

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah kemampuan, keahlian atau skill yang dimiliki seseorang dibidangnya, baik yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota merupakan faktor yang begitu penting dalam setiap organisasi atau perusahaan, baik pemerintah atau swasta, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini karena berhasil tidaknya suatu organisasi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan. Berhasil tidaknya suatu organisasi kerja dalam mencapai tujuan akan tergantung pada unsur manusianya. Pada saat ini kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Selain kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan, perlu diperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi peningkatan produktivitas tenaga kerja. Apabila faktor-faktor ini diperhatikan pihak industri, maka akan bermanfaat pula bagi industri tersebut dalam meningkatkan efisiensi tertentu.

Produktivitas merupakan hasil yang telah atau yang akan dicapai seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Produktivitas mengandung pengertian filosofis yaitu defenisi kerja dan teknik operasional. Secara filosofis mengandung makna pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha meningkatkan mutu kehidupan. Pandangan hidup dan sikap mental tersebut akan mendorong manusia untuk tidak cepat puas, sehingga akan terus mengembangkan kemampuan kerja.

Umar (2005:9) berpendapat bahwa produktivitas ialah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Sedangkan menurut Whitmore Sedarmayanti (2005:58) mengemukakan bahwa produktivitas adalah suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran (*output*) yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan (*input*). Adapula menurut Siagian (2006:154) produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.

Karyawan merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Bagi karyawan, dengan diperhatikannya kebutuhan yang diperlukan karyawan akan menjadi motivasi bagi dirinya untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Tingkah laku manusia dalam industri, tidak mudah untuk diramalkan. Sebab tingkah laku ini muncul dari kebutuhan-kebutuhan yang ada dalam diri sendiri serta sistem nilai yang sama dari diri individu yang berbeda. Faktor penentu dalam kelangsungan hidup suatu industri adalah faktor karyawan. Naik turunnya tingkat produktivitas tenaga kerja sangat ditentukan oleh peran serta karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja karyawannya maka suatu usaha harus mampu memberikan dorongan, dukungan atau rangsangan yang mampu memotivasi karyawan agar semangat dalam bekerja atau beraktivitas dan juga diharapkan dapat memenuhi kebutuhan mereka. Salah satu faktor penunjang terhadap produktivitas yang dihasilkan oleh sebuah industri adalah pemberian upah. Upah merupakan hal yang paling utama

dalam ketenagakerjaan, karena tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan suatu imbalan/upah yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika nilai upah yang ditawarkan dinilai tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja, maka pekerja tersebut akan menolak pekerjaan yang ditawarkan. Pemberian upah yang adil dan setimpal akan memicu motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerja para buruh/pekerja menjadi lebih baik dan tentunya berpengaruh terhadap pendapatan suatu usaha/perusahaan. Pemberian upah berguna untuk meningkatkan *ouput* dan *efisiensi*, dan produktivitas kerja pun akan meningkat. Sebaliknya, jika pemberian upah tidak adil atau tidak setimpal maka produktivitas kerja akan menurun.

Edwin B Flippo (2004) mendefinisikan bahwa upah merupakan harga yang diberikan oleh karyawan. Sedangkan menurut Justine T Sirait (2006:181) yaitu upah berfungsi sebagai keberlangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang, peraturan, dan dibayarkan atas suatu dasar perjanjian kerja antara pemimpin perusahaan dengan tenaga kerja.

Selain itu, disiplin karyawan juga sangat penting dalam meningkatkan produktivitas suatu usaha/perusahaan. Dengan disiplin kerja diharapkan agar para karyawan menaati segala peraturan dan kebijaksanaan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan suatu usaha/perusahaan yang berlaku, serta melaksanakan perintah manajemen dengan demikian produktivitas suatu usaha/perusahaan dapat meningkat. Oleh karena itu produktivitas kerja karyawan perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal. Keberhasilan atas produktivitas kerja

karyawan dalam mencapai tujuan yang maksimal, perlu adanya disiplin kerja dari karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2018).

Terkait dengan uraian diatas, Toko Mitra Bangunan Kecamatan Bua Kabupaten Luwu yang merupakan salah satu usaha yang bergerak dalam bidang usaha penjualan alat-alat bangunan seperti, alat listrik, aksesoris pintu dan jendela, alat mesin, alat pancing, alat ukur, alat tulis, atap, baja ringan, dan lain-lain, dan pelaksanaannya tentunya sangat mengharapkan para karyawannya untuk dapat memiliki produktivitas yang tinggi sehingga target suatu usaha atau perusahaan dapat tercapai dengan maksimal. Setelah melakukan observasi awal diketahui bahwa karyawan pada Toko Mitra Bangunan Kecamatan Bua Kabupaten Luwu belum menerapkan aspek disiplin kerja dengan baik. Hal ini dilihat dari beberapa hal antara lain masih terdapat beberapa karyawan yang membolos dalam bekerja, masih terdapat karyawan yang terlambat ketika masuk kerja, dan kurangnya pengawasan terhadap prosedur kerja sehingga produktivitas kerja tidak maksimal. Sedangkan dari segi upah ada pembagian upah di setiap karyawan khususnya karyawan bagian gudang, ada beberapa karyawan yang bekerja harian sehingga upah yang diberikan sesuai dengan jam kerja.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai seberapa besar pengaruh tingkat upah dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Beberapa penelitian yang mengkaji tentang pengaruh tingkat upah dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan ternyata masih terdapat perbedaan hasil penelitian diantaranya yaitu, penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Hidayat (2017) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberian upah terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan menurut yang lain Endah Herawati (2016) bahwa upah tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian Nidaul Izzah dan Ida Adriani (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan menurut penelitian Kiki Ernawati (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Dari latar belakang yang sudah dikemukakan diatas, dimana penulis ingin mengetahui variabel apa saja yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan pada toko mitra bangunan, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Tingkat Upah Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Toko Mitra Bangunan Di Kecamatan Bua Kabupaten Luwu”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh tingkat upah terhadap produktivitas kerja karuawan pada Toko Mitra Bangunan Di Kecamatan Bua Kabupaten Luwu?
2. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Toko Mitra Bangunan Di Kecamatan Bua Kabupaten Luwu?
3. Seberapa besar pengaruh secara bersama-sama antara tingkat upah dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Toko Mitra Bangunan Di Kecamatan Bua Kkabupaten Luwu?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh tingkat upah terhadap produktivitas kerja karyawan pada Toko Mitra Bangunan Di Kecamatan Bua Kabupaten Luwu.
2. Untuk mengetahui besarnya disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Toko Mitra Bangunan Di Kecamatan Bua Kabupaten Luwu.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh secara bersama-sama antara tingkat upah dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Toko Mitra Bangunan Di Kecamatan Bua Kabupaten Luwu.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara akademis maupun praktis, yaitu:

1.4.1 Manfaat Akademis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis mengenai pengaruh tingkat upah dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
- b. Sebagai tambahan informasi dan bahan referensi bagi pembaca untuk membuat penelitian yang lebih dalam dengan menggunakan atau menambah variabel lain.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan kepada pihak manajemen sumber daya manusia pada Toko Mitra Bangunan di Kecamatan Bua Kabupaten Luwu dalam mengambil kebijakan yang dipandang perlu sebagai upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- b. Sebagai salah satu syarat akademik dalam menyelesaikan studi guna memperoleh gelar sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Palopo.

1.5 Ruang Lingkup Dan Batasan Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini, yaitu:

1. Faktor-faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja pada Toko Mitra Bangunan di Kecamatan Bua Kabupaten Luwu sangat banyak, dalam

penelitian ini dibatasi pada tiga faktor sebagai variabel yang diteliti yaitu tingkat upah, disiplin kerja, dan produktivitas kerja.

