



**PENGARUH SISTEM UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PADA KARYAWAN PT. PENGUIN INDONESIA KECAMATAN
TANJUNG MORAWA, KABUPATEN DELI SERDANG**

Sadewo Muslim, Zamalludin Sembiring
Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah Medan
(Naskah diterima: 1 September 2021, disetujui: 29 Oktober 2021)

Abstract

This study discusses the wage system imposed by PT. Indonesian Penguins, Tanjung Morawa District, Deli Serdang Regency. Often in the provision of wages can cause internal problems for employees which can be caused by perceived dissatisfaction. Wages are one of the factors that need to be considered by the company so that it is in accordance with the provisions so as not to cause conflict between employees and the company. In this study, there are two variables, namely the wage system and work productivity using quantitative research. The sampling technique in this study used a saturated sampling technique in which each member of the population became the sample in the study. The research instrument in data collection is by distributing questionnaires to respondents. And using measuring tools in the form of validity and reliability. The data analysis technique used is simple linear regression analysis, t test, and R2 test. The results of simple linear regression obtained the equation: $Y=25,812 + 0.512 (X)$ which means the wage system affects work productivity. In addition, the wage system has a positive and significant effect, this is evidenced by the t-test of 3.888 with a significance level of $0.000 < 0.05$. And the wage system affects work productivity by 32.8%.

Keywords: *wages and productivity*

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang sistem pengupahan yang diberlakukan oleh PT. Penguin Indonesia, Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang. Seringkali dalam pemberian upah dapat menimbulkan masalah internal bagi pegawai yang dapat disebabkan oleh ketidakpuasan yang dirasakan. Upah merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar sesuai dengan ketentuan agar tidak menimbulkan konflik antara karyawan dengan perusahaan. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu sistem pengupahan dan produktivitas kerja dengan menggunakan penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dimana setiap anggota populasi menjadi sampel dalam penelitian. Instrumen penelitian dalam pengumpulan data adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Dan menggunakan alat ukur berupa validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, uji t, dan uji R2. Hasil regresi linier sederhana diperoleh persamaan: $Y=25.812+0,512 (X)$ yang artinya sistem pengupahan mempengaruhi produktivitas kerja. Selain itu, sistem pengupahan

berpengaruh positif dan signifikan, hal ini dibuktikan dengan uji t sebesar 3,888 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Dan sistem pengupahan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 32,8%.

Kata kunci: upah dan produktivitas

I. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki banyak elemen-elemen yang dapat mendukung perusahaan untuk mencapai keberhasilan. Dengan tersedianya sumber daya alam, infrastruktur, dan sumber daya manusia tentu akan mampu membantu perusahaan mencapai visi dan misinya. Faktor sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor terpenting dalam menjalankan roda perusahaan. Keberhasilan perusahaan ditentukan dengan bagaimana kualitas sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia lah yang berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan sebuah perusahaan. Kelangsungan pembangunan yang berlaku di perusahaan hanya dapat di pertahankan bila kualitas sumber daya manusianya unggul dan produktif.

Sumber daya manusia tentu menjadi elemen yang paling terlibat dalam mewujudkan tujuan organisasional, dan salah satu cara untuk mencapai target perusahaan adalah dengan cara meningkatkan produktivitas dengan menyediakan tenaga kerja yang produktif, terlatih, dan termotivasi dengan baik.

Menurut (Wibowo, 2011:109) produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas kerja, menuntut sumber daya manusia untuk memberikan kemampuan terbaiknya untuk mendukung perbaikan kinerja, mutu, efisiensi dan untuk mewujudkan berbagai tujuan organisasional.

Setiap perusahaan yang ingin mencapai visi dan misi organisasinya, perlu memperhatikan masalah produktivitas ini. Masalah produktivitas adalah salah satu faktor yang memengaruhi terpenuhinya keberhasilan perusahaan. Salah satu pendorong pekerja atau karyawan semangat untuk meningkatkan produktivitas kerjanya adalah perusahaan memberikan upah yang tinggi atau layak kepada karyawan. Dengan memberikan upah yang memuaskan, diharapkan akan mendorong produktivitas karyawan.

