

Em.
331.21.
Set
a
98.

**ANALISIS
PENGARUH UPAH INSENTIF DAN TUNJANGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA
PT. KUBOTA INDONESIA
SEMARANG**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi
Universitas Katolik Soegijapranata
Semarang**



PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA		
No. INV	390	1 E 111.01
Oleh :	Th. 1998	01.01.1998
		COM 98
		101. 1-9-98

NAMA : NUGROHO DICKY SETIADI
NIM : 92.30.1402
NIRM : 92.6.111.02016.50197
JURUSAN : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA
SEMARANG
1998**

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA

SEMARANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang ditulis oleh :

N a m a : NUGROHO DICKY SETIADI

N I M : 92.30.1402

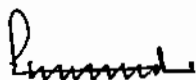
N I R M : 92.6.111.02016.50197

Dengan judul “ **ANALISIS PENGARUH UPAH INSENTIF DAN TUNJANGAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. KUBOTA INDONESIA SEMARANG** “ dapat diterima sebagai syarat untuk menyelesaikan program S1 pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen.

Disetujui di : Semarang

Pada tanggal : 13 Juli 1998

Pembimbing I



(Drs. Daryono R, MM)

Pembimbing II



(Ben Karno, SE, MM)

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA

SEMARANG

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang ditulis oleh :

N a m a : NUGROHO DICKY SETIADI

N I M : 92.30.1402


N I R M : 92.6.111.02016.50197

Dengan judul "**ANALISIS PENGARUH UPAH INSENTIF DAN TUNJANGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. KUBOTA INDONESIA SEMARANG**" telah diuji dan dipertahankan di depan tim penguji dari Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen.

Diuji di : Semarang

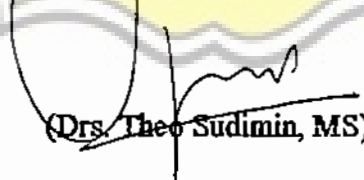
Pada tanggal : 07 Agustus 1998

Penguji I



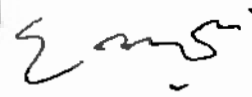
(Dra. Retno Yustini, Msi)

Penguji II



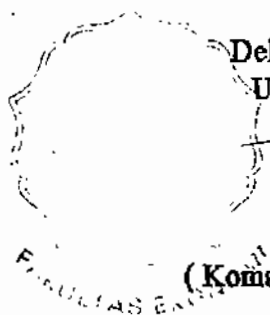
(Drs. Theo Sudimin, MS)

Penguji III



(Drs. J. Sugiharto)

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi
Unika Soegijapranata**



(Komala Inggarwati, SE, MM)

KATA PENGANTAR

Dengan penuh rasa syukur dan bangga kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala kemurahan dan kemuliaan-Nya, sehingga peneliti berhasil menyusun dan menyelesaikan skripsi ini dengan judul : “ **ANALISIS PENGARUH UPAH INSENTIF DAN TUNJANGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. KUBOTA INDONESIA SEMARANG** “.

Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk melengkapi salah satu syarat yang diperlukan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.

Dalam kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan terima kasih pada semua pihak yang telah membantu tercapainya penyelesaian penelitian ini, baik langsung maupun tidak langsung. Ucapan terima kasih ini terutama ditujukan kepada :

1. Ibu Komala Inggarwati, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
2. Bapak Drs. Daryono, MM, selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan, dorongan dan masukan kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Bapak Ben Karno, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dan memberikan berbagai masukan kepada peneliti dalam penyusunan skripsi ini.

4. Bapak Pimpinan PT. Kubota Indonesia Semarang yang telah memberikan ijin kepada peneliti untuk melakukan penelitian dan memberikan data-data yang diperlukan.
5. Yang tercinta Papi, Mami, Kakak dan Adik yang telah membantu memberikan dorongan moral dan material, serta rekan-rekan yang telah ikhlas sehingga terselesaikan skripsi ini.
6. Teristimewa buat istriku Ipoeng dan Anakku Cha-Cha yang telah banyak membantu sehingga skripsi ini dapat selesai pada waktunya, terima kasih banyak.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Apabila terdapat kekurangan dan kelemahannya, maka dengan segala kerendahan hati peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan penulisan skripsi ini.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Semarang, Juni 1998

ABSTRAKSI

Suatu perusahaan dalam melaksanakan aktivitasnya membutuhkan faktor-faktor produksi yang saling berkaitan, yaitu sumber daya alam, modal dan sumber daya manusia. Ketiga faktor tersebut harus dikelola secara baik agar perusahaan dapat memperoleh hasil yang maksimal.

