

**PENGARUH UPAH DAN PEMBERIAN INSENTIF  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
DAEYONG SEL Co, LIMITED**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Strata Satu  
Program Studi Manajemen**



Oleh :

**Agus Setiawan**  
**2011511047**

**PROGRAM SARJANA  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWIJA  
JAKARTA  
2014**



## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh upah dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan Daeyong Sel Co, LTD yang beralamat di Graha Surveyor Indonesia. Jalan Jend. Gatot Subroto Kav. 56, Jakarta Selatan.

Jenis Penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Populasi penelitian ini adalah Karyawan Daeyong Sel Co, LTD sebanyak 150 karyawan. Sampel menggunakan perhitungan slovin, dengan rumus Slovin diketahui jumlah sampel yang diteliti yaitu sebanyak 100 responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Data diproses dengan menggunakan SPSS 22.0. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan metode kuantitatif yaitu dengan Analisis Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian berdasarkan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel upah dan variable Pemberian Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan daeyong Sel Co, LTD. Hasil pengujian koefisien determinasi ( $r^2$ ) menunjukkan bahwa hubungan antara upah dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 11,9%. Artinya bahwa apabila upah dan pemberian insetif di lakukan secara bersama sama dapat berpengaruh baik bagi produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : Upah , Pemberian Insentif dan Produktivitas Kerja Karyawan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





## ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine and analyze the influence of the wages and incentives on employee productivity Daeyong Sel Co. , LTD is located at Graha Surveyor Indonesia . Jl. Jend. Gatot Subroto Kav . 56 , Jakarta .*

*Types of research used in this study is the type of causal explanatory research that seeks to examine the effect of the independent variable on the dependent variable . The data used in this study are primary data and secondary data . The population was Employees Daeyong Sel Co. , Ltd. 150 employees . Samples using slovin calculations , the formula Slovin unknown number of samples studied were 100 respondents . Methods of data collection in this study was a questionnaire . The data is processed by using SPSS 22.0 . Methods of data analysis using descriptive and quantitative methods with Regression Analysis .*

*The results based on multiple linear regression analysis showed that the wage variable and variable Incentives positive and significant impact on employee productivity variable Daeyong Sel Co. , LTD . The results of testing the coefficient of determination (  $r^2$  ) shows that the relationship between wages and incentives to employees performance of 11.9 % . This means that if wages and giving incentives in doing it together can be consequences for both employee productivity .*

*Keywords : Wages , Incentives and Employee Productivity .*

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## KATA PENGANTAR

*Assalammualaikum Wr. Wb.*

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran ALLAH SWT atas berkat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini, dengan judul “Pengaruh Upah dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Daeyong Sel Co. Limited” tepat pada waktunya. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Sarjana – Program Studi Manajemen STIE IPWI di Jakarta.

Selama penyelesaian skripsi ini penulis banyak mendapatkan hambatan dan permasalahan, akan tetapi penulis merasa bangga, bahagia, lega dan terharu karena proses penyelesaian sangat menyita waktu tenaga dan pikiran, terkadang tetesan air mata karena banyak hal-hal yang penulis temui.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari pihak-pihak yang telah membantu. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Mursida Kusuma Wardani, SE, MM, selaku pembimbing skripsi yang dengan kesabarannya telah membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.
2. Y.I. Gunawan, SE, MM, selaku Ketua Program Sarjana – Program Studi Manajemen STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak dan Drs. Juniarto Royo Prasetyo, MPM, Ed.D selaku Ketua dan Wakil Ketua STIE IPWIJA.
4. Seluruh staf pengajar Program Sarjana – Program Studi Manajemen STIE IPWIJA yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat berguna kepada penulis serta seluruh staf pegawai dan administrasi di STIE IPWIJA.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



5. Kedua orang tua penulis Sunarti dan Bapak Djiman, atas segala doa, arahan dan bimbingan baik materi dan imateri yang diberikan kepada penulis selama ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
6. Keluarga Tercinta penulis, yaitu Istri Sri Wahyuningsih dan Muhammad Zafran Al Zikri, penulis ucapkan terimakasih atas doa dan motivasinya yang tulus yang diberikan demi kesuksesan penulis.
7. Ega Yulianti, terimakasih atas bimbingannya selama penulis bekerja di Daeyong Sel Co Limited.
8. Rekan-rekan kerja di Daeyong Sel Co. Limited dan Teman-teman Mahasiswa di STIE IPWIJA, serta pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu.

Penulis menyadari dengan segala kerendahan hati, bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena kemampuan yang penulis miliki, walaupun demikian mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca. Demikianlah skripsi ini diselesaikan, hanya doa yang dapat penulis panjatkan kehadirat ALLAH SWT, semoga kebaikan dan bantuan yang diberikan kepada penulis akan mendapat ridho-Nya, Amin.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Jakarta,        Februari 2015

**Agus Setiawan**

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Halaman Persembahan .....	ii
Halaman Orisinalitas .....	iii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing .....	iv
Halaman Pengesahan Skripsi .....	v
Abstrak .....	vi
<i>Abstract</i> .....	vii
Kata Pengantar .....	viii
Daftar Isi .....	x
Daftar Tabel .....	xii
Daftar Gambar .....	xiii
Daftar Lampiran .....	xiv
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1.Latar Belakang .....	1
1.2.Rumusan Masalah .....	5
1.3.Tujuan Penelitian .....	5
1.4.Manfaat Penelitian .....	6
1.5.Sistematika Penulisan .....	7
<b>BAB 2 LANDASAN TEORI</b>	
2.1. Upah .....	9
2.1.1. Pengertian Upah .....	9
2.1.2. Jenis – Jenis Upah .....	15
2.1.3. Sistem Pembayaran Upah .....	17
2.2. Insentif .....	18
2.2.1. Pengertian Insentif .....	18
2.2.2. Jenis – Jenis Insentif .....	20
2.2.3. Tujuan Pemberian Insentif .....	22
2.2.4. Sistem Pemberian Insentif .....	22
2.3. Produktivitas .....	24
2.3.1. Unsur Produktivitas .....	26
2.3.2. Manfaat Produktivitas .....	28
2.4. Penelitian Terdahulu .....	30
2.5. Kerangka Pemikiran .....	31
2.4. Hipotesis Penelitian .....	32
<b>BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian .....	33
3.2. Jenis dan Sumber Data .....	33
3.2.1. Data Kuantitatif .....	33
3.2.2. Sumber Data Primer .....	34
3.2.3. Sumber Data Sekunder .....	34
3.2.4. Teknik Pengambilan Data .....	35
3.3. Operasional Variabel .....	35
3.3.1. Definisi Variabel dan Indikator Penelitian .....	35
3.3.2. Variabel Terikat .....	36