Upah adalah hal yang dapat memotivasi pekerja agar lebih efisien dalam melakukan pekerjaannya. Apabila sebuah perusahaan tidak memberikan upah yang seharusnya pada karyawan atau pekerja maka akan dapat

memicu timbulnya beragam masalah yang bisa saja mengganggu stabilitas usaha dan produktivitas pekerjaan.

Pada kesempatan ini penulis memilih tempat penelitian di salah satu cabang PT. Penguin Indonesia yang berlokasi di Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang yang berdiri sejak tahun 2012.

Berdasarkan pra riset, diketahui upah yang dibayarkan kepada karyawan tidak ada kepastian waktu penerimaan upah setiap bulannya. Tanggal pemberian upah yang berlaku

bervariasi setiap bulannya. Selain itu, karyawan PT. Penguin Indonesia Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang juga berpeluang mendapatkan pemotongan upah dikarenakan ada sebuah aturan yang mengharuskan mereka meninggalkan tempat kerja lebih awal apabila telah lebih dari satu kali mengalami kegagalan atau tidak lulus kriteria produk dalam memproduksi tangki.

Hal ini diduga berdampak pada menurunnya tingkat produktivitas yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Produksi

Tahun	Jumlah Karyawan (input)	Hasil Produksi (output) dalam satuan unit	Produktivitas (output/input)
2017	21	49.248	2.345,14
2018	26	52.704	2.027,07
2019	29	60.480	2.085,51
2020	33	63.562	1.926,12

Sumber : Informasi dari koordinator produksi, 2021

Dari tabel 1 di atas, tingkat produktivitas cenderung menunjukkan penurunan setiap tahunnya, dan pada tahun 2020 menjadi yang paling rendah. Berdasarkan masalah diatas, maka peneliti tertarik mengangkat penelitian berjudul “Pengaruh Sistem Upah Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Penguin Indonesia Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang”

II. KAJIAN TEORI

1. Upah

Upah adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan atau pekerja atas pekerjaan yang dilakukannya. Upah yang diberikan berupa uang yang bisa diberikan dalam ketentuan-ketentuan yang telah di sepakati terlebih dahulu sebelum pekerja memulai pekerjaannya.

Mulyadi (2016:309) mengemukakan bahwa “upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh

karyawan pelaksana (buruh)” sedangkan pendapat yang lain menyatakan bahwa “upah diberikan atas dasar kinerja harian, biasanya praktik ini ditemukan pada pabrik. Upah adakalanya juga didasarkan pada unit kerja yang dihasilkan” (Diana dan Setiawati, 2011:174). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa upah merupakan kompensasi yang diberikan berdasarkan hari kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh pegawai. (Sinambela:2016, 237)

Adapun pengertian sistem pengupahan adalah aturan yang ditetapkan untuk menentukan upah yang akan diterima pekerja sebagai balas jasa atau imbalan atas hasil kerja mereka. Sistem dalam pemberian upah memiliki sejumlah elemen-elemen yang saling berhubungan satu sama lain secara keseluruhan menjadi satu kesatuan.

Soepomo (2003) menyatakan, menurut cara menetapkan upah, terdapat berbagai sistem upah, antara lain sebagai berikut:

1. Sistem upah jangka waktu

Menurut sistem pengupahan ini upah ditetapkan menurut jangka waktu buruh melakukan pekerjaan.

2. Sistem upah potongan

Sistem upah potongan ini seringkali digunakan untuk mengganti sistem upah jangka

waktu, dimana atau bilamana hasil pekerjaan tidak memuaskan.

3. Sistem upah permupakatan

Sistem pengupahan ini pada dasarnya adalah upah potongan, yaitu upah untuk hasil pekerjaan tertentu, misalnya pada pembuat jalan, pekerjaan memuat, membongkar dan mengangkut barang dan sebagainya, tetapi upah itu bukanlah diberikan kepada buruh masing-masing, melainkan kepada sekumpulan buruh yang bersama-sama melakukan pekerjaan.

