunan saja tetapi juga harus menjadi subjek pembangunan. Untuk menjadi subjek pembangunan yang handal diperlukan suatu pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan menjadikan manusia yang produktif serta mandiri.

Produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktifitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek intenal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Apalagi bila dikaitkan dengan masalah globalisasi yang melanda saat ini yang dampaknya sangat kita rasakan.

Aspek sumber daya manusia di dalam perusahaan atau lembaga memegang peranan penting, yaitu sebagai salah satu tolak ukur tingkat produktivitas kerja karyawan, dengan pengertian apabila tingkat kualitas sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan itu tinggi atau baik maka tingkat produktivitas kerja karyawan di lembaga tersebut lebih mudah meningkat, begitu pula sebaliknya apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia itu rendah atau kurang maka tingkat produktivitas kerja karyawan tersebut akan sulit untuk meningkat. Oleh karena itu bagi setiap lembaga yang ingin sukses dalam usahanya, diharuskan untuk lebih meningkatkan perhatiannya terhadap aspek sumber daya produk yang dihasilkan, melainkan perusahaan atau lembaga juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Menurut Tiffin dan Cormick dalam Sutrisno (2009) ada dua faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yaitu faktor internal individu dan faktor eksternal individu. Faktor internal yaitu umur, temperamen, keadaan fisik dan tingkat kelelahan, motivasi, serta disiplin kerja. Sedangkan faktor eksternal yaitu kondisi fisik, suasana penerangan, waktu istirahat, lama bekerja, upah dan insentif, bentuk organisasi dan lingkungan sosial serta keluarga.

Upah berguna untuk jaminan terhadap keberlangsungan hidup dirinya sendiri dan keluarganya yang membuat hal itu dapat mempengaruhi produktivitas. Memberikan upah yang rendah akan menimbulkan kesulitan dalam perekrutan dan memperkerjakan tenaga kerja yang profesional. Apabila upah yang diberikan kepada tenaga kerja sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya, maka tenaga kerja akan bekerja semaksimal untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Selain faktor upah, insentif dinilai sangat berpengaruh terhadap produktivitas 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. Insentif merupakan salah satu kebutuhan karyawan sebagai individu yang dapat berupa material dan non material, dan masalah kebutuhan dapat menjadi pendorong manusia untuk bekerja atau dapat menyebabkan karyawan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan dengan mengharapkan memperoleh imbalan balas jasa dari perusahaan tempat dimana mereka bekerja untuk memenuhi kebutuhan mereka tersebut. Insentif diberikan untuk memotivasi para pekerjanya agar produktivitasnya kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi. Misalnya dalam bentuk pemberian bonus.

produktivitas dapat dipengaruhi disiplin kerja. Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan sangat diperlukan oleh suatu perusahaan dalam mencapai tujuan secara optimal. Tingkat disiplin yang tinggi mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya.

Disiplin kerja tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan yang efisien dan efektif (J Ravianto, 1996). Pada kenyataannya dalam sebuah

organisasi atau perusahaan, seorang tenaga kerja mempunyai aturan, nilai dan norma sendiri yang terkadang tidak sesuai dengan aturan perusahaan.

## **B. KAJIAN PUSTAKA**

### **Upah ( $X_1$ )**

Upah adalah balas jasa perusahaan terhadap tenaga kerja yang telah memberikan jasa dan tenaga kepada perusahaan. Menurut oleh Edwin B. Flippo ( dalam Justine T. Sirait, 2006) menyatakan bahwa upah merupakan harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain. upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pimpinan perusahaan kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan. Sedang Menurut Justine T. Sirait (2006), Upah berfungsi sebagai keberlangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang, peraturan, dan dibayarkan atas suatu dasar perjanjian kerja antara pemimpin perusahaan dengan tenaga kerja.

### **Insentif ( $X_2$ )**

Insentif bertujuan untuk memberikan motivasi karyawan agar bekerja lebih baik. Menurut Samsudin (2009) mendefinisikan insentif adalah “pemberian upah atau gaji yang berbeda, bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun karena adanya perbedaan prestasi kerja”. Sedangkan Menurut Justin T Sirait (2006) tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan dengan memberikan perangsang financial yang melebihi upah atau gaji dasar. insentif merupakan bentuk kompensasi yang memiliki kaitan dengan motivasi, sehingga insentif diberikan untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitas atau kinerjanya

### **Disiplin Kerja ( $X_3$ )**

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan (sondang 2006). Sedangkan Hasibuan S.P, Melayu (1996) mengemukakan bahwa, “Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi”.

