
PENGARUH GAJI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. WAHANA MAKMUR SEJATI

Anwar Sanusi¹ Regina Maghu Ate²

Program Studi Manajemen

STIE Triguna Tangerang

Jl. K.H.M. M. Dahlan, Tangerang, Banten, Indonesia

anwarsanusi@stie-triguna.ac.id¹, reginamaghuate@stie-triguna.ac.id²

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Makmur Sejati Tangerang. Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian. "Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Wahana Makmur Sejati Tangerang yang berjumlah 33 orang, dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.". Jadi jumlah responden dalam penelitian sebanyak 33 responden.

Metode dalam penelitian ini adalah kuantitatif, proses analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25 dengan pengujian yang dilakukan yaitu uji instrumen penelitian, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis serta uji koefisien determinasi. Berdasarkan Uji T Gaji mempunyai thitung 4,601 sehingga nilai thitung > ttabel, yaitu $4,601 > 1,696$. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial Gaji memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas. Berdasarkan Hasil regresi linier sederhana menunjukkan bahwa jika terjadinya peningkatan terhadap Gaji dengan asumsi variabel lainnya tetap maka akan memberikan dampak peningkatan terhadap Produktivitas sebesar 0,812. Besarnya R Square berdasarkan hasil analisis dengan SPSS 25 sebesar 0,406. Dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel Gaji terhadap Produktivitas adalah sebesar 40,6%, sedangkan sisanya sebesar 59,4% adalah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Gaji, Produktivitas, Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out whether there is an influence of salary on employee work productivity at PT. True Prosperity Tangerang. The population is the entire research object. "The population in this research are employees of PT. Wahana Makmur Sejati Tangerang, totaling 33 people, in this study the sample used was the saturated sampling method, which is a sampling technique when all members of the population are used as samples." So the number of respondents in the research was 33 respondents.

The method in this research is quantitative, the data analysis process in this research was carried out using SPSS version 25 with tests carried out namely research instrument tests, classical assumptions, multiple linear regression, hypothesis testing and coefficient of determination tests. Based on the T Test, Salary has a tcount of 4.601 so the value of tcount > ttable, namely $4.601 > 1.696$. Based on this value, it can be concluded that H_a is accepted, this shows that partially there is a salary significant influence on productivity. Based on the results of simple linear regression, it shows that if there is an increase in salary assuming other variables remain constant, it will have an impact on increasing productivity by 0.812. The size of the R Square is based on the results of analysis with SPSS 25 of 0.406. Thus, the magnitude of the influence exerted by the Salary variable on Productivity is 40.6%, while the remaining 59.4% is influenced by other factors not examined in this research.

Keywords: Salary, Productivity, Employees

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pembangunan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Perkembangan pembangunan di daerah akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Salah satu faktor yang ikut menentukan tercapainya tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia. Seiring kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, perkembangan industri di Indonesia saat ini berkembang sangat pesat. Sumber daya manusia merupakan penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan (Ratnasari & Mahmud, 2020)

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, maka perlu adanya peningkatan produktivitas kerja pegawai. Produktivitas kerja meliputi sikap yang mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari kemarin, dan hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini. Produktivitas kerja sering diartikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk menghasilkan barang atau jasa.

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha. Produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Manusia memegang peranan penting dalam mencapai hasil yang maksimal agar sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut, dalam usaha pencapaian tujuan tersebut maka diperlukan adanya tingkat produktivitas yang tinggi dari sumber daya manusia, karena pada hakikatnya produktivitas meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari kemarin, dan hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih banyak dan bermutu dibandingkan hasil yang diraih hari ini.

Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahteraan, produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang disana terdapat juga sikap mental yang baik. Dengan demikian, baik pengusaha maupun karyawan yang terlibat berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang secara efisien mampu meningkatkan produktivitas karyawan (Lestari & Hidayat., 2018).

Dalam usaha pencapaian tujuan, maka perlu adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari kemarin, dan hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini (Sari, 2018).

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah gaji, gaji dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja mereka dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, gaji merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Gaji ialah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberian kerja kepada penerimaan kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, gaji merupakan suatu imbalan dari pada yang telah diberikan dan diterima oleh seseorang di dalam hubungan kerja yang berupa uang, melalui perjanjian kerja.

Gaji sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan, semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula gaji yang akan diterima. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai kinerja maupun produktivitas. Hadi Purwono dalam (Kurniati, 2019). Tingkat gaji yang masih sangat rendah akan mempengaruhi usaha peningkatan produktivitas karyawan, sebaliknya tingkat produktivitas yang sangat rendah sulit untuk menjamin naiknya gaji (Ratnasari & Mahmud, 2020).

Penelitian akan dilaksanakan di PT Wahana Makmur Sejati. PT Wahana Makmur Sejati merupakan salah satu usaha yang Tergabung dalam Wahana Artha Group yang bergerak di bidang distribusi sepeda motor Honda. Sejak didirikan pada tanggal 6 Agustus 1972, Wahana Makmur Sejati ditetapkan oleh PT. Astra Honda Motor (AHM) sebagai Main Dealer Sepeda Motor Honda untuk wilayah Jakarta dan Tangerang.

PT Wahana Makmur Sejati dalam menjalankan bisnisnya tentu saja memberikan target kepada karyawan, khususnya dalam hal penjualan produk, karena semakin banyak penjualan produk maka akan semakin banyak laba atau keuntungan yang diterima, berikut target perbulan

Tabel 1.1

Target Masing-Masing Type Motor Perbulan

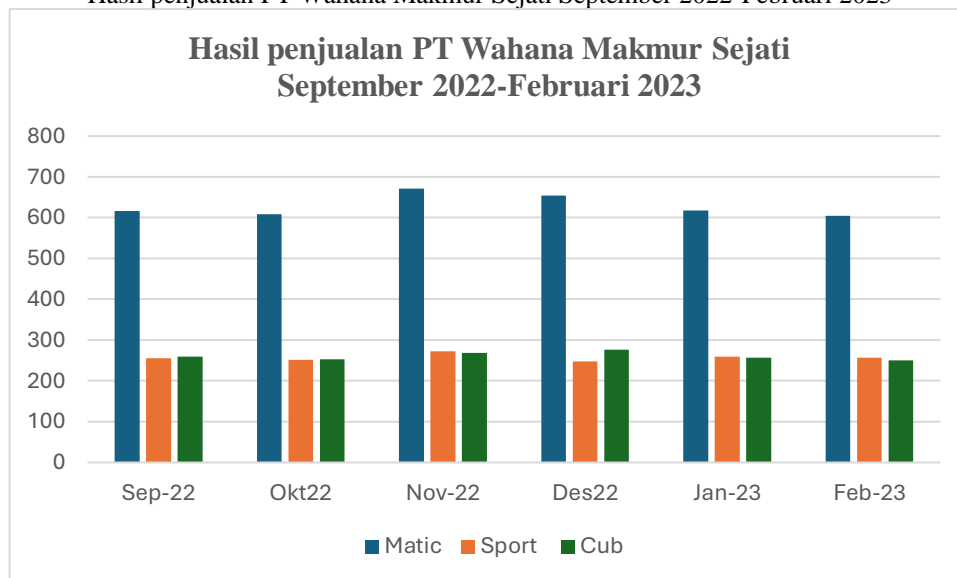
No	Jenis Produk	Target perbulan
1	Matic	624 Unit
2	Sport	260 Unit
3	Cub	520 Unit

