

# PENGARUH UPAH DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA PT. ARYA MANGGALA CONTENA SEMARANG

Agus Pamungkas Rismilia Putra<sup>1\*</sup>, Ridwan<sup>2\*</sup>, Cahya Fajar Budi Hartanto<sup>3\*</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Ketatalaksanaan Pelayaran Niaga dan Kepelabuhan, Politeknik Bumi Akpelni

<sup>3</sup>Program Studi Nautika, Politeknik Bumi Akpelni

Jl. Pawiyatan Luhur II/17, Bendan Dhuwur, Semarang

e-mail\* : [aguspamungkas@akpelni.ac.id](mailto:aguspamungkas@akpelni.ac.id)

## Abstrak

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh upah dan iklim organisasi terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Arya Manggala Contena Semarang. Setiap perusahaan selalu ingin memberikan upah yang sepadan dengan produktivitas tenaga kerja yang dipekerjakan, karena dengan adanya pemberian upah dan iklim organisasi yang baik, maka produktivitas tenaga kerja diharapkan akan tercapai sesuai rencana perusahaan. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kerja PT. Arya Manggala Contena Semarang yang berjumlah 43 (empat puluh tiga) orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sampling jenuh yaitu keseluruhan populasi. Alat analisis yang digunakan untuk mengolah data adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji kelayakan model dan uji hipotesis. Hasil penelitian merumuskan persamaan regresi linier  $Y = 0,319X_1 + 0,368X_2 + e$  dan kontribusi variabel bebas sebesar 80,1% terhadap variabel terikat. Hal ini menunjukkan bahwa upah dan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Namun masih ada 19,9% faktor lain yang turut mempengaruhi tetapi tidak masuk ke dalam model penelitian ini sehingga masih dimungkinkan penelitian lanjutan.*

**Kata kunci:** Upah, Iklim Organisasi, Produktivitas

## PENDAHULUAN

Perusahaan dalam melaksanakan aktivitasnya akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Banyak faktor yang mendukung keberhasilan tersebut seperti keunggulan teknologi, dana operasional, sarana dan prasarana, dan juga tergantung pada sumber daya manusianya (Hasibuan, 2009).

Faktor sumber daya manusia merupakan elemen yang harus diperhatikan khususnya mengingat kompetisi di era perdagangan bebas meminta perusahaan untuk bekerja lebih efisien, efektif, dan produktif. Untuk itu diperlukan karyawan yang memiliki Produktivitas tinggi dan ditunjukkan dengan kebutuhan untuk berprestasi, bergulat, dan sukses. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan yang dapat dilihat dan dinilai secara nyata dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditetapkan perusahaan kepada masing-masing

pegawainya (Rivai, 2009). Motivasi berprestasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, beberapa penelitian menunjukkan bahwa dua hal yang cukup berpengaruh adalah upah dan iklim organisasi. Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dengan ciri seseorang melakukan pekerjaan dengan baik dan kinerja yang tinggi. (McClelland dalam Robin, 2007). Karyawan dengan motivasi berprestasi tinggi sangat menyukai tantangan, berani mengambil risiko, sanggup mengambil alih tanggung jawab, senang bekerja keras (Robbin dan Judge, 2015). Berdasarkan pengalaman empirik, setiap tipe karyawan akan bersemangat ketika berada di iklim perusahaan yang tepat serta diberi penghargaan yang sesuai. Dengan demikian, peneliti membangun hipotesis akan adanya pengaruh upah dan iklim organisasi terhadap Produktivitas tenaga kerja.

## LANDASAN TEORI

### Upah

Upah didefinisikan sebagai suatu penerimaan sebagai imbalan dari perusahaan kepada tenaga kerja sebagai hak pekerja/ buruh/tenaga kerja untuk suatu pekerjaan yang telah dikerjakan dan dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu perjanjian atau perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian antara pengusaha dengan tenaga kerja, termasuk tunjangan untuk tenaga kerja sendiri atau keluarganya (Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, 23 Maret 2004, Jakarta). Upah dapat disebut juga insentif dimana insentif merupakan salah satu dari enam faktor yang memotivasi seseorang untuk berprestasi. Lima faktor yang lain adalah minat, kebutuhan berafiliasi, nilai yang berkaitan dengan orientasi, sikap yang melibatkan unsur kognitif, dan aspirasi yang berkaitan dengan harapan sukses (Berliner dan Gage, 1991 dalam Lahey, 2007).

### Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah lingkungan manusia di dalam mana para organisasi melakukan pekerjaan mereka (Keith Davis dan John W.Newstrom, 1993). Salah satu iklim organisasi yang dibangun oleh PT. Arya Manggala Contena (Armaco) Semarang adalah kedisiplinan kerja. Hal tersebut karena karakter PT. Armaco dengan beban kerja yang berlebihan, keterdesakan waktu, bekerja lebih lama untuk menunggu kontainer datang, kondisi fisik lingkungan yang kurang mendukung, pekerjaan yang monoton dan tidak variatif. Hal tersebut memungkinkan karyawan menjadi kurang disiplin, semangat kerjanya menurun, dan dikhawatirkan berdampak negatif pada usaha pencapaian kinerja dan tujuan perusahaan.

Ada beberapa pendapat mengenai kedisiplinan sebagai wujud iklim organisasi. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2009). Disiplin dapat diartikan

sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Keith Davis dalam Mangkunegara, 2005).

Iklim organisasi yang disiplin memiliki empat perspektif dasar yaitu retributif, korektif, perspektif hak individu, dan perspektif utilitarian. Iklim organisasi yang menunjang terwujudnya kedisiplinan adalah adanya standar yang dinyatakan secara positif, jelas dan dipahami oleh pegawai bahkan pegawai dapat ikut menyusun standar tersebut (Marihot Tua, 2002). Dalam penelitian ini, definisi operasional dari iklim organisasi diukur dengan indikator kualitas kedisiplinan kerja, kuantitas pekerjaan, kompensasi yang diperlukan, lokasi tempat kerja atau tempat tinggal dan konservasi (Rivai, 2009)

### Produktivitas

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, walaupun secara teori dapat dilakukan tetapi secara praktek sukar dilaksanakan, terutama karena sumber daya masukan yang dipergunakan umumnya terdiri dari banyak macam dan di proporsi yang berbeda (Moekijat, 1999). Produktivitas dapat dikaitkan dengan semangat kerja atau kinerja. Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan dan mempunyai pengaruh cukup besar terhadap semangat kerja (Nitisemito, 2001).

Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan, kepuasan kerja, suasana dan iklim kerja yang bersahabat, rasa kebermanfaatan bagi tujuan organisasi, tingkat kepuasan ekonomis, serta ketenangan jiwa akan jaminan dan perlindungan diri merupakan faktor yang disebut-sebut dapat meningkatkan semangat kerja (Zainun, 1991). Faktor lain yang turut mempengaruhi adalah minat kerja, faktor

gaji, status sosial pekerjaan, suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan, serta tujuan pekerjaan (Nawawi, 2003).

Produktivitas atau kinerja adalah hasil seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai standar target/ sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama (Soeprihanto, 2001). Produktivitas atau kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan dapat belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi, seperti komentar-komentar yang baik dari mitra kerja. Namun demikian, penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat kehadiran (Rivai, 2009)

## METODE

### Tujuan Penelitian

Tujuan dari kegiatan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut

1. Untuk mengetahui pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Arya Manggala Contena Semarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Arya Manggala Contena Semarang.

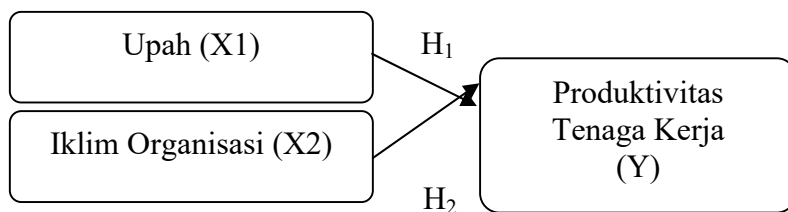
### Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memperoleh informasi yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi para peneliti yang akan datang.
3. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan bagi berbagai pihak terkait.

### Kerangka Pikir dan Hipotesis

Dari uraian di atas dapatlah digambarkan kerangka pikir penelitian ini sebagaimana ditampilkan pada halaman berikut ini.



Hipotesis :

H1 : Diduga ada pengaruh positif upah terhadap produktivitas tenaga kerja

H2 : Diduga ada pengaruh positif iklim organisasi terhadap produktivitas tenaga kerja

### Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung dari jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Armaco Semarang yang juga merupakan *sampling* jenuh yaitu sejumlah 43 orang.

### Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah dua variabel bebas (X1

dan X2) dan satu variabel terikat (Y) yang masing-masing dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Variabel bebas X1 adalah upah
2. Variabel bebas X2 adalah iklim organisasi
3. Variabel terikat Y adalah produktivitas tenaga kerja.

### Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas, adalah untuk mengetahui tingkat validitas instrumen kuesioner

yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji dilakukan dengan korelasi *product moment* dengan bantuan program SPSS dimana jika koefisien korelasi  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas, menunjukkan seberapa jauh suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Konsistensi jawaban ditunjukkan oleh tingginya *cronbachalpha*. Nilai  $\alpha > 0,600$  dinyatakan reliabel.
3. Uji Kelayakan Model, digunakan untuk menguji apakah model persamaan regresi layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian ini. Uji ini menggunakan koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) dan uji F dengan kriteria jika F hitung  $>$  F tabel dan angka signifikansi  $\alpha \leq 0,05$ , maka dinyatakan signifikan.
4. Uji Hipotesis, menggunakan uji signifikansi individual (*t test*) yaitu untuk menguji signifikansi variabel bebas yang terdapat dalam persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat. Kriteria yang dipakai apabila  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dan angka signifikansi  $\alpha \leq 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
5. Analisis Regresi Berganda, digunakan untuk mebykur besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas tenaga kerja

X1 = Upah

X2 = Iklim organisasi

$\beta$  = Koefisien regresi

e = *error*

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Perusahaan

Perusahaan PT. Arya Manggala Contena (Armaco) Semarang berdiri sejak tahun

1994 ditengah gejolak perekonomian yang kurang menentu, terutama di Jawa Tengah. Walaupun demikian, para pemilik PT. Armaco tetap berkeyakinan bisa mendapatkan porsi di kegiatan yang terkait dengan kegiatan di Pelabuhan Tanjung Emas Semarang. Perusahaan ini bergerak di bidang jasa bongkar muat dan jasa terkait pelayaran dan bidang manajemen petikemas. Lokasinya terletak di Kawasan Pergudangan Madukoro, Jl. Madukoro Blok E No. 1 Semarang.

### Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden yang diteliti dalam penelitian ini mencakup empat hal, dengan sampel sebanyak 43 responden, yakni :

#### Jenis Kelamin Responden

No	Keterangan	Jumlah	%
1	Perempuan	4	9,30
2	Laki-laki	39	90,70
	Jumlah	43	100,00

Sumber : Data primer yang diolah

#### Umur Responden

No	Keterangan	Jumlah	%
1	Umur < 20 th	0	0,00
2	20 ~ 29 tahun	10	23,25
3	30 ~ 39 tahun	15	34,89
4	40 ~ 49 tahun	15	34,89
5	50 ~ 59 tahun	3	6,97
6	Umur > 60 th	0	0,00
	Jumlah	43	100,00

Sumber : Data primer yang diolah

#### Pendidikan Responden

No	Keterangan	Jumlah	%
1	SMU Sederajat	34	79,08
2	Diploma III	6	13,95
3	Sarjana	3	6,97
4	Pasca Sarjana	0	0,00
	Jumlah	43	100,00

Sumber : Data primer yang diolah

#### Masa Kerja Responden

No	Keterangan	Jumlah	%
1	0 ~ 5 tahun	6	13,95

2	6 ~ 10 tahun	22	51,16
3	11 ~ 20 tahun	15	34,89
	Jumlah	43	100,00

Sumber : Data primer yang diolah

### Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi hasil penelitian merupakan tanggapan dari 43 responden yang memberikan pernyataan Upah dan Iklim Organisasi dengan Produktivitas Tenaga Kerja pada PT. Arya Manggala Contena Semarang. Adapun hasilnya sebagai berikut :

#### 1. Upah

Variabel upah diukur melalui dua indikator, yaitu :

- Upah yang ditetapkan oleh perusahaan, hasil tanggapan responden adalah sebagai berikut :

#### Indikator Upah 1

No	Keterangan	$\Sigma$	%
1	Sangat Setuju	15	34,88
2	Setuju	21	48,84
3	Netral	4	9,30
4	Tidak Setuju	3	6,98
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
	Jumlah	43	100

Sumber : Data Primer yang diolah

- Upah yang ditetapkan oleh Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, Ketentuan Struktur dan Skala Upah, Nomor Kep-49/MEN/IV/2004, Jakarta, 2004, hasil tanggapan responden sebagai berikut :

#### Indikator Upah 2

No	Keterangan	$\Sigma$	%
1	Sangat Setuju	11	25,58
2	Setuju	23	53,49
3	Netral	6	13,95
4	Tidak Setuju	3	6,98
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
	Jumlah	43	100

Sumber : Data Primer yang diolah

#### 2. Iklim Organisasi

Variabel iklim organisasi diukur melalui dua indikator, yakni :

