

**ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA PTPN VII AFDILING KALIANDA LAMPUNG SELATAN**

Yohannes P. Kumagaya

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Gentiara Bandar Lampung

---

**ABSTRACT**

*High work productivity of employees is needed in every organization in efforts to achieve the goal. In other side, if employees' work productivity is low, it will be difficult to achieve good results. Great attention to employees will encourage motivation and work attitude which embodies high and very influential in the formation of employee work productivity. Wages mean everything received by employees as remuneration for the work that has been done .*

*Compensation received by an employee can be in natura ( cash money ) or innatura , such as housing , meals, groceries , clothing , vehicles and other various facilities, as long as they are free in exchange for the work the employee has done .*

*The result of the data analysis concluded that there is a significance influence of employees' wages towards work productivity of AfdilingKalianda PTPN VII employees . The value of the coefficient of multiple determination is 0.565 , which means 56.5 % of work productivity of PTPN VII AfdilingKalianda employees was influenced by wages variable .*

**Keywords : Wages and Work Productivity**

---

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Produktivitas kerja yang tinggi bagi pegawai sangat diperlukan dalam setiap usaha untuk mencapai tujuan organisasi tetapi sebaliknya dengan Produktivitas kerja yang rendah akan sukar untuk mencapai hasil yang baik. Perhatian besar kepada para pegawai akan membangkitkan motivasi dan mewujudkan sikap kerja yang tinggi dan sangat berpengaruh dalam proses pembentukan produktivitas karyawan.

Karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi adalah mereka yang melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran, ketaatan terhadap segala ketentuan peraturan dan perintah atasan yang berwenang dengan penuh rasa tanggung jawab. Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting bagi peningkatan produktivitas atau kemajuan organisasi tersebut. Setiap pemimpin menginginkan produktivitas yang tinggi dari pegawainya, karena dengan produktivitas yang tinggi tujuan lembaga atau organisasi akan mudah dicapai.

Produktivitas secara umum didefinisikan sebagai hubungan antara input dengan output. Input yang diukur seperti tenaga kerja, materi dan modal, sedangkan output berupa hasil kerja unit dan produk-produk pekerjaan dan pemberian pelayanan.

Dalam pengertian lain, efisiensi adalah sama dengan produktivitas. Keduanya (efisien dan produktivitas) menyatakan hubungan kuantitatif antara masukan dengan keluaran. Produktivitas yang tinggi merupakan manifestasi dari efisiensi yang tinggi. Perbedaan keduanya hanya terletak pada aspek yang menjadi tekanan dalam pengukuran. Produktivitas lebih menekankan pada aspek keluaran, sedangkan efisiensi lebih menekankan pada aspek masukan.

Efektivitas organisasi dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan organisasi dalam usaha mencapai tujuan atau sasaran. Meningkatkan produktivitas manusia dalam organisasi tidak hanya menyangkut penjadwalan pekerjaan dan keterampilan yang diperlukan untuk itu, tetapi juga menyangkut kondisi, iklim, dan suasana kerja.

Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah menyangkut upah yang diterima oleh karyawan. Upah yang pengertiannya diartikan sebagai adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukan. Kompensasi yang diterima oleh karyawan bisa dalam bentuk natura (uang) maupun innatura, seperti perumahan, makan, bahan makanan, pakaian, kendaraan dan berbagai fasilitas serta berbagai kemudahan lainnya sepanjang diberikan secara gratis atau cuma - cuma sebagai ganti atas pekerjaan yang ia lakukan.

Fenomena 'upah kecil' ini tentu saja kerap menjadi sorotan dan perhatian, baik diantara masyarakat luas, maupun di media cetak atau elektronik, yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran pemerintah dan masyarakat pada umumnya untuk segera melakukan berbagai upaya untuk mencapai peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Walaupun saat ini telah dibuat sistem peningkatan/kenaikan upah dengan penyetaraan nominal yang diterima di tiap daerah, atau yang dikenal dengan penyetaraan upah minimum provinsi (UMP) tapi tetap saja, upah pokok/ basic/ dasar untuk suatu nominal yang diterima belum mencukupi standar kebutuhan untuk tiap individu masyarakat pada umumnya