Sumber: PT Wahana Makmur Sejati, 2023

Jika dilihat dari tabel 1.1 diketahui bahwa PT Wahana Makmur Sejati menargetkan untuk menjual motor jenis matic 21 unit perhari, Motor jenis Sport 8 unit perhari dan motor jenis Cub 17 unit perhari, dimana jumlah pegawai adalah 33 orang pada bagian marketing dan sales. Fenomena yang terjadi di PT Wahana Makmur Sejati adalah saat terdapat penurunan hasil kerja atau penjualan produk dari tabel rata diatas. Hal ini dapat dilihat dari 6 bulan terakhir yaitu September 2022-Februari 2023 berikut hasil penjualan PT Wahana Makmur Sejati:

Grafik 1.1

Hasil penjualan PT Wahana Makmur Sejati September 2022-Februari 2023



Sumber : PT Wahana Makmur Sejati, 2023

Jika dilihat dari data di atas maka diketahui bahwa Penjualan PT Wahana Makmur Sejati mengalami kenaikan dan penurunan yang tidak stabil, mengalami peningkatan di bulan November dan Desember karena adanya permintaan konsumen yang meningkat setelah itu kembali mengalami penurunan. Hasil produksi seperti ini tentu saja berkaitan dengan kurang maksimalnya produktivitas karyawan PT Wahana Makmur Sejati, dimana dapat dilihat dari keterlambatan menyelesaikan pekerjaan di berikan dan ada juga terdapat dari hasil produksi yang tidak sesuai dengan stantar yang ditentukan oleh perusahaan keadaan seperti ini akan mengakibatkan pelaksanaan pekerjaan kebanyakan di lakukan oleh karyawan-karyawan tertentu saya yaitu karyawan yang berhadapan langsung dengan bidang tugas dan wewenangnya, namun setiap bulannya ada karyawan yang tidak mampu mencapai target penyelesaian penjualannya.

Setelah peneliti melakukan pra-survey terdapat fenomena permasalahan yang timbul berkaitan dengan kinerja karyawan di PT Wahana Makmur Sejatisalah satunya adalah dalam penentuan gaji karyawan, dimana karyawan digaji per produk yang mereka hasilkan setiap hari, berikut rincian nominal pembayaran upah yang nantinya akan di kalkulasikan di bayar per bulan pegawai PT Wahana Makmur Sejati:

Tabel 1.2

Pembayaran Insentif Penjualan

No	Produk	Insentif/ unit	Rata-rata unit terjual perhari	Perkiraan insentif	Hari kerja
1	Matic	Rp.300.000	1	Rp. 7.800.000	26
2	Sport	Rp. 500.000	1	Rp. 13.000.000	26
3	Cub	Rp. 400.000	1	Rp. 10.400.00	26

Ket.gaji pokok berkisar antara 3-5 Juta Rupiah.

Sumber: Elsa Butik, 2023

Jika dilihat bahwa gaji yang dibayarkan tergantung produk yang berhasil dijual oleh karyawan, namun seringkali karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu satu hari lebih dari 1 produk, bahkan kadang dalam waktu dalam 3 hari mereka baru bisa menjual 1 produk, hal ini akan berdampak pada insentif yang mereka terima. Hal ini akan mengakibatkan karyawan secara individu kurang mempunyai minat, semangat dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam meningkatkan pencapaian perusahaan, dikarenakan kurang sesuai imbalan yang diberikan dan Masih terdapat kesenjangan pendapatan yang diterima karyawan. hal ini tentu saja akan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan observasi melalui wawancara singkat dengan owner yang menyebabkan fluktuasi produksi disebabkan menurunnya produktivitas karyawan hal ini dapat dilihat yang seharusnya 1 karyawan dapat menyelesaikan 1 penjualan namun kenyataannya baru dapat diselesaikan dalam 1 minggu. Kemudian peneliti melakukan wawancara singkat dengan para karyawan dimana menyatakan yang menyebabkan turunnya produktivitas disebabkan ketidaksesuaian gaji. Oleh karena itu penulis ingin melakukan penelitian lebih mendalam mengenai produktivitas kerja karyawan pada PT Wahana Makmur Sejati beserta faktor yang mempengaruhinya yakni gaji atau upah Oleh karena itu penulis mengambil judul “PENGARUH GAJI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT WAHANA MAKMUR SEJATI TANGERANG”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan diatas, adapun perumusan masalah dapat diuraikan kedalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

Apakah gaji berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Wahana Makmur Sejati?

1.3 Pembatasan Masalah

Dengan mempertimbangkan masalah yang ada, maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini dengan memfokuskan pada pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT Wahana Makmur Sejati Tangerang.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan jawaban atau sasaran yang ingin dicapai Penulis dalam sebuah penelitian. Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui: Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Wahana Makmur Sejati Tangerang.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Ilmiah

Secara akademis penelitian itu berguna penelitian ini berguna memperluas pengetahuan terhadap teori-teori ekonomi dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengetahui gaji terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Wahana Makmur Sejati Tangerang di mana hasil penelitian tersebut dapat dijadikan sebagai pedoman bertindak dalam mengambil setiap keputusan atau kebijakan serta untuk menerapkan pengetahuan baik peraktek maupun teori yang diperoleh peneliti selama mengikuti perkuliahan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) TRIGUNA di Tangerang.

1.5.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi penulis

Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai bagaimana pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Wahana Makmur Sejati Tangerang

b. Bagi PT Wahana Makmur Sejati Tangerang

Penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan suatu kesimpulan, saran-saran terhadap masalah yang dihadapi dan Untuk masukan yang bermanfaat mengenai pengalaman karyawan di perusahaan menyangkut penggajian karyawan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

c. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk memperkaya cakrawala berfikir dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya dan melalui penelitian ini dapat mengeksplor berbagai upaya permasalahan yang dapat diterapkan sesuai dengan bidang keilmuan yang diambil, juga dapat diterapkannya teori-teori yang telah trima secara langsung didalam kondisi riil dilapangan

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian yang Penulis lakukan dapat dijabarkan sebagai berikut Sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan didalam penulisan. Adapun sistematika penulisan:

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan menguraikan tentang penjelasan latar belakang penelitian, identifikasi masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN TEORI

Kajian pustaka menguraikan tentang penjelasan teori dari masing-masing variabel penelitian, kemudian dilanjutkan dengan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, pengembangan hipotesis, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian menguraikan tentang variabel-variabel penelitian beserta definisi operasional dan penentuan sampel penelitian, jenis dan sumber data, dilanjutkan dengan populasi metode pengumpulan data serta metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian yang kemudian dibahas untuk menyampaikan jawaban atas masalah-masalah penelitian.