Bagian terpenting dari manajemen perusahaan adalah manajemen sumber daya manusia, karena tenaga kerja merupakan sumber utama pelaksana kegiatan perusahaan. Untuk itu pengelolaan tenaga kerja yang baik sangat diperlukan guna mencapai peningkatan produktivitas kerja.

Pada umumnya pimpinan perusahaan berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan ada beberapa faktor yang harus diperhatikan, diantaranya adalah upah insentif dan tunjangan kerja.

Dalam hal ini peneliti mengadakan penelitian mengenai sistem upah insentif dan tunjangan kerja dan bagaimana pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Kubota Indonesia Semarang. Oleh sebab itu peneliti mengambil judul "Pengaruh Upah Insentif dan Tunjangan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kubota Indonesia Semarang".

Peneliti mengambil PT. Kubota Indonesia Semarang sebagai obyek penelitian karena PT. Kubota memberikan upah insentif bagi karyawan bagian produksi yang selalu masuk kerja dan mengenakan sanksi pada para karyawannya yang tidak masuk kerja, yaitu berupa pengurangan insentif yang seharusnya diterima penuh setiap bulannya jika mereka selalu masuk kerja, disamping itu perusahaan ini juga memberikan tunjangan kerja bagi para karyawannya. Dalam hal ini PT. Kubota Indonesia Semarang memberikan tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan akhir tahun, dan tunjangan hari raya (THR) bagi karyawan yang telah berkerja lebih dari satu tahun.

Untuk penelitian ini peneliti mengambil sampel sebanyak 52 karyawan bagian produksi PT. Kubota Indonesia Semarang. Pengambilan sampel dilakukan secara random, sedang data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari Pusdiklat PT. Kubota Indonesia Semarang dan data sekunder yang diperoleh peneliti dari berbagai literatur yang ada.

Metode analisa data yang dipergunakan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Analisa regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh upah insentif dan tunjangan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan
2. Analisa korelasi berganda untuk mengetahui bagaimana hubungan upah insentif dan tunjangan kerja dengan produktivitas kerja karyawan secara bersama-sama.
3. Analisa korelasi parsial untuk mengetahui bagaimana hubungan upah insentif dan tunjangan kerja dengan produktivitas kerja karyawan secara sendiri-sendiri.

Dari hasil analisa hubungan antara upah insentif dan tunjangan kerja dengan produktivitas karyawan bagian produksi menunjukkan bahwa $F \text{ test} > F \text{ tabel}$ atau $71,54 > 3,19$, sehingga hipotesa yang menyatakan ada hubungan yang positif antara upah insentif dan tunjangan kerja dengan produktivitas karyawan diterima. Korelasi antara upah insentif dan tunjangan kerja dengan produktivitas karyawan adalah sebesar 0,863 dan korelasi tersebut dinyatakan sangat kuat dan dapat diketahui pula bahwa variabel upah insentif dan tunjangan kerja mempunyai sumbangan sebesar 74,40% terhadap perubahan produktivitas karyawan.

Dari hasil analisa hubungan antara upah insentif dengan produktivitas karyawan bagian produksi menunjukkan bahwa $t \text{ test} > t \text{ tabel}$ atau $20,44 > 1,676$, sehingga hipotesa yang menyatakan ada hubungan yang positif antara upah insentif dengan produktivitas karyawan diterima. Adapun korelasi antara upah insentif dengan produktivitas karyawan adalah sebesar 0,842 dan korelasi tersebut dinyatakan sangat kuat dan variabel upah insentif mempunyai sumbangan sebesar 70,88% terhadap perubahan produktivitas karyawan.

