

**PENGARUH UPAH, DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF
TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA
MINMARKET RIZKY DI KABUPATEN SRAGEN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan



Oleh:

Maratin Nafiah Al-amin

10404244041

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2015**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

SKRIPSI

PENGARUH UPAH, DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA MINIMARKET RIZKY DI
KABUPATEN SRAGEN

Oleh:

Maratin Nafiah Al-amin

NIM 10404244041

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing Untuk diajukan dan dipertahankan di
depan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi Jurusan Pendidikan Ekonomi,
Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta

Yogyakarta, 02 Januari 2014

Pembimbing,



Sri Sumardiningsih, M.Si

NIP 19530403197903 2 001

PENGESAHAN




SKRIPSI

PENGARUH UPAH, DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA MINIMARKET RIZKY
DI KABUPATEN SRAGEN

Oleh:
Maratin Nafiah Al-amin
10404244041

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Jurusan Pendidikan
Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta pada tanggal 20
Januari 2015 dan dinyatakan lulus

DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Nama Lengkap	Jabatan	Tanda tangan	Tanggal
Bambang Suprayitno, M.Sc	Ketua Penguji		27 Januari 2015
Sri Sumadiningsih, M.Si	Sekretaris Penguji		25 Januari 2015
Losina Purnastuti, Ph.D	Penguji Utama		25 Januari 2015

Yogyakarta, 27 Januari 2015
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta



Dr. Sugiharsono M.Si
NIP. 1950328 198303 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Maratin Nafiah Al-amin
NIM : 10404244041
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap
Produktivitas Tenaga Kerja Minimarket Rizky di
Kabupaten Sragen

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim. Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Yogyakarta, 2 Januari 2014

Penulis,



Maratin Nafiah Al-amin

NIM 10404244041

MOTTO

“ALLOH tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya,
dia mendapat pahala dan kebajikannya dan dia mendapat siksa dari kejahatan
yang dibuatnya.”

(QS. Albaqoroh: 286)

4 kunci ketenangan hidup:

Aku tahu bahwa rizki ku tidak akan jatuh ketangan orang lain, maka hatiku
menjadi tenang.

Aku tahu bahwa tugasku tidak akan dikerjakan oleh orang lain, maka aku
sibukkan diriku dengannya

Aku tahu bahwa Alloh selalu melihatku, maka aku malu menjatuhkan diriku ke
dalam lumpur dosa

Aku tahu bahwa ajal itu pasti akan datang, maka ku selalu mempersiapkan diri
(Hasan Al-Bashri)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur alhamdulillah kuucapkan kepada ALLOH yang Maha memberikan kemudahan dalam setiap langkah hidup yang kujalani, kupersembahkan Tugas Akhir Skripsi ini untuk:

- ✚ Kedua orang tuaku tercinta dan terkasih (Sodri dan Asmunah) yang senantiasa memberikan segala yang dimilikinya kepadaku, do'a dan bimbingan yang selalu mengiringi setiap langkah hidupku.
- ✚ Kakak-kakakku (Abdul Hamid Al-amin dan Miftahul Hidayah Al-amin) yang selalu memberikanku do'a dan semangatnya yang selalu siap siaga mengantarku ke tempat penelitian.
- ✚ Keluarga besar Minimarket Rizky Sragen yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi.

Tak lupa karya ini juga kubingkiskan untuk:

- ✚ Adik-adikku (Mukhlas Halim Al-amin, Nuril Qoryati, Isnaini Marfu'ah, Mujahid Al-fatah, Qoni'ah Nur'aini, Hajar Mutamimah, Annisa' Zuhrotul Afifah dan Ismail Arrosyad serta Majdan Abkhor) terimakasih atas do'a dan dukungan semangatnya selama ini.
- ✚ Sahabat-sahabatku tempat berbagi suka cita, berbagi ilmu yang selalu memberikan inspirasi kepadaku.
- ✚ Teman-teman almamaterku semua (Pendidikan Ekonomi non reguler 2010), teman seperjuangan menuntut ilmu selama UNY.
- ✚ Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membuat hidupku lebih bermanfaat untuk semuanya.

**PENGARUH UPAH, DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF
TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA
MINIMARKET RIZKY DI KABUPATEN SRAGEN**

Oleh:
Maratin Nafiah Al-amin
NIM. 10404244041

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh: upah terhadap produktivitas tenaga kerja, disiplin kerja terhadap produktivitas tenaga kerja, insentif terhadap produktivitas tenaga kerja. Upah, disiplin kerja dan insentif secara bersama-sama terhadap produktivitas tenaga kerja.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *ex-post facto* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi berjumlah 35 tenaga kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen. Teknik pengumpulan data berupa observasi, angket dan dokumentasi. Angket sebelum angket digunakan untuk penelitian diuji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan pendekatan ordinal probit.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 2 variabel dari 3 variabel yang ditelaah berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen. Variabel tersebut adalah disiplin kerja dan insentif.

Kata kunci: upah, disiplin kerja, insentif, produktivitas kerja

THE EFFECT OF THE WAGE, WORK DISCIPLINE AND INCENTIVE OF THE WORK PRODUKTIVITY OF THE EMPLOYEES OF MINIMARKET RIZKY IN SRAGEN DISTRICT

by:
Maratin Nafiah Al-amin
NIM. 10404244041

ABSTRACT

This study aims to find out the effect of the wage on the employees' productivity, the work discipline on the employees' productivity, the incentive on the employees' productivity, and the wage, work discipline and incentive simultaneously on the employees' productivity.

This was an ex post facto study employing the quantitative approach. The research population comprised 35 work employees on the Minimarket Rizky in Sragen District. The data were collected through observation, questionnaires and documentation. The questionnaires were assessed on the validity and reliability before they administered. The data were analysed by means of the ordered probit approach.

The results of the study show that there are 2 of 3 determinants have significant effect on the the work produktivity of the employees of Minimarket Rizky in Sragen district. It were work discipline and incentive.

Keywords: wage, work discipline, incentive, work productivity

KATA PENGANTAR

Segala Puji milik Alloh yang Maha memberikan karunia kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen ” ini.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar sarjana pendidikan pada program studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta. Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis menyampaikan ras terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Sugiharsono, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
2. Ibu Daru Wahyuni, M.Si selaku Ketua Program Studi/Jurusan Pendidikan Ekonomi yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk menyelesaikan studi pada program studi Pendidikan Ekonomi.
3. Ibu Sri Sumardiningsih, M.Si, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan dan arahan sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
4. Ibu Losina Purnastuti, Ph.D selaku dosen narasumber skripsi yang telah memberikan masukan sehingga tugas akhir skripsi terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Maimun Sholeh, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama masa studi.

6. Bapak dating selaku bagian Administrasi Program Studi Pendidikan Ekonomi yang telah membantu urusan akademik selama masa studi.
7. Bapak Marimo Selaku pemilik Minimarket Rizky di kabupaten Sragen yang telah memberikan izin untuk mendapatkan data peneliiian.
8. Sahabat dan teman-teman mahasiswa pendidikan ekonomi angkatan 2010, serta semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu, yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini masih banyak kekurangan. Maka penulis mengharapkan adanya masukan atau bahkan perbaikan dalam penelitian sejenis selanjutnya. Semoga apa yang terkandung dalam penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Yogyakarta, 02 Januari 2015

Penulis,



Maratin Nafiah Al-amin

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
LEMBAR MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penulisan	9
F. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
A. Kajian Teori.....	11
1. Produktivitas	11
a. Pengertian Produktivitas	11
b. Indikator-indikator Produktivitas Kerja.....	13

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas	14
d. Pengukuran Produktivitas Kerja	17
2. Upah.....	20
a. Pengertian Upah.....	20
b. Proses Penentuan Upah.....	22
c. Tujuan Upah	24
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Upah	24
e. Sistem Pengupahan	26
3. Disiplin Kerja.....	27
a. Pengertian Disiplin Kerja	27
b. Tipe-tipe Disiplin Kerja.....	29
c. Indikator Disiplin Kerja.....	29
4. Insentif	31
a. Pengertian Insentif	31
b. Jenis-Jenis Insentif.....	33
c. Tujuan Insentif.....	34
d. Faktor Yang Mempengaruhi Upah	35
B. Penelitian yang Relevan	35
C. Kerangka Berpikir	37
D. Hipotesis Penelitian	39
BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Desain Penelitian Variabel Penelitian	40
B. Waktu dan Tempat Penelitian	40
C. Definisi Operasional.....	40
1. Variabel Bebas.....	40
a. Upah	40
b. Disiplin Kerja	41
c. Insentif.....	41
2. Variabel Terikat.....	41
D. Populasi	42
E. Data dan Jenis Data	42
F. Teknik Pengumpulan Data	42

1. Kuesioner	43
2. Observasi	43
3. Dokumentasi.....	43
G. Instrumen Penelitian	44
H. Uji Coba Instrumen	45
1. Uji Coba Validitas Instrumen	45
a. Produktivitas Tenaga Kerja	46
b. Disiplin Kerja	47
2. Uji Reliabilitas Instrumen.....	47
I. Teknik Analisis Data	48
1. Analisis Ordered <i>Probit Regression</i>	48
2. Menilai Model Fit.....	50
3. <i>Marginal Effect</i>	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
A. Gambaran Umum Perusahaan	51
1. Sejarah Singkat Perusahaan	51
2. Lokasi Perusahaan	52
3. Struktur Organisasi Perusahaan	53
a. Struktur Organisasi	53
b. Uraian Tugas.....	54
4. Tenaga Kerja.....	55
a. Jumlah Tenaga Kerja	55
b. Cara Penarikan Tenaga Kerja	56
c. Ketentuan Jam dan Hari Kerja Tenaga Kerja	56
B. Deskripsi Data	57
1. Jumlah Responden.....	57
2. Upah	59
3. Disiplin Kerja	60
4. Insentif	62
5. Produktivitas Tenaga Kerja	63

6. Tabulasi Silang Upah dan Produktivitas Tenaga Kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen.....	65
7. Tabulasi Silang Disiplin Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen	66
8. Tabulasi Silang Insentif dan Produktivitas Tenaga Kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen.....	68
C. Pengujian <i>Goodness Of Fit</i>	69
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	69
1. Hasil Analisis Probit Ordinal.....	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	74
A. Kesimpulan.....	74
B. Saran	75
C. Keterbatasan Penelitian	76
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN.....	80

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Produktivitas tenaga kerja dan tingkat pengangguran di Indonesia Tahun 2008-2012	2
2. Penelitian Yang Relevan	35
3. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	44
4. Skor Alternatif Jawaban Angket	45
5. Validitas Instrument Variabel Produktivitas Kerja	46
6. Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	47
7. Reliabilitas Instrumen Produktivitas Kerja dan Disiplin Kerja.....	48
8. Jumlah Tenaga Kerja Minimarket Rizky	56
9. Distribusi Frekuensi Responden Menurut Gender.....	57
10. Kategorisasi, Distribusi Frekuensi dan Persentase Upah	59
11. Kategorisasi, Distribusi Frekuensi dan Persentase Disiplin Kerja	61
12. Kategorisasi, Distribusi Frekuensi dan Persentase Insentif	62
13. Kategorisasi, Distribusi Frekuensi dan Persentase Produktivitas Kerja	64
14. Tabulasi Silang Antara Upah Dengan Produktivitas Tenaga Kerja	65
15. Tabulasi Silang Antara Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Tenaga Kerja	67
16. Tabulasi Silang Antara Insentif Dengan Produktivitas Tenaga Kerja	68
17. <i>Goodness of fit</i>	69
18. Tabel Estimasi Regresi Probit Ordinal variabel Upah Disiplin Kerja dan Insentif	70

19. <i>Marginal Effect</i> Varriabel uapah, Disiplin Kerja dan Insentif	71
20. Hasil Pengujian Simultan	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Paradigma Penelitian.....	38
2. Struktur Organisasi Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen	54
3. Diagram Distribusi Frekuensi Gender dan Devisi Pekerjaan Responden	58
4. Diagram Lingkaran Distribusi Frekuensi Variabel Upah.....	60
5. Diagram Lingkaran Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin kerja	61
6. Diagram Lingkaran Distribusi Frekuensi Variabel Insentif.....	63
7. Diagram Lingkaran Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Tenaga Kerja	64

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 220 juta orang (Sumber: BPS 2013). 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 karena mandiri dan sejahtera. Mubyarto (2001: 31) menjelaskan sektor ekonomi

memiliki kemampuan dan produktivitas yang terbatas dalam menghasilkan produksi untuk kebutuhan pangan, sandang dan papan.

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 dan 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.

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.

Adapun tabel perkembangan produktivitas tenaga kerja dan tingkat pengangguran di Indonesia tahun 2008-2012 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Perkembangan Produktivitas Tenaga Kerja dan Tingkat Pengangguran di Indonesia Tahun 2008-2012.

Tahun	Produktivitas Tenaga Kerja (Rp/Orang)	Perkembangan (%)	Tingkat Pengangguran (%)	Perkembangan (%)
2008	19.656.990	1,58	9,11	-11,38
2009	20.306.195	3.30	8,39	-7,84
2010	20.765.976	2.26	7,87	-6,18
2011	21.354.195	2.83	7,14	-9,32
2012	22.460.408	5.18	6,56	-8,12

Sumber: BPS 2012

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa selama tahun 2008-2009 mengalami peningkatan produktivitas tenaga kerja, namun pada Tahun 2010-2011 produktivitas tenaga kerja sedikit menurun tetapi pada Tahun 2012 produktivitas tenaga kerja naik hingga 5,18%. Tingkat pengangguran di Indonesia pada periode Tahun 2008-2012 juga terus menurun. Dengan demikian permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia sudah mulai sedikit teratasi.

Seiring dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja dan penurunan tingkat pengangguran di Indonesia, pertumbuhan Minimarket atau ritel modern juga sangat cepat dan sangat menjamur di Indonesia ini. Menurut majalah industry update PT. Bank Mandiri Volume 16, September 2014, halaman 4, menyatakan perkembangan Ritel di Indonesia menurut data 10 tahun terakhir (2002-2012) meningkat hingga 44%. Pertumbuhan ritel modern terutama terjadi pada Minimarket dan Hypermarket. Perdagangan Minimarket mengalami kenaikan tertinggi setiap tahunnya mencapai 17,9%, sedangkan Hypermarket mengalami kenaikan 17,4% dalam setiap tahunnya.