- Iklim organisasi telah menetapkan aturan yang diikuti berdasar aturan yang jelas, hasil tanggapan responden adalah sebagai berikut :

#### Indikator Iklim Organisasi 1

No	Keterangan	$\Sigma$	%
1	Sangat Setuju	11	25,58
2	Setuju	25	58,14
3	Netral	4	9,30
4	Tidak Setuju	3	6,98
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
	Jumlah	43	100

Sumber : Data Primer yang diolah

- Iklim organisasi telah menetapkan tanggung jawab dan produktivitas kerja sebagai dasar dalam memberikan *reward*, hasil tanggapan responden adalah sebagai berikut :

#### Indikator Iklim Organisasi 1

No	Keterangan	$\Sigma$	%
1	Sangat Setuju	17	39,53
2	Setuju	21	48,84
3	Netral	3	6,98
4	Tidak Setuju	2	4,65
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
	Jumlah	43	100

Sumber : Data Primer yang diolah

#### 3. Produktivitas Tenaga Kerja

Variabel produktivitas tenaga kerja diukur melalui indikator, yakni :

- Kuantitas pekerjaan yang telah diselesaikan sesuai target yang ditetapkan, hasil tanggapan responden adalah sebagai berikut :

#### Indikator Produktivitas Tenaga Kerja 1

No	Keterangan	$\Sigma$	%
1	Sangat Setuju	16	37,21
2	Setuju	19	44,19
3	Netral	4	9,30
4	Tidak Setuju	4	9,30
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
	Jumlah	43	100

Sumber : Data Primer yang diolah

- b. Hasil yang diperoleh sesuai dengan standar yang ditetapkan, hasil tanggapan responden adalah sebagai berikut :

Indikator Produktivitas Tenaga Kerja 1

No	Keterangan	Σ	%
1	Sangat Setuju	16	37,21
2	Setuju	19	44,18
3	Netral	5	11,63
4	Tidak Setuju	3	6,98
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Jumlah		43	100

Sumber : Data Primer yang diolah

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji indikator dari variable upah (X1), iklim organisasi (X2) dan produktivitas tenaga kerja (Y), dengan menggunakan rumus Korelasi *Product Moment*, hasilnya dapat dibandingkan dengan r kritis yang ketentuannya sebagai berikut :

- a. apabila  $r \text{ hitung} > r \text{ kritis}$ , maka indikatornya dinyatakan valid.  
 b. apabila  $r \text{ hitung} < r \text{ kritis}$ , maka indikatornya dinyatakan tidak valid.  
 $r \text{ kritis} = 0,301$  (N = 43,  $\alpha = 0,05$ ).

Uji Validitas

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,637	0,301	Valid
X1.2	0,695	0,301	Valid
X2.1	0,544	0,301	Valid
X2.2	0,642	0,301	Valid
Y.1	0,819	0,301	Valid
Y.2	0,781	0,301	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah

Uji Reliabilitas

N o.	Variabel	Cronbach Alpha	Pedoman Nunnally	Keterangan
1	Upah	0,850	0,600	Reliabel
2	Iklim Organisasi	0,787	0,600	Reliabel
3	Produktivitas Tenaga Kerja	0,911	0,600	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah

**Uji Kelayakan Model**

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 <sup>a</sup>	.815	.801	1.30866

a. Predictors: (Constant), Upah (X1), Iklim Organisasi (X2)

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* = 0,801, artinya kontribusi upah dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Arya Manggala Contena Semarang sebesar 80,1 %, sedangkan sisanya 19,9 % produktivitas tenaga kerja pada PT. Arya Manggala Contena Semarang ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti kepuasan kerja, lingkungan, dan lain-lain

Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	293.954	3	97.985	57.215	.000 <sup>a</sup>
Residual	66.791	39	1.713		
Total	360.744	42			

a. Predictors: (Constant), Upah (X1), Iklim Organisasi (X2)

b. Dependent Variable: Produktivitas Tenaga Kerja (Y)

Hasil perhitungan statistik diperoleh nilai F hitung sebesar  $57,215 > F \text{ tabel} = 2,81$  dan angka sig.  $0,000 < 0,05$  (signifikansi). Berdasarkan koefisien determinasi dan uji F di atas maka dapat disimpulkan model regresi layak untuk analisis lebih lanjut.