2. Tempat penelitian di Toko Mitra Bangunan di Kecamatan Bua Kabupaten Luwu.
3. Data penelitian tentang tingkat upah, disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tingkat Upah

2.1.1 Pengertian Tingkat Upah

Upah merupakan faktor yang dominan dan sangat berpengaruh bagi setiap pelaku usaha atau setiap pekerja, yang memungkinkan seseorang bersedia bekerja untuk kepentingan orang lain untuk perusahaan ataupun organisasi. Tanpa upah tidak akan ada seseorang yang akan bersedia bekerja atau tidak akan ada hubungan kerja antara tenaga kerja dengan organisasi ataupun perusahaan. Sehingga dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan, upah merupakan suatu hal yang sangat penting bagi siapapun yang sedang bekerja ataupun yang akan bekerja.

Edwin B. Flippo (2004) mendefinisikan bahwa upah merupakan harga yang diberikan oleh karyawan. Sedangkan menurut Justine T. Sirait (2006:181), yaitu upah berfungsi sebagai keberlangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang, peraturan, dan dibayarkan atas suatu dasar perjanjian kerja antara pemimpin perusahaan dengan tenaga kerja.

Pengertian upah dalam UU 13/2003 pasal 1 angka (30) : Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, dan peraturan perundang-

undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh atas jasa yang telah atau akan dilakukan.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas tentang upah, maka dapat disimpulkan bahwa upah adalah imbalan berupa uang maupun bukan uang yang langsung dibayarkan kepada pekerja/buruh berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan dan banyaknya pelayanan yang dihasilkan.

2.1.2 Indikator Upah

Indikator upah antara lain sebagai berikut:

- a. Upah dalam bentuk uang, adalah sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.
- b. Upah dalam bentuk barang, diberikan apabila pekerja ingin uangnya digantikan dengan barang, seperti pakaian atau perabutan.
- c. Konsumsi, atau makanan untuk setiap karyawan yang bekerja.
- d. Tempat tinggal, atau hunian untuk karyawan yang bekerja.
- e. Bpjs/tanggung kesehatan.
- f. Ketenagakerjaan, adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja, pada waktu sebelum, selama dan setelah masa hubungan kerja.

2.1.3 Tujuan Pemberian Upah

Tujuan pemberian upah menurut Veitrizal Rivai dan Jauvani Sagala (2010:762-763), adalah sebagai berikut:

- a. Ikatan kerjasama

Adanya pemberian upah terjalinlah ikatan kerjasama antara pemilik usaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pemilik usaha wajib membayar upah sesuai perjanjian.

b. Kepuasan kerja

Adanya upah karyawan dapat memenuhi kebutuhan sehari-harinya, seperti kebutuhan fisik, dan status sosial sehingga memperoleh kepuasan kerjanya.

c. Motivasi

Pemberian upah yang besar atau sesuai dapat dengan mudah untuk memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi.

d. Disiplin

Pemberian upah yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan.

e. Stabilitas karyawan

Program upah atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan kerja yang ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan

keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Kedisiplinan merupakan bagian dari fungsi operasional MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi/perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Hasibuan (2014) mendefinisikan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Sastrohadiwiryono (2018) Disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu sikap menghargai, menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Sutrisno (2010:87) berpendapat bahwa disiplin melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman terhadap pelaku kesalahan. Sedangkan menurut BA Husain (2018:6) disiplin kerja merupakan suatu bentuk upaya pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara koperatif dengan para karyawan serta meningkatkan prestasi kerja.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas tentang disiplin kerja, maka disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap hormat dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh pihak yang membuat aturan tersebut. Dan menerimanya dengan sikap kerelaan yang merupakan kewajiban bagi setiap karyawan yang bekerja di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2.2.2 Indikator Dalam Disiplin Kerja

Indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan terdiri dari:

- a. Disiplin waktu
- b. Tanggung jawab
- c. Bekerja tupoksi

2.2.3 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja menurut Sastrohadiwiry (2003) secara khusus tujuan disiplin kerja para karyawan, antara lain:

- a. Agar para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku.
- b. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- c. Karyawan dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana dengan baik.
- d. Para karyawan dapat bertindak dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- e. Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.2.4 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Banyak faktor yang memengaruhi tingkat pendisiplinan karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan diantaranya menurut Hasibuan (2004:194)

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tujuan yang akan dicapai jelas, ditetapkan secara local serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam menjalankannya.

b. Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dan perbuatannya, kedisiplinan bawahan pun ikut baik, jika teladan pemimpin kurang baik, maka para karyawan pun akan kurang disiplin.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan, kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

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

e. Pengawasan Melekat (WASKAT)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja karyawan dan karyawan pun merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

f. Sanksi/hukuman

Sanksi/hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan, dengan sanksi yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku *indisipliner*.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang *indisipliner* sesuai sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawannya yang *indisipliner* akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan jumlah hasil yang dicapai seseorang karyawan atau faktor produksi yang ada dalam jangka waktu tertentu. Produktivitas mengandung pengertian filosofis yaitu defenisi kerja dan teknik operasional. Secara filosofis mengandung makna pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha meningkatkan mutu kehidupan. Pandangan hidup dan sikap mental tersebut akan mendorong manusia untuk tidak cepat puas, sehingga akan terus mengembangkan kemampuan kerja.

Para ekonom biasanya mendefenisikan produktivitas sebagai *ratio output* dibandingkan dengan *input fisik*. Hal tersebut biasanya dihubungkan dengan industri-industri secara keseluruhan pada sektor-sektor dalam suatu perekonomian. Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur penghasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

International Labour Organizational (ILO) yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2005:127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

Sumber tersebut dapat berupa:

- a. Tanah

- b. Bahan baku dan bahan pembantu
- c. Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat
- d. Tenaga kerja

Umar (2005: 9) mendefinisikan bahwa produktivitas ialah perbandingan antara hasil yang dicapai (*Output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*Input*). Sedangkan menurut Whitmore Sedarmayati (2005:58) berpendapat bahwa produktivitas adalah suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran *output* yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal, Siagian (2006: 154).

Berdasarkan pengertian-pengertian produktivitas diatas, maka dapat disimpulkan pengertian produktivitas yaitu hasil dari keseluruhan kepuasan yang diperoleh dari perbandingan *output* dan *input*, juga melalui sikap dan tingkah laku tenaga kerjanya.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Produktivitas Kerja

Banyak faktor yang memengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Berbagai faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan yang dikemukakan oleh Sedarmayati (2001:72) antaranya adalah:

- a. Sikap mental, berupa:
 - Motivasi Kerja

- Disiplin Kerja

- Etika Kerja

b. Pendidikan dan pelatihan

Orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas.

c. Keterampilan

Aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.

d. Manajemen

Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya.

e. Hubungan industrial

Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis antara pimpinan dan bawahan dalam organisasi akan menciptakan ketenangan kerja sehingga dapat memberikan motivasi secara produktif, serta dapat menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.

f. Tingkat penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

g. Gizi dan kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi gizi dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat kerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

h. Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.

i. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.

j. Sarana produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

k. Kesempatan berprestasi

Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Simpulan
1	Sulaeman,	Pengaruh Upah	Variabel Bebas: X1	Metode	Upah dan