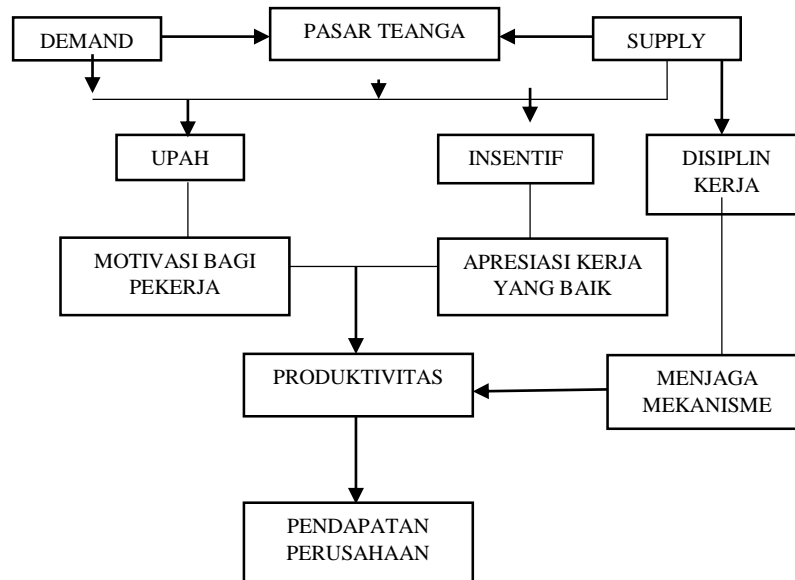
### **Produktivitas Tenaga kerja ( $Y$ )**

Menurut P. Siagian (2009) produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Sedangkan Menurut J. Ravianto (1985) Produktivitas kerja karyawan diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta karyawan perusahaan per satuan waktu. Dalam pengertian tersebut menunjukkan bahwa terdapat kaitan antara hasil kerja dan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

## KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka konseptual penelitian terdapat dalam Gambar 1. Kerangka konsep penelitian yang disusun menggambarkan pengaruh langsung variabel Upah (X1), Insentif (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap produktivitas tenaga kerja (Y). Tiap-tiap variabel memiliki indikator-indikator yang akan diukur dari responden melalui kuesioner.

**Gambar 1 : Kerangka Pikir**



## Hipotesis

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 di ambil suatu kesimpulan.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : diduga variabel upah berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada PR Walang Emas

H2 : diduga variabel insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada PR Walang Emas

H3 : diduga variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada PR Walang Emas

H4 : diduga variabel upah, insentif, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada PR Walang Emas secara simultan

## C. METODE PENELITIAN

Jumlah sampel sebanyak 40 orang dipilih dengan Metode Sensus dari keseluruhan karyawan yaitu berjumlah 40 orang pada PR. Walang Emas Malang pada bagian produksi. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan survey, penyebaran kuesioner dan wawancara. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan program komputer SPSS (Statistical Package for Social Science). Uji validitas instrumen dilakukan dengan menghitung nilai korelasi dari tiap-tiap indikator pernyataan dan didapat hasil bahwa semua indikator pertanyaan memiliki nilai di atas 0,235 yang berarti semua indikator pernyataan dalam kuisisioner adalah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan

menghitung nilai koefisien alpha dari semua variabel dan diperoleh hasil semua variabel menunjukkan nilai di atas 0,60 yang berarti semua variabel adalah reliabel.

#### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas yaitu variabel Upah ( $X_1$ ), Insentif ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) dengan variabel terikat Produktivitas Tenaga Kerja ( $Y$ ). Besarnya pengaruh variabel bebas (upah, insentif dan disiplin kerja) dengan variabel terikat (produktivitas tenaga kerja) secara bersama-sama dapat dihitung melalui persamaan regresi linear berganda.