**Uji Hipotesis**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-1.856	1.669		-1.112	.273
Upah (X1)	.348	.097	.319	3.604	.001
Iklim Organisasi (X2)	.350	.099	.368	3.537	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas Tenaga Kerja (Y)

H1 : Terdapat pengaruh positif upah terhadap produktivitas tenaga kerja

Dari tabel tersebut di atas, nilai t sebesar 3,604 dan nilai sig. sebesar 0,001. Karena nilai sig. jauh lebih kecil dari 0,05 (0,001 < 0,05) maka hipotesis 1 dapat diterima. Dengan kata lain bahwa upah berpengaruh positif secara langsung terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Armaco Semarang. Hasil perhitungan t hitung diketahui angka t hitung = 3,604 > t tabel = 1,684 (df = n - k - 1 = 43 - 3 - 1 = 39,  $\alpha$  = 0,05, uji satu pihak), sehingga signifikan. Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti hipotesis bahwa ada pengaruh positif antara upah terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Armaco Semarang terbukti.

H2 : Diduga ada pengaruh positif iklim organisasi terhadap produktivitas tenaga kerja

Dari tabel tersebut di atas, nilai t sebesar 3,537 dan nilai sig. sebesar 0,002. Karena nilai sig. jauh lebih kecil dari 0,05 (0,002 < 0,05) maka hipotesis 2 dapat diterima. Dengan kata lain bahwa iklim organisasi berpengaruh positif secara langsung terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Armaco Semarang. Hasil perhitungan t hitung diketahui angka t hitung = 3,537 > t tabel = 1,684 (df = n - k - 1 = 43 - 3 - 1 = 39,  $\alpha$  = 0,05, uji satu pihak), sehingga signifikan. Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti hipotesis bahwa ada pengaruh positif antara iklim organisasi terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Armaco Semarang terbukti.

### Analisis Regresi Berganda

Dari hasil penelitian, maka persamaan regresi pengaruh upah ( $X_1$ ) dan iklim organisasi ( $X_2$ ) terhadap produktivitas tenaga kerja ( $Y$ ) pada PT. Arya Manggala Contena Semarang adalah:

$$Y = 0,319 X_1 + 0,368 X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa :

- Koefisien regresi  $X_1 = 0,319$  (bertanda positif) artinya semakin besar upah, maka produktivitas tenaga kerja pada PT. Arya Manggala Contena Semarang akan semakin tinggi, yaitu setiap kenaikan 1 satuan pada upah akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja sebesar 0,319 satuan.
- Koefisien regresi  $X_2 = 0,368$  (bertanda positif) artinya semakin baik iklim organisasi maka produktivitas tenaga kerja pada PT. Arya Manggala Contena Semarang juga akan meningkat, yaitu setiap kenaikan 1 satuan pada iklim organisasi akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja sebesar 0,368 satuan.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti kemukakan di atas, yakni yang berkaitan dengan hubungan upah dan iklim organisasi dengan produktivitas tenaga kerja PT. Arya Manggala Contena Semarang, peneliti mengambil kesimpulan bahwa upah dan iklim organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Namun, masih ada faktor lain yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan .

### SARAN

Saran yang dapat peneliti ajukan dari penelitian ini adalah terkait dengan kesimpulan yang menyatakan bahwa upah yang sesuai dan iklim organisasi yang baik, maka produktivitas tenaga kerjanya juga akan baik. Oleh karenanya hal ini perlu tetap dijaga agar perusahaan bisa terus eksis dan lebih maju dimasa mendatang. Perusahaan dapat menjaga motivasi tenaga kerja dalam menghasilkan produktivitasnya dengan memberikan kenaikan upah secara berkala atau bonus bagi yang berhasil mencapai keberhasilan tertentu

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Hawadi, Akbar R. 2001. *Psikologi Perkembangan Anak Mengenal Sifat, Bakat dan Kemampuan Anak*. Jakarta: Grasindo.
- Keith Davis & John W. Newstrom. 2002. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh, Jakarta Penerbit Erlangga.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. 2004. *Ketentuan Struktur dan Skala Upah*. Nomor Kep-49/MEN/IV/2004, Jakarta.
- Lahey, B.B. 2007. *Psychology An Introduction*. Ninth Edition. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja. Rosdakarya: Bandung
- Marihot Tua Efendi Hariandja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.
- McClelland, D.C. 1987. *Human Motivation*. New York: The Press Syndicate of The University of Chambridge
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. Yogyakarta :Gajah Mada University Press.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Robbins. 2007. *Teori Organisasi; Struktur, Desain dan Aplikasi*, Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins dan Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*, Edisi ke-14, Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono, 2003. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : CV. Alfabeta.
- Suprihanto, John. 2001, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, Jakarta :Salemba Empat.
- Wirayuda, Zandy, 2011. *Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Yeong Shin Indonesia*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.