Industri ritel di Indonesia saat ini semakin berkembang dengan semakin banyak gerai-gerai baru di berbagai tempat. Industri ritel di Indonesia memberikan kontribusi bagi penyerapan tenaga kerja dalam jumlah yang besar. Perubahan dan perkembangan kondisi masyarakat menuntut para peritel untuk mengubah paradigma lama pengelolaan ritel tradisional menuju paradigma pengelolaan ritel modern. Pengelolaan ritel modern tentunya membutuhkan dukungan infrastruktur yang memadai terutama kebutuhan

teknologi tinggi Oleh karena itu, dibutuhkan tenaga kerja sebagai pengelola utama yang mampu bekerja secara profesional dengan didorong rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi perusahaan.

Peran perusahaan menjadi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja karena produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk menghasilkan output yang diinginkan. Salah satu peran perusahaan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja adalah dengan memberikan penghargaan dan mengakui keberadaan tenaga kerja tersebut.

Menurut Tiffin dan Cormick (dalam Sondang P Siagian, 2003:93) 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 dan tingkat kelelahan serta motivasi, disiplin kerja. Sedangkan faktor dari luar individu yaitu kondisi fisik, suasana penerangan, waktu istirahat, lama bekerja, upah dan insentif, bentuk organisasi dan lingkungan sosial serta keluarga.

Pada umumnya perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah produktivitas tenaga kerja, salah satunya adalah karena faktor upah. Masalah tersebut juga dialami Minimarket Rizky di Sragen. 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 besar pengaruhnya 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 semaksimal untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Menurut Eben Tua Pandapotan (2013) dalam penelitiannya karyawan PT. Gandum Malang, upah berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Artinya semakin tinggi upah yang diberikan maka akan semakin tinggi pula produktivitas tenaga kerjanya.

Minimarket Rizky Sragen merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pemasaran barang konsumsi (bahan makanan, pakaian, peralatan rumah tangga) yang bekerjasama dengan UMKM sekitar dan distributor-distributor dari perusahaan besar. Selain memasarkan barang, Minimarket tersebut juga menjalankan usaha dengan produksi pakaian olahraga yang produknya dipasarkan ke daerah sekitar Sragen, pulau Sumatra dan Kalimantan. Omset yang dicapai dalam setiap tahunnya selama 3 tahun terakhir ini mencapai kurang lebih Rp 2 miliar.

Selanjutnya berdasarkan data yang diperoleh dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada tenaga kerja Minimarket Rizky di Sragen pada tanggal 9 Mei 2014, dari 35 tenaga kerja terdapat kurang lebih 8 tenaga kerja

Minimarket Rizky Sragen yang mengaku masih kurang puas dengan besarnya upah yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu mereka juga memberikan alasan karena telah memiliki keluarga sehingga kebutuhan yang harus dipenuhi juga banyak dan harga kebutuhan pokok juga terus semakin naik, sehingga upah yang diberikan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka.

Selain faktor upah, produktivitas tenaga kerja juga dipengaruhi oleh faktor disiplin 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 Anang Prestawan (2010) dalam penelitiannya pada karyawan asuransi Bumiputera Surakarta, terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Disiplin kerja tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan yang efisien dan efektif (J Ravianto, 1996:15-16). 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.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 10 Mei 2014 pada Minimarket Rizky Sragen sebagai berikut:

Ketaatan karyawan terhadap jam kerja masih belum maksimal. Dari 35 tenaga kerja Minimarket Rizky, masih ada 5 tenaga kerja bagian produksi dan 3 bagian pemasaran yang datang ke tempat kerja tidak tepat pada waktunya yang seharusnya masuk jam kerja 07.00 WIB tetapi baru datang ke tempat kerja jam 07.30 WIB dengan alasan karena telah memiliki keluarga sehingga sulit untuk mengatur waktu. Selain keterlambatan, masih terlihat beberapa tenaga kerja yang menggunakan alat-alat masih belum efisien seperti menggunakan alat-alat kerja dengan sembarangan dan tidak mengembalikan alat-alat pada tempatnya. Hal ini tentunya akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sehingga menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Selain faktor upah dan disiplin kerja, insentif juga merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. 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. Menurut penelitian Vendy Aries Martcahyo, dkk (2011) menyatakan bahwa pemberian insentif yang baik akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerjanya.

Berdasarkan data yang diperoleh dari wawancara yang lakukan peneliti dengan manajer Minimarket Rizky Sragen, menyebutkan bahwa masih ada beberapa tenaga kerja yang memprotes atas insentif yang diberikan perusahaan, karena merasa tidak adil terhadap insentif yang diberikan. Kami memberikan insentif kepada tenaga kerja sesuai dengan kemampuan perusahaan dan kinerja dari tenaga kerja tersebut, sehingga jumlahnya berbeda-

beda, tidak adil dalam memberikan insentif. Dari uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Upah, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minimarket Rizky Sragen**”.

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. Ketidakpuasan tenaga kerja Minimarket Rizky Sragen atas upah yang diberikan.
3. Masih ada beberapa tenaga kerja Minimarket Rizky Sragen yang tidak disiplin dengan datang terlambat dan penggunaan alat-alat kerja dengan tidak sesuai prosedur perusahaan.
4. Manajer masih Kesulitan dalam menentukan besarnya insentif yang berbeda-beda yang mengakibatkan kecemburuan sosial antar tenaga kerja.
5. Rendahnya pemahaman tenaga kerja tentang insentif.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah di atas, peneliti perlu mengidentifikasi batasan masalah yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini. Penelitian ini di fokuskan pada faktor-faktor yang

mempengaruhi produktivitas tenaga kerja Minimarket Rizky Sragen berupa upah, Disiplin kerja, dan insentif.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja Minimarket Rizky Sragen?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas tenaga kerja Minimarket Rizky Sragen?
3. Apakah ada pengaruh insentif terhadap produktivitas tenaga kerja Minimarket Rizky Sragen?
4. Apakah ada pengaruh antara upah, disiplin kerja dan insentif terhadap produktivitas tenaga kerja Minimarket Rizky Sragen?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan:

1. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh upah, terhadap produktivitas tenaga kerja Minimarket Rizky Sragen
2. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas tenaga kerja Minimarket Rizky Sragen
3. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh insentif terhadap produktivitas tenaga kerja Minimarket Rizky Sragen.
4. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh upah, disiplin kerja dan insentif terhadap produktivitas tenaga kerja Minimarket Rizky Sragen secara simultan.

F. Manfaat Penelitian

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 perusahaan 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 PUSTAKA

A. Kajian Teori

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. Menurut Yin Kimsean (2011-319) produktivitas merupakan sikap dan perilaku tenaga kerja dalam perusahaan terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan yang telah diwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2011-100) ada tiga aspek untuk menjamin produktivitas yang tinggi:

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

Menurut Muchdarsyah Sinungan dalam Yin Kimsean (2011-319) 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 (2011-99), produktivitas merupakan

hubungan antara keluaran (barang-barang/jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang).

Menurut Agus Dwiyanto dalam Raviato (1991:12) 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.

Menurut Terry dalam Sony Sumarso (2003:62) produktivitas adalah perbandingan antara apa yang dihasilkan dengan apa yang dimasukkan. Sedangkan menurut Sony Sumarso (2003:63) produktivitas merupakan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari suatu tenaga kerja, mesin, atau faktor-faktor produksi lainnya yang dihitung berdasarkan waktu rata-rata dari tenaga kerja tersebut dalam proses produksi. Produktivitas perusahaan terdiri atas produktivitas mesin/peralatan dan produktivitas tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran keberhasilan tenaga kerja yang menghasilkan suatu produk dalam waktu tertentu, 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 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 (2011-106) 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.

Sedangkan menurut Yin Kimsean (2011: 321) berpendapat indikator produktivitas tenaga kerja sebagai berikut :

- 1) Mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugas.
- 2) Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.
- 3) Sikap semangat kerja lebih baik dari hari sebelumnya.
- 4) Berupaya untuk mengembangkan diri untuk berperilaku lebih baik.
- 5) Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.

- 6) Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu.
- 7) Perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumberdaya masukan yang dipergunakan.
- 8) Terus menerus berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupan.
- 9) Melakukan kegiatan-kegiatan analisis secara kualitatif dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi birokrasi.

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 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 F.C games (dalam Yin Kimsean, 2011: 321) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas sebagai berikut:

- 1) Usaha
- 2) Motivasi
- 3) Kemampuan
- 4) Kesempatan dan kejelasan tujuan

Menurut Sony Sumarso (2003: 65) 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.

Menurut Tiffin dan Cormick dalam Sondang P Siagian (2003:93) 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.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut Muchdarsyah Sinungan (2005: 56) 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) Keamanan kerja
- 9) Kepuasan kerja
- 10) Kepastian pekerjaan
- 11) Perspektif dari ambisi dan promosi
- 12) Umpan balik atau upah

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2005:-58) 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

Diantara banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, peneliti memilih tiga faktor yang dominan yaitu faktor upah, disiplin kerja dan insentif. 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 (2006: 205) 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.

Disiplin kerja, merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan yang akhirnya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini sesuai penelitian I Made Hadi Wardana (2011) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas atau keberhasilan

sebuah perusahaan. Begitu pula dengan insentif, 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 penelitian yang dilakukan oleh Vellina Tambunan (2012) bahwa pemberian insentif memberikan pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

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.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2009: 94), mengemukakan cara pengukuran produktivitas sebagai berikut:

$$\text{produktivitas kerja} = \frac{\text{output}}{\text{Input}}$$

$$\text{produktivitas perkapita} = \frac{O}{N \times H}$$

Keterangan:

O= output atau hasil

N= Jam/hari kerja nyata

H= Jumlah tenaga kerja

Selanjutnya menurut Muchdarsyah Sinungan (2005: 23) 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.

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

$$\text{Total produktivitas} = \frac{\text{hasil total}}{\text{Input total}}$$

$$\text{produktivitas parsial} = \frac{\text{output parsial}}{\text{Input parsial}}$$

Menurut Henry Simamora (2004:612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas meliputi kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Penjelasannya sebagai berikut:

- 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.

Hingga saat ini, hanya tenaga kerja yang layak untuk dijadikan 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 kualitas karena dalam penelitian ini produk yang dihasilkan adalah heterogen. Dengan demikian kuantitas kerja tidak dapat digunakan untuk pengukuran produktivitas tenaga kerja. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 74) indikator dari kualitas kerja diantaranya ketepatan (waktu dan target hasil), ketelitian dan inisiatif.

2. Upah

a. Pengertian Upah

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

Menurut oleh Edwin B. Flippo (dalam Justine T. Sirait, 2006 : 181) 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. 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 menurut persetujuan dan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas perjanjian antara pengusaha dengan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja maupun untuk keluarganya.

Menurut Undang-Undang Tentang kecelakaan tahun 1987 No. 33

Pasal 7 ayat a dan b upah 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.

Menurut Justine T. Sirait (2006:181), 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. 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.

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.

b. 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 (2010:759-761) untuk mengusahakan adanya *equity* maka penentuan upah dalam perusahaan dapat ditempuh dengan:

1) Analisis jabatan atau tugas

Analisis jabatan adalah kegiatan mencari informasi tentang tugas-tugas yang dijalankan dan persyaratan yang diperlukan dalam

melaksanakan tugasnya, sehingga dapat menjelaskan uraian tugas dan standar kinerja.

2) Evaluasi jabatan atau tugas

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

3) Survei upah

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

4) Penentuan upah

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

Pendapat lain tentang proses penentuan upah dikemukakan Werther dan Darwis dalam Justine T. Sirait (2006:187), 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.

c. Tujuan Upah

Menurut Veitzhal Rivai dan Jauvani Sagala (2010:762-763),

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.
- 9) Pengaruh pemerintah.

Sedangkan pendapat lain tentang tujuan upah menurut Payaman. J

Simanjuntak (1998:129), 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.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi upah

Menurut Justine T. Sirait (2006:185-186), 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.

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.

Menurut Moekijat dalam Nasir (2008:34-35) 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.

e. Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan menurut Hadari Nawawi (2011:373) dibedakan ke dalam dua bentuk yang terdiri dari:

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

Sedangkan menurut Heidjrahman Suad Husnan (2013:140)

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.

3. 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 (2010: 825) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk

mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan.

Pendapat lain menurut Malayu S.P Hasibuan (2009:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah ketaatan tenaga kerja terhadap peraturan kerja yang telah dibuat dan ditetapkan oleh perusahaan dimana mereka bekerja. Dengan adanya disiplin kerja berarti seseorang dituntut untuk melaksanakan setiap peraturan yang telah ada dalam perusahaan. Hal ini diperlukan karena akan berpengaruh terhadap tugas yang diberikan kepada seseorang tersebut.

Pendapat lain tentang disiplin yang dinyatakan Keith Davis dalam Anwar Prabu Mngkunegara (2013:129) menyatakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasional. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, tenaga kerja, dan masyarakat.

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

b. Tipe-tipe Disiplin Kerja

Menurut Veitzal Rivai dan Jauvani Sagala (2010:825-831) 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.

c. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2009: 194-197) indikator tingkat kedisiplinan adalah sebagai berikut:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan tenaga kerja. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan tenaga kerja.

2) Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan penting dalam menentukan kedisiplinan tenaga kerja karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan bagi para bawahannya.

3) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan tenaga kerja, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

4) Pengawasan melekat

Tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan tenaga kerja perusahaan. Pemimpin harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

5) Sanksi hukuman

Dengan sanksi dan hukuman yang semakin berat, tenaga kerja akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indiscipliner tenaga kerja akan berkurang.

6) Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum para tenaga kerja yang telah melakukan tindakan indisipliner dengan sanksi sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

7) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara tenaga kerja dengan atasan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik dalam suatu perusahaan.

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.