Demikian pula yang terjadi pada para Karyawan atau pekerja Pada PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Afdiling Kalianda sangat diperlukan peningkatan etos dan produktivitas kerja karyawan agar selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Perlunya dilakukan pengukuran sejauh mana upah yang mereka terima dapat memberikan dampak pada produktivitas bagi karyawannya sebab selama ini produktivitas kerja mereka masih tergolong rendah. Ditinjau dari sisi upah sebab bila para karyawan memandang upah mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja serta produktivitas kerja mereka bisa turun secara drastis.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Apakah Upah Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Afdiling Kalianda Lampung Selatan ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Afdiling Kalianda Lampung Selatan.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Upah**

Sistem pemberian kompensasi yang baik secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sebaliknya pemberian kompensasi yang kurang baik dapat menyebabkan gejala di kalangan karyawan akibat ketidakpuasan. Pada gilirannya gejala ketidakpuasan ini akan menimbulkan kerawanan ekonomi. Sebagai bagian dari manajemen SDM, pemberian kompensasi bertujuan untuk:

1. Memperoleh karyawan yang memenuhi persyaratan.
2. Mempertahankan karyawan yang ada
3. Menjamin keadilan
4. Menghargai perilaku yang diinginkan
5. Mengendalikan biaya-biaya
6. Memenuhi peraturan-peraturan legal

Kompensasi adalah gaji/upah ditambah dengan fasilitas dan insentif lainnya yang diterima pegawai dari organisasi. Pengertian ini menunjukkan bahwa selain mendapatkan upah/gaji yang

ditetapkan, pegawai juga mendapatkan kompensasi. Jenis-jenis kompensasi selain upah/gaji tetap adalah 1) pengupahan insentif; 2) kompensasi pelengkap; 3) keamanan/kesehatan.

Yang dimaksud dengan insentif adalah memberikan upah/gaji berdasarkan perbedaan prestasi kerja sehingga bisa jadi dua orang yang memiliki jabatan sama akan menerima upah yang berbeda, karena prestasinya berbeda, meskipun gaji pokoknya/dasarnya sama. Perbedaan tersebut merupakan tambahan upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan satu pegawai dengan yang lain. Menurut Hani Handoko (2001:158) terdapat delapan kesulitan dalam sistem pengupahan insentif yaitu:

1. Alat ukur dari berbagai prestasi karyawan belum tentu dapat berhasil dibuat secara tepat sebagaimana diharapkan, yakni wajar dan dapat diterima.
2. Alat ukur dan tujuan perusahaan harus terikat erat.
3. Data tentang prestasi kerja karyawan harus cepat dan teratur terkumpul setiap saat (hari, minggu, bulan).
4. Standar yang ditetapkan haruslah mempunyai kadar/ tingkat kesulitan yang sama untuk setiap kelompok kerja.
5. Gaji/ upah total dari upah pokok plus bonus yang diterima haruslah konsisten di antara berbagai kelompok pekerja yang menerima insentif dan antara kelompok yang menerima insentif dengan yang tidak menerima insentif.
6. Standar prestasi haruslah disesuaikan secara periodic dengan adanya perubahan dalam prosedur kerja.
7. Kemungkinan tantangan dari pihak serikat karyawan harus sudah diperhitungkan secara matang.
8. Berbagai reaksi karyawan terhadap sistem pengupahan insentif yang diterapkan juga harus diantisipasi kemungkinannya.

## 2.2 Produktivitas Kerja

Secara umum yang dimaksud produktivitas adalah perbandingan rasio antara output terhadap input. Penggunaan rasio ini perlu memperhatikan aspek karyawan (kualitas dan jumlahnya, aspek pimpinan kelompok) pengarah dan pembina, apapun aspek rumusan sasaran kerja yang harus dicapai disamping kepastian mesin pengelolanya (teknologi). Pengertian produktivitas menurut L.Greenberg adalah sebagai pembandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut" (Muchdarsyah;1997:8).

Produktivitas adalah suatu konsep yang menggambarkan antara hasil atau pengeluaran yang dicapai atau masukan yang digunakan untuk menghasilkan pengeluaran tersebut.