**Tabel 1. Hasil Persamaan Regresi**

Variabel bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.774	2.140		0.829	0.413
X1	0.373	0.134	0.349	2.780	0.009
X2	0.291	0.137	0.276	2.120	0.041
X3	0.261	0.113	0.324	2.297	0.028

Adapun persamaan regresi yang didapatkan berdasarkan Tabel adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,774 + 0,373 X_1 + 0,291 X_2 + 0,261 X_3$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Produktivitas Tenaga Kerja akan meningkat untuk setiap tambahan  $X_1$  (Upah) sebesar 1%. Jadi apabila Upah yang diterima karyawan mengalami peningkatan sebesar 1%, maka Produktivitas Tenaga Kerja akan meningkat sebesar 0,373% dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
2. Produktivitas Tenaga Kerja akan meningkat untuk setiap tambahan  $X_2$  (Insentif) sebesar 1%, Jadi apabila Insentif yang diberikan kepada karyawan mengalami peningkatan sebesar 1%, maka Produktivitas Tenaga Kerja akan meningkat sebesar 0,291% dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
3. Produktivitas Tenaga Kerja akan meningkat untuk setiap tambahan  $X_3$  (Disiplin Kerja) sebesar 1%, Jadi apabila Disiplin Kerja mengalami peningkatan sebesar 1%, maka Produktivitas Tenaga Kerja akan meningkat sebesar 0,261% dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

**Tabel 2. Hasil Uji t**

Variabel bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.774	2.140		0.829	0.413
X1	0.373	0.134	0.349	2.780	0.009
X2	0.291	0.137	0.276	2.120	0.041
X3	0.261	0.113	0.324	2.297	0.028

Berdasarkan Tabel diperoleh hasil sebagai berikut :

1. t test antara  $X_1$  (Upah) dengan Y (Produktivitas Tenaga Kerja ) menunjukkan t hitung = 2,780. Sedangkan t tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db residual = 36) adalah sebesar 2,028. Karena t hitung > t tabel yaitu  $2,780 > 2,028$  atau sig. t (0,009) <  $\alpha = 0.05$  maka pengaruh  $X_1$  (Upah) terhadap Produktivitas Tenaga Kerja adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Produktivitas Tenaga Kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Upah atau dengan meningkatkan Upah maka Produktivitas Tenaga Kerja akan mengalami peningkatan secara signifikan.
2. t test antara  $X_2$  (Insentif) dengan Y (Produktivitas Tenaga Kerja ) menunjukkan t hitung = 2,120. Sedangkan t tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db residual = 36) adalah sebesar 2,028. Karena t hitung > t tabel yaitu  $2,120 > 2,028$  atau sig. t (0,041) <  $\alpha = 0.05$  maka pengaruh  $X_2$  (Insentif) terhadap Produktivitas Tenaga Kerja adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Produktivitas Tenaga Kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Insentif atau dengan meningkatkan Insentif maka Produktivitas Tenaga Kerja akan mengalami peningkatan secara signifikan.
3. t test antara  $X_3$  (Disiplin Kerja) dengan Y (Produktivitas Tenaga Kerja) menunjukkan t hitung = 2,297. Sedangkan t tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db residual = 36) adalah sebesar 2,028. Karena t hitung > t tabel yaitu  $2,297 > 2,028$  atau sig. t (0,028) <  $\alpha = 0.05$  maka pengaruh  $X_3$  (Disiplin Kerja) terhadap Produktivitas Tenaga Kerja adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Produktivitas Tenaga Kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Disiplin Kerja atau dengan meningkatkan Disiplin Kerja maka Produktivitas Tenaga Kerja akan mengalami peningkatan secara nyata.

**Tabel 3: Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	145.971	3	48.657	20.104	0.000
Residual	87.129	36	2.420		
Total	233.100	39			

Berdasarkan Tabel nilai F hitung sebesar 20,104. Sedangkan F tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db regresi = 3 : db residual = 36) adalah sebesar 2,866. Karena F hitung > F tabel yaitu  $20,104 > 2,866$  atau nilai Sig. F (0,000) <  $\alpha = 0.05$  maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Produktivitas Tenaga Kerja ) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Upah ( $X_1$ ), Insentif ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_3$ )).

**Tabel 4 : Hasil Uji Dominan**

Peringkat	Variabel	Koefisien $\beta$	Pengaruh
1	$X_1$	0.349	Signifikan
3	$X_2$	0.276	Signifikan
2	$X_3$	0.324	Signifikan

Berdasarkan pada Tabel tersebut, variabel Upah adalah variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar. Artinya, variabel Y lebih banyak dipengaruhi oleh variabel Upah. Koefisien yang dimiliki oleh variabel Upah bertanda positif, hal ini menunjukkan hubungan yang searah sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik variabel Upah maka semakin meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja (Y).