4. Insentif

a. Pengertian Insentif

Berhasilnya pencapaian keuntungan sesuai rencana strategi bisnis, merupakan wujud dari eksistensi organisasi atau perusahaan sejenis. Eksistensi seperti itu sangat tergantung pada pembayaran upah atau gaji dan insentif lainnya yang sesuai atau layak dengan pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja lingkungannya, bukan pada pekerjaan yang diperintahkan untuk dikerjakannya. Pekerjaan yang diperintahkan

belum tentu dikerjakan, bilamana motivasi untuk mengerjakannya rendah. Salah satu faktor yang sangat besar pengaruhnya pada motivasi kerja.

Menurut Andrew F. Sikula dalam Justin T Sirait (2006: 200), insentif merupakan sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan. Insentif adalah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi. Sedangkan menurut Heidjrahman Suad Husnan (2013:144), insentif merupakan pengupahan dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda.

Menurut T Hani Handoko dalam Justin T Sirait (2006:202) tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan dengan memberikan perangsang *financial* yang melebihi upah atau gaji dasar, seperti yang dinyatakan oleh Justine T. Sirait (2006:202) bahwa insentif merupakan bentuk kompensasi yang memiliki kaitan dengan motivasi, sehingga insentif diberikan untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitas atau kinerjanya.

Dari Rumusan-rumusan mengenai pengertian insentif diatas memang berbeda-beda pengungkapannya antara yang satu dengan yang lainnya, akan tetapi memiliki makna yang sama, yaitu penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi tenaga kerja agar

produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu akan berubah.

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 (2011:317) Penghargaan atau ganjaran sebagai insentif dibedakan dalam beberapa jenis sebagai berikut:

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.

Pendapat lain tentang jenis-jenis upah menurut Justine T. Sirait (2006-202) 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*

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

c. Tujuan Insentif

Menurut Malayu S. P Hasibuan (2001:121-122) menyatakan bahwa tujuan diberikannya insentif adalah sebagai berikut:

- 1) Ikatan kerjasama.
- 2) Pengadaan yang efektif.
- 3) Motivasi.
- 4) Stabilitas karyawan.
- 5) Disiplin.
- 6) Pengaruh serikat pekerja.
- 7) Pengaruh pemerintah.

Sedangkan pendapat lain tentang tujuan diberikannya insentif menurut Notoatmidjo (dalam Edy Sutrisno, 2011:188-189) sebagai berikut:

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

d. Faktor yang mempengaruhi Insentif

Faktor-faktor yang harus diperhitungkan dalam menetapkan tingkat insentif, agar dirasakan sebagai faktor yang meningkatkan motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut akan menentukan juga tingkat insentif yang kompetitif.

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat insentif menurut Justin T Sirait (2006:202) adalah sebagai berikut:

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

B. Penelitian yang Relevan

Tabel. 2 penelitian yang relevan

Penelitian	Data	Variabel	Hasil Penelitian
Maria Asti Adhanari (2005)	Menggunakan data primer dari Pengaruh Tingkat Karyawan bagian produksi Maharani Handicraft di Kabupaten Bantul.	Varibel dependen: Produktivitas tenaga kerja karyawan bagian Produksi Maharani Handicraft Bantul. Varibel Independen: tingkat pendidikan.	Tingkat pendidikan berpengaruh positif produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada maharani Handicraft di Bantul.
I Made Hedi Wardhana (2011)	Menggunakan data primer yang diambil melalui angket dengan responden karyawan pada Como Shambala Estate At Begawa Giri Ubud Bali	Varibel dependen: Produktivitas kerja karyawan Como Shambala Estate At Begawa Giri Ubud Bali. Variabel independen: pendidikan dan latihan, disiplin kerja, dan Kepemimpinan.	Diklat, disiplin kerja dan kepemimpinan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Como Shambala Estate At Begawan Giri Ubud Bali.

Eris Munandar HS (2008)	Data pimer yang diambil melalui angket dengan responden Karyawan Pada PT PERTANI (persero) Palembang.	Variabel Dependen: Produktivitas kerja karyawan pada Pt PERTANI (persero) Palembang. Variabel Independen: Kepemimpinan dan insentif.	Pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap produktivitas kerja bersifat cukup berpengaruh.
Muhammad Kanzunnudin (2007)	Data primer yang diambil melalui kuisioner dengan responden Karyawan Studi Kasus pada PT. Tongga Tiur Putra Kragan Kabupaten Rembang	Varibel Dependen: Produktivitas kerja karyawan PT. Tongga Tiur Putra Kragan Kabupaten Rembang. Variabel Independen: upah dan pengawasan.	Variabel upah dan pengawasan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tonga tiur putra Rembang.
Vellina Tambunan (2012)	Data primer yang diambil melalui kuisioner dengan responden Karyawan Di Kota Semarang dan data sekunder yang diambil melalui data dari pemerintah daerah Semarang.	Variabel Dependen: Prouktivitas kerja karyawan di Kota Semarang. Variabel Independen: pendidikan, upah, insentif dan pengalaman kerja.	Variabel upah, insentif dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Produktivitas kerja karyawan di Kota Semarang. Variabel pendidikan dan jaminan sosial tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di Kota Semarang.
Nadia Nasir (2008)	Data primer yang diperoleh dari angket dengan responden Tenaga Kerja Perusahaan Rokok Djagung Padi Malang	Variabel Dependen: Produktivitas tenaga kerja Perusahaan Rokok Djagung Padi Malang. Variabel Independen: upah, masa kerja dan usia	Variabel upah, masa kerja dan usia berpengaruh secara signifikan dan positif terhada produktivitas tenaga kerja Perusahaan Rokok Djagung Padi Malang.

C. Kerangka Berpikir

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

Upah merupakan penerimaan sebagai imbalan dari pimpinan kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa-jasa yang telah dan akan dilakukan. Upah merupakan faktor yang sangat dominan pengaruhnya dalam produktivitas tenaga kerja. Pemberian upah yang benar, sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati antara pimpinan dengan tenaga kerja akan memberikan motivasi kepada tenaga kerja untuk bekerja dengan baik, akibatnya produktivitas kerjanya dapat dipertahankan atau justru lebih ditingkatkan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

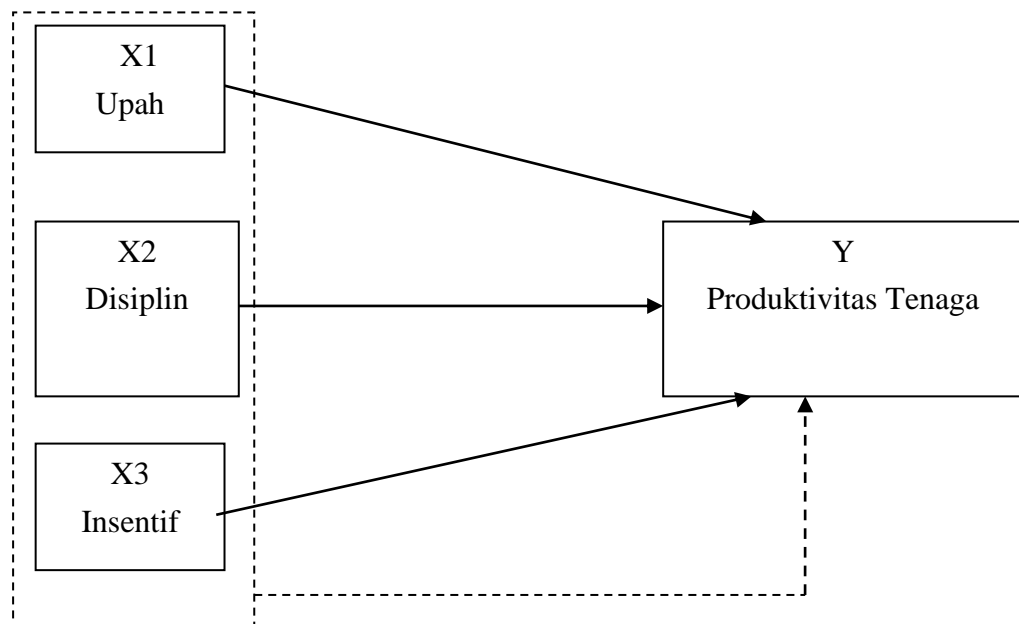
Kedisiplinan diartikan bilamana tenaga kerja selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adanya disiplin kerja diharapkan dapat menjaga mekanisme kerja yang selaras dan harmonis karena antara masing-masing tenaga kerja memahami akan hak dan kewajiban berupa tugas yang harus dilaksanakan dengan baik. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan

dan penyuluhan bagi tenaga kerjanya dalam menciptakan tata tertib tenaga kerja yang baik, maka produktivitas tenaga kerja akan meningkat.

3. Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Insentif merupakan merupakan imbalan selain dari upah atau gaji yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan. Imbalan-imbalan tersebut diberikan untuk memperbaiki produktivitas tenaga kerja . Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama diberikan pada tenaga kerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi sehingga dapat merangsang dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

Berdasarkan kerangka pikir diatas, maka paradigma penelitian ini adalah:



Gambar 1. Paradigma penelitian

Keterangan:

X1 : Upah

X2 : Disiplin Kerja

X3 : Insentif

Y : Produktivitas Tenaga Kerja

—→ : Pengaruh Secara Parsial

---▶ : Pengaruh Secara Simultan

D. Hipotesis Penelitian

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

1. Ada pengaruh antara upah dengan produktivitas tenaga kerja Minimarket Rizky Sragen.
2. Ada pengaruh antara disiplin kerja dengan produktivitas tenaga kerja Minimarket Rizky Sragen.
3. Ada pengaruh antara insentif dengan produktivitas tenaga kerja Minimarket Rizky Sragen.
4. Ada pengaruh antara upah, disiplin kerja dan insentif terhadap produktivitas tenaga kerja Minimarket Rizky Sragen.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian *ex post facto*. Menurut Nana Syaodih Sukmadinata (2006: 53) penelitian *ex post facto* adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti program, kegiatan atau peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya peristiwa tersebut. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif yaitu mengolah data untuk menggambarkan pengaruh upah, disiplin kerja dan insentif terhadap produktivitas tenaga kerja.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian akan dilaksanakan di Minimarket Rizky Jl. Masaran-Sragen, Dukuh Pucuk, Desa Sepat, Kecamatan Masaran, Kabupaten Sragen. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Agustus 2014.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas

a. Upah

Upah merupakan imbalan yang diberikan pimpinan perusahaan kepada tenaga kerja untuk jasa-jasa atau pekerjaan yang telah dilakukan atau yang akan dilakukan. Upah yang diberikan kepada tenaga kerja dari perusahaan tersebut digunakan untuk meningkatkan taraf hidup dan jaminan masa depan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Upah diukur

berdasarkan pada indikator besarnya upah yang diberikan. Dalam mengumpulkan data tentang variabel insentif, peneliti menggunakan angket yang jawabannya dinyatakan dalam satuan rupiah.

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dalam penelitian ini merupakan kepatuhan dan ketaatan tenaga kerja terhadap semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam disiplin terhadap waktu, disiplin terhadap penggunaan peralatan kerja dan disiplin terhadap tata tertib.

c. Insentif

Insentif penghargaan atau ganjaran yang diberikan pemimpin kepada tenaga kerja atas prestasi kerja atau untuk merangsang peningkatan produktivitas kerja yang sifatnya tidak tetap atau suatu saat bisa berubah. Insentif dalam penelitian ini merupakan insentif dalam bentuk *financial*. Insentif diukur dari besarnya insentif yang diberikan. Dalam mengumpulkan data tentang variabel insentif, peneliti menggunakan angket yang jawabannya dinyatakan dalam satuan rupiah.

2. Variabel Terikat

Variabel terikat (*Dependent Variabel*) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas tenaga kerja.

Produktivitas merupakan kemampuan dalam menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya atau faktor yang digunakan untuk

meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Produktivitas tenaga kerja dalam penelitian ini tidak diukur melalui perbandingan antara output dan input atau secara kuantitas karena produk yang dihasilkan adalah heterogen sehingga tidak bisa diukur melalui perbandingan tersebut. Adapun cara mengukurnya melalui indikator kualitas kerja yang terdiri dari ketepatan (waktu dan target hasil), ketelitian dan inisiatif.

D. Populasi

Populasi yang akan diteliti adalah seluruh tenaga kerja Minimarket Rizky Sragen. Tenaga kerja yang berjumlah 35 orang yang terdiri dari 21 tenaga kerja bagian produksi, 12 tenaga kerja bagian pemasaran dan 2 tenaga kerja sebagai manajer .

E. Data dan Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini sumber data primer diperoleh melalui angket yang diisi oleh informan utama yaitu tenaga kerja Minimarket Rizky Sragen. Sedangkan sumber data sekunder diperoleh data dari Mini Market Rizky Sragen seperti jumlah tenaga kerja dan sejarah berdirinya Minimarket Rizky Sragen.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ini dimaksudkan untuk mempermudah peneliti dalam mengumpulkan data atau mencari informasi Ada beberapa teknik pengumpulan data penelitian ini sebagai berikut:

1. Kuesioner

Angket (*kuesioner*) merupakan teknik atau cara pengumpulan data secara tidak langsung dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden agar memberikan jawabannya (Nana Syaodih Sukmadinata, 2006: 219). Penelitian ini menggunakan angket tertutup untuk variabel disiplin kerja dan produktivitas tenaga kerja, sedangkan angke terbuka untuk variabel upah dan insentif. Angket ini digunakan untuk mengetahui jumlah upah yang diberikan kepada tenaga kerja, disiplin kerja, insentif dan produktivitas tenaga kerja.