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

3.3.2. Variabel Bebas .....	37
3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling .....	37
3.4.1. Populasi .....	33
3.4.2. Sampel dan Metode Sampling .....	34
3.5. Instrumen Variabel Penelitian .....	36
3.6. Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis .....	39
3.6.1. Metode Analisis Data .....	39
3.6.2. Pengujian Hipotesis .....	39
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Sejarah Perusahaan .....	42
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan .....	42
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan .....	42
4.1.3. Struktur Organisasi .....	43
4.1.4. Pengembangan Organisasi/Perusahaan .....	44
4.1.5. Kegiatan Usaha Perusahaan .....	52
4.1.6. Prosedur Pemesanan .....	52
4.2. Karakteristik Responden .....	54
4.3. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	57
4.4. Statistik Deskriptif .....	63
4.5. Asumsi Klasik .....	66
4.5.1. Uji Normalitas Data .....	66
4.5.2. Uji Multikolinearitas .....	69
4.5.3. Uji Heteroskedastisitas .....	71
4.5.4. Uji Autokorelasi .....	72
4.6. Analisis Regresi .....	73
4.6.1. Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ...	73
4.6.2. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan .....	74
4.6.3. Pengaruh Upah dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan .....	75
4.7. Uji Hipotesis .....	77
4.7.1. Uji T .....	77
4.7.2. Uji-F .....	78
4.8. Pembahasan Penelitian .....	79
<b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan .....	82
5.2. Saran .....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Agenda Penelitian .....	33
Tabel 3.2. Indikator .....	35
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	55
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	56
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	56
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	57
Tabel 4.5. Uji Validitas Variabel Upah .....	58
Tabel 4.6. Uji Reliabilitas Variabel Upah .....	59
Tabel 4.7. Uji Validitas Variabel Pemberian Insentif .....	60
Tabel 4.8. Uji Reliabilitas Variabel Pemberian Insentif .....	61
Tabel 4.9. Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja .....	62
Tabel 4.10. Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja .....	63
Tabel 4.11. Variabel Statistik Deskriptif .....	64
Tabel 4.12. Uji Normalitas Data .....	67
Tabel 4.13. Hasil Uji Multikolinearitas .....	70
Tabel 4.14. Hasil Uji Autokorelasi .....	72
Tabel 4.15. Regresi Linier Sederhana $X_1+Y$ .....	73
Tabel 4.16. Regresi Linier Sederhana $X_2+Y$ .....	74
Tabel 4.17. Persamaan Regresi Linier Berganda .....	75
Tabel 4.18. Uji R .....	77
Tabel 4.19. Uji F .....	78

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran .....	31
Gambar 4.1. Struktur Organisasi .....	56
Gambar 4.2. Uji Normalitas Data dengan Histogram .....	68
Gambar 4.3. Uji Normalitas Data dengan Plot .....	69
Gambar 4.3. Uji Heteroskedastisitas .....	59



### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuisisioner .....
- Lampiran 2. Data Hasil Kuisisioner .....
- Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas .....
- Lampiran 4. Statistik Deskriptif.....
- Lampiran 5. Analisis Regresi Linier Ganda



### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada didalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Agar organisasi dapat berjalan, sesuai harapan, organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang handal dan dapat bersaing, karena baiknya organisasi harus di jalankan oleh orang-orang yang mempunyai kemampuan untuk mengatur sumber daya yang ada agar bisa efektif dan efisien sehingga bisa mewujudkan menjadi organisasi yang kompetitif, kreatif dan inovatif.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Untuk itu perlu diperhatikan ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan keberadaan sumber daya manusia sebagai pekerja dalam perusahaan yang sedikit banyak menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Bertitik tolak dari karyawan sebagai sumber daya manusia itulah, maka perusahaan perlu mengetahui bahwa tenaga kerja memerlukan penghargaan serta diakui keberadaannya, juga prestasi kerja yang mereka ciptakan dan harga diri yang mereka miliki karena sumber daya manusia bukan mesin yang siap pakai.

Salah satu cara memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan melalui upah. Upah merupakan masalah yang menarik dan penting bagi perusahaan, karena upah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pekerja. Apabila upah yang diberikan oleh perusahaan di rasa sudah sesuai dengan jasa atau pengorbanan yang diberikan maka karyawan akan tetap bekerja dan lebih giat dalam bekerja. Karena upah sebagai salah satu dari barometer di dalam pengukuran – pengukuran berbagai macam kesejahteraan, maka tentunya dari Pemerintah akan berperan aktif untuk mengatur tentang upah. Pemerintah telah mengatur tentang Upah Minimal Kota/Kabupaten, sehingga UMK sering kali menjadi ajang keributan antara pengusaha dan pekerja. Hal ini terjadi karena masalah UMK hanya dilihat dari satu sisi di mana bagaimana seseorang bisa hidup dengan gaji yang diperoleh. Pemikiran ini tidak salah, tetapi pemikiran ini belum selesai. Mengapa? Karena isu masalah UMK hanya menyentuh sebagian dari seluruh pekerja atau dunia kerja Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dengan tegas mengatur tentang Pengupahan, dengan melindungi upah tenaga kerja yang merupakan upah minimum berdasarkan wilayah Provinsi atau kabupaten/kota, yang diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Sistem upah pada umumnya dipandang sebagai

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



suatu alat untuk mendistribusikan upah kepada karyawan, pendistribusian ini berdasarkan produksi, lamanya kerja, lamanya dinas dan berdasarkan kebutuhan hidup.