**Tabel 5 : Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi**

M ,	R Square	Adjusted R Square
0.791	0.626	0.595

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel diperoleh hasil *adjusted R<sup>2</sup>* (koefisien determinasi) sebesar 0,595. Artinya bahwa 59,5% variabel Produktivitas Tenaga Kerja akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Upah( $X_1$ ), Insentif ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_3$ ). Sedangkan sisanya 40,5% variabel Produktivitas Tenaga Kerja akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu Upah, Insentif, Disiplin Kerja, terhadap variabel Produktivitas Tenaga Kerja, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,791, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Upah( $X_1$ ), Insentif ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_3$ ) dengan Produktivitas Tenaga Kerja termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh upah terhadap Produktivitas Tenaga Kerja**

upah sangat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal tersebut dikarenakan upah dinilai sebagai salah satu hubungan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan. dengan adanya upah yang diberikan perusahaan membuat karyawan merasa terjamin keberlangsungan hidup mereka. Dengan tercukupinya kebutuhan hidup mereka sehari-hari maka akan membuat mereka merasa aman dan nyaman dalam bekerja sehingga secara tidak langsung mereka akan menghargai apa yang telah dibayarkan oleh perusahaan terhadapnya dengan bekerja lebih efektif dan efisien.

Hal ini selaras dengan apa yang disampaikan oleh Justine T. Sirait (2006), Upah berfungsi sebagai keberlangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang, peraturan, dan dibayarkan atas suatu dasar perjanjian kerja antara pemimpin perusahaan dengan tenaga kerja.

Mengingat dengan adanya peningkatan upah dapat membuat produktivitas tenaga kerja meningkat maka diharapkan perusahaan untuk memperbaiki sistem upah yang diberikan kepada karyawan. karena dengan sedikit perubahan tersebut dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

Berdasarkan hasil diatas maka hipotesis yang pertama yang diduga upah berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada PR Walang Emas diterima. Karena melihat hasil dari regresi berganda yang dilakukan maka upah mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mohammad Kanzanuddin (2007) bahwa upah mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas.

### **Pengaruh insentif terhadap Produktivitas Tenaga Kerja**

insentif adalah motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar memperoleh balas jasa dari perusahaan selain dari upah. Hal tersebut bekerja pada perusahaan Walang Emas dimana banyak karyawan yang merasa termotivasi untuk memperoleh balas jasa dari perusahaan selain upah tersebut. Motivasi mereka agar bekerja lebih efektif dan efisien lagi sehingga produktivitas mereka meningkat. Menurut mereka insentif juga dapat memberi tambahan penghasilan selain upah guna memenuhi kebutuhan hidup mereka atau sekedar untuk bisa dijadikan tabungan yang membuat mereka lebih bersemangat untuk memperoleh insentif yang diberikan oleh perusahaan Walang Emas.

Hal diatas selaras dengan apa yang dikemukakan oleh Justin T Sirait (2006) tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan dengan memberikan perangsang financial yang melebihi upah atau gaji dasar. insentif merupakan bentuk kompensasi yang memiliki kaitan dengan motivasi, sehingga insentif diberikan untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitas atau kinerjanya.

Mengingat dengan adanya sistem pemberian insentif yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja itu sendiri maka perusahaan untuk memperbaiki atau menambah pemberian insentif melebihi yang selama ini dilakukan. Hal tersebut berlandaskan bahwa pemberian insentif dapat membuat produktivitas meningkat. Jadi apabila semakin sering insentif diberikan para karyawan merasa termotivasi dan membuat mereka lebih bergairah dalam menjalankan tugas mereka sebagai faktor produksi guna memperoleh insentif yang akan diberikan.

Berdasarkan hasil diatas maka hipotesis yang kedua yang diduga insentif berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada PR Walang Emas diterima. Karena melihat hasil dari regresi berganda yang dilakukan maka insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Slamet Nurmawanto (2014) bahwa insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja**

Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar perusahaan. Penerapan disiplin dalam perusahaan ditujukan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan bersedia dan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan itu tanpa paksaan. Mematuhi peraturan berarti memberi dukungan positif pada perusahaan dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan, sehingga akan lebih memudahkan tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini berarti bahwa disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, dan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat tujuan perusahaan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PR Walang Emas. Menunjukkan bahwa disiplin memberi pengaruh pada karyawan, hal ini harus diperhatikan oleh pimpinan karena dengan bertambahnya disiplin pada karyawan membuat produktivitas karyawan tersebut meningkat. Disiplin kerja dari karyawan dalam melaksanakan tugas dalam tempat kerja ini harus diperhatikan oleh pimpinan karena disiplin kerja karyawan dalam melaksanakan tugas mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.