2. Observasi

Metode observasi ini bertujuan untuk mengenali objek penelitian pada pengaruh upah, disiplin kerja, dan insentif terhadap produktivitas tenaga Minimarket Rizky Sragen. Dalam penelitiaian ini meenggunakan teknik observasi *nonpartisipan* yaitu pengamat tidak ikut serta dalam kegiatan, hanya berperan mengamati kegiatan. Metode observasi digunakan untuk mengetahui masalah tenaga kerja yang dihadapi oleh Minimarkerket Rizky Sragen.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan penting mengenai peristiwa yang berlalu. Dokumentasi dapat berbentuk tulisan maupun gambar atau karya. Metode dokumentasi ini digunakan untuk melengkapi data yang tidak diperoleh dengan teknik sebelumnya, yaitu gambaran umum Minimarket Rizky Sragen, daftar jumlah tenaga kerja, dan struktur organisasi.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket. Dalam penyusunan instrumen, peneliti mengadopsi pernyataan dari beberapa buku yang telah disesuaikan dengan kebutuhan serta mengembangkan sendiri dari kajian teori. Penyusunan instrumen ini terdiri dari beberapa bagian yakni sebagai berikut:

1. Bagian pertama berisi tentang data diri responden yang terdiri dari nama, jenis kelamin, devisa dan pendidikan terakhir.
2. Bagian kedua terdiri dari 2 pertanyaan tentang upah, 1 pertanyaan tentang insentif, 9 pernyataan tentang disiplin kerja dan 9 pernyataan tentang produktivitas tenaga kerja. Pernyataan yang ada dalam kuesioner ini diadaptasi dari buku karya A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75, 127, 133) dan Yin Kimsean (2011:321). Berikut ini kisi- kisi instrumen upah, insentif, disiplin kerja dan produktivitas tenaga kerja:

Tabel 3. Kisi-Kisi Instrumen Upah, Insentif, Disiplin Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja.

No	Variabel	Indikator	No Item
1	Upah	a. Besarnya upah yang diberikan	1, 2
2	Disiplin kerja	a. Disiplin terhadap waktu	1*, 3, 10*
		b. Disiplin terhadap penggunaan peralatan kerja	2,5, 6, 7*, 9
		c. Disiplin terhadap tata tertib	4*, 8
3	Insentif	a. Besarnya insentif yang diberikan	1
4	Produktivitas Tenaga Kerja (kualitas kerja)	a. Ketepatan (waktu dan target kerja)	1, 2, 11*
		b. Ketelitian	7*, 8, 10*
		c. Inisiatif	3, 6, 9

Skala pengukuran untuk pernyataan ini menggunakan skala bentuk gradasi dari satu jenis kualitas keseringan. Skala ini berasal dari ide yang dikemukakan oleh Likert dan dikenal dengan skala Likert yang menggunakan lima tingkatan (Suharsimi Arikunto, 2009:107). Berikut ini adalah tabel yang menggambarkan skor pada setiap skala Likert tersebut:

Tabel. 4 Skor Alternatif Jawaban Angket

Alternatif Jawaban	Skor	
	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Selalu	5	1
Sering	4	2
Kadang-kadang	3	3
Jarang	2	4
Tidak pernah	1	5

H. Uji Coba Instrumen

1. Uji Validitas Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen (Suharsimi Arikunto, 2010:211). Untuk menguji validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis faktor yang di kembangkan dalam SPSS (*statistical product and service solution*) yaitu teknik statistik yang dapat digunakan untuk menggambarkan hubungan antar item setiap faktor dalam variabel. Uji validitas penelitian ini menggunakan *corellasi product moment*. Item yang memiliki korelasi positif dengan skor total serta skor korelasi tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut memiliki validitas yang tinggi pula (Sugiyono, 2013:134). Syarat minimum untuk validitas adalah jika $r = 0,3$.

Jika korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3, maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid.

a. Produktivitas Tenaga Kerja

Data produktivitas tenaga kerja sebanyak 12 butir pernyataan dengan responden sebanyak 30 tenaga kerja setelah diuji validitas melalui SPSS 20.00 *for windows* perhitungannya sebagai berikut:

Tabel. 5 Validitas Instrumen Produktivitas Tenaga Kerja

Nomor Soal	Corrected Item-Total Correlation
b1	0,619
b2	0,530
b3	0,517
b4	0,213
b5	0,127
b6	0,803
b7	0,769
b8	0,587
b9	0,651
b10	0,321
b11	0,491
b12	0,072

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Tabel di atas menunjukkan bahwa item pernyataan butir 4, 5 dan 12 masing-masing 0,213; 0,127 dan 0,072 atau lebih kecil dibanding 0,300. Dapat disimpulkan bahwa variabel produktivitas tenaga kerja memiliki 9 item butir yang valid dan 3 item butir tidak valid. Ketiga item butir yang tidak valid di atas maka item tersebut dihapus.

b. Disiplin Kerja

Data disiplin kerja sebanyak 10 butir pernyataan dengan responden 30 tenaga kerja setelah diuji validitas dengan SPSS 20.00 *for windows* perhitungannya sebagai berikut:

Tabel. 6 Validitas Instrument Disiplin Kerja

No Butir	Corrected Item-Total Correlation
b1	0,722
b2	0,801
b3	0,559
b4	0,623
b5	0,498
b6	0,722
b7	0,806
b8	0,460
b9	-0,158
b10	0,639

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Tabel di atas menunjukkan bahwa item pernyataan butir 9 dengan nilai $r = -0,158$ artinya nilai r nya kurang dari 0,300. Dapat disimpulkan bahwa item butir 9 tidak valid sehingga item butir tersebut dihapus.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Sukardi (2006:127), suatu instrumen penelitian dikatakan mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi, jika tes yang dibuat mempunyai hasil yang konsisten dalam mengukur yang hendak diukur. Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel bila koefisien reliabilitas $> 0,6$. Jika

koefisien *Cronbach's alpha* kurang dari 0,6 maka instrument tersebut tidak reliabel. Berikut ini hasil uji reliabilitas instrument penelitian:

Tabel. 7 Reliabilitas Instrument Produktivitas Kerja dan Disiplin Kerja

Varibel	Cronbach's Alpha
Produktivitas Kerja	0,850
Disiplin Kerja	0,865

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa r_{hitung} semua variabel lebih besar dari 0,600. Hal ini berarti semua variabel sudah reliabel. Jika dilihat dari kategori koefisien korelasinya, maka koefisien korelasi dari variabel produktivitas dan disiplin kerja sangat kuat karena korelasinya lebih dari 0,800.

I. Teknik Analisis Data

1. Analisis *Ordered Probit*

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data model *econometric* yaitu *ordered probit*. *Econometric Model* adalah suatu model yang berdasarkan hubungan sebab akibat antara variabel yang diamati dengan faktor-faktor yang mempengaruhi variabel tersebut. *Ordered probit model* adalah model yang dapat digunakan untuk menganalisis diskret data dengan *dependent variable* dalam bentuk ordinal.

Ordered Probit Model ini merupakan pengembangan dari model *probit*. Perbedaan model probit dengan *ordered probit* terletak pada variabel terikatnya. Model *probit* digunakan apabila variabel terikatnya memiliki sifat dikotomi atau biner (misal “ya” atau “tidak”). Sedangkan *ordered*

probit digunakan apabila variabel terikatnya memiliki pilihan multinomial yang berurut (misal 1, 2, 3, 4, 5). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah upah, disiplin kerja, insentif. Adapun data dalam angket dinyatakan dalam bentuk ordinal (1, 2, 3, 4, 5) untuk variabel disiplin kerja dan produktivitas tenaga kerja. Oleh karena itu teknik analisis datanya menggunakan model *ordered probit*.

Salah satu hal yang menarik dalam menggunakan model *ordered probit* menurut Pindyck & Rubinfeld (1991: 273-274) adalah berguna untuk mengaplikasikan model yang mana terdapat kategori pilihan berurutan berhubungan dengan variabel terikatnya. Salah satu hal yang spesifik adalah bersifat *probalistic*.

Keuntungan dari menggunakan *Ordered probit model* adalah semua tingkatan tanggapan responden dalam bentuk ordinal (1, 2, 3,, n) dapat masing-masing diketahui nilai probabilitasnya [$\text{prob}(y=0)$, $\text{Prob}(y=1)$, $\text{Prob}(y=0)$, ..., $\text{Prob}(y=1)$]. Menurut Greene (2008: 823) bentuk persamaan dari *ordered probit model* adalah sebagai berikut:

$$Y_i = \beta_0 + x_{ji}\beta_1 + x_{2i}\beta_2 + x_{3i}\beta_3 + \epsilon_i$$

Keterangan:

Y_i : variabel produktivitas tenaga kerja

β : parameter

x_{ji} : variabel upah

x_{2i} : variabel disiplin kerja

x_{3i} : variabel insentif

ϵ_i : *Error term*

2. Menilai Model Fit

Terdapat cara dalam melakukan penelitian model fit. Salah satu caranya dengan *goodness of fit test* yaitu dengan melihat nilai *chi square* pada kolom *pearson* dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05 (5%). Nilai signifikansi pada kolom *pearson* tersebut menunjukkan seberapa besar model berhasil menghasilkan “*true outcome*”. Adapun nilai maksimum yang dihasilkan adalah 100%. Semakin mendekati 100% maka model tersebut semakin bagus.

3. *Marginal Effect*

Setelah diketahui nilai parameter, maka perlu diketahui juga nilai perubahan pada masing-masing variabel (*marginal effect*). *Marginal effect* digunakan untuk menghitung perubahan peluang independen atas perubahan tertentu dari *dependent variable*. Dalam pengujian *marginal effect* terlebih dahulu dilakukan pengujian tanda untuk mengetahui apakah *independent variable* memberikan efek positif atau negatif terhadap *dependent variable*. Pengujian ini dilihat dari tanda koefisien *variable independent*. Tanda koefisien tersebut dapat negatif atau positif.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Minimarket Rizky Sragen merupakan perusahaan perseorangan yang didirikan oleh bapak Marimo. Perusahaan ini berdiri pada bulan Februari 2003 dengan karyawan berjumlah 3. Minimarket Rizky terletak di Desa Pucuk, Kelurahan Sepat, Kecamatan Masaran, Kabupaten Sragen. Lokasi Minimarket tersebut sangat strategis yaitu berada didepan jalan raya dan berseberangan dengan pasar.

Pada awalnya Minimarket Rizky ini hanya membuka toko kelontong yang menyediakan kebutuhan pokok sehari-hari masyarakat sekitarnya. Toko kelontong tersebut hanya dijaga oleh pemilik dengan istrinya dan seorang karyawan. Seiring berjalannya waktu, pelanggan Minimarket ini semakin banyak, tidak hanya datang dari penduduk sekitarnya, namun juga datang dari daerah lain dan pada saat itu Minimarket ini hanya satu-satunya yang di Kecamatan Masaran. Pada tahun kedua jumlah karyawannya juga meningkat menjadi 7 orang.

Perkembangan Minimarket Rizky semakin pesat. Pemilik Minimarket Rizky selalu berusaha mengikuti perkembangan zaman dan permintaan konsumen. Sehingga, pada tahun 2009, pemilik toko mengembangkan usahanya dengan membuka toko elektronik dengan karyawan berjumlah 4 orang. Kemudian pada tahun 2011 pemilik toko mengembangkan usahanya

kembali dengan membuka konveksi dengan produksi pakaian olah raga dan membuka toko baju eceran dan grosir dengan jumlah karyawan sebanyak 22 orang. Hasil produksi pakian olah raga tersebut dikirim ke luar daerah dan luar Pulau, seperti ke Karanganyar, Solo, Pulau Sumatra dan Pulau Kalimantan.

Kejelian, kegigihan dan kerajinan Bapak Marimo dalam mengelola usahanya, membuahkan hasil yang luar biasa. Semua kegiatan usahanya diawasi oleh pemiliknya sendiri dan istrinya. Omset yang dihasilkan usahanya setiap tahunnya semakin naik. Dan dalam 5 tahun terakhir, omsetnya mencapai kurang lebih Rp 2 milliyar.

keberhasilan dari usaha Minimarket Rizky saat ini, tidak lantas membuat pemilik merasa puas dan lupa diri. Pemilik akan terus berusaha mengembangkan usahanya. Pemilik juga terus berupaya untuk mensejahterakan karyawannya yang selalu bekerja keras membantu mengembangkan usahanya hingga berhasil seperti saat ini.

2. Lokasi Persahaan

Bagi setiap perusahaan, pemilihan lokasi merupakan suatu masalah yang tidak dapat diabaikan karena lokasi perusahaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi berhasil atau tidaknya perusahaan dalam melakukan aktivitasnya. Adapun lokasi Minimarket Rizky Sragen di Jl Raya Masaran-Sargen, Pucuk (depan Pasar Pucuk), Sepat, Masaran, Sragen 57282. Luas lokasi bangunan usaha $50 \times 250 m^2$ yang terdiri dari tiga gedung, gedung pertama dengan dua lantai untuk toko kelontong, gedung kedua

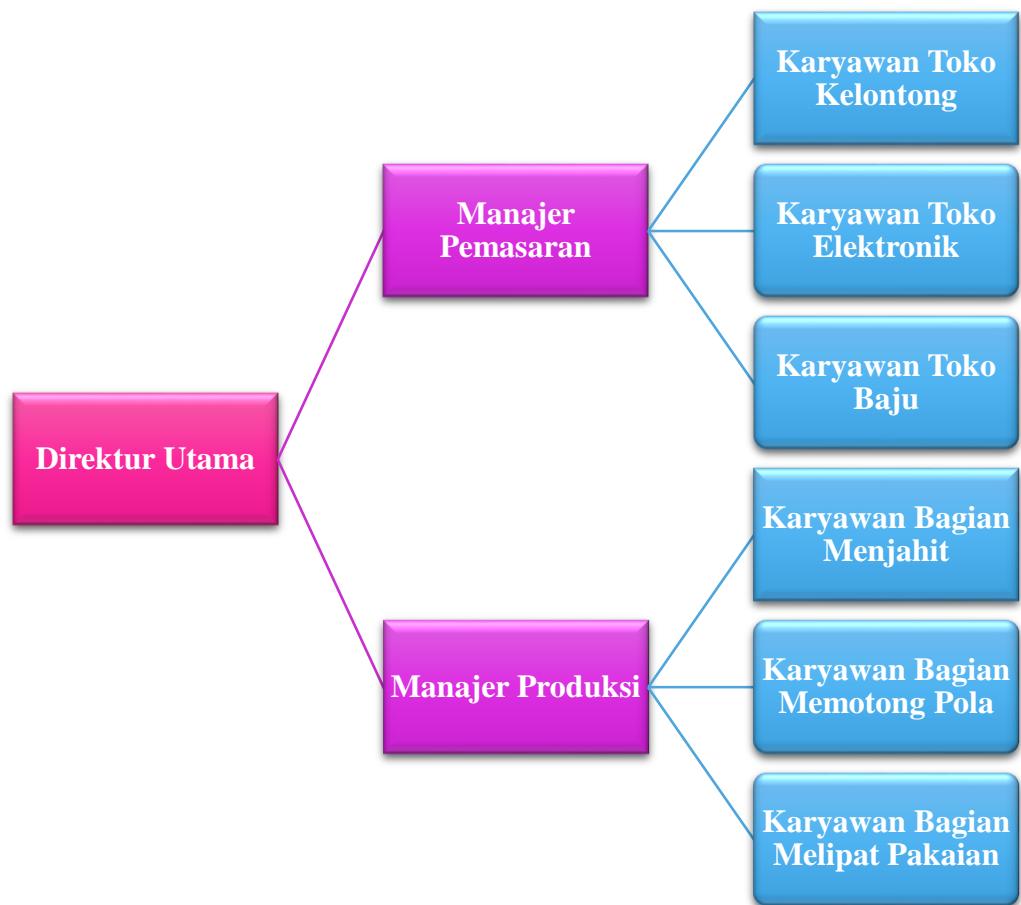
dengan dua lantai untuk toko alat elektronik dan gedung ketiga dengan dua lantai: lantai pertama untuk toko grosir dan eceran pakaian dan kantor utama Minimarket dan lantai kedua untuk produksi pakaian dan baju olah raga.