4. Sistem skala-upah berubah

Pada sistem skala upah berubah ini terdapat pertalian antara upah dengan harga penjualan hasil perusahaan.

5. Sistem pembagian keuntungan

Disamping upah yang diterima buruh pada waktu-waktu tertentu, pada penutupan tahun buku bila ternyata majikan mendapatkan keuntungan yang cukup besar, kepada buruh diberikan sebagian dari keuntungan itu. (Gani:2015,130-131)

2. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah kemampuan pekerja atau karyawan untuk memproduksi barang dengan jumlah tertentu yang ditugaskan kepadanya yang harus diselesaikan dalam periode waktu yang telah ditentukan. Produk-

tivitas merupakan suatu ukuran tingkat produksi yang telah diselesaikan oleh pekerja atau karyawan dengan satuan hasil berdasarkan target perusahaan.

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017: 100), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Produktivitas merupakan salah satu faktor mendasar yang memengaruhi performansi kemampuan bersaing pada industri. Agar mampu mencapai tujuan dan berbagai sasaran suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif. Produktivitas dapat dipahami secara filosofis. Pernyataan yang digunakan adalah sebagai berikut: Produktivitas adalah suatu sikap mental; menciptakan hari ini yang lebih baik dari kemarin dan mengusahakan hari esok yang lebih baik dari hari ini. Sikap mental menuntut kita untuk selalu berusaha membuat kemajuan- kemajuan disegala bidang kehidupan. Orientasinya adalah selalu harus maju, tak boleh diam tetap ditempat, selalu berpikir untuk menciptakan kemajuan-kemajuan.

Untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai, menetapkan standar produktivitas

yang tinggi merupakan sebab yang bisa membuat perusahaan mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pada dasarnya produktivitas berhubungan antara perilaku karyawan dengan ketentuan-ketentuan yang diberlakukan oleh perusahaan, untuk menjalankannya dengan sebaik mungkin dan se efisien mungkin.

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut (Sutrisno, 2014):

a. Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

c. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa

yang dihadapi.

e. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

f. Efisiensi

Efisiensi merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. (Muayyad dan Gawi:2016,87).

III. METODE PENELITIAN

Waktu penelitian dimulai dari menentukan judul penelitian pada bulan Desember 2020 sampai bulan Juli 2021. Lokasi dilakukan penelitian ini adalah pada Perusahaan PT. Penguin Indonesia Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang (Cabang Medan) yang beralamat di Jalan Pelita Raya, Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang. Jenis penelitian pada penelitian ini adalah dengan kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2017:8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dite-

apkan. Dalam penelitian ini, peneliti ingin meneliti tentang pengaruh sistem upah terhadap produktivitas kerja karyawan.

Populasi adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek / subyek yang dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Siyoto & Sodik:2015,55).

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Penguin Indonesia Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang yang ada pada bagian produksi sebanyak 33 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017 : 124) sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini karena jumlah populasi tidak lebih dari 100 orang, maka penulis mengambil 100% dari jumlah populasi untuk dijadikan sampel penelitian.

Karena jumlah populasi adalah 33 orang, maka jumlah sampelnya pun sama.

Metode dalam mengumpulkan data pada penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner sebagai alat untuk mengukur setiap variabel yang akan dibagikan kepada yang terlibat dalam objek penelitian. Teknik analisis data untuk menyimpulkan hasil penelitian ini menggunakan *software* SPSS versi 25.

3. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas atau keshahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it successfully measure the phenomenon*). (Siregar:2013,46)

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kevalidan dari kuesioner agar dapat dilihat valid atau tidaknya dengan menggunakan: $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$.

Jika $r \text{ hitung}$ lebih besar dari $r \text{ tabel}$, maka pertanyaan dalam kuesioner tersebut valid, dan jika $r \text{ hitung}$ lebih kecil dari $r \text{ tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid. Dalam penelitian ini ada 33 responden yang terdiri dari karyawan bagian produksi PT. Penguin Indonesia Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang. Diketahui r

tabel untuk $df=(N-2)$ maka $df=33-2=31$ dan tingkat signifikansi 5% adalah 0,344.

b. Uji Relibilitas

Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. (Siregar:2013,46).