BAB V PENUTUPAN

Pada bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan dalam penelitian serta saran yang digunakan untuk perbaikan

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Definisi manajemen

Menurut Afandi (2018), Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi- fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber- sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif.

Menurut Feriyanto, Andri dan Shyta, Endang Triana (Afandi, 2018), mengatakan bahwa manajemen adalah inti dari administrasi hal tersebut dikarenakan manajemen merupakan alat pelaksana administrasi dan berperan sebagai alat untuk mencapai hasil melalui proses yang dilakukan oleh anggota organisasi.

Pengertian Manajemen menurut Malayu S.P Hasibuan (Afandi, 2018) mengemukakan bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Hasibuan (2017), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dengan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut Amirullah (Afandi, 2018) fungsi manajemen pada umumnya dibagi menjadi empat fungsi yaitu fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan secara efektif dan efisien.

1. Planning (perencanaan)

Fungsi perencanaan adalah proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi kecenderungan di masa yang akan datang dan penentuan strategi dan taktik yang tepat untuk mewujudkan target dan tujuan organisasi. Jadi perencanaan dibutuhkan untuk membawa perusahaan kepada tujuan yang ingin dicapai di masa yang akan datang.

2. Organizing (pengorganisasian)

Fungsi pengorganisasian adalah proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi, sistem dan lingkungan organisasi yang kondusif dan dapat memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

3. Actuating (pengarahan dan implementasi)

Fungsi pengarahan dan implementasi atau disebut actuating adalah proses implementasi program yang telah dibuat agar dapat dijalankan oleh seluruh pihak dalam perusahaan serta memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktivitas yang tinggi.

4. Controlling (pengawasan dan pengendalian)

Fungsi pengawasan dan pengendalian adalah proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan terjadi di dunia bisnis.

2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen

Unsur manajemen dalam pelaksanaannya saling berkaitan erat satu sama lainnya, masing-masing faktor tidak bisa dipisahkan. Adapun unsur-unsur manajemen antara lain yakni, (Hasibuan, 2017):

1. Man (manusia)

Unsur manajemen yang paling vital adalah sumber daya manusia, manusia yang membuat perencanaan dan mereka pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan tersebut.

2. Money (uang)

Perusahaan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari tidak akan bisa terlepas dari biaya yang diukur dengan jumlah uang. Dengan ketersediaan uang atau dana yang memadai maka manajemen perusahaan akan leluasa melakukan sejumlah efisiensi untuk mencapai tujuan akhir.

3. Materials (bahan)

Ketersediaan bahan baku atau material sangat vital dalam proses produksi. Tanpa bahan baku perusahaan manufaktur tidak bisa mengolah sesuatu untuk dijual.

4. Machines (mesin)

Untuk mengolah bahan baku menjadi barang dibutuhkan seperangkat mesin dan peralatan kerja. Dengan adanya mesin maka waktu yang dibutuhkan dalam proses produksi akan semakin cepat dan efisien.

5. Methods (metode)

Dalam menerapkan manajemen untuk mengelola sejumlah unsur-unsur di atas dibutuhkan metode atau standard operational procedure yang baku, gunanya agar tujuan perusahaan berjalan sesuai dengan visi dan misi yang ditetapkan.

6. Market (pasar)

Konsumen atau pasar merupakan elemen yang sangat penting, tanpa permintaan maka proses produksi akan terhenti dan segala aktivitas perusahaan akan vakum.

2.1.1.4 Bidang-Bidang Manajemen

Menurut Hasibuan (2017), ada beberapa bidang-bidang manajemen antara lain yakni :

1. Manajemen operasional, manajemen operasional adalah seluruh aktivitas untuk mengatur dan mengkoordinir faktor produksi secara efektif dan efisien dan dapat menambah nilai dan benefit dari produk dan jasa yang dihasilkan
2. Manajemen pemasaran, adalah ilmu atau seni untuk menciptakan, memilih dan mempertahankan produksi perusahaan baik itu berupa barang dan jasa agar memperoleh nilai dipasaran.
3. Manajemen keuangan, adalah ilmu atau seni untuk mengatur dan mengelola dana yang ada diperusahaan agar ketersediaan dana yang ada dapat digunakan untuk kebutuhan operasional perusahaan.
4. Manajemen sumber daya manusia, adalah ilmu atau seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.1.2 Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Definisi Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang didalamnya. Sumber daya manusia akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat seberapa besar kompetensi yang mereka miliki. Menurut Rivai & Sagala (2013), sumber daya manusia adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Nawawi (2015), definisi sumber daya manusia terbaru menjadi dua yakni pengertian secara makro dan mikro, pengertian sumber daya manusia secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara atau dalam batas wilayah tertentu yang memasuki usia kerja baik yang sudah bekerja maupun yang belum bekerja sedangkan secara mikro adalah manusia yang bekerja untuk suatu organisasi tertentu.

Menurut Widodo (2015), sumber daya manusia adalah seluruh kemampuan atau potensi penduduk yang berada di dalam suatu wilayah tertentu beserta karakteristik atau ciri demografis, social maupun ekonominya yang dapat dimanfaatkan untuk keperluan pembangunan.

2.1.2.2 Komponen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017), membagi komponen sumber daya manusia menjadi 3 bagian yakni sebagai berikut :

1. Pengusaha, ialah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.
2. Karyawan ialah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi yang besar telah ditetapkan terlebih dahulu sesuai dengan perjanjian.
3. Pemimpin, ialah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.3.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Adapun menurut Hasibuan (2017), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Menurut Simamora (2013), manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa

manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengatur pendayagunaan sumber daya manusia dalam organisasi melalui fungsi manajemen guna mencapai tujuan organisasi.

2.1.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017), fungsi manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi beberapa bagian yaitu

1. Perencanaan

Perencanaan (human resources planning) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu tercapainya suatu tujuan

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan kegiatan yang mengorganisasi semua karyawannya dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu pencapaian tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (directing) adalah suatu kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (controlling)

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terjadi penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan (development) adalah proses peningkatan keterampilan karyawan, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan agar kebutuhan tersebut dapat bermanfaat untuk karyawan untuk masa kini dan masa akan datang.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung ataupun tidak langsung berupa uang ataupun barang yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan yang untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah suatu kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik bisa dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. (Kurniati, 2019)

2.1.4 Gaji

2.1.4.1 Pengertian Gaji

Gaji merupakan salah satu hal yang mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja atau mengabdikan secara menyeluruh terhadap perusahaan. Adapun pengertian gaji menurut beberapa

ahli, sebagai berikut: Menurut Rivai, Mansyur, Thoby dan Willy (Umam, 2014), “Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan”.