Fungsi system upah sebagai alat distribusi adalah sama pada semua jenis dan Bentuk system upah, tetapi dasar-dasar pendistribusiannya tidak harus sama. Upah merupakan penghargaan dari energi karyawan yang menginvestasikan sebagai hasil produksi, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, yang berwujud uang, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan, maka hakikat upah adalah suatu penghargaan dari energi karyawan yang dimanifestasikan dalam bentuk uang.

Untuk itulah manajemen organisasi harus mempunyai strategi didalam mewujudkan sumber daya manusia yang yang dapat mewujudkan tujuan organisasi. Pemberian insentif adalah satu strategi yang diterapkan organisasi agar dapat memberikan rangsangan kepada sumber daya manusia yang ada didalam organisasi agar dapat bekerja optimal dengan memberikan potensi yang dimilikinya untuk kemajuan organisasi.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik Sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Rivai (2004:384) mengemukakan bahwa insentif adalah: “Bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan”.

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Begitu juga menurut Mangkunegara (2002:89), mengemukakan bahwa insentif adalah: “ suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).”

Pemberian insentif kepada para pegawai pada dasarnya diharapkan akan memberikan angin segar dan menimbulkan motivasi positif kepada para pegawai yang mempunyai latar belakang yang berbeda, hal ini akan memberikan dampak yang positif didalam menjalankan tugas-tugasnya agar tetap semangat dan terhindar dari menurunnya produktivitas kerja pegawai dan berujung pada kinerja dan kelangsungan organisasi tersebut.

Produktivitas kerja yang optimal adalah dambaan manajemen diseluruh organisasi, namun produktivitas kerja akan dapat dicapai apabila proses kerja yang dilaksanakan pada organisasi berjalan sesuai tugas pokok dan fungsinya. Hal ini dipengaruhi terhadap penerapan system timbal balik yang diterima pegawai dan motivasi pegawai didalam tujuan bergabung kepada organisasi.

Untuk mengetahui sejauh mana kebenaran pemberian upah dan insentif. Benar-benar mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, penulis melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH UPAH DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DAEYONG SEL Co, Ltd”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah ada pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan Daeyong Sel Co, Ltd ?



2. Apakah ada pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan Daeyong Sel Co, Ltd ?
3. Apakah upah dan pemberian insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Daeyong Sel Co, Ltd ?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan di Daeyong Sel Co, Ltd.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan di Daeyong Sel Co, Ltd.
3. Untuk mengetahui adakah Pengaruh upah dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan di Daeyong Sel Co, Ltd.

### 1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan nilai dan manfaat kepada berbagai pihak yang membutuhkan terutama bagi :

#### 1. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pengetahuan bagi perusahaan untuk menetapkan langkah-langkah selanjutnya dan dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan khususnya mengenai peningkatan produktivitas kerja.

#### 2. Penulis

Merupakan penerapan langsung dari ilmu ekonomi khususnya manajemen yang penulis dapatkan dari kegiatan akademik diperkuliahan dan sebagai alat ukur



kemampuan akademis atau profesionalisme penulis tentang ilmu manajemen, serta syarat utama penulis menyelesaikan perkuliahan di STIE IPWIJA dan memperoleh gelar Sarjana Strata 1 Ekonomi.

### 3. Pengguna dan Pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai referensi atau pedoman untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam terutama dalam mengetahui hubungan antara pemberian upah dan insentif pada suatu perusahaan.

### 1.5. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini penulis akan memberikan gambaran secara garis besar isi pembahasan skripsi ini dalam 5 bab, dimana setiap bab memiliki hubungan yang erat dan sistematis.

Adapun isi dari penelitian ini disesuaikan dengan urutannya sebagai berikut:

#### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah yang akan dibahas, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB 2 : LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kajian pustaka yang membahas mengenai landasan teori, teori yang terkait dengan topik penelitian ini mencakup teori pemberian upah dan teori pemberian



insentif terhadap kinerja karyawan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesa.

### **BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai metodologi penelitian yang berisi antara lain tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

### **BAB 4 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini merupakan bab yang membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan dimana didalamnya dijelaskan mengenai gambaran umum perusahaan, karakteristik responden, pengujian data, deskripsi variable penelitian, analisis data penelitian, pembahasan dan implikasi manajerial.

### **BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab terakhir ini berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan atau hal-hal yang layak dilaksanakan atas dasar kesimpulan tersebut.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

## BAB 2

### LANDASAN TEORI

#### 2.1. Upah

##### 2.1.1. Pengertian Upah

Upah merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan, karena jumlah upah atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya perusahaan. Upah yang dimaksud disini adalah balas jasa yang berupa uang atau balas jasa lain yang diberikan lembaga atau organisasi perusahaan kepada pekerjanya. Pemberian upah atau balas jasa ini dimaksud untuk menjaga keberadaan karyawan di perusahaan, menjaga semangat kerja karyawan dan tetap menjaga kelangsungan hidup perusahaan yang akhirnya akan memberi manfaat kepada masyarakat.

Ada beberapa pengertian mengenai upah yang dikemukakan oleh ketentuan peraturan perundangan dan beberapa ahli, antara lain :

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam Bab I Pasal 1 angka 30 dijelaskan Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan



menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dalam Bab X Bagian Kedua tentang Pengupahan Pasal 88 diatur sebagai berikut

:

- 1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- 3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
  - a. upah minimum
  - b. upah kerja lembur
  - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan
  - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
  - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
  - f. bentuk dan cara pembayaran upah
  - g. denda dan potongan upah
  - h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
  - i. struktur dan skala pengupahan yang proposional
  - j. upah untuk pembayaran pesangon dan
  - k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



- 4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Sedangkan di dalam Pasal 89 ayat (1) upah minimum terdiri atas:
- Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota
  - Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Upah minimum akan berlaku untuk semua jenis industri dan semua skala industri. Upah minimum sangat menguntungkan industri dengan skala ekonomi tinggi, dan mematikan home industry, perusahaan pemula dengan skala kecil yang berjumlah banyak.