Disamping itu peningkatan produktivitas akan meningkatkan pendapatan yang diharapkan dapat memperbesar jumlah bagian yang akan ditabung untuk usaha yang produktif. Faktor produktivitas manusia memiliki peran besar dalam menentukan sukses suatu usaha. Secara konseptual, produktivitas manusia sering juga disebut sebagai sikap mental yang selalu memiliki pandangan suatu kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Oleh karena itu agar produktivitas dapat ditingkatkan, berbagai faktor harus dipenuhinya. Menurut Faustino cardozo Gomez (2003: 160) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja antara lain knowledge, skills, abilities, attitudes, dan behaviors.

Sedangkan menurut Alex S Nitisemito (1995:169) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan diharapkan dapat lebih cepat dan lebih baik serta kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan suatu dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan sungguh-sungguh. Dengan meningkatkan semangat kerja seorang maka seberat apapun pekerjaan yang dilaksanakan akan dapat diselesaikan dengan baik sehingga penting bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawannya

Manajemen perlu senantiasa menjaga semangat kerja karyawan agar tetap tinggi agar tujuan perusahaan dapat tercapai, selain itu, pentingnya juga diperhatikan berbagai hal yang mempengaruhinya sehingga jika terjadi penurunan, perusahaan akan dapat mengatasainya. Indikasi menurunnya semangat kerja dapat dilihat dari:

1. Rendahnya Produktifitas Kerja  
Produktifitas kerja merupakan hasil kerja yang mampu dicapai oleh seorang, bila semangat kerja karyawannya menurun akan mengakibatkan kemampuan kerjanya pun menurun sehingga tingkat penyelesaian pekerjaan yang menjadi jawabnya pun berkurang. Hal ini tentunya akan mengganggu kelancaran aktivitas usaha yang dilakukan perusahaan.
2. Tingkat Absensi yang Tinggi  
Karyawan yang semangat kerjanya menurun biasanya ditandai dengan tingginya tingkat absensinya, bila karyawan sering tidak masuk kerja tentunya tugas/pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya akan terlantar yang pada akhirnya akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan.
3. Tingkat Perputaran Karyawan/Pegawai (*Labour Turnover*) yang Tinggi  
Tingginya tingkat perputaran pegawai mencerminkan bahwa perusahaan tersebut kurang mampu untuk mengindikasikan keinginan dan kemampuan kerja karyawannya sehingga terjadi kesalahan dalam penempatan kerja. Bila karyawan merasa posisinya tidak sesuai dengan kemampuannya tentunya semangat kerjanya juga akan berkurang sehingga akan mendorongnya untuk berhenti bekerja pada perusahaan tersebut dan mencari perusahaan lain yang lebih baik.
4. Tingkat Kerusakan Produk  
Tingginya tingkat kerusakan produk mencerminkan bahwa karyawan kurang serius dalam melaksanakan pekerjaannya yang disebabkan karena menurunnya semangat kerja. Bila hal ini dibiarkan tentunya akan menambah kerugian bagi perusahaan.
5. Kegelisahan Dimana-Mana  
Bila semangat kerja menurun akan mendorong karyawan tersebut tidak tenang dalam menyelesaikan pekerjaannya yang dapat juga mempengaruhi rekannya sehingga susunannya tidak menjadi nyaman.
6. Pemogokan  
Bila perusahaan tidak sanggup terhadap hal-hal yang menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan akan dapat mendorong mereka melakukan pemogokan yang pada akhirnya akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

### **2.3 Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga terdapat pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Afdiling Kalianda.

## **3. METODOLOGI PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Dalam hal ini penelitian menggunakan metode Asosiatif yaitu bentuk penelitian dengan menggunakan minimal dua variabel yang dihubungkan. Metode asosiatif merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara satu variabel independen dengan variabel dependen. Jenis sasaran riset yang digunakan adalah Causal Research, sasaran ini digunakan untuk menguji hipotesis mengenai hubungan sebab akibat.

### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Afdiling Kalianda Lampung Selatan.

### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Afdiling Kalianda yang berjumlah 58 orang pegawai atau pekerja.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan melaksanakan sensus terhadap semua Populasi atau Sampel = Populasi. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi kurang dari 100 maka sebaiknya diambil semua keseluruhan anggota obyek yang jumlahnya 58 orang.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Pengumpulan Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari objeknya melalui angket, responden hanya diperbolehkan menjawab alternatif jawaban yang telah disediakan, alternatif jawaban disusun berdasarkan skala likert 5 tingkat jawaban (telah dijelaskan pada sub bab tujuan operasional variabel).

#### 2. Pengumpulan Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, seperti Dokumentasi, yaitu dengan pengumpulan data yang dilakukan dengan mencatat dengan dokumentasi-dokumentasi yang telah disiapkan seperti gambaran umum PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Afdiling Kalianda seperti struktur organisasi dan tata kerja, dan jumlah pegawai.

### 3.5 Teknik Analisis Data

#### 1. Analisa Regresi Linier

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier sederhana. Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh upah (X) dengan variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja Pegawai PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Afdiling Kalianda (Y). Secara umum pengaruh variable independen dengan variabel dependen Y, ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + b X$$

Dimana :

Y = Nilai estimasi Y (Produktivitas Kerja)

a = Konstanta

X = Upah

b = Koefisien variable independen X

Untuk menentukan persamaan regresi tersebut dilakukan dengan menggunakan Program komputer *Aplikasi Statistik Praktis SPSS* (Alhusin Syahri: 2005). Selain itu dilakukan analisis deskriptif kualitatif berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner.

#### 2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis, yaitu menguji ada tidaknya korelasi antara variabel independen yakni upah (X) dengan variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja Pegawai PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Afdiling Kalianda (Y). Maka dilakukan penghitungan dengan komputer Program Statistical Product and Service Solutions (SPSS) release 11.0 for windows. Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Tolak  $H_0$  bila probabilitas  $< 0,05$
- 2) Terima  $H_0$  bila probabilitas  $> 0,05$ .

Pengujian nilai t digunakan untuk menguji adakah pengaruh variabel X (upah) terhadap Y (Kinerja). Pengujian X terhadap Y, Hipotesisnya adalah :

$H_0$  : tidak terdapat pengaruh X terhadap Y

$H_1$  : terdapat pengaruh X terhadap Y

Ketentuan :

Jika t hitung  $>$  t tabel  $0,05$  (dk=n-2) , maka  $H_0$  : ditolak,

Jika t hitung  $<$  t tabel  $0,05$  (dk n-2), maka  $H_0$  : diterima

#### 4. ANALISIS DATA

##### 4.1 Uji Validitas Instrumen

Metode uji validitas yang digunakan adalah metode korelasi Produk Moment. Dengan kriteria sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara gejala X dan gejala Y.

$\sum X$  : Skor gejala X.

$\sum Y$  : Skor gejala Y.

$\sum XY$  : Jumlah perkalian X dan Y.

N : Jumlah sampel yang diteliti.

Ketentuan:

1. Bila r hitung > r tabel maka instrumen valid dan apabila sebaliknya tidak valid.
2. Bila Probabilitas (sig) < 0.05 maka instrumen valid dan sebaliknya tidak valid.

Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS (Statistical Program and Service Solution).

**Tabel 1. Hasil pengujian validitas angket Upah**

Pertanyaan	r hitung	R tabel	Kondisi	Kesimpulan
Pertanyaan Butir 1	0,6773	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan Butir 2	0,6296	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan Butir 3	0,6059	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan Butir 4	0,6369	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan Butir 5	0,8629	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan Butir 6	0,6266	0,361	r hitung > r tabel	Valid
pertanyaan Butir 7	0,6127	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan Butir 8	0,7840	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan Butir 9	0,8093	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan Butir 10	0,8523	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : hasil data diolah tahun 2013

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas bahwa semua pertanyaan valid karena r hitung > r tabel.

**Tabel 2. Hasil pengujian validitas angket Produktivitas Kerja**

Pertanyaan	r hitung	R tabel	Kondisi	Kesimpulan
Pertanyaan Butir 1	0,5175	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan Butir 2	0,7251	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan Butir 3	0,4150	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan Butir 4	0,6535	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan Butir 5	0,4165	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan Butir 6	0,4918	0,361	r hitung > r tabel	Valid
pertanyaan Butir 7	0,4073	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan Butir 8	0,6290	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan Butir 9	0,5244	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan Butir 10	0,6162	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : hasil data diolah tahun 2013

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas bahwa semua pertanyaan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

#### 4.2 Uji Realibilitas Instrumen

Reliabel artinya dapat dipercaya, untuk mengetahui tingkat realibilitas kuesioner maka digunakan rumus Alpha.