Dari hasil analisa hubungan antara tunjangan kerja dengan produktivitas karyawan bagian produksi menunjukkan bahwa $t \text{ test} > t \text{ tabel}$ atau $10,11 > 1,676$, sehingga hipotesa yang menyatakan ada hubungan yang positif antara tunjangan kerja dengan produktivitas karyawan diterima. Korelasi antara tunjangan kerja dengan produktivitas karyawan adalah sebesar 0,819 dan korelasi tersebut dinyatakan sangat kuat dan variabel tunjangan kerja mempunyai sumbangan sebesar 67,19% terhadap perubahan produktivitas karyawan.

Dari hasil analisa regresi berganda diperoleh persamaan : $Y = 6652893,127 + 2189,769 X_1 + 1651,96 X_2$. Hal ini berarti produktivitas karyawan bagian produksi dipengaruhi secara positif oleh upah insentif dan tunjangan kerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesa diperoleh bahwa $F \text{ test} > F \text{ tabel}$ atau $71,54 > 3,19$ sehingga hipotesa yang menyatakan ada pengaruh yang positif antara upah insentif dan tunjangan kerja terhadap produktivitas karyawan diterima.

Dari hasil analisa di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Hubungan antara upah insentif dan tunjangan kerja dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Kubota Indonesia Semarang ternyata sangat kuat dan positif
2. Pengaruh upah insentif dan tunjangan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT. Kubota Indonesia Semarang ternyata sangat kuat dan positif
3. Hubungan antara upah insentif dengan produktivitas karyawan bagian produksi PT. Kubota Indonesia Semarang ternyata sangat kuat dan positif
4. Hubungan antara tunjangan kerja dengan produktivitas karyawan bagian produksi PT. Kubota Indonesia Semarang ternyata sangat kuat dan positif

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAKSI.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR PUSTAKA.....	xiii
LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Pembatasan Masalah.....	5
1.3. Perumusan Masalah.....	5
1.4. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	6
1.4.1. Tujuan Penelitian.....	6
1.4.2. Kegunaan Penelitian.....	6
1.5. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Upah.....	9

2.1.1. Pengertian Upah.....	9
2.1.2. Berbagai Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah.....	11
2.1.3. Sistem Upah Insentif.....	12
2.2. Kompensasi Tambahan/ Tunjangan Kerja.....	17
2.3. Produktivitas Kerja.....	21
2.4. Kerangka Pikir.....	24
2.5. Hipotesis.....	26
2.6. Definisi Operasional.....	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Lokasi Penelitian.....	28
3.2. Populasi dan Metoda Pengambilan Sampel.....	28
3.3. Metoda Pengumpulan Data.....	30
3.4. Metoda Analisa Data.....	30
3.4.1. Analisa Regresi Linier Berganda.....	31
3.4.2. Analisa Korelasi Berganda.....	33
3.4.3. Analisa Korelasi Parsial.....	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	38
4.1.1. Sejarah Berdirinya Perusahaan.....	38
4.1.2. Pemasaran.....	39
4.1.3. Produksi.....	39
4.1.4. Personalia.....	40

4.1.5. Tenaga Kerja.....	46
4.1.6. Upah Insentif.....	47
4.1.7. Tunjangan Keluarga.....	48
4.1.8. Produktivitas Kerja Karyawan.....	48
4.2. Analisa Data.....	50
4.2.1. Analisis Hubungan Upah Insentif dan Tunjangan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Kubota Indonesia Semarang.....	50
4.2.2. Analisis Korelasi Parsial.....	52
4.2.2.1. Hubungan Upah Insentif dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Kubota Indonesia Semarang.....	52
4.2.2.2. Hubungan Tunjangan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Kubota Indonesia Semarang.....	55
4.2.2.3. Analisis Pengaruh Upah Insentif dan Tunjangan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT. Kubota Indonesia Semarang.....	57

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan.....	60
5.2. Saran.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.4. Kerangka Pikir.....	25
Gambar 4. Struktur Organisasi PT. Kubota Indonesia Semarang.....	43



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1.6. Upah Insentif yang Diberikan Perusahaan berdasarkan Tingkat Absensi Karyawan.....	47
Tabel 4.1.7. Tunjangan Keluarga yang Diberikan PT. Kubota Indonesia Semarang.....	48
Tabel 4.1.8. Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Kubota Indonesia Semarang.....	49