Menurut Sujarweni (Umam, 2014), “Gaji adalah pembayaran atas jasa-jasa yang dilakukan oleh karyawan yang dilakukan perusahaan setiap bulan”. Menurut Suparyadi (Umam, 2014) “Gaji adalah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan, yaitu dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya”.

Menurut Hasibuan (Umam, 2014), “Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja”. Menurut Mardi (Sinambela, 2016), “Gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atas sebuah hak yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai”.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pengertian gaji adalah suatu pembayaran berupa uang yang diberikan oleh Perusahaan kepada karyawan nya atas pekerjaan yang telah dilakukannya.

2.1.4.2 Tujuan Pemberian Gaji

Menurut Rivai (2014) ada beberapa tujuan pemberian gaji sebagai berikut:

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian upah dan gaji terjalinlah ikatan kerjasama formal antara pemilik atau pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pemilik atau pengusaha wajib membayar upah dan gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan upah dan gaji, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program upah dan gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika upah dan gaji diberikan cukup besar, manajer akan mudah untuk memotivasi para karyawannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program upah dan gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian upah dan gaji yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat

Buruh Dengan program upah dan gaji yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaan.

8. Pengaruh Asosiasi

Usaha Sejenis Dengan program upah dan gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena relatif kecil dan perpindahan ke perusahaan sejenis dapat dihindarkan.

9. Pengaruh Pemerintah

Jika program upah dan gaji sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

Adapun tujuan yang ingin di capai dalam kebijakan gaji menurut Hanggraeni (2015) sebagai berikut:

1. Menarik kandidat-kandidat terbaik untuk bekerja di perusahaan kita.

Dengan sistem penggajian dan upah yang kompetitif akan membuat para kandidat terbaik tertarik untuk bekerja di perusahaan kita.

2. Mempertahankan pekerja.

Sistem gaji dan upah yang baik akan membuat para pekerja puas, sehingga mereka ingin untuk terus bekerja di perusahaan kita. Sebaliknya apabila mereka merasa tidak puas, mereka akan cenderung untuk pindah kerja untuk mendapatkan gaji dan upah yang dianggap lebih baik.

3. Menjamin kesetaraan.

Sistem gaji dan upah yang baik adalah sistem yang menjamin kesetaraan, keadilan, dan fairness di dalam perusahaan. Pekerjaan yang memiliki tanggung jawab dan beban kerja yang lebih tinggi dibayar dengan gaji yang lebih tinggi pula.

4. Sebagai sistem reward.

Gaji dan upah juga bisa berperan sebagai reward bagi pekerja yang memiliki kinerja yang baik.

5. Memenuhi kewajiban hukum.

Di beberapa negara termasuk Indonesia, pemerintah turut campur tangan dalam penentuan gaji dan upah yang dibuat harus mampu memenuhi tuntutan-tuntutan legal sehingga menghindarkan perusahaan dari tuntutan hukum karena dianggap melakukan pelanggaran

2.1.4.3 Fungsi Pemberian Kompensasi/Gaji

Menurut Martoyo (Badriyah, 2015) fungsi pemberian kompensasi atau gaji, sebagai berikut:

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik kepada pegawai yang berprestasi baik akan mendorong mereka untuk bekerja dengan baik dan ke arah pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain, ada kecenderungan pegawai untuk bergeser atau berpindah dari perusahaan yang kompensasinya rendah ke perusahaan yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif

Pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang pegawai mengandung implikasi bahwa perusahaan akan menggunakan tenaga pegawai tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin. Dengan cara demikian, perusahaan yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan/atau keuntungan maksimal. Di sinilah produktivitas pegawai sangat menentukan.

3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sebagai akibat alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam perusahaan yang bersangkutan secara efisien dan efektif, sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Pemberian Gaji Menurut (Rivai, 2014) mengemukakan tujuan dalam hal pemberian gaji oleh perusahaan kepada karyawan. yaitu :

1. Ikatan kerja sama dengan pemberian upah dan gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pemilik/pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pemilik/pengusaha wajib membayar upah dan gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan kerja dengan upah dan gaji, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egostiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif jika program upah dan gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi jika upah dan gaji diberikan cukup besar, pimpinan atau manajer perusahaan akan mudah memotivasi para karyawannya.
5. Stabilitas karyawan dengan program upah dan gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
6. Disiplin dengan pemberian upah dan gaji yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh dengan program upah dan gaji yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh usaha sejenis/ kadin dengan program upah dan gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin kerna turnover relatif kecil dan perpindahan ke perusahaan sejenis dapat dihindarkan.

9. Pengaruh pemerintah jprogram upah dan gaji sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan

2.1.4.4 Fungsi-fungsi yang Terkait dalam Prosedur Gaji

Fungsi yang terkait dalam sistem akuntansi penggajian yang dikemukakan oleh Rivai & Mulyadi (2017), sebagai berikut:

1. Fungsi Kepegawaian

Fungsi ini bertanggung jawab untuk mencari pegawai baru, membuat surat keputusan tarif gaji pegawai, kenaikan pangkat dan standar gaji, mutasi karyawan, dan pemberhentian karyawan.

2. Fungsi Pencatat Waktu

Fungsi ini bertanggung jawab untuk menyelenggarakan catatan waktu hadir bagi semua karyawan.

3. Fungsi Pembuat Daftar Gaji

Fungsi ini bertanggung jawab untuk membuat daftar gaji yang berisi penghasilan bruto yang menjadi hak sebagai potongan yang menjadi beban setiap karyawan selama jangka waktu pembayaran gaji. Daftar gaji diserahkan oleh fungsi pembuat daftar gaji kepada fungsi akuntansi guna pembuat bukti kas keluar yang dipakai sebagai dasar untuk pembayaran gaji kepada karyawan.

4. Fungsi Akuntansi

Fungsi ini bertanggung jawab untuk mencatat kewajiban yang timbul dalam hubungannya dengan pembayaran gaji karyawan (misalnya utang gaji, utang pajak, utang dana pensiun).

5. Fungsi Keuangan

Fungsi ini bertanggung jawab untuk mengisi cek guna pembayaran gaji dan menguangkan cek tersebut ke bank. Untuk tunai tersebut kemudian dimasukkan ke dalam amplop gaji setiap karyawan, untuk selanjutnya dibagikan kepada karyawan yang berhak.

2.1.4.5 Tahapan Utama dalam Pemberian Upah dan Gaji

Program pemberian upah dan gaji harus ditetapkan atas dasar adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya upah dan gaji diberikan menghasilkan kepuasan kerja karyawan. Tahapan utama dalam pemberian gaji menurut Veithzal Rivai (2014), sebagai berikut:

1. Asas Adil

Besarnya upah dan gaji yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan kerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima upah dan gaji yang sama besar. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilisasi karyawan akan lebih baik.