3. Struktur Organisasi Perusahaan

a. Struktur Organisasi

Organisasi merupakan suatu wadah yang terdiri dari orang atau kelompok yang saling bekerjasama dalam melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi yang baik adalah yang memiliki struktur yang jelas dan mampu menggambarkan tugas dan wewenang setiap anggota organisasi tersebut. Struktur organisasi dalam perusahaan juga mempengaruhi berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Adapun struktur organisasi Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen sebagai berikut:



Gambar 2. Struktur Organisasi Minimarket Rizky Sragen

b. Uraian Tugas

Adapun tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

- 1) Direktur Utama
 - a) Membuat perencanaan secara umum dalam organisasi
 - b) Membuat dan bertanggung jawab atas kebijakan umum perusahaan

- c) Pengambil keputusan dan memimpin jalannya perusahaan
- 2) Manajer Pemasaran
 - a) Bertanggung jawab atas proses pendistribusian hasil produksi terhadap calon pembeli
 - b) Meneliti dan mencari daerah pemasaran untuk memperluas daerah pemasaran.
 - c) Menyusun rencana pemasaran dan menetapkan target penjualan.
- 3) Manajer Produksi
 - a) Menyusun rencana produksi dan kegiatannya
 - b) Bertanggung jawab atas kelancaran roe produksi.
- 4) Karyawan
 - a) Melaksanakan tugas yang dibebankan dengan sebaik-baiknya.
 - b) Bertanggung jawab atas tugas-tugas yang dibebankannya dengan sebaik-baiknya.

4. Tenaga Kerja

a. Jumlah Tenaga Kerja

Dalam menjalankan aktivitas kerjanya Minimarket Rizky Sragen menggunakan tenaga kerja yang disesuaikan dengan bakat dan keahlian masing-masing. Adapun jumlah tenaga kerja Minimarket Rizky Sragen saat ini ada 35 orang yang terdiri dari 2 orang sebagai manajer, 11 orang bagian pemasaran, 22 bagian produksi, dengan perincian sebagai berikut:

Tabel. 8 Jumlah Tenaga Kerja Minimarket Rizky Sragen

No	Usia	Pendidikan	Pria	Wanita	Jumlah karyawan
1	20-25	SMA	4	16	20
2	26-30	SMA	-	15	15

Sumber: dokumentasi Minimarket Rizky Sragen 2014

b. Cara Penarikan Tenaga Kerja

Penarikan tenaga kerja untuk tenaga kerja kantor melalui seleksi dalam bentuk tes dan wawancara. Sedangkan untuk tenaga kerja produksi di uji keterampilan selama lima hari tanpa ditarik biaya.

c. Ketentuan Jam dan Hari Kerja Tenaga Kerja.

Jam kerja disini adalah batas kerja yang ditetapkan oleh perusahaan untuk menjalankan aktivitas sehari-hari Minimarket Rizky Sragen dengan perincian kerjanya sebagai berikut:

1) Bagian Produksi:

Senin-Sabtu: pukul 07.00-16.00

2) Bagian Pemasaran

Senin-Jum'at: pukul 07.00-20.00

Sabtu : pukul 07.00-18.00

Minggu : pukul 07.00-20.00

Setiap tenaga kerja memiliki hak untuk libur satu hari setiap satu minggu sekali dengan sistem bergantian tiap-tiap tenaga kerja.

B. Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan di Minimarket Sragen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja Minimarket Rizky Sragen. Data penelitian ini tentang Upah (X1), Disiplin Kerja (X2), Insentif (X3) dan Produktivitas Tenaga Kerja (Y).

Deskripsi data yang disajikan dalam penelitian ini meliputi mean (M), modus (Mo), median (Me) dan standar deviasi (SD). Selain itu juga disajikan tabel distribusi frekuensi. Berikut ini rincian hasil pengolahan data yang telah dilakukan dengan bantuan program SPSS 20.00 *for windows*.

1. Jumlah Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 35 orang tenaga kerja Minimarket Rizky Sragen. Populasi responden dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja Minimarket Rizky Sragen. Adapun distribusi frekuensi responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

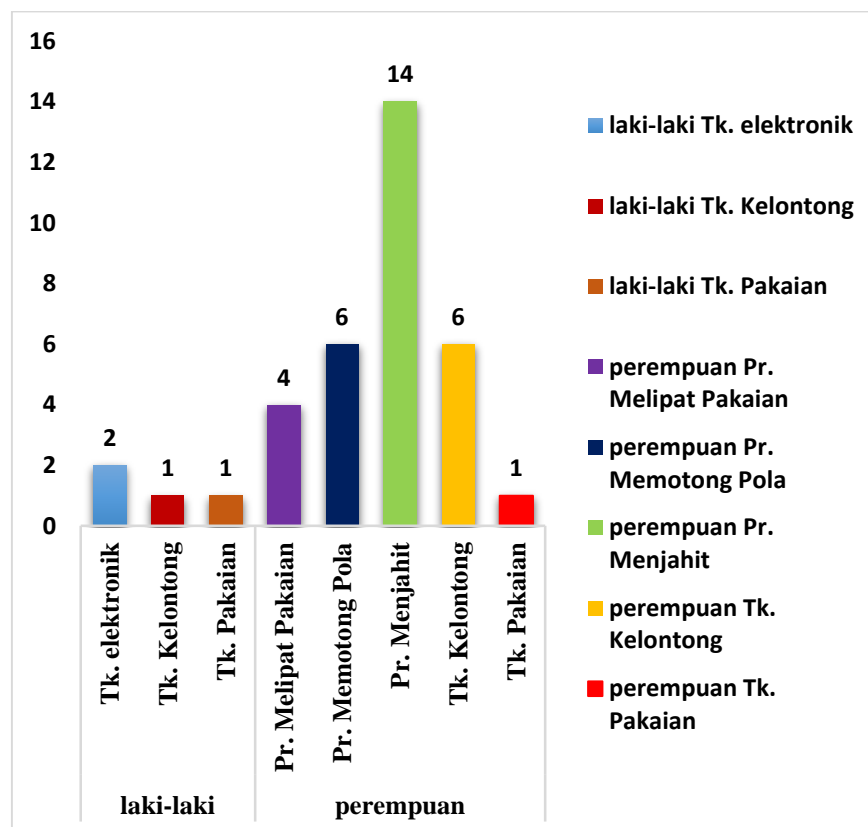
Tabel. 9 Distribusi Frekuensi Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Gender	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
1	Laki-laki	4	11,4%
2	Perempuan	31	88,6%
	Total	35	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2014

Dari tabel dan gambar di atas terlihat tenaga kerja Minimarket Rizky Sragen yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 11,4 % dan tenaga kerja perempuan sebanyak 88.6%, sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja Minimarket Rizky Sragen didominasi oleh tenaga kerja perempuan.

Selain itu, tenaga kerja dibagi menjadi beberapa devisi pekerjaan. Adapun distribusi frekuensi responden berdasarkan devisi pekerjaan dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 3. Diagram Distribusi Frekuensi Gender dan Devisi Pekerjaan Responden

Diagram di atas menunjukkan bahwa frekuensi devisi pekerjaan terbanyak pada Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen adalah bagian produksi devisi menjahit sebanyak 14 tenaga kerja atau 40% yang kemudian disusul devisi toko kelontong sebanyak 7 tenaga kerja yang terdiri dari 1 tenaga kerja laki-laki dan 6 tenaga kerja perempuan. 6 tenaga kerja perempuan pada bagian produksi devisi melipat pakaian, 4 tenaga kerja perempuan pada bagian produksi devisi memotong pola, 2 tenaga kerja laki-

laki pada devisi toko elektronik dan 2 tenaga kerja yang terdiri 1 laki-laki dan 1 perempuan pada devisi toko pakaian.

2. Upah

Data upah dalam penelitian ini diperoleh dari jumlah upah yang diberikan kepada tenaga kerja dalam satuan rupiah. Data upah yang diperoleh kemudian dikategorikan menjadi tiga kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah. Dasar penentuan kategori dengan menggunakan UMR Kabupaten Sragen. Dikatakan rendah apabila besarnya upah kurang dari UMR, dikatakan sedang apabila upah sama dengan UMR dan dikatakan tinggi apabila upah diatas UMR

Hasil analisis deskriptif untuk variabel upah diperoleh upah minimum Rp 650.000,00, upah maksimum Rp 1.115.000,00, mean (M) 945.142,86; median (Me) 960.000,00 dan modus (Mo) 1.050.000,00 serta nilai tandar deviasi 152.828,651. Adapun tabel kategorisasi, distribusi frekuensi dan persentasi data upah dapat dilihat sebagai berikut:

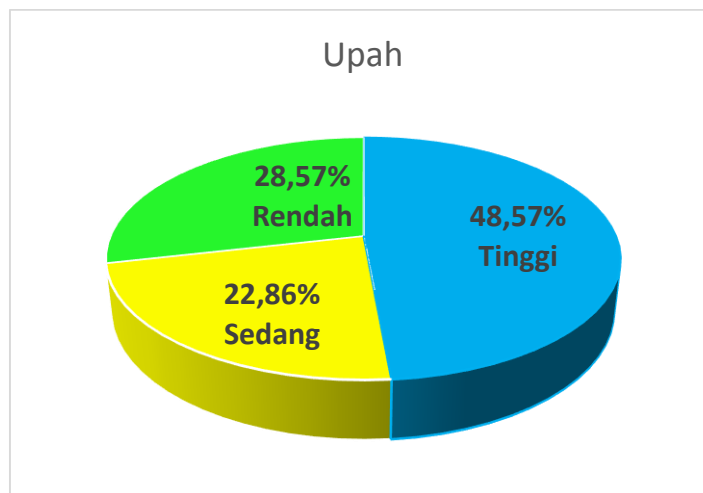
Tabel 10. Kategorisasi, Distribusi Frekuensi dan Persentase Upah

Kategori	Jumlah Nilai (X)	Frekuensi	Presentase
Tinggi	$X > 950.000,00$	17	48,6%
Sedang	$X = 950.000,00$	8	22,9%
Rendah	$X < 950.000,00$	10	28,6%

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat 17 orang tenaga kerja Minimarket Rizky dengan upah kategori tinggi. Sebanyak 8 orang tenaga kerja Minimarket Rizky dengan upah kategori menengah dan 10 orang

tenaga kerja dengan upah kategori rendah. Persentase variabel upah disajikan pada diagram berikut:



Gambar 4. Diagram Lingkaran Distribusi frekuensi Variabel Upah

Diagram lingkaran pada gambar 4 menunjukkan bahwa data variabel upah termasuk dalam kategori tinggi yaitu sebesar 48,6%. Sisanya 28,6% termasuk pada kategori rendah dan 22,9% termasuk dalam kategori sedang. Dari tabel dan diagram diatas dapat diketahui bahwa variabel upah tenaga kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen cenderung termasuk pada kategori tinggi yaitu terletak pada $X > 950.000,00$.

3. Disiplin Kerja

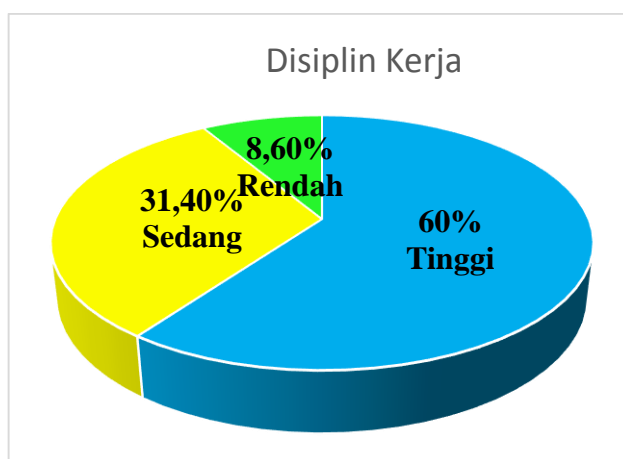
Data variabel disiplin kerja diperoleh dari 9 butir pernyataan dengan responden sebanyak 35 tenaga kerja. Setiap item pernyataan ada 5 alternatif jawaban. Data yang diperoleh kemudian dikategorikan menjadi 3 kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah. Skor minimal normal yang diperoleh dari angket adalah 29 dan skor tertinggi normal yang diperoleh adalah 45.