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{k-1} \right\} \left\{ \frac{1 - \sum \delta I^2}{\delta I^2} \right\}$$

Keterangan :

$r_{11}$  : Reabilitas Instrumen.

$n$  : Banyaknya Butir Soal.

$n \sum \delta I^2$  : Banyaknya Varians Butir Pertanyaan.

$\delta I^2$  : Varians total.

Pengujian Realibilitas instrumen dilakukan melalui program SPSS (Statistical Program and Service Solution).

**Tabel 3. Interpretasi nilai r**

<i>Interval Koefisien</i>	<i>Interpretasi</i>
0,800 – 1,00	Tinggi
0,600 – 0,800	Cukup
0,400 – 0,600	Agak Rendah
0,200 – 0,400	Rendah
0,000 – 0,200	Sangat Rendah

(Arikunto, 2002:245)

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Upah**

<b>N of Cases</b>	<b>N of Item</b>	<b>Alpha</b>
30	10	0,9245

Sumber : hasil data diolah tahun 2013

Dari hasil analisis instrument di atas dapat dilihat  $n$  kasus adalah 30 orang responden,  $n$  untuk item pertanyaan yang dianalisis ada 10 item dan semua valid. Kemudian  $r$  Alpha diperoleh sebesar 0,9245. selanjutnya dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien  $r$  maka dapat disimpulkan bahwa instrument upah mempunyai nilai tinggi.

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja**

<b>N of Cases</b>	<b>N of Item</b>	<b>Alpha</b>
30	10	0,8427

Sumber : hasil data diolah tahun 2013

Dari hasil analisis instrument di atas dapat dilihat  $n$  kasus adalah 30 orang responden,  $n$  untuk item pertanyaan yang dianalisis ada 10 item dan semua valid. Kemudian  $r$  Alpha diperoleh sebesar 0,8427. selanjutnya dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien  $r$ , maka dapat disimpulkan bahwa instrument Produktivitas Kerja mempunyai nilai tinggi.

#### 4.3 Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (Upah) terhadap variabel terikat (Produktivitas). Dengan menggunakan program *Statistical Product for Service Solution (SPSS)* Versi 16.00 diperoleh perhitungan regresi linier sederhana (*simple regression*) sebagai berikut :

**Tabel 6. Correlations**

		PRODKTVT	UPAH
Pearson Correlation	PRODKTVT	1.000	.759
	UPAH	.759	1.000
Sig. (1-tailed)	PRODKTVT	.	.000
	UPAH	.000	.
N	PRODKTVT	58	58
	UPAH	58	58

Besar hubungan antar variabel upah kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PTPN VII Afdiling Kalianda dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,759. Hal ini menunjukkan hubungan yang cukup erat (diatas 0,5) di antara upah kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PTPN VII Afdiling Kalianda. Arah hubungan yang positif menunjukkan dengan adanya upah kerja akan membuat produktivitas kerja karyawan PTPN VII Afdiling Kalianda cenderung semakin meningkat.

**Tabel 7. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.759	.577	.569	2.412	.577	76.312	1	56	.000

a. Predictors: (Constant), UPAH

Angka R square adalah 0,577 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi, atau  $0,759 \times 0,759 = 0,577$ ). R square bisa disebut koefisien determinasi, yang dalam hal ini berarti 57,7% Produktivitas kerja karyawan PTPN VII Afdiling Kalianda bisa dijelaskan oleh variabel upah kerja. Sedangkan sisanya ( $100\% - 57,7\% = 42,3\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. R square berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka R square, semakin lemah hubungan kedua variabel.