2. Asas Layak dan Wajar

Upah dan gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak dan relatif, penetapan besarnya upah dan gaji didasarkan atas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan upah dan gaji dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dari karyawan yang qualified tidak berhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi, dan lain-lain.

2.1.4.6 Faktor Yang Mempengaruhi Kebijakan Gaji

Menurut Mangkunegara (2016) ada enam faktor yang mempengaruhi gaji yaitu:

- a. Faktor pemerintah peraturan, pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan gaji karyawan.
- b. Penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan kebijakan dalam menentukan gaji dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya gaji yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut karyawan yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan diperusahaan.
- c. Standard biaya hidup karyawan kebijakan gaji perlu dipertimbangkan standar biaya hidup minimal karyawan. Hal ini karena kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi. Dengan terpanuhinya kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya, maka karyawan akan merasa aman.

Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman karyawan akan memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara semangat kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

d. Ukuran perbandingan gaji kebijakan dalam menentukan gaji dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, masa kerja karyawan. Artinya, perbandingan tingkat gaji karyawan perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan

e. Permintaan dan persediaan dalam menentukan kebijakan gaji karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat gaji karyawan.

f. Kemampuan membayar dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

g. Semangat kerja dalam menentukan kebijakan pemberian gaji pegawai perlu didasarkan pada semangat kerja karyawan atau antusiasme pegawai dalam bekerja. Artinya semakin tinggi semangat kerja pegawai maka hasil yang akan didapat semakin besar.

2.1.4.7 Indikator Gaji

Siagian (2014) Penggajian perlu mendapat perhatian dari organisasi adanya jaminan bahwa suatu organisasi mampu memenuhi berbagai persyaratan yang telah ditentukan. Variabel gaji tersebut diukur dengan indikator-indikator:

a. Keadilan internal, para pegawai yang melaksanakan tugas tugas yang sejenis, dalam faktor-faktor kritikalnya relatif sama, memperoleh imbalan yang sama pula, inilah yang dinamakan “keadilan internal”

b. Keadilan eksternal, para pegawai dalam satu organisasi menerima imbalan yang sama dengan para pegawai lain dalam organisasi lain yang terlibat dalam kegiatan sejenis dalam satu wilayah kerja yang sama, sehingga disebut dengan “keadilan eksternal”

c. Taraf hidup yang layak, gaji yang diterima oleh pegawai berada pada jumlah dan tingkat yang wajar.

d. Mampu memenuhi kebutuhan, dengan gaji diterima oleh pegawai merupakan suatu kebutuhan dasar personal.

e. Menimbulkan rasa semangat bekerja, dengan gaji yang diterima mampu memberikan suatu dorongan bagi setiap pegawai.

f. Kesejahteraan, jaminan dihari tua yang akan diberikan kepada karyawan atau kesejahteraan bisa juga diberikan dalam bentuk asunransi atau jaminan kesehatan.

Besar kecilnya gaji atau upah yang dibayarkan kepada para pekerja yang melakukan kegiatan tertentu, dengan demikian diharapkan bahwa sistem penggajian yang diberlakukan banyak organisasi akan mencerminkan segi keadilan dalam sistem tersebut yang pada gilirannya akan menumbuhkan kinerja karyawan yang tinggi dikalangan para pekerja.

Menurut Kurniawati (Gumilar, 2018), ada beberapa indikator gaji yaitu sebagai berikut :

1. Kelayakan gaji yang sesuai selalu di harapkan karyawan.

Kinerja yang tinggi membuat karyawan mengharapkan gaji yang lebih begitupun tingkat usia dan lama bekerja, akan membuat karyawan selalu mengharapkan sebuah gaji yang layak dan sesuai dari perusahaan.

2. Motivasi Kerja

Perasaan yang muncul jika menerima gaji membuat karyawan lebih bersemangat untuk bekerja, karyawan akan semangat dan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan gaji yang sesuai.

3. Kepuasan Kerja

Perasaan yang muncul jika karyawan menerima gaji berdasarkan faktor unik dalam diri mereka, seperti tingkat kinerja yang senioritas, karyawan akan merasa puas bahwasanya kinerja mereka sangat di hargai dan dibutuhkan dalam perusahaan

2.1.5 Produktivitas kerja

2.1.5.1 Definisi produktifitas kerja

Menurut Siagian (2014) produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Produktivitas adalah suatu ukuran atas penggunaan sumber

daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran (ouput) yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan (Sedarmayanti, 2017).

Produktivitas pada dasarnya mencangkup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas akan tetapi mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan. Produktivitas kerja merupakan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam perusahaan (Hartatik 2014).

Dari beberapa defenisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan kombinasi dari efektifitas dan efisiensi. Dimana efektifitas berhubungan dengan pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan, sedangkan efisiensi adalah sumberdaya yang dikorbankan untuk melaksanakan tugas tersebut.

2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas, antara lain (Rosida, 2017):

1. Knowledge

Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

2. Skills

Ketrampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan. Ketrampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Ketrampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan ketrampilan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

3. Abilities

Abilities atau kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan ketrampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi, diharapkan memiliki ability yang tinggi pula.

4. Attitude

Attitude merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Artinya apabila kebiasaan-kebiasaan pegawai adalah baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula. Dapat dicontohkan seorang pegawai mempunyai kebiasaan tepat waktu, disiplin, simple, maka perilaku kerja juga baik, apabila diberi tanggung jawab akan menepati aturan dan kesepakatan.

5. Behaviors

Demikian dengan perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya. Dengan kondisi pegawai tersebut, maka produktivitas dapat dipastikan akan dapat terwujud.

Untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, suatu perusahaan dalam proses produksi tidak hanya membutuhkan bahan baku dan tenaga kerja saja, tapi juga harus didukung faktor-faktor lainnya. Antara lain menurut (Siagian, 2014) adalah :

1. Pendidikan,

2. Pelatihan,

3. Penilaian prestasi kerja,

4. Sistem imbalan,

5. Motivasi, dan

6. Kepuasan kerja.

2.1.5.3 Cara Mengukur Produktivitas

Sinungan (2014), secara umum pengukuran produktivitas kerja merupakan perbandingan yang dibedakan dalam tiga jenis, yaitu :

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi dan proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik untuk memusatkan perhatian pada sasaran.

Dengan mengidentifikasi elemen-elemen dari pada produktivitas kerja dalam organisasi yang bersangkutan maka dapat dibentuk pengukuran bagi masing-masing elemen tersebut sehingga dapat dibentuk orientasi peningkatan atau penurunan produktivitas kerja. Agar susunan daftar produktivitas dari waktu ke waktu sebanding. Setiap susunan daftar harus disesuaikan dengan nilai waktu dasar yang menggunakan harga-harga paten. Oleh karena itu melalui pengukuran aktivitas factor total merupakan rata-rata tenaga kerja dan produktivitas modal yang diukur.