Tabel 11. Kategorisasi, Distribusi Frekuensi Data Variabel Disiplin Kerja

Kategori	Jumlah Nilai (X)	Frekuensi	Presentase
Tinggi	$X > 41$	21	60%
Sedang	$33 \leq X \leq 41$	11	31,4%
Rendah	$X < 33$	3	8,6%

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Dari tabel 12 dapat dilihat bahwa terdapat 21 tenaga kerja dengan disiplin kerja kategori tinggi. sebanyak 11 tenaga kerja dengan disiplin kerja kategori sedang dan sisanya terdapat 3 tenaga kerja dengan disiplin kerja kategori rendah. Persentasi data distribusi frekuensi variabel disiplin kerja disajikan dalam diagram lingkaran sebagai berikut:



Gambar 5. Diagram Lingkaran Distribusi Frekuensi Data Variabel Disiplin Kerja

Diagram lingkaran pada gambar 5 menunjukkan bahwa variabel tenaga kerja dengan disiplin kerja kategori tinggi yaitu sebesar 60%. Sisanya 31,4% tenaga kerja dengan disiplin kerja kategori sedang dan 8,6% tenaga kerja disiplin kerja kategori rendah. Dari tabel frekuensi dan diagram lingkaran diatas dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja tenaga kerja

Minimarket Rizky Sragen cenderung termasuk pada kategori tinggi yakni berada pada rentang $X > 41$.

4. Insentif

Variabel insentif yang terdiri dari indikator besarnya insentif yang diberikan per bulan dalam satuan rupiah. Data variabel insentif dikategorikan untuk mengetahui tinggi rendahnya nilai subjek. Kategori data dibagi menjadi 3 yaitu tinggi, sedang dan rendah.

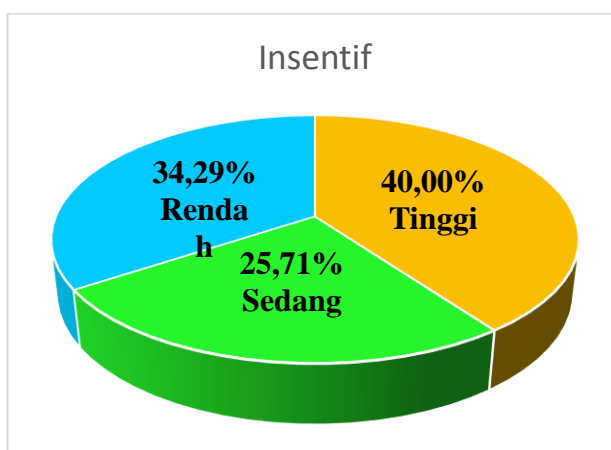
Hasil analisis deskriptif variabel upah minimum Rp 60.000,00 (6), maksimum Rp 110.000.00 (10), mean (M) 86.857,14; median (Me) 90.000,00; modus (Mo) 70.000 dan standar deviasi (SD) 16.763,305. Adapun data tabel distribusi frekuensi variabel insentif dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 12. Kategorisasi, Distribusi Frekuensi Data Variabel Insentif

Kategori	Jumlah Nilai (X)	Frekuensi	Presentase
Tinggi	$X > 93.333,3333$	14	40.0%
Sedang	$76.666,7 \leq X \leq 93.333,3333$	9	25,7%
Rendah	$X < 76.666,7$	12	34,3%

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Dari tabel 13 di atas dapat diketahui bahwa terdapat 14 orang tenaga kerja Minimarket dengan insentif kategori tinggi. Sebanyak 9 tenaga kerja dengan insentif kategori menengah dan sisanya sebanyak 12 tenaga kerja dengan insentif kategori rendah. Persentase distribusi frekuensi variabel insentif disajikan dalam diagram lingkaran berikut:



Gambar 6. Diagram Lingkaran Distribusi Frekuensi Data Variabel Insentif

Diagram lingkaran pada tabel 6 menunjukkan bahwa variabel insentif yang diterima tenaga kerja termasuk dalam kategori tinggi yaitu sebesar 40.0%. Sisanya, terdapat 34,3% tenaga kerja dengan insentif kategori rendah dan terdapat 25,7% tenaga kerja dengan insentif kategori sedang. Dari tabel distribusi frekuensi dan diagram lingkaran di atas dapat diketahui bahwa insentif yang diterima tenaga kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen cenderung termasuk kategori tinggi yakni terletak pada $X > 96.666,7$.

5. Produktivitas Kerja

Data variabel produktivitas tenaga kerja diategorikan untuk mengetahui tinggi rendahnya nilai subjek. Pengkategorian data dibagi menjadi 3 yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Skor minimal normal yang diperoleh dari angket sebesar 19 dan skor maksimal normal sebesar 43.

Hasil analisis deskriptif untuk variabel produktivitas tenaga kerja diperoleh nilai minimum 19, nilai maksimum 43, mean (M) 33,86; median (Me) 37,00; modus (Mo) 37 dan nilai standar deviasi (SD) 6,250. Adapun

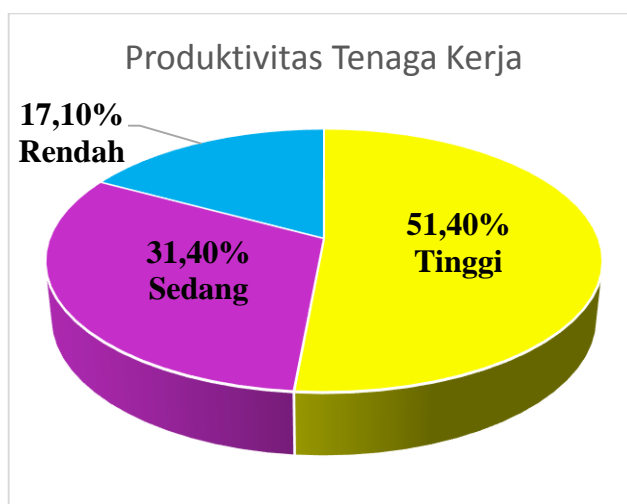
tabel distribusi frekuensi data variabel produktivitas tenaga kerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 13. Kategorisasi, Distribusi Frekuensi Data Produktivitas Tenaga Kerja

Kategori	Jumlah Nilai (X)	Frekuensi	Presentase
Tinggi	$X > 35$	18	51,4%
Sedang	$27 \leq X \leq 35$	11	31,4%
Rendah	$X < 27$	6	17,1%

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Dari tabel 14 dapat dilihat bahwa terdapat 18 orang tenaga kerja Minimarket Rizky Kabupaten Sragen dengan produktivitas kerja kategori tinggi. Sebanyak 11 orang tenaga kerja dengan produktivitas kerja kategori rendah, sisanya terdapat 6 orang tenaga kerja dengan produktivitas kerja kategori rendah. Adapun diagram lingkaran distribusi frekuensi data variabel produktivitas kerja dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 7. Diagram Lingkaran Distribusi Frekuensi Data Variabel Produktivitas Tenaga Kerja

Berdasarkan diagram lingkaran pada gambar 7 menunjukkan bahwa variabel produktivitas tenaga kerja termasuk pada kategori tinggi yaitu sebesar 80%. Sisanya, terdapat 11,4% termasuk pada produktivitas tenaga kerja kategori sedang dan terdapat 8,6% termasuk pada produktivitas tenaga kerja kategori rendah. Dari tabel distribusi frekuensi dan diagram lingkaran variabel produktivitas tenaga kerja di atas dapat diketahui bahwa produktivitas tenaga kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen cenderung termasuk pada kategori tinggi karena nilai mean (33,86) termasuk pada kategori tinggi yakni pada rentang data $X > 30$.

6. Tabulasi Silang Upah dan Produktivitas Tenaga Kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen

Tabel tabulasi silang karakteristik responden berdasarkan upah yang diberikan dengan produktivitas tenaga kerja disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 14. Tabulasi Silang Upah dan Produktivitas Tenaga Kerja

Upah	Produktivitas Tenaga Kerja			
	Rendah	Sedang	Tinggi	Total
$X > 960.000$ (Tinggi)	2 (20%)	1 (10%)	7 (70%)	10 (100%)
$X = 960.000$ (Menengah)	2 (25%)	2 (25%)	4 (50%)	8 (100%)
$X < 960.000$ (Rendah)	2 (17,14%)	8 (47,06%)	7 (41,18%)	17 (100%)

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 15 dapat diketahui bahwa 70% (7 tenaga kerja) dengan upah lebih dari Rp 960.000,00 masuk dalam kategori produktivitas kerja tinggi, 50% (4 tenaga kerja) dengan upah sama dengan Rp 960.000,00

masuk dalam kategori produktivitas kerja tinggi dan 41,18% (7 tenaga kerja) dengan upah kurang dari Rp 960.000,00 masuk dalam kategori produktivitas kerja tinggi

Sisanya, terdapat 10% (1 tenaga kerja) dengan upah lebih dari Rp 960.000,00 masuk kategori produktivitas kerja sedang, terdapat 25% (2 tenaga kerja) dengan upah sama dengan Rp 960.000,00 masuk dalam kategori produktivitas kerjanya sedang dan terdapat 47,06% (8 tenaga kerja) dengan upah kurang dari Rp 960.000,00 masuk dalam kategori produktivitas kerja sedang, terdapat 20% (2 tenaga kerja) dengan upah lebih dari Rp 960.000,00 masuk dalam kategori produktivitas kerja rendah, terdapat 25% (2 tenaga kerja) dengan upah sama dengan Rp 960.000,00 masuk dalam kategori produktivitas kerja rendah serta terdapat 11,76% tenaga kerja dengan upah kurang dari Rp 960.000,00 masuk dalam kategori produktivitas kerja rendah. Maka secara umum dapat disimpulkan bahwa tingkat produktivitas tenaga kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen masuk dalam kategori tinggi baik dengan upah tinggi, sedang dan rendah.

7. Tabulasi Silang Disiplin Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen

Tabel tabulasi silang karakteristik responden berdasarkan disiplin kerja dengan produktivitas tenaga kerja disajikan dalam tabel sebagai berikut ini:

Tabel 15. Tabulasi Silang Disiplin Kerja dan Produktivitas Tenaga kerja

Disiplin Kerja	Produktivitas Tenaga Kerja			
	Rendah	Sedang	Tinggi	Total
$X > 41$	2	1	0	3
(Tinggi)	(66,67%)	(33,33%)	(0%)	(100%)
$33 \leq X \leq 41$	4	3	4	11
(Menengah)	(36,36%)	(27,27%)	(31,43%)	(100%)
$X < 33$	0	7	14	21
(Rendah)	(0%)	(36,36%)	(66,67%)	(100%)

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Dari tabel 16 dapat diketahui bahwa terdapat 31,43% (4 tenaga kerja) dengan disiplin kerja kategori sedang masuk dalam kategori produktivitas kerja tinggi, terdapat 66,67% (14 tenaga kerja) dengan disiplin kerja kategori rendah masuk dalam kategori produktivitas kerja tinggi dan terdapat 33,33% (seorang tenaga kerja) dengan disiplin kerja kategori tinggi masuk dalam kategori produktivitas kerja sedang.

Sisanya, terdapat 27,27% (3 tenaga kerja) dengan disiplin kerja kategori sedang masuk dalam kategori produktivitas kerja sedang, terdapat 33,33% (7 tenaga kerja) dengan disiplin kerja kategori rendah masuk kategori produktivitas kerjanya sedang dan terdapat 66,67% (2 tenaga kerja) dengan disiplin kerja kategori tinggi masuk kategori produktivitas kerja rendah serta terdapat 36,36% (4 tenaga kerja) dengan disiplin kerja kategori sedang masuk dalam kategori produktivitas kerja rendah. Maka secara umum dapat disimpulkan bahwa mayoritas tenaga kerja dengan tingkat disiplin tinggi masuk dalam kategori produktivitas kerja tinggi.

8. Tabulasi Silang Insentif dan Produktivitas Tenaga Kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen

Tabel tabulasi silang karakteristik responden berdasarkan insentif yang diberikan dengan produktivitas tenaga kerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 16. Tabulasi Silang Inentif dan Produktivitas Tenaga Kerja

Insentif	Produktivitas Tenaga Kerja			Total
	Rendah	Sedang	Tinggi	
$X > 93.333$. (Tinggi)	4 (33,33%)	4 (33,33%)	4 (33,33%)	12 (100%)
$76.666 \leq X \leq 93.333$. (Menengah)	2 (22,22%)	2 (22,22%)	5 (55,56%)	9 (100%)
$X < 76.666$. (Rendah)	0 (0%)	5 (35,71%)	9 (64,29%)	14 (100%)

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan tabel 17 di atas, terdapat 33,33% (4 tenaga kerja) dengan insentif kategori tinggi masuk dalam kategori produktivitas kerja kategori tinggi, terdapat 55,56% (5 tenaga kerja) dengan insentif kategori sedang masuk dalam kategori produktivitas kerja tinggi dan terdapat 64,29 (9 tenaga kerja) dengan insentif kategori rendah masuk dalam kategori produktivitas kerja kategori tinggi. sisanya, terdapat 33,33% (4 tenaga kerja) dengan insentif kategori tinggi masuk dalam kategori produktivitas kerja sedang, terdapat 22,22% (2 tenaga kerja) dengan insentif kategori sedang masuk kategori produktivitas kerja sedang dan terdapat 35,71% (5 tenaga kerja) dengan insentif kategori rendah masuk kategori produktivitas kerja sedang dan terdapat 33,33% (4 tenaga kerja) dengan insentif kategori tinggi masuk dalam kategori produktivitas kerja rendah serta 22,22% (2 tenaga kerja) dengan insentif kategori sedang masuk dalam kategori produktivitas

rendah. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas tenaga kerja yang mendapat insentif baik kategori tinggi, menengah dan rendah termasuk kategori produktivitas kerja tinggi.

C. Pengujian *Goodness of Fit*

Pengujian *Goodness of Fit* dimaksudkan untuk menguji apakah data empiris sesuai dengan model (tidak ada perbedaan antara model dengan data), sehingga model dikatakan fit. Setelah dilakukan perhitungan dengan bantuan program IBM Statistic 20 *for Windows*, hasil pengujian model *goodness of fit* seperti terangkum dalam tabel 15.

Tabel. 17 *goodness of fit*

	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	45,918	59	0,893

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Data di atas menunjukkan bahwa nilai Pearson Chi2 sebesar 45,918 dengan probabilitas signifikansi *Goodness of Fit* sebesar 0,893, signifikansinya lebih dari 0,05 maka model dikatakan fit atau model dapat diterima.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Hasil Analisis Probit Ordinal.