Sujarweni (2014:193) menyatakan bahwa apabila nilai *Alpha Cronbach's* $> 0,60$ maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten, sementara jika nilai *Alpha Cronbach's* $< 0,60$ maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

4. Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi adalah suatu teknik yang digunakan untuk membangun suatu persamaan yang menghubungkan antara variabel tidak bebas (Y) yaitu produktivitas kerja dengan variabel bebas (X) yaitu sistem upah dan sekaligus untuk menentukan nilai ramalan atau dugaannya. Jadi untuk menganalisis penelitian ini menggunakan rumus:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Produktivitas kerja

X = Sistem upah

a = Konstanta

b = Koefisien regresi linier

b. Uji statistik t bertujuan menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual atau parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen. (Ghozali:2011,98).

c. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti va-

riabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. (Khayati:2015,45).

IV. HASIL PENELITIAN

Hasil dari penelitian ini diolah dari data yang telah dikumpulkan dengan menggunakan angket atau kuesioner yang dimuat dengan total 19 pernyataan dari variabel sistem upah (X) dan produktivitas kerja (Y) yang kemudian diolah dengan menggunakan *software* SPSS versi 25.0. Hasil dari pengolahan data dapat dilihat dari tabel-tabel berikut ini.

Tabel 2. Validitas Variabel Sistem Upah dan Produktivitas Kerja

Variabel	No. Soal	Validitas		Keterangan
		r hitung	r tabel	
Sistem Upah (X)	1	0,606	0,344	Valid
	2	0,574	0,344	Valid
	3	0,677	0,344	Valid
	4	0,609	0,344	Valid
	5	0,581	0,344	Valid
	6	0,553	0,344	Valid
	7	0,652	0,344	Valid
	8	0,766	0,344	Valid
	9	0,552	0,344	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	1	0,568	0,344	Valid
	2	0,848	0,344	Valid
	3	0,791	0,344	Valid
	4	0,620	0,344	Valid
	5	0,838	0,344	Valid
	6	0,881	0,344	Valid
	7	0,832	0,344	Valid
	8	0,786	0,344	Valid
	9	0,797	0,344	Valid
	10	0,835	0,344	Valid

Sumber : Pengolahan Data dengan SPSS 25.0 Tahun, 2021

Dari tabel 2 diatas validitas dari pernyataan dalam kuesioner yang disebar sudah

valid, hasil seluruh r hitung menunjukkan nilai yang lebih besar dari r tabel, maka kuesioner

dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel, dengan r tabel sebesar 0,344.

Tabel 3. Reliabilitas Variabel Sistem Upah dan Produktivitas Kerja

Variabel	<i>Alpha Cronbach's</i>	N of item	Keterangan
X	0,789	10	Reliabel
Y	0,915	10	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data dengan SPSS 25.0 Tahun, 2021

Dari tabel 3 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel X (Sistem Upah) reliabel karena Alpha Conbrach's sebesar $0,789 > 0,6$. Koefisien reliabilitas Y (Produktivitas Kerja) sebesar $0,915 > 0,6$. Hal ini juga menunjukkan bahwa variabel Y dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	25.812	4.857		5.314
	Sistem Upah	.512	.132	.573	3.888

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Pengolahan Data dengan SPSS 25.0 Tahun, 2021

Dari tabel 4 di atas, menyatakan bahwa koefisien variabel sistem upah sebesar 0,512 dengan konstanta 25,812. sehingga diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 25,812 + 0,512 (X)$$

Dari persamaan regresi diatas, dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta sebesar 25,812 menyatakan bahwa nilai konsisten variabel sistem upah

adalah 25,812. Artinya jika sistem upah tidak ada maka produktivitas kerja sebesar 25,812%.

2. Koefisien regresi sebesar 0,512 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% sistem upah, maka nilai produktivitas kerja bertambah 0,512%.