Menurut Sinungan (2014) Adapun metode pengukuran produktivitas kerja adalah pengukuran produktivitas tenaga kerja dan pengukuran produktivitas total. Pengukuran produktivitas kerja menurut sistem fisik perorangan atau perjam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan/pengawasan harian pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi suatu unit yang berbeda. Oleh karena itu digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengeluaran diubah kedalam unit-unit pekerjaan yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksana standart. Karena hasil maupun masukan dapat dinyatakan dalam waktu, produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai suatu indeks yang sangat sederhana. Masukan pada produktivitas tenaga kerja seharusnya menutup semua jamjam kerja pada pekerja, baik pekerja kantor maupun kasar. Manajer bermaksud mengevaluasi jalannya biaya tenaga kerja dan penggunaan tenaga kerja dapat membagi tenaga kerja perusahaan kedalam beberapa komponen untuk dianalisis, misalnya hasil yang sama dapat dihubungkan dengan pekerjaan tata usaha.

Jam kerja yang harus dibayar meliputi semua jam-jam kerja yang harus dibayar, ditambah jam kerja yang tidak digunakan untuk bekerja namun harus dibayar, liburan, cuti libur karena sakit, tugas luar. Ada dua cara utama untuk pengukuran produktivitas total, yaitu metode waktu tenaga kerja, yaitu semua material, penyusutan, jasa-jasa dan produk akhir yang menyangkut tenaga kerja dengan membagi hasil (output), masukan (input) menurut perhitungan dengan upah tahunan rata-rata sekarang dari semua sumber tenaga kerja. Dalam hal ini disarankan kedalam ekuivalen tenaga kerja, perlengkapan modal, jasa serta yang diberi. Sedangkan metode finansial dalam beberapa kasus, indeks produktivitas dapat dikembangkan dengan langsung, seperti masalah pengukuran produktivitas sering dilakukan dengan menggunakan perbandingan financial yang berhubungan dengan komponen-komponennya.

2.1.5.4 Perencanaan Peningkatan Produktivitas

Menurut Sinungan (2014) perencanaan peningkatan produktivitas individual mencakup tiga tahap berikut ini :

- a. Mengenai faktor makro utama bagi peningkatan produktivitas.
- b. Mengukur pentingnya setiap factor dan menentukan prioritasnya.
- c. Merencanakan sistem tahap-tahap untuk meningkatkan kemampuan pekerja dan memperbaiki sikap mereka sebagai sumber utama produktivitas.

Adapun teknik peningkatan efektifitas dari waktu kerja adalah peningkatan produktivitas menggunakan manajemen, penambahan material, perencanaan dan organisasi kerja yang lebih baik, latihan dan pendidikan, kepuasan tugas serta faktor-faktor lain yang mempengaruhi kualitas tenaga kerja maupun memanfaatkan cadangan-cadangan. Setiap pekerja haruslah diharapkan untuk menciptakan metode dan sistem kerja yang produktif di semua perangkat kerja yang ada. Kerja produktif memerlukan ketrampilan kerja yang sesuai dengan isi kerja sehingga bisa menimbulkan penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki

cara kerja atau minimal mempertahankan cara kerja yang sudah baik. Kerja produktif memerlukan persyaratan lain sebagai faktor pendukung yaitu: kemauan kerja yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan social yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi dan hubungan kerja yang harmonis.

2.1.5.5 Indikator Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas hanya memfokuskan sepenuhnya pada hubungan mata rantai mengenai aktivitas pasar yang bersifat fisik. Informasi mengenai indikator-indikator produktivitas masih sangat terbatas pada indeks produktivitas rata-rata, yaitu suatu indeks yang dibangun dari data-data yang masih sangat terbatas, sehingga manfaat dan informasi yang diperoleh dari indikator produktivitas itu terlalu sedikit. Menurut Sinungan (2014), indikator pengukuran produktivitas kerja :

- a. Prestasi kerja, yaitu hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- b. Kreativitas, yaitu kemampuan pengetahuan yang dimiliki karyawan dan juga kemampuan untuk mengemukakan atau menciptakan suatu program kerja baru dalam menghadapi tantangan-tantangan kerja.
- c. Kerja sama, yaitu kemampuan seorang karyawan untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- d. Tepat waktu, yaitu kesiapan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditentukan.

Siagian (2014) indikator dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini:

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.

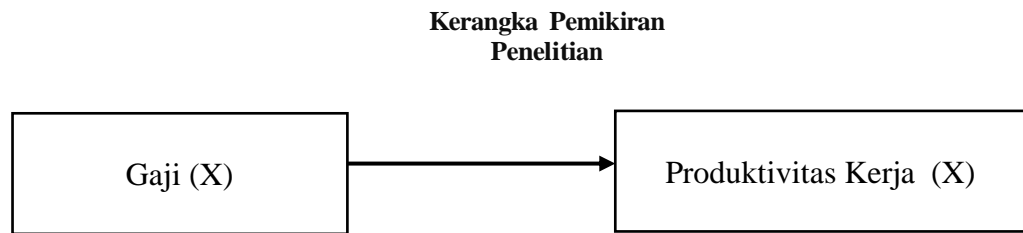
3. Ketepatan waktu

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.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji. Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh insentif kerja dan remunerasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah tentang pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Wahana Makmur Sejati Tangerang. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 2 variabel, yaitu dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang digunakan yaitu Gaji (X), Sedangkan variabel dependen yang digunakan yaitu Produktivitas Kerja (Y). Adapun kerangka pemikirannya adalah sebagai berikut.



Gambar 2.1

Sumber : Konsep yang disesuaikan dengan penelitian (2023)

2.3 Hipotesis

Berdasarkan pengembangan hipotesis tersebut, maka dapat ditarik hipotesis pervariabelnya sebagai berikut:

Ha : Di duga ada pengaruh antara variabel gaji dengan produktivitas kerja karyawan di PT Wahana Makmur Sejati Tangerang

Ho : Di duga tidak adanya pengaruh antara variabel gaji dengan produktivitas kerja di PT Wahana Makmur Sejati Tangerang

2.4 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian, sangatlah memerlukan berbagai penelitian terdahulu yang sudah pernah ada dan dilakukan oleh peneliti sebelumnya untuk menjadi acuan dalam mendukung sebuah penelitian. Berikut penelitian terdahulu yang sudah ada dan pernah dilakukan oleh peneliti lain yang akan dijabarkan pada tabel berikut ini:

1. Nur Aini Rohmatu Jannah (2019) Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Mandor Panen Perkebunan Kelapa Sawit Di Kabupaten Kutai Kartanegara the Influence of Salary on Harvesting Foreman'S Productivity of Oil Palm Plantation in Kutai Kartanegara.
Hasil penelitian yang menyatakan ada pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,477, dengan kata lain hal ini menunjukkan produktivitas kerja Mandor Panen dipengaruhi oleh gaji yaitu sebesar 47,7%, sedangkan sisanya sebesar 52,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang diduga diluar penelitian.
2. kumiari (2019) Pengaruh Gaji dan insentif terhadap Produktivitas kerja karyawan Pada pt. Sumber jaya motor II Medan, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui "Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Jaya Motor Medan". Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pada PT. Sumber Jaya Motor Medan sebanyak 60 karyawan. Dan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden diambil dari keseluruhan populasi. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t hitung pada variabel Gaji sebesar 5.891 lebih besar dari t tabel sebesar 1.670 Pada variabel insentif sebesar 3.656 lebih besar dari t tabel sebesar 1.670, maka variabel insentif secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F hitung sebesar 60.450 > 3.15, menunjukkan Ho ditolak dan Ha diterima, berarti gaji dan insentif secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,668. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 66,8% produktivitas kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh gaji

dan insentif. Sisanya sebesar 33,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

3. Muhammad Rizal Nur Irawan (2018) Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo.
 Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo. Kesimpulan dari penelitian ini adalah $Y = 1,854 + 430,215X_1 + 0329 X_2$ diketahui bahwa variable bebas yang bertanda positif. Dari analisis uji t semua variabel bebas berpengaruh secara nyata terhadap Produktivitas Kerja. Dari hasil uji f secara simultan bahwa variable Gaji dan Insentif berpengaruh secara nyata terhadap peningkatan produktivitas kerja.
4. Lestari indah (2018) Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Angkutan Umum Po. Rudi Di Rongkasbitung Kabupaten Lebak.
 Setelah dilakukan penelitian terdapat pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja pada perusahaan angkutan umum PO. Rudi. berdasarkan analisis perhitungan menggunakan SPSS V.20 yang mana menggunakan analisis korelasi untuk menunjukkan hubungan antara ke dua variabel sebesar 0,609 yang artinya kuat, dan koefisien determinasi untuk mengukur pengaruh antara variabel gaji terhadap produktivitas kerja menunjukkan angka 0,402 atau 40,2% yang berarti cukup. Ini menunjukkan bahwa apabila produktivitas tidak bisa tercapai apabila tidak dibarengi oleh perhatian yang diberikan oleh pimpinan perusahaan yang mana dalam hal ini pemberian gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh para karyawan.
5. Nagaraju (2017) *Impact Of Salary On Employee Performance Empirical Evidence From Public And Private Sector Banks of Karnataka*. International Journal of Marketing and Human Resource Management (IJMHRM) Volume 8, Issue 4, Oct Dec 2017, pp. 43–51, Gaji merupakan hal yang sangat penting bagi produktivitas karyawan. Oleh karena itu memang demikian juga sangat penting bagi organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur dampak gaji terhadap produktivitas karyawan. Sebuah kuesioner dirancang untuk dikumpulkan. Teknik analisis dan deskriptif yang berbeda digunakan untuk menganalisis data. Berdasarkan hasil yang berbeda bahwa gaji mempunyai dampak positif terhadap karyawan pertunjukan. Ada dampak positif terhadap produktivitas karyawan. hasil ANOVA mengungkapkan bahwa gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Filsafat positivisme memandang realitas/gejala/fenomena ini dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkrit, teramati, terukur dan hubungan antara sebab akibat. Penelitian kuantitatif pada umumnya dilakukan pada sampel yang diambil secara random, sehingga kesimpulan hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi dimana sampel tersebut diambil

3.2 Jenis Data

- a. Data Primer Menurut Sugiyono (2019), sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data yaitu sumber data yang diperoleh

secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Dalam penelitian ini untuk mendapat data yaitu dengan membagi kuesioner kepada para karyawan secara langsung.

- b. Data Sekunder Menurut Sugiyono (2019), sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini adalah melalui referensi jurnal dan hasil penelitian terdahulu.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Kuesioner

Kuesioner sebagai salah satu instrument penelitian ilmiah dipakai pada penelitian sosial, misalnya penelitian di bidang sumberdaya manusia, pemasaran serta penelitian tentang keprilakuan (*behavioral research*), yang menyangkut masalah bidang akuntansi (*behavioral accounting*) serta keuangan (*behavioral finance*) (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini peneliti membuat beberapa daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis untuk mendapatkan data dan sejumlah informasi dari karyawan.

- b. Studi Pustaka

Studi pustaka atau kepastakaan dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian Zed (Supriyadi, 2017).

3.4 Populasi dan sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Menurut Sugiyono (2017) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya" Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga obyek dan benda - benda alam lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Wahana Makmur Sejati Tangerang yang berjumlah 33 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017), Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel." Jadi jumlah responden dalam penelitian sebanyak 33 responden.

3.5 Definisi Operasional Variable Penelitian

Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang atau obyek, yang mempunyai "varian" antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan dengan obyek yang lain. Variabel juga dapat merupakan atribut dari bidang keilmuan atau kegiatan tertentu Menurut Hatch (Sugiyono, 2019). Variabel dalam penelitian ini ada dua jenis, yaitu

Tabel 3.1
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Pernyataan	Skala
Gaji	Gaji adalah pembayaran atas jasa-jasa yang dilakukan oleh karyawan yang dilakukan perusahaan setiap bulan Sumber: Sujarweni (Umam, 2014)	1. Kelayakan Gaji yang sesuai selalu di harapkan karyawan 2. Motivasi Kerja 3. Kepuasan Kerja Sumber: Kurniawati (Gumilar, 2018)	1,2 3,4 5,6	Likert
Produktivitas	Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Sumber : Siagian (2018)	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu Sumber : Siagian (2018)	1,2 3,4 5,6	Likert

3.6 Teknik Pengolahan Data

Langkah-langkah pengolahan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Editing

Merupakan kegiatan yang bertujuan untuk meneliti kembali apakah isian pada lembar pengumpulan data (kuesioner) sudah cukup baik sebagai upaya menjaga kualitas data agar dapat diproses lebih lanjut.

b. Coding

Proses mengklasifikasikan jawaban dari responden menurut kriteria tertentu. Data mentah yang terdapat dalam kuesioner disusun secara sistematis dengan tujuan agar lebih mudah dalam proses pengolahan.

c. Scoring

Penentuan jumlah skor, dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial. Skala ini biasa diaplikasikan dalam angket dan paling sering digunakan untuk riset yang berupa survei, termasuk dalam penelitian survei deskriptif. Dalam menanggapi pertanyaan dalam skala Likert, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia

Terdapat lima pilihan skala dengan format:

1. Pertanyaan
- Skor 1, sangat tidak setuju
- Skor 2, tidak setuju
- Skor 3, netral
- Skor 4, setuju
- Skor 5, sangat setuju

d. Tabulating

Proses penyusunan data dalam bentuk distribusi frekuensi. Tabulasi mengumpulkan data dalam setiap kategori agar tersusun dalam tabel yang mudah dimengerti

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu kegiatan penelitian berupa proses penyusunan dan pengolahan data guna menafsirkan data yang telah diperoleh. Menurut Sugiyono, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Berdasarkan dengan masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka akan dilakukan analisis sesuai data yang diperoleh dengan menggunakan alat analisis sebagai berikut:

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrument alat ukur telah menjalankan fungsi ukumya. Validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukumya. Suatu skala pengukuran disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk signifikansi 5% dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung > r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut

dinyatakan valid, dernikian sebaliknya bila r hitung $< r$ tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid. (Ghozali, 2018).

3.7.1.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 . (Ghozali, 2018)

3.7.2 Pengujian Asumsi Klasik

Untuk meyakini bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas, heteroskedastitas, dan uji multikolinieritas.

3.7.2.1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018). Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan pengujian berikut:

- a. Uji Kolmogorov Smirnov

Dalam uji ini, pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan adalah:

1. Jika nilai signifikan > 0.05 maka distribusi normal
2. Jika nilai signifikan < 0.05 maka distribusi tidak normal

Hipotesis yang digunakan dalam uji ini adalah:

Ho : Data residual berdistribusi normal

Ha : Data residual tidak berdistribusi normal

- b. Histogram

Pengujian dengan model histogram memiliki ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data melenceng ke kanan atau melenceng ke kiri berarti data tidak terdistribusi secara normal. (Ghozali, 2018). Grafik *Normality Probability Plot*. Dalam uji ini, ketentuan yang digunakan adalah:

Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.2.2 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah suatu keadaan dimana variabel-variabel independen dalam persamaan regresi memiliki hubungan yang kuat satu sama lain. Multikolinieritas dapat menyebabkan variabel-variabel independen menjelaskan varians yang sama dalam mengestimasi variabel dependen. Cara untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan melihat besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (dari output komputer program SPSS

ver.25.0). Pedoman regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah mempunyai nilai $VIF < 10$ dan mempunyai angka *Tolerance* diatas 0,1 (Ghozali,2018).

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam (Ghozali, 2018). Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3.7.2.4 Uji Regresi Sederhana

Analisis dapat dilanjutkan dengan menghitung persamaan regresinya. Menurut Sugiyono (2016) persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi atau dirubah-rubah. Analisis regresi sederhana digunakan sebagai alat untuk mengukur pengaruh antar variabel independen X (Gaji) dengan variabel dependen Y (produktivitas kerja). Dengan persamaan regresi sederhana yang digunakan dengan rumus Analisis regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

- Y = Produktivitas kerja
- a = Harga Y bila X = 0 (Konstanta)
- b = Angka arah atau koefisien regresi
- X = Gaji

3.7.3 Uji Hipotesis

3.7.3.1 Uji (Uji t)

Yaitu suatu uji digunakan untuk mengetahui secara parsial pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t- hitung dengan t- table.

- a. Penentuan Nilai Kritis (t- tabel)

Untuk menguji hipotesis menggunakan uji t dengan tingkat signifikan (α) 5%, dengan sampel (n).

- b. Kriteria Hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen

Ha: Ada pengaruh secara signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen

a. Jika nilai t hitung $>$ t table Ho ditolak dan Ha diterima hal ini berarti bahwa ada hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen

b. Jika nilai t hitung $<$ t tabel, Ho diterima dan Ha ditolak hal ini berarti bahwa tidak ada hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen

3.7.3.2 Koefisien Determinan (R')

Uji R atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien

determinasi (R) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X .

Menurut Gujarati (Pasaribu, 2018), koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melihat besarnya pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dapat dilakukan dengan menggunakan rumus:

$$Kd = \text{Zero Order}^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = koefisien determinasi

Zero Order = koefisien korelasi

B = koefisien beta

Adapun rumus koefisien determinasi secara simultan menurut (Pasaribu,

2016) adalah:

$$Kd = (R)^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = koefisien determinasi

R = koefisien korelasi

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah: Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel gaji, nilai t-hitung diperoleh 5.891 dimana nilai t-table pada α 5% yakni 1.670 artinya positif. Dimana taraf signifikansi α 5% nilai t-hitung 5.891 > t-table 1.670 dan nilai p-value pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Wahana Makmur Sejati Tangerang

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel insentif, nilai t-hitung diperoleh 3.656 dimana nilai t-table pada α 5% yakni 1.670 artinya positif. Dimana taraf signifikansi α 5% nilai t-hitung 3.656 > t-table 1.670 dan nilai p-value pada kolom sig 0.001 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa insentif dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Wahana Makmur Sejati Tangerang

Berdasarkan hasil penelitian secara simultan, nilai t-hitung > Ftabel diperoleh 60.450 > 3.15 artinya positif. Sementara nilai p-value diperoleh pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaji dan insentif secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Wahana Makmur Sejati Tangerang

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,668. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 66,8% produktivitas (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor gaji dan insentif. Sisanya sebesar 33,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini

5.2. Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Untuk masalah gaji karyawan seharusnya perusahaan memberikan gaji sesuai UMR karena gaji dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja mereka dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan.

2. Untuk masalah insentif perusahaan seharusnya memberikan insentif yang sesuai kepada karyawan karena pemberian insentif berpengaruh kepada produktivitas kerja karyawan, dengan adanya insentif karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal dan kinerja karyawan dapat meningkat.
3. Penelitian sebaiknya mengembangkan variabel-variabel yang diteliti, sebab tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang mencakup lebih banyak variabel akan dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Badriyah. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. CV pustaka setia.
- Feriyanto, N. (2015). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif*. Uppstim YKPN.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gumilar. (2018). *Pengaruh gaji dan masa kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Infomedia nusantara di Bandung*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Pasundan.
- Hanggraeni, D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniati. (2019). *Pengaruh Gaji dan insentif terhadap Produktivitas kerja karyawan Pada pt. Sumber jaya motor II Medan*. *Journal of Entrepreneurship, Management and Industry JEMI*, 2(1), 48–60.
- Lestari, I., & Hidayat., A. E. (2018). *Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Angkutan Umum PO. Rudi Di Rangkasbitung Kabupaten Lebak*. *He Asia Pasific Journal of Management Studie*, 5(1), 13–20.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. In Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. In Remaja Rosdakarya.
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). *Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan*. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(2).
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik*. In Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0013666>
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rosida, A. T. S. dan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Sari, A. (2018). *Analisis Kinerja Keuangan Bank Syariah. Studi Kasus: PT Bank. Syariah Mandiri, TBK Tahun 2015-2017: Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi*, 8(5).
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktifitas Kerja*. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Askara.
- Simamora, B. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (STIE YKPN.).
- Sinambela, L. P. (2016). *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu.
- Sinungan, M. (2014). *Manajemen Dana Bank Edisi II*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis. Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 15(2010), 90. [https://doi.org/10.1016/S09694765\(04\)00066-9](https://doi.org/10.1016/S09694765(04)00066-9)
- Sutrisno, E. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Kencana Prenada Media Group, Jakarta. *Asean Economic Bulletin*. <https://doi.org/10.1355/AE17-3F>