Penetapan upah minimum setiap tahunnya berpotensi menimbulkan perselisihan dan menghabiskan dana, waktu sangat besar. Kenyataan adanya upah minimum, kontraproduktif bagi kelangsungan berusaha. Upah akan ditentukan dengan perundingan bipartit antar pengusaha dan pekerja di tingkat plant level, dengan memperhatikan tingkat produktivitas dan kemampuan perusahaan. Depenas (dewan pengupahan nasional), Depeprov (dewan pengupahan provinsi), dan Depekab/Depeko (dewan pengupahan kabupaten/dewan pengupahan kota) berfungsi sebagai lembaga yang membuat acuan pengupahan yang akan berlaku serta menetapkan upah minimum sebagai jaring pengaman tiap tahun sekali.

Yang berkaitan dengan upah minimum adalah upah kerja lembur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menguraikan secara jelas, sehingga untuk ketentuan upah kerja lembur kembali menggunakan ketentuan yang lama yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
- Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



102/MEN/VI/2004 yang mengatur tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Adapun waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.

Kewajiban dari perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur adalah sebagai berikut :

- a. membayar upah kerja lembur
- b. memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya
- c. memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih.

Penghitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan, sedangkan cara menghitung upah sejam adalah  $1/173$  kali upah sebulan. Cara perhitungan upah kerja lembur, adalah :

- A. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja :
  1. Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam
  2. Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam
- B. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu maka :



1. Perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam kedelapan dibayar 3(tiga) kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh 4 (empat) kali upah sejam
2. Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam lembur keenam 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur ketujuh dan kedelapan 4 (empat) kali upah sejam.
3. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 (delapan) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam kesembilan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam kesepuluh dan kesebelas 4 (empat) kali upah sejam.

Menurut G. Reynold, di dalam bukunya Iman Soepomo pengertian upah adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Pengusaha upah adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak menjadi terlalu tinggi agar keuntungannya menjadi lebih tinggi.
- b. Bagi organisasi pekerja/buruh upah adalah objek yang menjadi perhatiannya untuk dirundingkan dengan pengusaha agar dinaikkan.
- c. Bagi pekerja/buruh adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi adalah jumlah barang kebutuhan hidup yang dapat ia beli dari jumlah upah itu.

Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional.

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberikerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan yang telah dandilakukan, berfungsi sebagai kelangsungan hidup yang layak bagikemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yangditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan sertadibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja danpenerima kerja.

Dari beberapa rumusan tersebut diatas, dapat ditarik kesimpulanbahwadasarnya upah adalah merupakan balas jasa yang telah diserahkan olehpemberi kerja/majikan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dia lakukan.Yang paling utama dari upah adalah merupakan perjanjian, yang mana pihakpekerja menerima untuk sepakat atas besarnya upah yang satu sisi telahditetapkan, baik oleh Pemerintah dalam bentuk upah minimal dan dilain sisiditetapkan oleh pengusaha atau pemberi kerja sehingga dapat dikatakan bahwaupah merupakan perjanjian sepihak, dimana pekerja sebagai pihak yang lemahdan tidak mempunyai nilai tawar.

### 2.1.2. Jenis-jenis Upah

Jenis-jenis upah dalam berbagai kepustakaan Hukum KetenagakerjaanBidangHubungan Kerja menurut Zaeni Asyhadie dapat dikemukakan sebagaiberikut:

#### 1. Upah Nominal

Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepadapekerja/buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa



ataupelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

## 2. Upah Nyata (Riil Wages)

Upah nyata adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima seorang pekerja/buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan tergantung dari:

- a. besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima
- b. besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan

## 3. Upah Hidup

Upah hidup, yaitu upah yang diterima pekerja/buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi, dan lain-lain.

## 4. Upah Minimum

Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standard, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja diperusahaannya. Upah minimum ini umumnya ditentukan oleh pemerintah (Gubernur dengan memerhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan provinsi dan/atau bupati/walikota), dan setiap tahun kadangkala berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum, yaitu :

- a. untuk menonjolkan arti dan peranan pekerja/buruh sebagai sistem dalam suatu hubungan kerja
- b. untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang secara materiil kurang memuaskan



- c. untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan
- d. untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerjadalam perusahaan
- e. mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidup secara normal.

#### 5. Upah Wajar

Upah wajar adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada perusahaan. Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antara upah minimum dan upah hidup sesuai dengan faktor-faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor tersebut adalah :

- a. kondisi perekonomian Negara
- b. nilai upah rata-rata di daerah tempat perusahaan itu berada
- c. peraturan perpajakan
- d. standar hidup para pekerja/buruh itu sendiri
- e. posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara.

#### 2.1.3. Sistem Pembayaran Upah

Sistem pembayaran upah adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada pekerja/buruhnya. Ada beberapa macam sistem pembayaran upah :

##### 1. Sistem Upah Jangka Waktu

Sistem upah jangka waktu adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan atau bulanan.

##### A. Sistem Upah Potongan



Sistem ini umumnya bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasilnya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya, dan sebagainya.

#### B. Sistem Upah Permufakatan

Sistem upah permufakatan adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada kelompok tertentu. Selanjutnya, Kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggotanya.

#### C. Sistem Skala Upah Berubah

Dalam sistem ini, jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan penjualan hasil produksi di pasaran. Jika harga naik jumlah upahnya pun naik. Sebaliknya jika harga turun, upah pun akan turun. Itulah sebabnya disebut skala upah berubah.

#### D. Sistem Upah Indeks.

Sistem upah ini didasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini upah naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan meskipun tidak memengaruhi nilai nyata dari upah.

#### E. Sistem Pembagian Keuntungan

Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapat keuntungan di akhir tahun.

## 2.2. Insentif

### 2.2.1. Pengertian Insentif

## © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah di tentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana - rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Dari pengertian di atas untuk lebih jelas tentang insentif, dibawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif.

Menurut Hasibuan (2001 : 117) mengemukakan bahwa "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi".

Sedangkan menurut Pangabean ( 2002 : 77 ) mengemukakan bahwa " Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja".