	(2014)	dan Pengalaman kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang.	(Upah), X2 (Pengalaman Kerja) Variabel Terikat: Y (Produktivitas Karyawan).	analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis jalur	pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan
2	Rio Marpaung, (2013)	Pengaruh Faktor Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan XYZ Pabrik Kelapa Sawit ABC Desa Balai Jaya Bagan Sinembah Rokan Hilir Riau.	Variabel Bebas: X1 (Disiplin Kerja), X2 (Pengawasan Kerja) Variabel Terikat: Y (Produktivitas Kerja Karyawan).	Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda	Faktor disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
3	Mardjan Dunggio, (2013)	Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara.	Variabel Bebas: X1 (Semangat Kerja), X2 (Disiplin Kerja) Variabel Terikat: Y (Produktivitas Kerja Karyawan).	Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif, dengan analisis kausalitas, dan metode regresi linear berganda.	Semangat dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
4	Merrel C. Lomban, Silvy Mandey dan Mac Donald Walangitan, (2015)	Pengaruh Motivasi, Upah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Catatan Sipil Manado.	Variabel Bebas: X1 (Motivasi), X2 (Upah), X3 (Disiplin Kerja) Variabel Terikat: Y (Kinerja Pegawai).	Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian asosiatif, dan metode analisis regresi linear berganda.	Motivasi upah, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	Nashahta Ardhiaty Nurfiat dan Surya Dewi Rustariyuni, (2018)	Pengaruh Upah dan Teknologi terhadap Produktivitas dan Ppenyerapan Tenaga Kerja	Variabel Bebas: X1 (Upah), X2 (Teknologi) Variabel Terikat: Y1 (Produktivitas), Y2 (Penyerapan Tenaga Kerja).	Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode	Upah dan teknologi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan

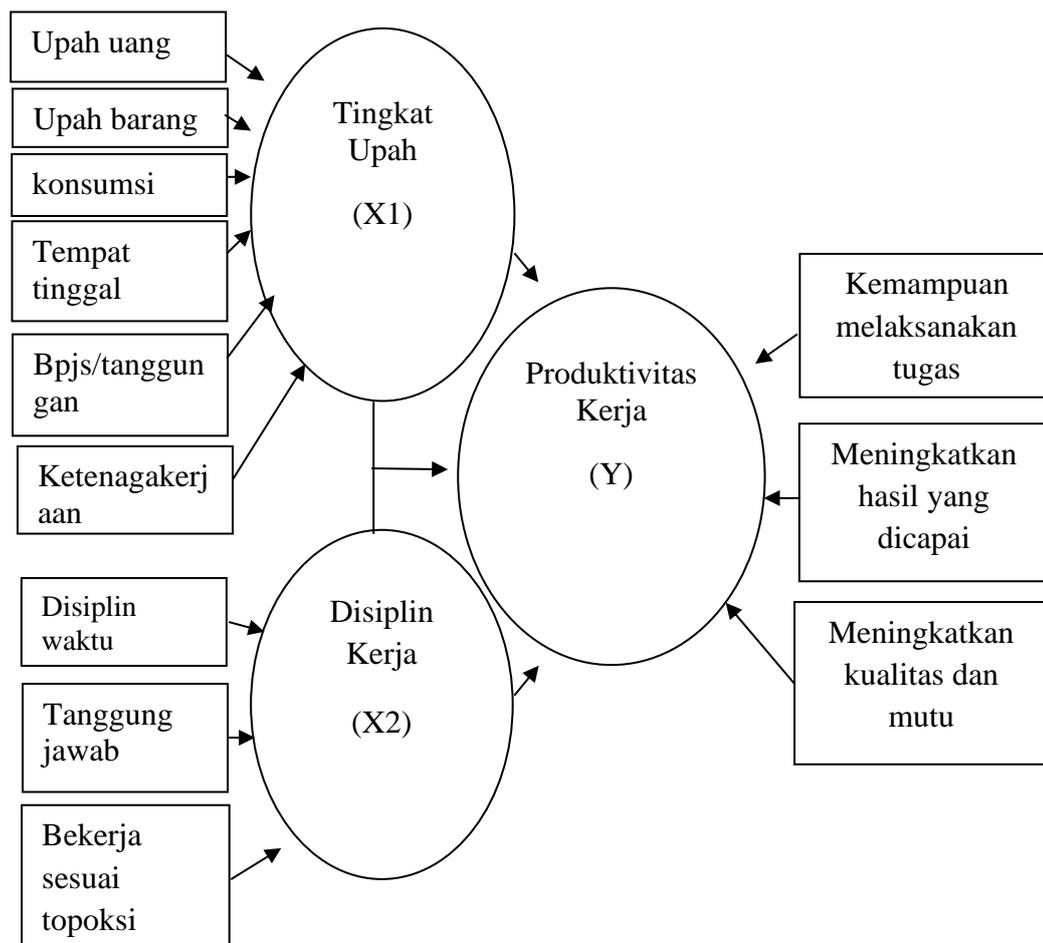
		pada Industri Mebel di Kota Denpasar.		analisis jalur.	penyerapan tenaga kerja.
6	Frisca Lincyanata, (2014)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Masa Kerja terhadap Tingkat Upah dan Produktivitas Kerja Industri Kerajinan Perak di Desa Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.	Variabel Bebas: X1 (Disiplin Kerja), X2 (Masa Kerja) Variabel Terikat: Y1 (Tingkat upah), Y2 (Produktivitas Kerja).	Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda.	Disiplin kerja dan masa kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap tingkat upah dan produktivitas kerja.
7	Dwi Tanto, Sri Murni Dewi, dan Sugeng P. Budio, (2012)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja pada Pengerjaan Atap Baja Ringan di Perumahan Green Hiils Malang.	Variabel Terikat: Y (Produktivitas Pekerja).	Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda.	Upah yang diterima pekerja, pendidikan, kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
8	Rahmat Hidayat, (2017)	Pengaruh Pemberian Upah dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja PT. Duta Trans Jaya Jakarta.	Variabel Bebas: X1 (Upah), X2 (Disiplin Kerja) Variabel Terikat: Y (Produktivitas Tenaga Kerja).	Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda	Pemberian upah dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja
9	Gunarda, (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nugraha Metal Zinc.	Variabel Bebas: X1 (Disiplin Kerja), X2 (Motivasi) Variabel Terikat: Y (Kinerja Karyawan).	Metode yang digunakan adalah explanatory research	Disiplin kerja dan motivasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Arief Budi Santoso dan Nur Khoirul Ramadhan, (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Variabel Bebas: X1 (Disiplin Kerja), X2 (Motivasi Kerja) Variabel Terikat: Y (Produktivitas	Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan metode	Disiplin kerja dan motivasi kerja, secara parsial maupun

		pada PT. Rice Bowl Indonesia di Plaza Asia Sudirman.	Kerja Karyawan).	analisis linear berganda.	simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
--	--	--	------------------	---------------------------	---

2.5 Kerangka Konseptual

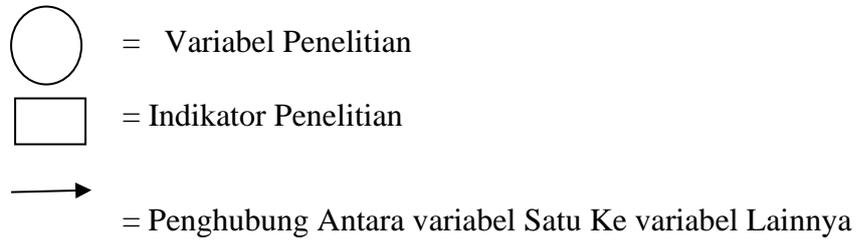
Kerangka konseptual bertujuan untuk mengidentifikasi variabel yang akan di teliti yaitu, variabel tingkat upah (X_1), variabel disiplin kerja (X_2), dan produktivitas kerja (Y).

Variabel tersebut dapat digambarkan dalam kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan Gambar:



2.6 Hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian sementara maka hipotesis penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut:

H₁: Diduga bahwa tingkat upah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Toko Mitra Bangunan Di Kecamatan Bua Kabupaten Luwu.

H₂: Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Toko Mitra Bangunan Di Kecamatan Bua Kabupaten Luwu.

H₃: Diduga bahwa tingkat upah dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Toko Mitra Bangunan Di Kecamatan Bua Kabupaten Luwu.