Tabel 5. Uji statistik t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	25.812	4.857		5.314
	Sistem Upah	.512	.132	.573	3.888

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Pengolahan Data dengan SPSS 25.0 Tahun, 2021

Dari tabel 5 diatas, menyatakan bahwa hasil uji t hitung sebesar 3,888 dengan tingkat

signifikasi 0,000. Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dan Nilai t_{hitung} sebe-

sar $3,888 > t_{\text{tabel}} 2,039$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel sistem upah (X) berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 ^a	.328	.306	4.69860

a. Predictors: (Constant), Sistem Upah

Sumber : Pengolahan Data dengan SPSS 25.0 Tahun, 2021

Dari tabel 6 diatas dijelaskan bahwa angka R sebesar 0,573 menunjukkan korelasi atau hubungan antar variabel sistem upah dengan produktivitas kerja adalah baik, karena lebih dari 0,5%.

Angka R Square sebesar 0,328 artinya sistem upah memengaruhi produktivitas kerja sebesar 32,8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya ($100\% - 32,8\% = 67,2\%$).

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pengaruh sistem upah terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Penguin Indonesia Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang maka kesimpulan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh sistem pengupahan di PT. Penguin Indonesia Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang terhadap produktivitas

kerja karyawan, dapat dilihat pada persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu: $Y = 25,812 + 0,512(X)$, berarti sistem upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Penguin Indonesia Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang. Apabila sistem upah tidak ada atau nol, maka produktivitas kerja sebesar 25,812%. Dan apabila sistem upah bertambah 1%, maka produktivitas kerja pada karyawan PT. Penguin Indonesia Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang akan naik sebesar 0,512%. Dari hasil uji t hitung sebesar 3,888 diketahui lebih besar dari t tabel sebesar 2,039 dengan tingkat signifikansi 0,000 menyatakan bahwa sistem upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Penguin Indonesia Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang, karena nilai signifikan $0,000 < 0,05$ (menolak H_0 dan menerima H_1). 2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari sistem upah yang diberlakukan di PT. Penguin Indonesia Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, dapat dilihat pada hasil R square sebesar 0,328 menyatakan bahwa sistem upah memengaruhi produktivitas kerja sebesar 32,8%, sedangkan 67,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anastasia Diana & Lilis Setiawati, 2011. Sistem Informasi Akuntansi Perancangan, Prosedur, dan Penerapan, Edisi 1, Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 Edisi V. Semarang: Universitas Diponegoro
- Mulyadi, 2016. Sistem Akuntansi, Jakarta: Salemba Empat
- Sandu Siyoto dan Ali Sodik 2015. Dasar Metodologi Penelitian, Karanganyar-Klodagan
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja, Jakarta: Bumi Aksara
- Siregar, Syofian. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif; Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual & SPSS. Jakarta: Kencana
- Soepomo, Imam. 2003. Pengantar Hukum Perburuhan, Jakarta: Djambatan
- Sujarweni, Wiratna. 2014. Metode Penelitian, Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group
- Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Wibowo, 2011. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Gani, Evy Savitri. 2015. Sistem Perlindungan Upah Di Indonesia. Ambon: Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Ambon, 9,(1), 127-143
jurnal.iainambon.ac.id/index.php/THK/article/download/10/pdf diakses pada 9 Februari 2021 pukul 19:37 WIB
- Khayati, Nur. 2015. Pengaruh Sistem Pemberian Upah Islami Terhadap Peningkatan Produktivitas Pekerja (Studi Kasus Pada Sentra Industri Tas Kendal). Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
<http://eprints.walisongo.ac.id/4355/1/112411084.pdf> diakses pada 19 Februari 2021 pukul 19:37 WIB
- Muayyad, Deden Misbahudin dan Gawi, Ade Irma Oktavia. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah x Kantor Wilayah II. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti. 9, (1), 79-102
https://www.researchgate.net/publication/319105848_pengaruh_kepuasan_kerja_terhadap_produkktivitas_kerja_pegawai_bank_syariah_x_kantor_wilayah_ii diakses pada 12 Februari 2021 pukul 14:08 WIB