Menurut Mangkunegara ( 2002 : 89 ) mengemukakan bahwa " Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi ( perusahaan )."

Begitu pula menurut Handoko ( 2002 : 176 ) mengemukakan bahwa " Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar - standar yang telah ditetapkan".

Jadi menurut pendapat - pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan, bahwa Insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

### 2.2.2. Jenis - Jenis Insentif

Jenis - jenis insentif dalam suatu perusahaan harus dituangkan secara jelas sehingga dapat di ketahui oleh pegawai dan oleh perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah kerja bagi pegawai yang bersangkutan.

Menurut ahli manajemen sumber daya manusia Siagian ( 2002 : 268 ), jenis - jenis insentif tersebut adalah :

1. Piece work

Piece work adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

2. Bonus

Bonus adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

3. Komisi



Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga - tenaga penjualan.

4. Insentif bagi eksekutif

Insentif bagi eksekutif ini adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

5. Kurva Kematangan

Kurva kematangan adalah insentif yang diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

Berdasarkan pengertian di atas maka jenis - jenis Insentif adalah :

a. Insentif material

Dapat diberikan dalam bentuk:

1. Bonus
2. Komisi
3. Pembagian laba
4. Kompensasi yang ditangguhkan
5. Bantuan hari tua

b. Insentif Non-material

Dapat diberikan dalam bentuk :

1. Jaminan sosial
2. Pemberian piagam penghargaan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



3. Pemberian promosi
4. Pemberian pujian lisan atau tulisan.

Dengan adanya jenis - jenis insentif ini maka perusahaan mampu mendorong motivasi dan gairah kerja pegawai, sehingga pegawai akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya dan pada akhirnya pula akan meningkatkan keuntungan tersendiri dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

### 2.2.3. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak yaitu :

1. Bagi perusahaan :
  - a. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.
  - b. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.
  - c. Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu dan penjualan yang meningkat.
2. Bagi pegawai :
  - a. Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok
  - b. Meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

### 2.2.4. Sistem Pemberian Insentif

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Menurut Rivai (2004:387) mengemukakan bahwa “Salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Jika organisasi mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi.”

#### 1. Bonus Tahunan

Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulanan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali dalam setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji. Pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran karena karyawan menerima upah dalam jumlah yang besar. Kedua, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja.

#### 2. Insentif Langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan. Seringkali penghargaan itu berupa sertifikat, plakat, uang tunai, obligasi tabungan, atau karangan bunga.

#### 3. Insentif Individu

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif paling tua dan paling populer. Dalam jenis ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada *output* individu.

#### 4. Insentif Tim

Insentif tim berada di antara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok.

#### 5. Pembagian Keuntungan

Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. Kedua, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana tujuan untuk pensiun, pemberhentian, kematian, atau cacat. Ketiga, program gabungan yang membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

#### 6. Bagi Hasil

Program bagi hasil (*gainsharing*) dilandasi oleh asumsi adanya kemungkinan mengurangi biaya dengan menghilangkan bahan-bahan dan buruh yang mubadzir, dengan mengembangkan produk atau jasa yang baru atau yang lebih bagus, atau bekerja lebih cerdas. Biasanya program bagi hasil melibatkan seluruh karyawan dalam suatu unit kerja atau perusahaan.

### 2.3. Produktivitas

Produktivitas mengandung pengertian filosofi dan definisi kerja. Secara filosofis, produktivitas merupakan pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan mutu

## © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja. Secara definisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu. Definisi kerja ini mengandung cara atau metode pengukuran (Arfida,2003).

Istilah produktivitas mengacu pada kuantitas barang dan jasa yang bisa dihasilkan seorang pekerja perjam (Mankiw,2001). Produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input) atau merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber – sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa (Hasibuan,1999).

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Tengah, produktivitas dipandang dari 2 segi yaitu:

- a) Secara Filosofis adalah suatu pandangan bahwa kualitas kerja hari ini, harus lebih baik dari kualitas kerja kemarin dan kualitas kerja hari besok harus lebih baik dari hari ini atau kualitas kerja kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan kualitas esok harus lebih baik dari hari ini. Dengan kata lain, merupakan sikap mental untuk selalu melakukan perbaikan dan peningkatan dalam bekerja dan dalam penghidupan pada umumnya.
- b) Secara teknis merupakan rasio antara keluaran (output) dan masukan (input),atau dengan formula :

$$\text{PRODUKTIVITAS} = O / I$$

Dimana : P = Produktivitas

O = Output

I = Input

### 2.3.1. Unsur Produktivitas



Menurut Sinungan (2008) unsur produktivitas adalah :

- a) Mesin dengan peralatannya
- b) Tenaga kerja
- c) Bahan mentah atau bahan setengah jadi untuk berproduksi
- d) Uang sebagai modal kerja

Menurut Mankiw (2001) faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah :

a. Modal Fisik

Para pekerja akan lebih produktif jika mereka memiliki peralatan untuk bekerja. Peralatan dan infrastruktur yang digunakan untuk memproduksi barang dan jasa dinamakan modal fisik atau barang modal. Dengan semakin banyak peralatan pekerjaan bisa diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih akurat. Hal ini berarti seorang pekerja yang hanya memiliki peralatan sederhana menghasilkan lebih sedikit menghasilkan perabotan per minggu dibandingkan dengan seorang pekerja yang menggunakan peralatan canggih. Input yang digunakan untuk membuat barang dan jasa tenaga kerja, modal dan lain – lain dinamakan dengan faktor produksi. Salah satu karakteristik penting dari barang modal adalah faktor produksi yang diciptakan oleh faktor – faktor produksi lain.

b. Modal manusia

Faktor penentu kedua produktivitas adalah modal manusia. Modal manusia merupakan istilah ekonom untuk pengetahuan dan keahlian yang diperoleh pekerja melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Walaupun pendidikan, pelatihan dan pengalaman merupakan modal tidak berwujud, tidak seperti mesin bubut dan bangunan, modal manusia serupa dalam modal fisik dalam beberapa hal.

c. Sumber Daya Alam

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Penentu produktivitas yang ketiga adalah sumber daya alam. Sumber daya alam merupakan input – input produksi yang disediakan oleh alam, seperti tanah, sungai dan deposit mineral.