**Tabel 8. Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	7.811	3.580		2.182	.033	.638	14.983			
UPAH	.821	.094	.759	8.736	.000	.633	1.009	.759	.759	.759

a. Dependent Variable: PRODKTVT

Tabel selanjutnya menggambarkan persamaan Regresi :  $Y = a + bx$   
 $Y = 7,811 + 3,580X$  Dimana:  
 Y = Produktivitas  
 X = upah

Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependent (produktivitas) akan dilakukan uji koefisien regresi dari variabel upah kerja karyawan PTPN VII Afdiling Kalianda. Karena statistik  $t$  hitung  $8,736 >$  statistik  $t$  tabel  $1,68$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti ada pengaruh antara upah terhadap Produktivitas kerja karyawan PTPN VII Afdiling Kalianda.

## 5. SIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Simpulan

1. Besarnya Hubungan Antara upah terhadap Produktivitas kerja karyawan PTPN VII Afdiling Kalianda adalah 75,2%. Sedangkan besarnya Pengaruh variabel upah terhadap Produktivitas kerja karyawan ( $R^2$ ) sebesar 56,5% dari Produktivitas kerja karyawan PTPN VII Afdiling Kalianda dapat dipengaruhi oleh variabel upah. Pengaruh yang signifikan dari upah terhadap Produktivitas kerja karyawan PTPN VII Afdiling Kalianda dapat diketahui dari hasil pengujian statistik yang ditunjukkan oleh besarnya nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$  atau statistik  $t$  hitung 5,097 > statistik  $t$  tabel 1,66.

### 5.2 Saran

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawan maka cara pengupahan mesti di dasarkan pada masa kerja atau senioritas seseorang. Karyawan senior menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi. Meski perlu dikombinasikan juga dengan prestasi kerja sehingga karyawan junior memiliki kesempatan untuk mendapatkan upah sesuai dengan produktivitas mereka.
2. Besarnya upah dapat pula berdasarkan banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Cara ini dapat diukur secara kuantitatif sehingga dapat mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerja.
3. Upah mesti disesuaikan atau didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak bagi karyawan. Artinya upah yang diberikan wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alhusin Syahri, 2005, *Aplikasi Statistik Praktis SPSS*, Edisi kedua, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Anto Dajan, 1993, *Pengantar Metode Statistik Jilid I*, Penerbit LP3ES, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian-Suatu Pendekatan Praktek*, Penerbit Bina Aksara, Jakarta.
- Baron, Robert A., Jerald Greenberg, 1987, *Behavior in Organization*, Six Edition, Prentice-Hall International Inc, New Jersey.
- Casio, F., Wayne. 1990. *Managing Human Resources*, McGraw-Hill International, New York.
- Cushway, Barry, 1996, *Human Resources management*, (Tract MBA Series/Terjemahan), Gramedia Group, Jakarta.
- Davis, Keith, and Newstroom, W., *Human Behavior At Work Organization Behavior*, McGraw-Hill International, New York.
- Dessler, Garry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Diwan, Parag, *Human Resources Management*, Golden Books Center, SDN, BHD, Kuala Lumpur.
- Djarmiko, Yayat Hayati, 2004, *Perilaku Organisasi*, Penerbit CV. Alfa Beta, Bandung.
- Effendy, Ondang Uchyana, 1999. *Pengantar Manajemen*, Penerbit Angkasa Bandung.

- Flippo, Edwin B. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bina Aksara, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andy, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasan, Iqbal, 2003, *Pokok-Pokok Materi Statistik*, Edisi Kedua, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hersey, Paul & Kenneth H. Blanchard (1993), *Management of Organizational Behavior, Utilizing Human Resources*, MacGraw-Hill, Englewood-New Jersey.
- Husein Umar, 1996, *Metode Penelitian*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Manullang, M. 2002. *Manajemen Personalialia*, Penerbit PT Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Muchdarsyah, Sinungan, , 1997, *Manajemen Personalialia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S, 1995, *Manajemen Personalialia*, Penerbit PT Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pangestu, Subagio, 1988, *Forecasting Konsep dan Aplikasi*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Prabu Mangkunegara, A.A Anwar, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Prabu Mangkunegara, A.A Anwar, 2004, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Santoso, Singgih, 2001, *SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional Versi 7,5*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Siagian, Sondang P., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Gramedia Jakarta.
- Syadam Gauzali, 1996. *Manajemen Personalialia Suatu Pendekatan Makro*, Penerbit Djambatan, Jakarta.