Berdasarkan hasil pengolahan data, didapat hasil bahwa upah, disiplin kerja dan insentif berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen. Adapun tabel hasil analisis probit ordinal dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 18. Hasil Uji Estimasi Probit Ordinal

Variabel	Koefisien	Sig (p> z)	Kesimpulan
Upah	-6.44e-07	0.662	Tidak Signifikan
Disiplin kerja	.1946536	0.000	Signifikan
Insentif	.0000361	0.010	Signifikan
Konstanta 1	9.09258		
Konstanta 2	10.56579		

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Tabel 19 menunjukkan bahwa dari 3 faktor yang digunakan peneliti yaitu upah, disiplin kerja dan insentif, 2 faktor yang berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen. Faktor tersebut adalah disiplin kerja dan insentif. Faktor yang tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen adalah upah.

Variabel upah tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen. Hal ini dibuktikan dengan taraf signifikansinya sebesar 0,662, hal tersebut juga ditunjukkan dengan hasil tabulasi silang antara upah dengan produktivitas tenaga kerja pada tabel 16, terdapat 7 dari 35 tenaga kerja dengan upah kurang dari Rp 960.000,00 masuk dalam produktivitas kategori tinggi dan terdapat 8 tenaga kerja dengan upah kategori rendah masuk dalam kategori produktivitas kerja sedang, hanya terdapat 2 tenaga kerja dengan upah kategori rendah masuk dalam kategori produktivitas rendah.

Setelah mengetahui probabilitas variabel bebas terhadap variabel terikat, maka tahapan selanjutnya adalah mengetahui *marginal effect* yaitu

nilai perubahan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Adapun hasil estimasi tersebut disajikan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 19. Hasil Estimasi *Marginal Effect*

Variabel	Dy/dx	Sig (p> z)
Disiplin Kerja	.0773381	0.000
Insentif	.0000143	0.010

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat diketahui bahwa disiplin kerja terhadap produktivitas tenaga kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen. *Marginal effect* pada tabel 20 untuk variabel disiplin kerja ini menunjukkan nilai sebesar 0,0773381. Artinya setiap penambahan 1 point disiplin kerja akan menaikkan probabilitas tenaga kerja tersebut menjadi produktivitasnya tinggi naik sebesar 7,73%. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan I Made Hadi Wardhana (2011) dalam jurnal penelitiannya dan hal ini secara tidak langsung mendukung pendapat yang dinyatakan oleh Cormick dan Tiffin dalam Sondang P Siagian (2009: 93) yang menyatakan bahwa disiplin kerja termasuk faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kedisiplinan tenaga kerja maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan oleh setiap tenaga kerja.

Faktor kedua yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja minimarket Rizky di Kabupaten Sragen adalah insentif. *Marginal effect* pada tabel 20 untuk variabel insentif menunjukkan nilai sebesar 0,0000143 . Artinya setiap penambahan insentif sebesar Rp 10.000,00 akan menaikkan probabilitas tenaga kerja tersebut menjadi sangat produktif sebesar 14,3%.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan dengan oleh Vellina Tambunan (2012) yang menemukan bahwa insentif berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja, semakin besar insentif yang diberikan maka akan semakin tinggi pula produktivitas tenaga kerja. Selain itu, penelitian ini juga menguatkan pendapat Muchdarsyah Sinungan (2005: 56) bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja diantaranya adalah sistem insentif yang diberikan kepada tenaga kerja. Artinya semakin tinggi pemberian insentif, maka akan semakin tinggi pula produktivitas tenaga kerja.

Setelah mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, langkah selanjutnya adalah melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 20. Hasil Pengujian Simultan

Prob > chi2	0,0002
Pseudo Rsquare	0,2800

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, didapat nilai pseudo R Square sebesar 0,2800 atau 28% dengan taraf signifikansi sebesar 0,0002. Taraf signifikansi tersebut kurang dari 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan dapat disimpulkan bahwa secara simultan, upah, disiplin kerja dan insentif berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel upah tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen.
2. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 point disiplin kerja menaikkan probabilitas tenaga kerja tersebut menjadi sangat produktif sebesar 7,73%.
3. Variabel insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penambahan insentif sebesar Rp. 10.000,00 menaikkan probabilitas tenaga kerja tersebut menjadi sangat produktif sebesar 14,3%.
4. Secara simultan, upah, disiplin kerja dan insentif berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen. Hal ini ditunjukkan dengan pseudo R Square sebesar 0,2800 atau 28% dengan taraf signifikansi sebesar 0,0002.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Produktivitas tenaga kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen termasuk dalam kategori tinggi, maka pimpinan perusahaan perlu tetap mempertahankan bahkan jika perlu menciptakan suasana kerja yang mampu merangsang produktivitas kerja yang lebih tinggi lagi. Untuk mempertahankan atau merangsang produktivitas maka pemimpin perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya dan menanamkan rasa saling memiliki perusahaan, sehingga tenaga kerja akan timbul rasa untuk ikut serta dalam memelihara dan mempertahankan perusahaan.
2. Tenaga kerja yang memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi sebaiknya pimpinan perusahaan memberikan apresiasi supaya sikap disiplin kerjanya tetap dipertahankan atau ditingkatkan.
3. Dalam proses perekrutan atau penerimaan tenaga kerja sebaiknya pimpinan perusahaan memberikan pernyataan bahwa calon tenaga kerja siap untuk bekerja dengan disiplin. Sebab berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap produktivitas tenaga kerja.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan dan dilakukan sesuai prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan antara lain:

1. penelitian selanjutnya, sebaiknya tidak hanya menggunakan variabel upah, disiplin kerja dan insentif saja, tetapi juga menggunakan variabel-variabel lainnya terutama pada variabel-variabel yang diperkirakan memiliki tingkat pengaruh yang tinggi terhadap produktivitas.
2. Istilah kata-kata yang asing seperti produktivitas dan insentif yang masih asing dan belum dimengerti responden sehingga responden kurang yakin dalam mengisi angket penelitian.
3. Pembagian angket tidak bisa dilakukan sendiri oleh peneliti, tetapi harus didampingi oleh pimpinan perusahaan. Oleh karena itu, jawaban yang diberikan oleh responden tidak semua jawaban sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Muhson. 2009. *Diktat Kuliah Aplikasi Komputer II*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ambar Teguh & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manajemen, Jakarta: Penerbit Gava Media.
- Anang Prestawan. 2010. *Hubungan Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Surakarta*. Skripsi. Program Studi Psikologi. Fakultas Kedokteran. Universitas Sebelas Maret
- Bukhori Alma. 2006. *Pengantar Bisnis*, Jakarta: Penerbit Gava Media.
- Cristina Widya Utami. 2006. *Manajemen Ritel, Strategi dan Implementasi Ritel Modern*. Jakarta: salemba Empat.
- Destry Damayanti dkk. 2014. *Industry update perdagangan ritel*. Jurnal perdagangan Vol 16 September. Jakarta: Bank Mandiri.
- Eben Tua Pandapotan. 2013. *Pengaruh Variabel Pendidikan, Upah, Masa Kerja dan Usia Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Gandum Malang)*. Skripsi. Jurusan Ilmu Ekonomi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Uiversitas Brawijaya Malang.
- Eris Munandar. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Pertani Persero palembang*. Skripsi. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi.
- Greene, William H. 2002. *Econometric Analysis 6 Editions*. United State of America: Pretice Hell.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- [http://bps.go.id/files_download/produktivitas tenaga kerja_pdf](http://bps.go.id/files_download/produktivitas_tenaga_kerja_pdf). diakses tanggal 20 Oktober 2014
- I Made Hedi W. 2011. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Como shambala Estate At Begawan Giri Ubud Bali*. Jurnal Perhotelan dan Pariwisata Vol 1 No. 1 hal 14. Bali.
- J Ravianto. 1991. *Produktivitas dan Pengukuran SIUP*. Jakarta: PT. Binaan Teknik Aksara.

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

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

_____. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Penerbit Bumi aksara.

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

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

Mankew, N, Gregory. 2000. *Teori Ekonomi Makro Edisi 4*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Maria AA. 2005. *PengaruhTingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi Pada maharani handicraft di Kabupaten Bantul*. Skripsi. Semarang: Program Studi Pendidikan Ekonomi, Universitas Negeri Semarang

M Manullang. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia..

Moekijat Nasir. 2008. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.

Muhammad Kanzunuddin. 2007. *Pengaruh Upah daan Pengawasan Terhadap Produktivitas Karyawan studi Ksus PT. Tonga Tiur Putra di Kabupaten Rembang*. Jurnal Ekonomi Fokus Ekonomi Vol 2 No. 1, STEPARI

Muchdarsyah Sinungan. 2005. *Produktivitas Apa dan bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.

Nadia Nasir. 2008. *Analisa Pengaruh Tingkat Upah, Masa Kerja dan Usia Terhadap Produktivitas Teanga Kerja Studi Kasus Pada Tenaga Kerja Perusahaan Rokok Djagung Padi Malang*. Skripsi. Program Studi Ekonomi Pembangunan, Universitas Brawijaya Malang.

Nana S Sukmadinata. 2006. *Metode Penelitian pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.

- Justine T Sirait. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumberdaya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Sofyan Yamin dan Heri Kurniawan. 2009. *SPSS Complete: Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan software SPSS*. Skripsi. Jakarta: Penerbit Salemba Infotek.
- Sondang P Siagian. 2003. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Soni Sumarso. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Penerbit Graha Ilmu
- Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif kualitataif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sukardi. 2006. *Manjemen Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara..
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 33 pasal 7 Ayat a dan b tahun 1987 tentang kecelakaan.
- Veithzal Rivai & Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Vellina Tambunan.. 2012. *Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan Sosial dan Pengaaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Kota Semarang*. Skripsi. Program Studi Ekonomi, Universitas Diponegoro Semarang.
- Vendy Aries Martcahyo dkk. 2011. *Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Fumira Semarang*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Vol 1 No. 1 hal 14
- Yin Kimsean. 2011. *Memahami Good Governance dalam perspektif Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Gava Media.

**L
A
M
P
I
R
A
N

1**

KUESIONER PENELITIAN SEBELUM UJI COBA
Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas
Tenaga Kerja Pada Minimarket Rizky di Dusun Pucuk, Desa Sepat,
Kecamatan Masaran, Kabupaten Sragen.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
 Jenis Kelamin :
 Devisi :
 Pendidikan Terakhir :

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah alternatif jawaban yang disediakan sesuai dengan kondisi bapak / ibu / saudara / saudari dengan memberikan tanda centang (V) pada jawaban yang disediakan.
2. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dalam penelitian ini tetapi yang dibutuhkan adalah jawaban yang objektif sesuai dengan sesuai bapak / ibu / saudara / saudari

C. UPAH

1. Upah per bulan : Rp

D. INSENTIF

1. Insentif : Rp

E. DISIPLIN KERJA

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor
		Selalu	Sering	Kadang-kadang	Jarang	Tidak pernah	
1	Menurut saya datang terlambat ke tempat kerja tidak masalah, yang penting pekerjaan selesai.						
2	Sebelum melaksanakan						

	pekerjaan saya selalu memeriksa peralatan yang akan digunakan						
3	Saya selalu datang ke tempat kerja tepat pada waktunya						
4	Saya Pernah melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan						
5	Selesai menggunakan peralatan, saya selalu merapikan dan mengembalikan pada tempatnya.						
6	Saya selalu berusaha untuk bertanggung jawab atas kerusakan peralatan kerja yang saya pakai.						
7	Saya pernah menggunakan alat kerja dengan tidak sesuai aturan, sehingga membuat peralatan kerja tersebut rusak						
8	Peraturan dari perusahaan seringkali menghambat pekerjaan saya.						
9	Menurut saya, disiplin kerja mendorong saya untuk memelihara sarana dan prasarana perusahaan.						
10	Pernah datang terlambat ke tempat kerja						

F. PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					skor
		selalu	Sering	Kadang-kadang	Jarang	Tidak pernah	
1	Hasil pekerjaan yang saya capai selalu sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan.						
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 perusahaan						
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	Saya pernah melakukan kesalahan dalam mengerjakan pekerjaan sehingga tidak sesuai dengan kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan						
8	Sebelum melanjutkan pekerjaan selanjutnya, saya selalu meneliti pekerjaan saya sebelumnya supaya tidak ada kesalahan yang terulang						
9	hasil pekerjaan saya harus selalu menghasilkan hasil yang terbaik.						
10	Menurut saya memiliki sikap teliti didalam bekerja tidak penting, yang penting pekerjaan selesai.						
11	Saya pernah menyelesaikan pekerjaan tidak tepat pada waktu yang telah ditentukan.						
12	Saya selalu berhati-hati dalam melakukan pekerjaan supaya tetap terjaga kualitas hasil kerja.						

Terimakasih atas kerjasama dari bapak/ibu/saudara/saudari.....

Yogyakarta, 20 Agustus 2014

Hormat saya,

Mar'atin Nafi'ah Al-amin
NIM 10404244041

KUESIONER PENELITIAN SETELAH UJI COBA

Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas
Tenaga Kerja Pada Minimarket Rizky di Dusun Pucuk, Desa Sepat,
Kecamatan Masaran, Kabupaten Sragen.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Jenis Kelamin :
Devisi :
Pendidikan Terakhir :

B. PETUNJUK PENGISIAN

- Isilah alternatif jawaban yang disediakan sesuai dengan kondisi bapak / ibu
/ saudara / saudari dengan memberikan tanda centang (V) pada jawaban
yang disediakan.
- Tidak ada jawaban yang benar atau salah dalam penelitian ini tetapi yang
dibutuhkan adalah jawaban yang objektif sesuai dengan sesuai bapak / ibu
/ saudara / saudari

C. UPAH

- Upah per bulan : Rp

D. INSENTIF

- Insentif : Rp

E. DISIPLIN KERJA

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor
		Selalu	Sering	Kadang -kadang	Jarang	Tidak pernah	
1	Menurut saya datang						

	terlambat ke tempat kerja tidak masalah, yang penting pekerjaan selesai.						
2	Sebelum melaksanakan pekerjaan saya selalu memeriksa peralatan yang akan digunakan						
3	Saya selalu datang ke tempat kerja tepat pada waktunya						
4	Saya Pernah melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan						
5	Selesai menggunakan peralatan, saya selalu merapikan dan mengembalikan pada tempatnya.						
6	Saya selalu berusaha untuk bertanggung jawab atas kerusakan peralatan kerja yang saya pakai.						
7	Saya pernah menggunakan alat kerja dengan tidak sesuai aturan, sehingga membuat peralatan kerja tersebut rusak						
8	Peraturan dari perusahaan seringkali menghambat pekerjaan saya.						
9	Pernah datang terlambat ke tempat kerja						

F. PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					skor
		selalu	Sering	Kadang-kadang	Jarang	Tidak pernah	
1	Hasil pekerjaan yang saya capai selalu sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan.						
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						
6	Saya selalu berusaha meningkatkan kuantitas hasil pekerjaan						
7	Saya pernah melakukan kesalahan dalam mengerjakan pekerjaan sehingga tidak sesuai dengan kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan						
8	Sebelum melanjutkan pekerjaan selanjutnya, saya selalu meneliti pekerjaan saya sebelumnya supaya tidak ada kesalahan yang terulang						
9	hasil pekerjaan saya harus selalu menghasilkan hasil yang terbaik.						
10	Menurut saya memiliki sikap teliti didalam bekerja tidak penting, yang penting pekerjaan selesai.						
11	Saya pernah menyelesaikan pekerjaan tidak tepat pada waktu yang telah ditentukan.						

Terimakasih atas kerjasama dari bapak/ibu/saudara/saudari.....

Yogyakarta, 20 Agustus 2014

Hormat saya,

Mar'atin Nafi'ah Al-amin

NIM 10404244041

**L
A
M
P
I
R
A**

HASIL UJI COBA VALIDITAS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

Hasil Uji Coba Produktivitas Tenaga Kerja

Butir Soal													
No	b1	b2	b3	b4	b5	b6	b7	b8	b9	b10	b11	b12	Jumlah Skor
1	3	4	2	2	3	4	1	2	4	3	2	5	35
2	4	4	4	2	5	5	4	5	5	3	3	5	51
3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	45
4	2	2	2	3	5	2	2	1	3	1	4	5	36
5	4	4	4	2	5	5	4	5	5	3	4	5	55
6	5	5	4	5	5	5	3	4	5	3	4	5	59
7	3	4	2	2	3	4	1	2	4	3	2	5	42
8	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	66
9	5	5	4	5	2	5	5	5	5	1	4	5	60
10	4	4	4	2	5	5	4	5	5	3	4	5	60
11	2	2	3	5	3	5	4	5	5	5	4	5	59
12	4	4	4	2	5	5	4	1	5	3	4	5	58
13	4	4	4	2	5	5	4	1	5	3	4	5	59
14	2	2	2	5	3	5	4	5	5	5	4	5	61
15	4	4	4	2	5	5	4	5	5	3	3	5	49
16	4	4	5	2	5	5	4	5	5	3	4	5	51
17	2	2	3	3	5	2	2	1	3	1	4	5	36
18	4	4	4	4	5	5	4	1	5	3	4	5	48
19	4	4	5	2	5	5	4	1	5	3	4	5	47
20	4	4	4	2	5	5	4	5	5	3	4	5	56
21	3	4	2	2	3	4	1	2	4	3	2	5	38
22	4	4	4	2	5	5	4	5	5	3	3	5	52
23	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	45
24	2	2	2	3	5	2	2	1	3	1	4	5	36
25	4	4	4	2	5	5	4	5	5	3	4	5	56
26	5	5	3	5	5	5	3	4	5	3	4	5	60
27	3	4	4	2	3	4	1	2	4	3	2	5	44
28	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	67
29	5	5	2	5	2	5	5	5	5	1	4	5	61
30	4	4	4	2	5	5	4	5	5	3	4	5	61

No butir	Corrected Item-Total Correlation
b1	0,619
b2	0,530
b3	0,517
b4	0,213
b5	0,127
b6	0,803
b7	0,769
b8	0,587
b9	0,651
b10	0,321
b11	0,491
b12	0,072

HASIL UJI COBA VALIDITAS DISIPLIN KERJA

Hasil Uji Coba Disiplin Kerja

[illegible]

20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
21	4	3	3	4	5	4	1	5	4	5	38
22	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
23	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48
24	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	43
25	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
26	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	46
27	3	3	5	5	5	3	4	5	4	5	42
28	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	47

No Butir	Corrected Item-Total Correlation
b1	0,722
b2	0,801
b3	0,559
b4	0,623
b5	0,498
b6	0,722
b7	0,806
b8	0,460
b9	-0,158
b10	0,639

Uji Reliabilitas Instrument Produktivitas Tenaga Kerja dan Disiplin Kerja

Varibel	Cronbach's Alpha
Produktivitas Kerja	0,850
Disiplin Kerja	0,865

**L
A
M
P
I
R
A
N

3**

DATA VARIABEL PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

Butir Soal										Jumlah Skor	Kategori Skor
No	b1	b2	b3	b6	b7	b8	b9	b10	b11		
1	3	4	2	4	1	2	4	3	2	25	2
2	4	4	4	5	4	5	5	3	3	37	3
3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	32	3
4	2	2	2	2	2	1	3	1	4	19	1
5	4	4	4	5	4	5	5	3	4	38	3
6	5	5	4	5	3	4	5	3	4	38	3
7	3	4	2	4	1	2	4	3	2	25	2
8	4	5	4	5	5	5	5	5	5	43	3
9	5	5	4	5	5	5	5	1	4	39	3
10	4	4	4	5	4	5	5	3	4	38	3
11	2	2	3	5	4	5	5	5	4	35	3
12	4	4	4	5	4	1	5	3	4	34	3
13	4	4	4	5	4	1	5	3	4	34	3
14	2	2	2	5	4	5	5	5	4	34	3
15	4	4	4	5	4	5	5	3	3	37	3
16	4	4	5	5	4	5	5	3	4	39	3
17	2	2	3	2	2	1	3	1	4	20	1
18	4	4	4	5	4	1	5	3	4	34	3
19	4	4	5	5	4	1	5	3	4	35	3
20	4	4	4	5	4	5	5	3	4	38	3
21	3	4	2	4	1	2	4	3	2	25	2
22	4	4	4	5	4	5	5	3	3	37	3
23	4	3	4	4	4	3	2	4	4	32	3
24	2	2	2	2	2	1	3	1	4	19	1

25	4	4	4	5	4	5	5	3	4	38	3
26	5	5	3	5	3	4	5	3	4	37	3
27	3	4	4	4	1	2	4	3	2	27	2
28	4	5	4	5	5	5	5	5	5	43	3
29	5	5	2	5	5	5	5	1	4	37	3
30	4	4	4	5	4	5	5	3	4	38	3
31	2	2	5	5	4	5	5	5	4	37	3
32	4	4	3	5	4	1	5	3	4	33	3
33	4	4	4	5	4	1	5	3	4	34	3
34	2	2	5	5	4	5	5	5	4	37	3
35	4	4	4	5	4	5	5	3	3	37	3

DATA VARIABEL UPAH DAN INSENTIF

Nomor	upah (X1)	Insentif
1	1.050.000	60.000
2	960.000	110.000
3	1.115.000	100.000
4	650.000	70.000
5	750.000	100.000
6	960.000	90.000
7	1.115.000	70.000
8	750.000	80.000
9	750.000	100.000
10	750.000	60.000
11	960.000	110.000
12	1.050.000	80.000

13	1.050.000	70.000
14	960.000	110.000
15	750.000	110.000
16	1.050.000	70.000
17	650.000	70.000
18	1.050.000	70.000
19	1.115.000	80.000
20	1.050.000	100.000
21	960.000	90.000
22	650.000	90.000
23	1.050.000	110.000
24	960.000	80.000
25	1.115.000	110.000
26	1.050.000	100.000
27	1.050.000	70.000
28	850.000	60.000
29	1.115.000	70.000
30	960.000	100.000
31	1.115.000	90.000
32	750.000	100.000
33	1.050.000	70.000
34	1.050.000	100.000
35	960.000	90.000

DATA VARIABEL DISIPLIN KERJA

Butir Soal										Jumlah Skor
No	b1	b2	b3	b4	b5	b6	b7	b8	b10	
1	4	3	4	1	3	4	3	4	4	30
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38
4	3	4	4	4	5	3	4	5	3	35
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
7	4	3	3	4	3	4	3	4	4	32
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
11	4	1	4	1	5	4	1	5	4	29
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
14	4	4	4	4	5	4	4	5	4	38
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
17	3	4	3	4	5	3	4	5	5	36
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
21	4	3	3	4	5	4	1	5	5	34
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
23	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
24	4	5	4	3	5	4	4	5	5	39
25	4	5	5	5	4	4	4	4	4	39
26	5	5	4	3	5	5	5	5	5	42
27	3	3	5	5	5	3	4	5	5	38
28	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43
29	5	5	3	4	5	5	5	5	5	42
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
31	3	5	5	5	5	3	4	5	5	40
32	5	5	4	3	5	5	5	5	5	42
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
34	4	5	5	5	3	4	3	4	3	36

35	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

TABEL DATA DISTRIBUSI FREKUENSI
produktivitas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	17,1	17,1	17,1
2	11	31,4	31,4	48,6
3	18	51,4	51,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Upah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	28,6	28,6	28,6
2	8	22,9	22,9	51,4
3	17	48,6	48,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

disiplin kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	8,6	8,6	8,6
2	11	31,4	31,4	40,0
3	21	60,0	60,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Insentif

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	34,3	34,3	34,3
2	9	25,7	25,7	60,0
3	14	40,0	40,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Statistics

	produktivitas	upah	disiplin kerja	insentif
N Valid	35	35	35	35
Missing	0	0	0	0
Mean	33,86	949142,86	40,86	86857,14
Median	37,00	960000,00	43,00	90000,00
Mode	37	1050000	45	70000
Std. Deviation	6,250	152828,651	4,833	16763,305
Minimum	19	650000	29	60000
Maximum	43	1115000	45	110000

**L
A
M
P
I
R
A
N

4**

Goodness of fit

	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	45,918	59	,893
Deviance	46,311	59	,885

(R)

/_ / _/ / _/

_/ / _/ / _/ 12.0 Copyright 1985-2011 StataCorp LP

Statistics/Data Analysis

StataCorp

4905 Lakeway Drive

Special Edition

College Station, Texas 77845 USA

800-STATA-PC

<http://www.stata.com>

979-696-4600

stata@stata.com

979-696-4601 (fax)

Single-user Stata network perpetual license:

Serial number: 93611859953

Licensed to: STATAforAll

STATA

Notes:

1. (/v# option or -set maxvar-) 5000 maximum variables

. *(4 variables, 35 observations pasted into data editor)

. rename var1 produktivitas

. rename var2 upah

. rename var3 disiplin

```
. rename var4 insentif
```

```
. oprobit produktivitas upah disiplin insentif
```

```
Iteration 0: log likelihood = -35.283086
```

```
Iteration 1: log likelihood = -25.519874
```

```
Iteration 2: log likelihood = -25.404944
```

```
Iteration 3: log likelihood = -25.404709
```

```
Iteration 4: log likelihood = -25.404709
```

```
Ordered probit regression          Number of obs   =    35
```

```
LR chi2(3)    =   19.76
```

```
Prob > chi2   =   0.0002
```

```
Log likelihood = -25.404709      Pseudo R2       =   0.2800
```

produktivitas	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
-----+-----						
upah	-6.44e-07	1.47e-06	-0.44	0.662	-3.53e-06	2.24e-06
disiplin	.1946536	.0547955	3.55	0.000	.0872565	.3020508
insentif	.0000361	.000014	2.58	0.010	8.63e-06	.0000635
-----+-----						
/cut1	9.09258	3.002652			3.20749	14.97767
/cut2	10.56579	3.167269			4.358055	16.77352

```
. mfx compute, predict (outcome (3))
```

Marginal effects after oprobit

y = Pr(produktivitas==3) (predict, outcome (3))

= .46393822

```
-----
variable |   dy/dx   Std. Err.   z   P>|z|   [   95% C.I.   ]   X
-----+-----
    upah | -2.56e-07   .000000  -0.44   0.662  -1.4e-06  8.9e-07  949143
disiplin |  .0773381   .02152   3.59   0.000   .035151  .119525  40.8571
insentif |  .0000143   .00001   2.59   0.010   3.5e-06  .000025  86857.1
-----
```

. save "D:\skripsi\proposal revisi 151214\olah ata ubah.dta"

file D:\skripsi\proposal revisi 151214\olah ata ubah.dta saved

Key
Frequency
column percentage

```
produktivi |      upah
tas |      1      2      3 | Total
-----+-----+-----
    1 |      2      2      2 |    6
      |  20.00  25.00  11.76 |  17.14
-----+-----+-----
    2 |      1      2      8 |   11
      |  10.00  25.00  47.06 |  31.43
-----+-----+-----
    3 |      7      4      7 |   18
      |  70.00  50.00  41.18 |  51.43
```

-----+-----+-----				
Total	10	8	17	35
	100.00	100.00	100.00	100.00

. tabulate produktivitas disiplin, column

Key
frequency
column percentage

produktivi		disiplin		
tas	1	2	3	Total
-----+-----+-----				
1	2	4	0	6
	66.67	36.36	0.00	17.14
-----+-----+-----				
2	1	3	7	11
	33.33	27.27	33.33	31.43
-----+-----+-----				
3	0	4	14	18
	0.00	36.36	66.67	51.43
-----+-----+-----				
Total	3	11	21	35
	100.00	100.00	100.00	100.00

. tabulate produktivitas insentif, column

Key
frequency
column percentage

produktivi	insentif			
tas	1	2	3	Total
-----+-----+-----				
1	4	2	0	6
	33.33	22.22	0.00	17.14
-----+-----+-----				
2	4	2	5	11
	33.33	22.22	35.71	31.43
-----+-----+-----				
3	4	5	9	18
	33.33	55.56	64.29	51.43
-----+-----+-----				
Total	12	9	14	35
	100.00	100.00	100.00	100.00