Menurut Ravianto (1995) untuk menghasilkan barang dan jasa diperlukan sumber – sumber daya. Sumber – sumber daya tersebut tanah dan modal, termasuk mesin, peralatan , bahan mentah, teknologi dan lain-lain. Namun di antara semua faktor produksi tersebut sumber daya manusia memegang peran utama dalam peningkatan produktivitas karna alat produksi dan teknologi pada dasarnya adalah hasil karya manusia. Oleh karena itu produktivitas lebih ditonjolkan dan menjadi pusat perhatian, produktivitas tenaga kerja menunjukkan keterkaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu. Seorang tenaga kerja yang produktif adalah seorang tenaga kerja yang cekatan dan mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai mutu yang ditetapkan dalam waktu yang singkat.

Untuk mengukur produktivitas unsur – unsur yang perlu di perhatikan adalah sebagai berikut :

a. Input atau masukan

Input atau masukan dalam hal ini dapat berupa jumlah tenaga kerja, upah yang dibayarkan selama periode waktu tertentu.

b. Output atau keluaran

Output adalah sesuatu yang dihasilkan. Dalam perhitungannya output atau keluaran dapat menggunakan jumlah satuan fisik atau produk, jasa atau jumlah pekerjaan. Ravianto (1995) merumuskan tenaga kerja sebagai berikut :

***Produktivitas tenaga kerja = Jumlah hasil produksi/ satuan waktu***

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Dijelaskan pula bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh faktor umur, upah dan tingkat pendidikan. Dimana apabila tingkat upah naik maka produktivitas tenaga kerja meningkat, tingkat umur naik maka produktivitas tenaga kerja meningkat dan apabila tingkat pendidikan tenaga kerja tinggi berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja.

### 2.3.2. Manfaat Produktivitas

Produktivitas merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong kehidupan dan pertumbuhan ekonomi secara optimal. Mutu kehidupan di negara yang ekonominya telah maju ternyata lebih tinggi dibanding dengan mutu kehidupan di negara – negara yang sedang berkembang. Beberapa manfaat yang dapat diperoleh dalam memasyarakatkan produktivitas, secara garis besar diantaranya adalah :

#### 1. Meningkatkan produktivitas nasional

Dengan meningkatnya pertumbuhan ekonomi akan terwujud kemakmuran rakyat yang ditandai dengan standard hidup yang lebih baik. Standard hidup yang lebih baik antara lain, perolehan pendapatan perkapita lebih besar, pelayanan sosial semakin bervariasi, berkualitas dan lebih baik, pendapatan pemerintah dari berbagai sektor meningkat terutama dari sektor swasta. Hasil – hasil yang diperoleh dapat digunakan untuk membiyai pembangunan terutama pada sektor – sektor yang berkaitan dengan infrastruktur dan pengembangan pendidikan yang dianggap sebagai pilar peningkatan kualitas disegala aspek kehidupan. Dengan pertumbuhan ekonomi yang lebih tinggi, diharapkan akan menjadi daya tarik investor untuk menanamkan modalnya.

#### 2. Meningkatkan produktivitas regional

Di tingkat regional, masing - masing propinsi/kota/kabupaten saling berlomba untuk berkreatifitas dalam rangka mengembangkan potensi yang dimiliki, sehingga



memiliki daya saing yang lebih tinggi. Tingginya tingkat produktivitas di salah satu daerah, akan menjadi daya tarik tersendiri bagi daerah lainnya.

### 3. Meningkatkan produktivitas sektoral

Peningkatan produktivitas di tingkat sektoral memberi manfaat pada suatu daerah untuk mengetahui sektor mana yang merupakan prioritas utama perlu dikembangkan serta yang perlu dikembangkan serta subsektor saja yang menjadi komoditi andalan daerah tersebut. Mengetahui peningkatan produktivitas tingkat nasional, regional dan maupun sektoral merupakan salah satu instrumen dalam merumuskan kebijaksanaan pemerintah dalam menyusun perencanaan pembangunan.

### 4. Memperkuat daya saing perusahaan, karena dapat memproduksi dengan biaya yang lebih rendah dan mutu produksi lebih baik.

### 5. Menunjang kelestarian dan perkembangan perusahaan, karena dengan peningkatan produktivitas perusahaan akan memperoleh keuntungan yang dapat dimanfaatkan untuk investasi baru.

### 6. Menunjang terwujudnya hubungan industrial yang lebih baik, terutama apabila nilai tambah yang diperoleh disebabkan peningkatan produktivitas dan dinikmati secara bersama oleh pengusaha, karyawan, masyarakat dan negara.

### 7. Mendorong terciptanya perluasan lapangan kerja, kesempatan kerja yang disebabkan ekspansi perusahaan.

## 2.4. Penelitian Terdahulu

### 1. Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan Sosial dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Kota Semarang. Metode analisis multivariate dengan menggunakan regresi linear berganda dengan kuadrat terkecil

1) Bahwa variabel pendidikan bertanda negatif tetapi tidak signifikan yang berarti

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



pendidikan tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. 2) Variabel upah merupakan variabel yang berpengaruh positif dan merupakan variabel yang paling dominan terhadap produktivitas tenaga kerja yang ditunjukkan dengan nilai *standardized coefficients* sebesar 0,766 yang paling besar diantara variabel lainnya.

2. Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Pada Cv.. Iindo Perkasa Computiindo Siitubondo. Sumber : Aba yazid,2009. Hasil Penelitian ini berusaha untuk mengetahui (1) Apakah gaji berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Indo Perkasa Computindo Situbondo (2) Apakah insentif berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Indo Perkasa Computindo Situbondo (3) Apakah gaji dan insentif berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Indo Perkasa Computindo Situbondo. Meneliti tentang insentif pada variabel ( x ) independent, variabel (X1) yaitu gaji dan variabel (y) dependent produktivitas kerja
3. Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Semarang Makmur Semarang Setiadi (2009). Spesifikasi penelitian yang digunakan adalah Inferensial Analitik Uji Analisis menggunakan Korelasi sederhana.  
1) Hubungan upah dengan produktivitas kerja memiliki hubungan yang rendah dan negatif dimana upah hanya mempengaruhi 2,7 % saja. 2) Jaminan sosial dengan produktivitas tenaga kerja memiliki hubungan yang sangat rendah dan negatif dan angka probabilitas ( $p=0,267$ ). 3) Ternyata ada beberapa variabel lain yang lebih besar pengaruhnya terhadap produktivitas di luar upah dan jaminan sosial

## 2.5. Kerangka Pemikiran

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

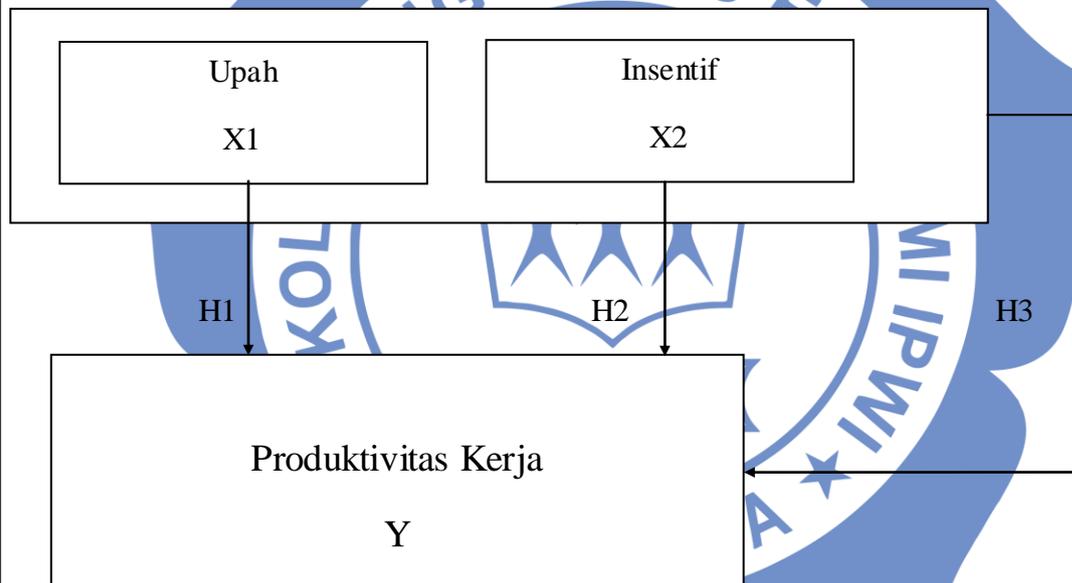
#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Kerangka pemikiran adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antar variabel- variabel dalam suatu penelitian. Dimana hubungan yang coba dijelaskan yakni hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, dalam hal ini variabel independen yaitu pemberian upah dan insentif dengan variabel dependen yaitu produktivitas kerja suatu perusahaan.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut :

**Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran**



## 2.6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau pendapat yang kebenarannya masih rendah atau kadar kebenarannya masih belum meyakinkan, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan sedangkan kebenaran pendapat tersebut perlu diuji atau dibuktikan. Moh. Nazir (2000: 15). Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis yang penulis ajukan yaitu :

H1 : upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

H2 : pemberian insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

H3 : upah dan pemberian insentif secara bersama berpengaruh terhadap



produktivitas kerja.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



**BAB 3**  
**METODOLOGI PENELITIAN**

**3.1. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini diadakan pada Daeyong Sel Co, Ltd. Penelitian dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan, sesuai tabel dibawah ini :

Tabel 3.1.  
Agenda Penelitian

No.	Kegiatan	Oktober				November				Desember			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1.	Penelitian Pendahuluan	■	■	■	■								
2.	Penyusunan Proposal			■	■								
3.	Pengumpulan					■	■	■	■				



	Data											
4.	Analisis Data											
5.	Penyusunan Pelaporan											

### 3.2. Jenis dan Sumber Data

#### 3.2.1. Data Kuantitatif

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan dibantu dengan program SPSS, jenis penelitian ini yaitu dengan memperoleh informasi yang akurat mengenai insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan melalui evaluasi kinerja dengan cara menyebarkan kuisioner kepada para karyawan untuk memperoleh data yang akurat. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mencari informasi faktual secara mendetail yang sedang menggejala dan mengidentifikasi masalah-masalah atau untuk mendapatkan justifikasi keadaan dan kegiatan-kegiatan yang sedang berjalan (Wahyuni dan Mulyono, 2006). Pendekatan tersebut digunakan untuk mengetahui pemberian insentif terhadap kinerja karyawan

#### 3.2.2. Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan sumber data yang didapat dan diolah secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Data primer ini di antaranya didapat dari data hasil observasi langsung dan data hasil pengisian kuisioner oleh karyawan Daeyong Sel Co, LTD. Berikut data frekuensi indetitas karyawan untuk pengambilan data.

#### 3.2.3. Sumber Data Sekunder



Penggunaan data sekunder adalah sebagai penunjang yang menguatkan perolehan data hasil yang didapat dari artikel, internet, dan dokumen – dokumen yang dimiliki organisasi yang berkaitan dengan kegiatan penelitian.

#### 3.2.4. Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Kuisisioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab.
- b. Dokumentasi, dimana penulis mendapatkan data berupa dokumen tentang sejarah perusahaan, peraturan-peraturan dan sebagainya.