Disiplin kerja yang baik dari setiap karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya penting karena dengan disiplin penyelesaian kerja dari setiap karyawan akan memenuhi kriteria dan waktu yang ditentukan untuk suatu tugas selesai dikerjakan. Disiplin menekankan pada bantuan kepada karyawan untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya dan merupakan cara pengawas dalam membuat peranannya dalam hubungannya dengan disiplin. Dalam pemberian disiplin kerja yang baik juga dapat membuat karyawan menjadi lebih patuh dengan peraturan yang dibuat oleh perusahaan sehingga mereka akan merasa terdorong untuk melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan karena setiap pelanggaran yang terjadi selalu ada hukuman yang akan diterima para karyawan yang melanggar.

Hal tersebut selaras dengan apa yang dikemukakan oleh Hasibuan S.P, Melayu (1996) mengemukakan bahwa, “Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi”.

Berdasarkan hasil diatas maka hipotesis yang ketiga yang diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada PR Walang Emas diterima. Karena melihat hasil dari regresi berganda yang dilakukan maka disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Elvi Lastriani (2014) bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas.

## **Pengaruh Upah, Insentif dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja**

hipotesis yang Keempat yang diduga Upah, Insentif dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PR Walang Emas diterima. Karena melihat hasil dari regresi berganda yang dilakukan maka semua variabel mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Hal tersebut selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Tiffin dan Cormick dalam Sutrisno (2009) tentang dua faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yaitu faktor internal individu dan faktor eksternal individu. Faktor internal yaitu umur, temperamen, keadaan fisik dan tingkat kelelahan, motivasi, serta disiplin kerja. Sedangkan faktor eksternal yaitu kondisi fisik, suasana penerangan, waktu istirahat, lama bekerja, upah dan insentif, bentuk organisasi dan lingkungan sosial serta keluarga. Meskipun dalam penelitian ini masih menggunakan beberapa variabel.

### **E. KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan pada penghitungan analisis regresi linier berganda dan pembahasan, dapat diketahui :

1. Upah mempunyai pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal tersebut dikarenakan upah dinilai sebagai salah satu hubungan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan. dengan adanya upah yang diberikan perusahaan membuat karyawan merasa terjamin keberlangsungan hidup mereka.
2. Insentif mempunyai pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal tersebut dikarenakan karyawan merasa termotivasi untuk memperoleh balas jasa dari perusahaan selain upah tersebut. Motivasi mereka agar bekerja lebih efektif dan efisien lagi sehingga produktivitas mereka meningkat.
3. Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Disiplin kerja yang baik dari setiap karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya penting karena dengan disiplin penyelesaian kerja dari setiap karyawan akan memenuhi kriteria dan waktu yang ditentukan untuk suatu tugas selesai dikerjakan.
4. Secara simultan Upah, insentif dan Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Produktivitas tenaga kerja. Hal tersebut tidak terlepas dari hasil perhitungan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh upah, insentif dan disiplin kerja.

#### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat memperbaiki sistem pemberian Upah, karena Upah mempunyai pengaruh yang sangat dominan dalam mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja, dengan diberikannya tambahan terhadap upah dapat meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja.
2. Meskipun variabel upah, insentif dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas. Diharapkan penelitian selanjutnya menggunakan faktor-faktor lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arsyad, Lincolin dan Suratno. 2003. *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Arsyenda, Yoga. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS BAPPEDA*. Malang : Fakultas ekonomi dan bisnis, Universitas Brawijaya.
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen. Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Gilarso, T. 2003. *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro*. Yogyakarta : Penerbit Kanisius.
- Hasibuan, Melayu, S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Justine, T, Sirait, 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumberdaya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Grasindo.
- Panggabean, S, Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Ravianto, J. 1986. *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas Apa dan bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman. 1998. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : LPFE-UI.
- Sondang, P, Siagian. 2006. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- T, Gilarso. 2007. *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro*. Yogyakarta : Kanisius.
- Umar, Husein. 2001. *Strategic Management in Action*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Rivai, Veithzal & Sagala, Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.