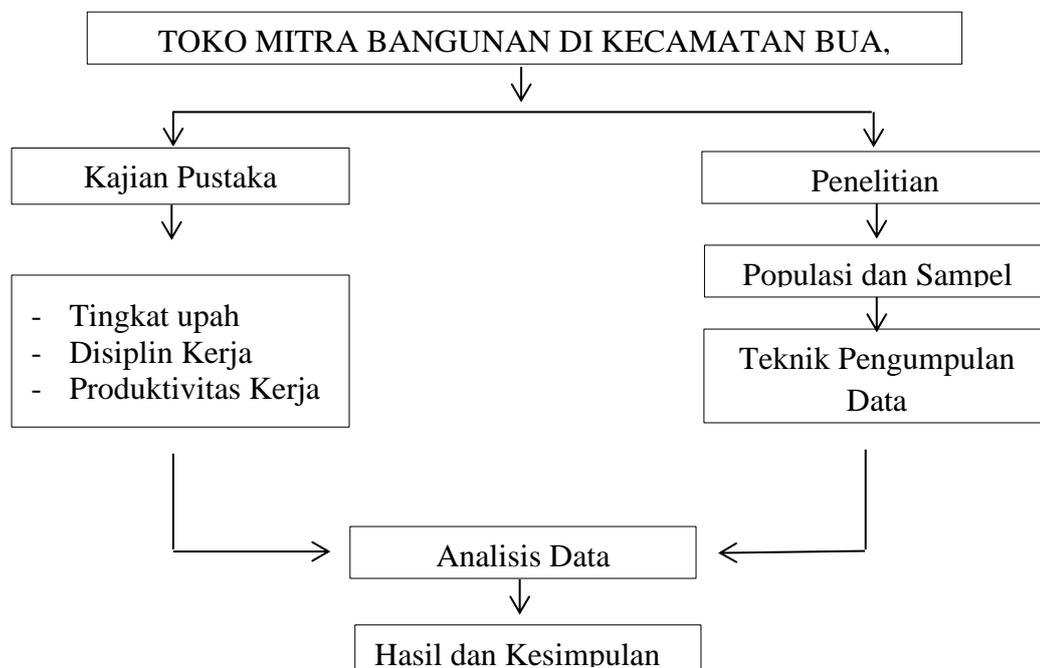
BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah metode yang digunakan peneliti untuk melakukan suatu penelitian yang memberikan arah terhadap jalan penelitian (Dharma, 2011).

Desain penelitian yang digunakan adalah desain kuantitatif atau penelitian secara noneksperimen. Penelitian yang dilaksanakan termasuk penelitian korelasional, karena penelitian ini bermaksud untuk mengetahui hubungan antara tingkat upah, disiplin kerja, dengan produktivitas kerja karyawan di Toko Mitra Bangunan Di Kecamatan Bua Kabupaten Luwu. Maka dengan demikian penelitian tersebut dapat digambarkan dalam gambar desain penelitian sebagai berikut:



Gambar 3.1 Desain Penelitian

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Toko Mitra Bangunan Kecamatan Bua Kabupaten Luwu

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Agustus sampai dengan Oktober 2020

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2010:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Toko Mitra Bangunan di Kecamatan Bua Kabupaten Luwu dengan jumlah populasi 40 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2010:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan sampel dalam penelitian ini, menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini yaitu 40 karyawan.

3.4 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

3.4.1 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdapat dua macam variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Menurut Sugiyono (2010:61) mengemukakan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat), sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu tingkat upah (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dan variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja (Y).

3.4.2 Defenisi Operasional

Defenisi operasional menurut Nazir Natania (2016:40) defenisi operasional adalah suatu defenisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut.

Tabel 3.1 Defenisi Operasional

Variabel	Defenisi	Indikator
Tingkat Upah	Semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan Toko Mitra Bangunan di Kecamatan Bua Kabupaten Luwu.	<ul style="list-style-type: none"> • Upah uang • Upah barang • Konsumsi • Tempat tinggal • Bpjs kesehatan • Ketenagakerjaan

Disiplin Kerja	Sikap menaati dan mematuhi peraturan-peraturan suatu usaha/perusahaan yang diberlakukan oleh pemilik usaha atau pemberi pekerjaan.	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin waktu • Tanggung jawab • Bekerja sesuai topoksi
Produktivitas kerja	Hasil kerja (<i>output</i>) baik Kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan Toko Mitra Bangunan dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.	<ul style="list-style-type: none"> • Sikap mental • Pendidikan dan pelatihan • Keterampilan • Tingkat penghasilan

3.5 Jenis dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis data kuantitatif. Sugiyono (2010:7) mengemukakan bahwa pendekatan kuantitatif merupakan penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian ini sebagai penelitian ilmiah atau *scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis.

3.5.2 Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan angket atau kuesioner yang diklasifikasikan berdasarkan variabel penelitian.

2. Data sekunder

Data-data yang sumbernya berasal dari perusahaan yang bersangkutan, maupun data eksternal yang berasal dari jurnal maupun penelitian-penelitian sebelumnya.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut Nazir (2003:203) terdiri dari:

1. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan alat untuk mengumpulkan data daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis, pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner, atau daftar pertanyaan tersebut cukup terperinci dan lengkap.

Dengan pilihan jawaban seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Instrumen Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Pengamatan (observasi)

Pengamatan (observasi) adalah metode pengumpulan data dengan cara terjun langsung ke lapangan untuk melakukan pengamatan terhadap produktivitas pada Toko Mitra Bangunan Di Kecamatan Bua Kabupaten Luwu.

3. Wawancara (interview)

Wawancara yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data melalui tanya jawab terhadap informasi yang dalam hal ini karyawan Toko Mitra Bangunan Di Kecamatan Bua Kabupaten Luwu.

3.7 Analisis Data

3.7.1 Metode Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif merupakan cara menguraikan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai permasalahan. Analisis deskriptif dilakukan peneliti yaitu dengan mendistribusikan jawaban responden dalam bentuk tabel sehingga memperoleh jawaban yang jelas tentang distribusi jawaban responden.

3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Dimana untuk mencapai tujuan pertama yaitu menganalisis tingkat upah dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda (*Multiple Regresional Analisis*). Regresi linear berganda berguna dilakukan terhadap model lebih dari satu variabel bebas, untuk diketahui pengaruhnya terhadap variabel terikat (Santoso, 2010). Pada penelitian ini menggunakan alat bantu program *statistic SPSS for windows* untuk mempermudah proses pengolahan data-data penelitian dari program

tersebut akan didapatkan *output* berupa hasil pengolahan dari data yang dikumpulkan, kemudian *output* hasil pengolahan data akan dilakukan analisis terhadapnya. Setelah dilakukan analisis barulah kemudian diambil kesimpulan sebagai sebuah hasil dari penelitian.

Regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas memengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah produktivitas kerja karyawan, sedangkan yang menjadi variabel bebas adalah tingkat upah dan disiplin kerja. Model produktivitas kerja karyawan dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja karyawan

a = Konstanta

$b_{1,2}$ = Koefisien regresi

X_1 = Variabel tingkat upah

X_2 = Variabel disiplin kerja

e = Variabel pengganggu (*Standard error*)

3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan dari instrument. Instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat

(Arikunto, 1996:158). Penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur atau mengukur apa yang diinginkan dengan tepat. Dengan kata lain uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan alat ukur atau instrument yang digunakan dalam mengukur variabel yang diukur. Untuk menentukan nilai validitas dapat dilakukan dengan formula *korelasi product moment pearson correlation*, dengan taraf signifikan 0,05. Jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel maka data tersebut dikatakan valid dan apabila nilai r hitung $<$ r tabel maka data tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas

NO	Variabel Dan Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Item X1.1	0.731	0.316	Valid
2.	Item X1.2	0.609	0.316	Valid
3.	Item X1.3	0.784	0.316	Valid
4.	Item X1.4	0.822	0.316	Valid
5	Item X1.5	0.707	0.316	Valid
6	Item X1.6	0.704	0.316	Valid
7	Item X1.7	0.839	0.316	Valid
8	Item X1.8	0.412	0.316	Valid
9	Item X1.9	0.521	0.316	Valid
10	Item X1.10	0.573	0.316	Valid
NO	Variabel Dan Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Item X2.1	0.944	0.316	Valid

2	Item X2.2	0.899	0.316	Valid
3	Item X2.3	0.911	0.316	Valid
4	Item X2.4	0.785	0.316	Valid
5	Item X2.5	0.842	0.316	Valid
6	Item X2.6	0.906	0.316	Valid
NO	Variabel Dan Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Item Y1	0.812	0.316	Valid
2	Item Y2	0.818	0.316	Valid
3	Item Y3	0.441	0.316	Valid
4	Item Y4	0.782	0.316	Valid
5	Item Y5	0.806	0.316	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2020

Berdasarkan uji validitas dengan program SPSS versi 22 dapat dilihat ketiga variabel tingkat upah, disiplin kerja, dan produktivitas kerja dinyatakan valid karena setiap pernyataan lebih besar dari 0.316 atau $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan tingkat keterandalan sesuatu. Reliabilitas artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Untuk menguji tingkat reliabilitas instrumen diperoleh dengan cara menganalisa data dari satu kali pengetesan. (Arikunto, 1996:170).

Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel (X1),(X2), Dan (Y)

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar reliable/ kreteria	Ket
1.	Tingkat Upah (X1)	0.762	0.60	Reliable
2	Disiplin Kerja (X2)	0.812	0.60	Reliable
3	Produktivitas Kerja (Y)	0.786	0.60	Reliable

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas pada kolom *Cronbach's Alpha* dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Tingkat upah (X₁) dinyatakan mempunyai tingkat reliabilitas tinggi atau konsisten karena $\alpha > r$ tabel yaitu $0.762 > 0.316$ untuk keseluruhan item pernyataan 10 poin.
- b. Disiplin kerja (X₂) dinyatakan tingkat reliabilitas tinggi atau konsisten karena $\alpha > r$ tabel yaitu $0.812 > 0.316$ untuk secara keseluruhan item pernyataan 6 poin.
- c. Produktivitas kerja (Y) dinyatakan tingkat reliabilitas tinggi atau konsisten karena $\alpha > r$ tabel $0.786 > 0.316$ untuk keseluruhan item pernyataan 5 poin.

3.9 Uji Hipotesis

Uji untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan pada penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan penelitian secara parsial dan pengajuan secara simultan. Pengujian secara parsial menggunakan uji t, sedangkan pengujian secara simultan menggunakan uji F.

3.9.1 Uji t (Pengujian signifikansi secara parsial)

secara parsial semua variabel bebas di dalam penelitian ini dapat dikatakan signifikan pada $\alpha = 5\%$ apabila nilai *probability significancy* dari t – rasio pada hasil regresi lebih kecil dari 0.05.

3.9.2 Uji F (Pengujian signifikansi secara simultan)

Pengujian signifikansi secara simultan atau uji F digunakan untuk melihat bagaimana variabel bebas secara bersama-sama memengaruhi variabel terikat. Jika nilai *probability significancy* dari F – rasio dari regresi lebih kecil dari 0.05 maka dapat dikatakan bahwa semua variabel bebas yang ada pada model secara simultan memengaruhi variabel terikat dan signifikan pada $\alpha = 5\%$.

3.10 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengetahui sampai seberapa besar persentase variasi variabel bebas pada model dapat diterangkan oleh variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) dinyatakan dalam persentase. Nilai R^2 berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Untuk menghitung kuatnya hubungan antara tingkat upah dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dilakukan melalui analisis korelasi dan koefisien determinasi dengan rumus:

$$\text{KD} = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R^2 = Koefisien Korelasi

100% = Penggali yang menyatakan dalam persentase

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Sejarah Singkat Toko Mitra Bangunan

Toko Mitra Bangunan merupakan perusahaan swasta yang berbentuk kelompok, kegiatan utama Toko Mitra Bangunan yaitu menjual dan menyediakan berbagai macam alat-alat bangunan seperti, alat listrik, aksesoris pintu dan jendela, alat mesin, alat pancing, alat tukang, alat ukur, atap, baja ringan, dan alat perabutan lainnya. Toko Mitra Bangunan didirikan pada tanggal 28 Oktober 2016 dan didirikan oleh Bapak Drs. Tauhid selaku Direktur di Toko Mitra Bangunan dan dijalankan oleh Bapak Andy Liega Buana dan Ibu Devina Joelianto selaku Manager operasional di Toko Mitra Bangunan. Toko Mitra Bangunan terletak di Kecamatan Bbua Kabupaten Luwu, tepatnya di jalan poros Bua-Makassar. Awal berdirinya Toko Mitra Bangunan ini hanya menyediakan dan menjual alat-alat bangunan, namun seiring lonjakan permintaan konsumen makin hari makin meningkat, maka pemilik perusahaan merasa belum puas sehingga mereka menambah dan menyediakan lebih banyak barang untuk dijual. Usaha ini pun berkembang pesat dan sukses sampai sekarang. Dengan berkembangnya Toko Mitra Bangunan yang dikelola maka pemilik perusahaan menambah lebih banyak karyawan yang bekerja pada bidangnya masing-masing. Adapun bidang atau tugas yang dikerjakan oleh para karyawan yaitu, admin/bagian konsultasi, kasir/bagian penginputan, SPG/bagian penjualan dan pelayanan, sopir pengiriman barang, kepala gudang, dan karyawan gudang/tukang angkut barang. Keberhasilan ini tentunya didukung dengan kinerja karyawan yang profesional di bidangnya,

terutama di bidang penjualan dan pelayanannya sehingga memberikan kepuasan tersendiri bagi konsumen yang datang berbelanja.

Toko Mitra Bangunan berusaha menyajikan kemudahan bagi setiap karyawan yang bekerja dengan memberikan upah (X_1) yang setimpal, disiplin kerja (X_2) yang baik, dan para karyawan memiliki produktivitas kerja (Y) yang tinggi sehingga target perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

4.2 Visi Misi Toko Mitra Bangunan

4.2.1 Visi

Memberikan pelayanan yang terbaik bagi konsumen serta menyuguhkan produk, alat dan bahan bangunan yang lengkap.

4.2.2 Misi

Sebagai tempat berbelanja alat dan bahan bangunan dengan produk yang lengkap dan berkualitas.

4.3 Karakteristik Responden

4.3.1 Analisis Deskriptif Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Toko Mitra Bangunan, jumlahnya sebanyak 40 karyawan, penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase %
1	Laki-laki	25	62,5%
2	Perempuan	15	37,5%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data responden yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.1 diatas maka dapat dijelaskan bahwa persentase responden dalam penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin laki-laki yaitu 25 orang atau dalam jumlah persentase 62,5%, sementara responden perempuan berjumlah 15 orang dalam persentase 37,5%. Hal ini bisa dijadikan gambaran bahwa Toko Mitra Bangunan didominasi oleh jenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

NO	Usia	Jumlah Responden	Persentase %
1	Kurang dari 20 Tahun	0	0%
2	20-25 Tahun	12	30%
3	25-30 Tahun	18	45%
4	30-40 Tahun	10	25%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data responden yang diolah, 2020

Data diatas menjelaskan bahwa karyawan yang dijadikan responden pada Toko Mitra Bangunan diukur oleh yang berusia kurang dari 20 tahun sebanyak 0 orang atau 0%, 20-25 tahun sebanyak 12 orang atau 30%, 25-30 tahun sebanyak 18 orang atau 45%, dan 30-40 tahun sebanyak 10 orang atau 25%.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

NO	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase %
1	Kurang dari 5 Bulan	12	30%
2	5-12 Bulan	10	25%
3	1-3 Tahun	18	45%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data responden yang diolah, 2020

Data diatas menjelaskan bahwa karyawan yang dijadikan responden pada Toko Mitra Bangunan yang diukur oleh lama bekerjanya yaitu kurang dari 5 bulan sebanyak 12 orang atau 30%, bekerja selama 5-12 bulan sebanyak 10 orang atau 25%, bekerja selama 1-3 tahun sebanyak 18 orang atau 45%.

4.4 Deskriptif Responden

Dalam penelitian ini, instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner (angket) dengan skala likert, dinilai konsisten dengan jawaban alternatif yang relevan. Ada 5 alternatif jawaban untuk kriteria evaluasi pernyataan, yaitu untuk pernyataan positif dengan nilai SS=5, S=4, N=3, TS=2, STS=1. Pernyataan negatif penilaiannya adalah SS=1, S=2, N=3, TS=4, STS=5. Berikut sajian data rentang skala pada model likert.

Tabel 4.4 Deskriptif Responden Pada Variabel Tingkat Upah

Item	Skor					Jumlah
	SS	S	N	TS	STS	
Item X1.1	1	20	10	8	1	40
Item X1.2	1	5	11	22	1	40
Item X1.3	1	21	9	8	1	40
Item X1.4	2	24	6	7	1	40
Item X1.5	1	4	16	18	1	40
Item X1.6	2	14	10	9	5	40
Item X1.7	2	7	24	6	1	40
Item X1.8	2	13	21	4	0	40
Item X1.9	12	5	13	9	1	40
Item X1.10	16	21	1	1	1	40

Sumber:data diolah, 2020

Berdasarkan hasil deskriptif responden pada variabel tingkat upah diatas terdapat 40 responden yang memberikan pernyataan bahwa item X1.1 yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 responden, setuju sebanyak 20 responden, netral sebanyak 10 responden, tidak setuju sebanyak 8 responden, sangat tidak setuju sebanyak 1 responden. Untuk item X1.2 yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 responden, setuju sebanyak 5 responden, netral sebanyak 11 responden, tidak setuju 22 responden, sangat tidak setuju 1 responden. Item X1.3 yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 responden, setuju sebanyak 21 responden, netral sebanyak 9 responden, tidak setuju sebanyak 8 responden, sangat tidak setuju 1 responden. Item X1.4 yang menjawab sangat setuju

sebanyak 2 responden, setuju sebanyak 24 responden, netral sebanyak 6 responden, tidak setuju sebanyak 7 responden, sangat tidak setuju sebanyak 1 responden. Item X1.5 yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 responden, setuju sebanyak 4 responden, netral sebanyak 16 responden, tidak setuju sebanyak 18 responden, sangat tidak setuju sebanyak 1 responden. Item X1.6 sangat setuju sebanyak 2 responden, setuju sebanyak 14 responden, netral sebanyak 10 responden, tidak setuju sebanyak 9 responden, sangat tidak setuju sebanyak 5 responden. Item X1.7 sangat setuju sebanyak 2 responden, setuju sebanyak 7 responden, netral sebanyak 24 responden, tidak setuju sebanyak 6 responden, sangat tidak setuju sebanyak 1 responden. Item X1.8 sangat setuju sebanyak 2 responden, setuju sebanyak 13 responden, netral sebanyak 21 responden, tidak setuju sebanyak 4 responden, sangat tidak setuju 0 responden. Item X1.9 sangat setuju sebanyak 12 responden, setuju sebanyak 5 responden, netral sebanyak 13 responden, tidak setuju 9 responden, sangat tidak setuju 1 responden. Item X1.10 sangat setuju sebanyak 16 responden, setuju sebanyak 21 responden, netral sebanyak 1 responden, tidak setuju sebanyak 1 responden, sangat tidak setuju 1 responden.

Tabel 4.5 Deskriptif Responden Pada Variabel Disiplin Kerja

Item	Skor					Jumlah
	SS	S	N	TS	STS	
Item X2.1	21	3	7	9	0	40
Item X2.2	20	4	13	3	0	40
Item X2.3	14	8	13	5	0	40
Item X2.4	4	16	12	7	1	40
Item X2.5	4	16	6	13	1	40
Item X2.6	9	14	10	6	1	40

Sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan hasil deskriptif responden pada variabel disiplin kerja di atas terdapat 40 responden yang memberikan pernyataan bahwa item X2.1 sangat setuju sebanyak 21 responden, setuju sebanyak 3 responden, netral sebanyak 7 responden, tidak setuju sebanyak 9 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Item X2.2 sangat setuju sebanyak 20 responden, setuju sebanyak 4 responden, netral sebanyak 13 responden, tidak setuju sebanyak 3 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Item X2.3 sangat setuju sebanyak 14 responden, setuju sebanyak 8 responden, netral sebanyak 13 responden, tidak setuju sebanyak 5 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Item X2.4 sangat setuju sebanyak 4 responden, setuju sebanyak 16 responden, netral sebanyak 12 responden, tidak setuju sebanyak 7 responden, sangat tidak setuju sebanyak 1 responden. Item X2.5 sangat setuju sebanyak 4 responden, setuju sebanyak 16 responden, netral sebanyak 6 responden, tidak setuju sebanyak 13

responden, sangat tidak setuju sebanyak 1 responden. Item X2.6 sangat setuju sebanyak 9 responden, setuju sebanyak 14 responden, netral sebanyak 10 responden, tidak setuju sebanyak 6 responden dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden.

Tabel 4.6 Deskriptif Responden Pada Variabel Produktivitas Kerja

Item	Skor					Jumlah
	SS	S	N	TS	STS	
Item Y1	8	15	5	12	0	40
Item Y2	1	23	11	5	0	40
Item Y3	1	2	17	15	5	40
Item Y4	0	18	14	6	2	40
Item Y5	1	18	15	5	1	40

Sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan hasil deskriptif responden pada variabel produktivitas kerja di atas terdapat 40 responden yang memberikan pernyataan bahwa Item Y1 sangat setuju sebanyak 8 responden, setuju sebanyak 15 responden, netral sebanyak 5 responden, tidak setuju sebanyak 12 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Item Y2 sangat setuju sebanyak 1 responden, setuju sebanyak 23 responden, netral sebanyak 11 responden, tidak setuju sebanyak 5 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Item Y3 sangat setuju sebanyak 1 responden, setuju sebanyak 2 responden, netral sebanyak 17 responden, tidak setuju sebanyak 15 responden, sangat tidak setuju sebanyak 5 responden. Item Y4 sangat setuju sebanyak 0 responden, setuju sebanyak 18 responden, netral sebanyak 14 responden, tidak setuju sebanyak 6 responden, sangat tidak setuju sebanyak 2 responden. Item Y5 sangat setuju sebanyak 1 responden, setuju

sebanyak 18 responden, netral sebanyak 15 responden, tidak setuju sebanyak 5 responden, dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden.

4.5 Hasil Regresi Linear Berganda

Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X) yang diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.793	2.101		2.758	.009
1 Tingkat Upah (X1)	.049	.064	.092	.767	.448
Disiplin Kerja (X2)	.393	.067	.697	5.843	.000

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5.793 + 0.349X1 + 0.393X2$$

Keterangan:

- Konstanta (a) sebesar 5.793 = variabel independen yaitu tingkat upah dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Nilai konstanta tingkat upah dan disiplin kerja sebesar 5.793 menunjukkan bahwa tingkat upah dan disiplin kerja tidak berubah (tetap) maka produktivitas kerja karyawan sebesar 5,793%.

- b. Tingkat upah (X_1) sebesar 0.049 = besarnya koefisien variabel tingkat upah berarti setiap peningkatan variabel tingkat upah sebesar 1% maka produktivitas kerja karyawan meningkat 0.049.
- c. Disiplin kerja (X_2) sebesar 0.393 = besarnya koefisien variabel disiplin kerja yang berarti setiap peningkatan harga sebesar 1% maka produktivitas kerja karyawan meningkat 0.393.

Standar error sebesar 2.101 artinya seluruh variabel yang dihitung dalam uji SPSS versi 22 memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 2.101 yang tidak diteliti.

Hasil regresi linear berganda diatas menunjukkan bahwa variabel bebas yakni tingkat upah dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel terikat yakni produktivitas kerja karyawan. Dimana setiap kenaikan yang terjadi pada variabel bebas akan diikuti pula oleh kenaikan variabel terikat.

4.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Dalam suatu penelitian mengenai hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat sering diketahui berapa kekuatan variabel X secara bersama-sama menerangkan perubahan pada variabel Y. Koefisien korelasi berganda (R) dan koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada hasil SPSS versi 22 dibawah ini:

Tabel 4.8 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.540	.515	2.283

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2020

Tingkat upah (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap variabel terikat yakni produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 51,5% sedangkan sisanya 48,5%.

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Uji t (Parsial)

Pengujian secara parsial dilakukan untuk mengetahui keberartian hubungan atau pengaruh salah satu variabel bebas dengan tingkat kebebasan dengan asumsi variabel lainnya konstan. Hasil uji t dibantu dengan SPSS versi 22 dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4.9 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.793	2.101		2.758	.009
2	Tingkat Upah(X_1)	.049	.064	.092	.767	.448
3	Disiplin Kerja(X_2)	.393	.067	.697	5.843	.000

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2020

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$: H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$: H_0 ditolak dan H_a diterima

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

H_1 : tingkat upah tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa nilai t_{hitung} .767 < 1.687 dengan tingkat signifikansi 0.000 > 0.05 maka secara parsial variabel independen tingkat upah tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap

variabel dependen produktivitas kerja karyawan dengan demikian hipotesis ditolak.

H₂: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa nilai t hitung $5.843 > 1.687$ dengan tingkat signifikansi $0.000 > 0.05$ maka secara parsial variabel independen disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen produktivitas kerja karyawan dengan demikian hipotesis diterima.

4.7.2 Uji F (Simultan)

Uji F suatu nilai tertentu yang digunakan sebagai pembanding apakah semua variabel independen yakni tingkat upah dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen produktivitas kerja.

ANOVA^a

Model		<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	Regression	226.085	2	113.042	21.684	.000 ^b
2	Residual	192.890	37	5.213		
3	Total	418.975	39			

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2020

Berdasarkan uji F diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar 21.684 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000% dengan derajat kepercayaan sebesar F hitung ($21.684 > F$ tabel (3.25) maka secara simultan tingkat upah (X_1) dan disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada Toko Mitra Bangunan.

4.8 Pembahasan

Penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh tingkat upah dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Toko Mitra Bangunan. Berikut ini adalah pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan.

Hipotesis 1: Diduga bahwa tingkat upah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Toko Mitra Bangunan di Kecamatan Bua Kabupaten Luwu. Berdasarkan hasil penelitian, tingkat upah menunjukkan bahwa pada saat pengujian kualitas data semua pernyataan yang ada pada kuesioner dikatakan valid dengan r hitung $>$ r tabel dan untuk reliabilitas didapat $0.762 > 0.60$ dapat dikatakan kuesioner dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa variabel tingkat upah tidak berpengaruh positif dan signifikan yaitu ($0.448 > 0.05$) terhadap produktivitas kerja karyawan dengan koefisien 0.049.

Tidak adanya pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan disebabkan oleh sistem pengupahan yang berlaku di Toko Mitra Bangunan yang umumnya masih menggunakan sistem upah bulanan untuk karyawan tetap dan upah harian untuk karyawan tidak tetap, baik itu karyawan kontrak maupun tenaga lepas. Upah dengan sistem bulanan maupun harian inilah yang menyebabkan tidak adanya pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan karena besarnya upah tidak dihitung berdasarkan jumlah *output* yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri, artinya seberapa banyak *output* yang dihasilkan oleh karyawan pada bulan atau hari tertentu, nilai upah yang diterima tidak akan mengalami peningkatan. Hal ini berarti semakin banyak atau sedikitnya *output*

yang dihasilkan karyawan maka upah yang diberikan tetap sama sesuai dengan perjanjian sebelumnya. Sehingga hipotesis yang menyatakan tingkat upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ditolak.

Adapun beberapa teori yang sesuai mengenai variabel tingkat upah antara lain:

1. Teori *efficiency wage* yang menyatakan bahwa upah riil yang tinggi yang dibayarkan (diatas ekuilibrium) secara langsung akan meningkatkan *opportunity cost* sehingga kesempatan bekerja hilang dan akan memicu pekerja menjadi semakin produktif.
2. Teori menurut Hasibuan (2004:10) menyatakan bahwa upah atau kompensasi atau imbalan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang secara langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.
3. Teori menurut Muchdarsyah Sinungan, upah kerja adalah pencerminan pendapatan nasional dalam bentuk upah uang yang diterima oleh buruh sesuai dengan jumlah dan kualitas yang dihasilkan.
4. Teori menurut Malayu SP. Hasibuan, upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada para pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.
5. Teori menurut Handoko (2011:119) Upah atau kompensasi adalah suatu jaringan berbagai sub proses yang kompleks dengan maksud untuk memberikan balas jasa kepada karyawan bagi pelaksanaan pekerjaan dan

untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan.

Hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel tingkat upah antara lain:

1. Hasil penelitian terdahulu oleh Royda dan Agung Anggoro Seto (2018), mengatakan bahwa upah tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada sektor industri manufaktur di kota Palembang.
2. Hasil penelitian terdahulu oleh Endah Herawati (2016), mengatakan bahwa upah tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Royal Korindah Purbalingga.
3. Hasil penelitian terdahulu oleh Sulaeman (2014), mengatakan bahwa upah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang.
4. Hasil penelitian terdahulu oleh Marcel C. Lomban, Silvy Mandey, dan Mac Donald Walangitan (2015), mengatakan bahwa upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Kantor Catatan Sipil Manado.
5. Hasil penelitian terdahulu oleh Rahmat Hidayat (2017), mengatakan bahwa upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Trans Jaya Jakarta

Hipotesis 2 : Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Toko Mitra Bangunan Di Kecamatan Bua, Kabupaten Luwu. Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja menunjukkan bahwa pada saat pengujian kualitas data semua pernyataan yang ada pada kuesioner

dikatakan valid dengan r hitung $>$ r tabel dan untuk realibilitas didapat $0.812 >$ 0.60 dapat dikatakan kuesioner dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan yaitu ($0.000 < 0.05$) terhadap produktivitas kerja karyawan dengan koefisien 0.393 . Hal ini berarti semakin meningkatnya disiplin kerja yang dilakukan karyawan maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan pada Toko Mitra Bangunan. Sehingga hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan diterima.

Adapun beberapa teori yang sesuai mengenai variabel disiplin kerja antara lain:

1. Teori menurut Nitisemito (1996), disiplin adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.
2. Teori menurut Siswanto (dalam Wahyuningrum, 2008) mengemukakan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.
3. Teori menurut Soegeng Prijodarminto (1992) bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban.

4. Teori menurut Wyckoff dan Unel (dalam Hasibuan, 2007) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku, kesadaran kerja adalah sikap sukarela dan merupakan panggilan akan tugas dan tanggung jawab bagi seorang karyawan.
5. Teori menurut Handoko (dalam Wirawan, 1994) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standard-standar organisasional.

Hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel disiplin kerja antara lain:

1. Hasil penelitian terdahulu oleh Nidaul Izzah dan Ida Adriani (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada *Mechanical Divison* PT. Mulia Makmur Elektrikatama.
2. Hasil penelitian terdahulu oleh Alif Wahyu Widyantoro (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Tata Kerja Cabang RSUD Darmayu Ponorogo.
3. Hasil penelitian Terdahulu oleh Gunarda (2020) menyatakan bahwa, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nugraha Metal Zinc.
4. Hasil penelitian terdahulu oleh Mardjan Dunggio (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara.
5. Hasil penelitian terdahulu oleh Frisca Lincyanata (2014) ,enyatakan bahwa, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat upah dan produktivitas

kerja pada Industri Perak Di Desa Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.

Hipotesis 3 : Diduga bahwa tingkat upah dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Toko Mitra Bangunan Di Kecamatan Bua Kabupaten Luwu. Berdasarkan uji F diperoleh hasil bahwa nilai t_{hitung} sebesar 21.684 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 % dengan derajat kepercayaan sebesar 100 % $F_{hitung} (21.684) > F_{tabel} (3.25)$ maka secara simultan tingkat upah (X1) dan disiplin kerja (X2), mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada Toko Mitra Bangunan. Sehingga hipotesis yang menyatakan “tingkat upah dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan” diterima.

Adapun beberapa teori yang sesuai mengenai produktivitas kerja antara lain:

1. Teori menurut Umar (2005:9) mendefenisikan bahwa produktivitas ialah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.
2. Teori menurut Whitmore Sedarmayanti (2005:58) berpendapat bahwa produktivitas adalah suatu ukuran atau penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.
3. Teori menurut Siagian (2006:154) menyatakan bahwa produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana

yang tersedia dengan menghasilkan *output* yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.

4. Teori menurut Poerwadarminta (1984:70) mengatakan bahwa produktivitas berarti kemampuan menghasilkan sesuatu. Sedangkan kerja berarti kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah atau mata pencaharian.
5. Teori menurut The Liang Gie (1981:3) berpendapat bahwa produktivitas adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum.

Hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel tingkat upah dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja antara lain:

1. Hasil penelitian terdahulu oleh Marcel C. Lomban, Silvy Mandey, dan Mac Donald Walangitan (2015), mengatakan bahwa upah dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Kantor Catatan Sipil Manado.
2. Hasil penelitian terdahulu oleh Rahmat Hidayat (2017), mengatakan bahwa upah dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Trans Jaya Jakarta.
3. Hasil penelitian terdahulu oleh Alif Wahyu Widyantoro (2018) menyatakan bahwa tingkat upah dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Tata Kerja Cabang RSU Darmayu Ponorogo.

4. Hasil penelitian terdahulu oleh Nidaul Izzah dan Ida Adriani (2016) menyatakan bahwa upah dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama atau secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada *Mechanical Divison* PT. Mulia Makmur Elektrikatama.
5. Hasil penelitian terdahulu oleh Frisca Lincyanata (2014) menyatakan bahwa, upah dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat upah dan produktivitas kerja pada Industri Perak Di Desa Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh tingkat upah dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada toko mitra bangunan di kecamatan bua, kabupaten luwu. Maka penulis dapat mengambil simpulan sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat upah tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada toko mitra bangunan di kecamatan bua, kabupaten luwu. Dengan demikian hipotesis ditolak.
- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada toko mitra bangunan di kecamatan bua, kabupaten luwu. Dengan demikian hipotesis diterima.
- c. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa tingkat upah dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada toko mitra bangunan di kecamatan bua, kabupaten luwu. Dengan demikian hipotesis diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan, maka selanjutnya peneliti dapat menyampaikan saran-saran yang dapat memberikan

manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang penulis sampaikan:

a. Saran untuk perusahaan

- 1) Dalam kaitannya dengan tingkat upah, penulis menemukan hasil dari penelitiannya bahwa tingkat upah memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
- 2) Dalam kaitannya dengan disiplin kerja, penulis menemukan hasil dari penelitiannya bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
- 3) Dalam kaitannya dengan tingkat upah dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan penulis menemukan hasil dari penelitiannya bahwa tingkat upah dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan atau secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena toko mitra bangunan kiranya lebih meningkatkan tingkat upah dan disiplin kerja agar produktivitas kerja lebih meningkat.

b. Saran untuk penelitian selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan variabel independen selain dari tingkat upah dan disiplin kerja yang tentunya dapat memengaruhi variabel dependen produktivitas kerja karyawan karena masih ada variabel-variabel independen lain diluar penelitian ini yang mungkin bisa memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Dunggio, M. (2013, 12). Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *jurnal EMBA, Vol 1 No 4, Desember 2013*.
- Ernawati, K. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Non Medis Di Rumah Sakit Islami Siti Aisyah Madiun Tahun 2017. *Skripsi, Program Studi SI Kesehatan Masyarakat Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bhakti Husada Mulia Madiun Tahun 2017*.
- Gunarda. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nugraha Metal Zinc. *Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol 3 No 1, Januari 2020*.
- Herawati, E. (2016). Pengaruh Sistem Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Royal Korindah Purbalingga. *Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto*.
- Hidayat, r. (2017). pengaruh pemberian upah dan disiplin kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pt duta trans jaya jakarta. *jurnal Pengembangan Wiraswasta, Vol 19 No 1, April 2017*.
- Ikhwansyah, M. (2019, 12 30). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swadaya Ummah Pekanbaru. *Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru*.
- Ismanto, N. (2005). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan Perusahaan Speaker Aktif Arofah Elektronik Di Desa Gribik Kecamatan Gebok Kabupaten Kudus. *Skripsi. Program Studi Ekonomi Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Semarang. Kota Semarang*.
- Izzah, N., & Ardiani, I. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division PT. Mulia Makmur Trikatama. *Jurnal BIJAK Majalah Ilmiah Ilmu Administrasi, Vol 13 No 2, September 2016*
- Khotimah, S., Hudyani, A., & Handoko. (2018, 3 2). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Adinusa Lestari Kabupaten Lamandau. *Jurnal Magenta, Vol 6 No 2, Maret 2018*.
- Lincyanata, F. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Tingkat Upah Dan Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kerajinan Perak Di

Desa Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang. *Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Jember, Kota Jember.*

- Lomban, M. C., Mandey, S., & Walangitan, M. D. (2015, 3). Pengaruh Motivasi, Upah, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Catatan Sipil Manado. *Jurnal EMBA, Vol 3 No 1, Maret 2015.*
- Marpaung, R. (2013, 3). Pengaruh Faktor Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan XYZ Pabrik Kelapa Sawit ABC Desa Balai Jaya Bagan Sinembah Rokan Hilir Riau. *Jurnal Ekonomi Vol 21 No 1, Maret 2013.*
- Nurfiat, N. A., & Rustariyuni, S. D. (2018, 7 1). Pengaruh Upah dan Teknologi Terhadap Produktivitas dan Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Mebel di Kota Denpasar. *jurnal Kependudukan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Vol 14 No1, Juli 2018.*
- Royda, & Seto, A. A. (2018). Pengaruh Upah Terhadap Produktifitas Dan Inflasi Pada Sektor Industri Manufaktur Di Kota Palembang. *Jurnal Ekonomi GlobalMasa Kini Mandiri, Vol 9 No 1, Juli 2018.*
- Santoso, A. B., & Ramadhan, N. K. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rice Bowl Indonesia di Plaza Asia Sudirman. *Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol 3 No 1, Januari 2020.*
- Sulaeman. (2014, 6). Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Jurnal Trikonomika, Vol 13 No 1, Juni 2014.*
- Tanto, D., Dewi, S. M., & Budio, S. P. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Pada Pengerjaan Atap Baja Ringan di Perumahan Green Hiils Malang. *Jurnal Rekayasa Sipil, Vol 6 No 1, Maret 2012.*
- Widyantoro, A. W. (2018). Pengaruh Sistem Upah Islami Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Cleaning Service PT. Mitra Tata Kerja Cabang RSU Darmayu. *Skripsi, Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.*