### 3.3. Operasionalisasi Variabel

#### 3.3.1. Definisi Konseptual Variabel dan Indikator Penelitian

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami berbagai unsur-unsur yang menjadi dasar dari suatu penelitian ilmiah yang termuat dalam operasionalisasi variabel penelitian. Secara lebih rinci, operasionalisasi variabel penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2**

**Indikator**

Variabel	Definisi	Indikator
Upah ( $X_1$ )	Adalah suatu penerimaan sebagai suatu	a. Jabatan



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

	imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan yang telah dan dilakukan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>b. Peraturan Pemerintah</li> <li>c. Motivasi</li> <li>d. Masa Kerja</li> </ol>
Pemberian Insentif ( $X_2$ )	Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi ( perusahaan ).	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Pengetahuan</li> <li>b. Sikap</li> <li>c. Pendidikan</li> <li>d. Pengalaman</li> <li>e. Kreatifitas</li> </ol>
Produktivitas Kerja ( $Y$ )	Produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input) atau merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber – sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa (Hasibuan,1999).	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Kuantitas pekerjaan</li> <li>b. Kualitas kerja</li> <li>c. Kerjasama</li> </ol>

Sumber : Data penelitian yang diolah,2015

### 3.3.2. Variabel Terikat

Variabel Terikat (*dependent variabel*) merupakan variabel yang menjadi perhatian utama penelitian (Sekaran:2006). Variabel terikat pada penelitian ini adalah Produktivitas kerja karyawan Daeyong Sel Co. LTD.



### 3.3.3. Variabel Bebas

Variabel bebas (*independent variabel*) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain baik secara positif maupun negatif (Sekaran :2006). Variabel bebas pada penelitian ini yaitu Upah dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas kerja karyawan Daeyong Sel Co. LTD.

### 3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

Populasi dapat juga diartikan sebagai keseluruhan kelompok orang, peristiwa, benda, atau obyek lain yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti (Mulyanto dan Wulandari, 2010 : 99). Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Daeyong Sel Co, Ltd yang berjumlah 150 orang/karyawan.

Sampel adalah bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda, atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 100). Sampel pada penelitian ini adalah sebagian dari 150 pegawai Daeyong Sel Co, Ltd. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin (Mulyanto dan Wulandari, 2010 : 103) dengan margin error 10% yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + (150 \times 0.1^2)} = 99.99$$

Di bulat kan menjadi = 100

Dimana:

n = Jumlah Sampel Minimal



$N$  = Jumlah Populasi

$e$  = Margin Error 10%

Agar memenuhi persyaratan minimal jumlah sampel dan memudahkan peneliti maka jumlah sampel penelitian ditetapkan sebanyak 100 karyawan.

### 3.5. Instrumentasi Variabel

Menurut Ghazali, instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (2005 : 41). Analisis selanjutnya dilakukan dengan Reliability Analysis menggunakan software SPSS.

#### 1. Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) dengan  $r_{tabel}$  (harus lihat tabel  $r$ ) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki r hitung  $> r_{tabel}$ . Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai Korelasi (kolom Corrected Item-Total Correlation)  $> 0,3$ .

#### 2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$  (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126).



### 3.6. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

#### 3.6.1. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier ganda. Hasil analisis yang utama adalah nilai koefisien korelasi R, nilai koefisien determinasi R Square ( $R^2$ ), dan model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

$X_1$  = Upah

$X_2$  = Pemberian Insentif

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

$b_1$  = Koefisien Regresi variabel upah

$b_2$  = Koefisien Regresi variabel Pemberian Insentif

#### 3.6.2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak empat kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

##### 1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Upah terhadap produktivitas kerja pada Daeyong Sel Co, Ltd. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$$H_{1o} : b_1 = 0 : \text{tidak ada pengaruh}$$

$$H_{1a} : b_1 \neq 0 : \text{ada pengaruh}$$



Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

Jika  $\text{Sig } t < \alpha$ , maka  $H_{10}$  ditolak dan  $H_{1a}$  diterima, artinya terdapat pengaruh upah terhadap produktivitas kerja pada Daeyong Sel Co, Ltd

Jika  $\text{Sig } t > \alpha$ , maka  $H_{10}$  diterima dan  $H_{1a}$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Upah terhadap produktivitas kerja pada Daeyong Sel Co, Ltd.

## 2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Pemberian insentif terhadap produktivitas kerja pada Daeyong sel co ltd. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_2 = 0$  : tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$  : ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

Jika  $\text{Sig } t < \alpha$ , maka  $H_{20}$  ditolak dan  $H_{2a}$  diterima, artinya terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja pada Daeyong sel co ltd.

Jika  $\text{Sig } t > \alpha$ , maka  $H_{20}$  diterima dan  $H_{2a}$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja pada Daeyong sel co ltd.

## 3. Uji hipotesis ketiga

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Pemberian upah dan insentif terhadap produktivitas kerja pada Daeyong Sel Co, LTD.

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{30} : b_2 = 0$  : tidak ada pengaruh



$H_{3a} : b_2 \neq 0$  : ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat penelitian adalah sebagai berikut:

Jika  $\text{Sig F} < \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh dan Pemberian insentif terhadap produktivitas kerja pada Daeyong Sel Co Ltd.

Jika  $\text{Sig F} > \alpha$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh dan Pemberian insentif terhadap produktivitas kerja pada Daeyong Sel Co, Ltd.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## DAFTAR PUSTAKA

- Aba Yazid, 2009" *Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ( Pada CV. Indo Perkasa Computindo Situbondo )." Skripsi Universitas Islam Negeri (Malang Uin) Maulana Malik Ibrahim.*
- Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta Penerbit : Andi.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Astabrata Bali.
- Husein Umar, *Disain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, Jakarta, PT Rajagrafindo Persada, Tahun 2008
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Jayadi. 2011. *Statistik*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
- Jayadi. 2012. *Laboratorium Statistik*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
- Malayu, S.P. Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Malayu, S.P. Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Pertama. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. RefikaAditama.

Mulyanto, Heru; Wulandari, Anna. 2010. *Penelitian :MetodedanAnalisis*. Semarang : CV. Agung.

Nawawi, H. Hadari. 2000. *ManajemenSumberDayaManusiaUntukBisnis Yang Kompetitif*.Yogyakarta : Gajah Mada University Press.

Nawawi, H. Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.

P. Siagian, Sondang. 2006. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPF.

Rivai, Veithzal. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajawali Pers.

Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.

Setiadi2009 *"PengaruhUpahdanJaminanSosialterhadapProduktivitasKerjaKaryawan di PT Semarang Makmur Semarang"* Skripsi UniversitasDiponegoro.

Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta