

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Sejarah Perusahaan

Awal mula berdirinya PT. So Good Food Manufacturing (SGFM) adalah dari PT. Japfa OSI *Food Industries* yang merupakan *joint venture* antara OSI (*Otto and Sons Incorporation*) Amerika dan PT. Japfa *Comfeed* Indonesia yang berdiri pada tanggal 25 juni 1997 dengan akta notaris Mudofir Hadi, SH No. 80. Legalitas PT. Japfa OSI *Food Indonesia* No.C2-7919.HT01.01 tahun 1997 dan surat persetujuan yang membahas terkait perubahan rencana proyek No.1124/III/PMA/2000 tertanggal 14 Agustus 2000. PT. Japfa OSI *Food Industries* pada tanggal 1 November 2003 berganti nama menjadi PT. Japfa Santori Indonesia No.C-234848.HT.01.04 tahun 2003 tentang persetujuan Akta Perubahan Anggaran Dasar Perseroan Terbatas, dengan No. NPWP 01.824.379.0-411.001 PT. Japfa Santori Indonesia terdaftar Direktorat Jenderal Bina Produksi Perternakan Departemen Pertanian dengan nomor KV: TDP-36030314-20.

Pada tanggal 14 Juli 2011 PT. Japfa Santori Indonesia berganti nama menjadi PT. So Good Food Manufacturing melalui keputusan Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. *Java Pelletizin Factory* (JAPFA) *Group* merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *agroindustry* seperti

pembibitan dan penetesan ayam, pakan ternak, tambak udang dan pengolahan daging yang menaungi PT. So Good Food Industry. Pada mulanya perusahaan ini berdiri untuk memenuhi kebutuhan daging olahan rumah makan cepat saji yaitu *Mc Donald's* seperti *fillet O fish*, *Mc Chicken*, dan *Beef Burger* Sebagai Exclusive Supplier. Produk Olahan daging yang dihasilkan dari PT. So Good Food Manufacturing memiliki merek dagang dengan nama “*So Good*”.

Sejak tahun 1997 hingga 2003 saat perusahaan bernama PT. Japfa OSI *Food Industries* bergerak di bidang peternakan, seperti produksi pakan ternak dan mengelolah peternakan ayam. Tahun 2003 hingga sekarang perusahaan yang sudah berganti nama menjadi PT. So Good Food Manufacturing memproduksi daging ayam segar yang berasal dari Rumah Potong Ayam (RPA) yang di miliki PT. Japfa Santori Indonesia. Selain itu perusahaan ini juga memproduksi hasil olahan lainnya baik dari daging ayam maupun daging sapi untuk di buat produk sosis, *chicken nugget*, bakso, dsb. Perusahaan ini juga memproduksi olahan daging untuk restoran cepat saji.

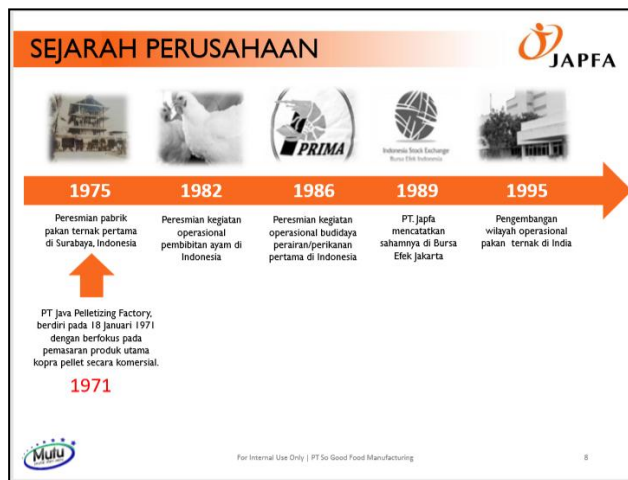
PT. So Good Food Manufacturing mendapatkan sertifikat ISO 22000;2005 tentang Keamanan Pangan. Selain itu produk yang dihasilkan oleh PT. So Good Food Manufacturing sudah di lengkapi dengan sertifikat halal dari LP-POM MUI Kabupaten Tangerang. Sertifikat ini selalu setiap dua tahun sekali.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> PT. So Good Food Manufacturing Cikupa.

**Gambar 4.1**

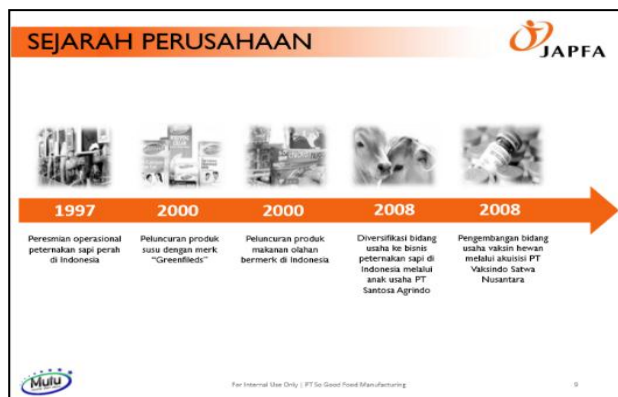
Sejarah Perusahaan PT. So Good Food Manufacturing



(Sumber: PT. So Good Food Manufacturing, 2019)

**Gambar 4.2**

Sejarah Perusahaan PT. So Good Food Manufacturing



(Sumber: PT. So Good Food Manufacturing, 2019)

## 1. Visi dan Misi Perusahaan

Visi PT. So Good Food Manufacturing adalah menjadi perusahaan makanan dan minuman berprotein terintegrasi dengan omset \$1 miliar serta menjadi sentral operasional terbaik pada tahun 2025.

Misi PT. So Good Food Manufacturing yaitu berusaha mendukung transformasi bangsa dari konsumsi pangan kaya karbohidrat menjadi konsumsi pangan kaya akan gizi yang seimbang, PT. So Good Food Manufacturing juga menyediakan makanan dan minuman yang bernutrisi dan berprotein praktis, terpercaya dan lezat bagi setiap keluarga Indonesia.

### Gambar 4.3

Visi dan Misi PT. So Good Food Manufacturing

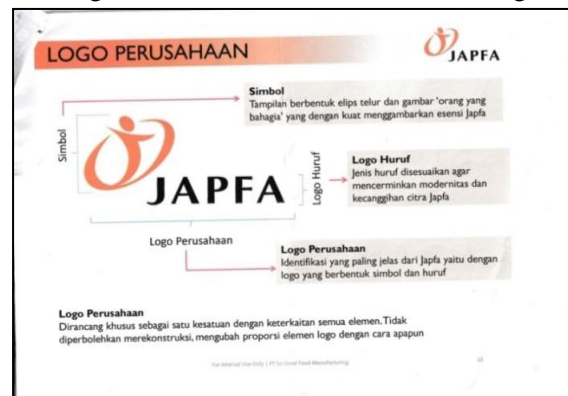


(Sumber: PT. So Good Food Manufacturing, 2019)

## 2. Logo Perusahaan

Gambar 4.4

Arti Logo PT. So Good Food Manufacturing



(Sumber: PT. So Good Food Manufacturing, 2019)

## 3. Lokasi dan Tata Letak Perusahaan

PT. So Good Food Manufacturing terletak di Jl. Raya Serang KM 20.2 Desa Cibadak, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten. Daerah ini merupakan kawasan industri dan termasuk daerah yang strategis untuk mendirikan industri karena letaknya yang berada di tepi jalan raya sehingga memudahkan transportasi, baik untuk penjualan produksi maupun pengadaan bahan baku. PT. So Good Food Manufacturing berada di pinggir jalan tol Jakarta-Merak dekat dengan gerbang tol Balaraja Timur. Oleh karena itu proses distribusi baik bahan baku maupun *Finish Product* sangat mudah dilakukan dengan aspek yang memadai.

PT. So Good Food Manufacturing letaknya berbatasan dengan beberapa daerah dan kawasan industri lainnya. Untuk sebelah timur berbatasan dengan kawasan industri Cikupa Mas. Sebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Serang. Sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Balaraja dan sebelah selatan berbatasan dengan Kantor Pemerintahan Kabupaten Tangerang. PT. So Good Food Manufacturing menempati area seluas 45% m<sup>2</sup> dengan luas bangunan 22.000 m<sup>2</sup> yang terdiri dari bangunan pabrik, kantor, dan lapangan. Perusahaan ini terdiri dari ruang kantor, ruang operasional produksi, mushola dan gudang (*Warehouse*), Sedangkan sisanya adalah area dan lahan kosong. Gedung RPA memiliki dua lantai untuk bangunan *Supervisor*, *Quality Control* dan *Manager*, serta Produksi dibagian bawah.

**Gambar 4.5**

Denah Unit Pabrik PT. So Good Food Manufacturing



**Sumber:** PT. So Good Food Manufacturing, 2019)

PT. So Good Food Manufacturing memiliki dua gerbang utama. Setiap gerbang dijaga ketat oleh *Security*. Gerbang yang pertama yaitu gerbang yang membatasi antara jalan raya dengan tempat parkir. Gerbang ini menghadap ke arah timur, dimana kendaraan yang masuk baik truk pengangkut bahan baku maupun truk bahan penunjang maupun kendaraan pribadi karyawan diperiksa kelengkapan surat kendaraannya ketika akan meninggalkan area pabrik. Untuk truk pengangkut bahan baku ketika akan masuk dan keluar di periksa terlebih dahulu surat jalan baru akan dipersilahkan lewat menuju area timbangan ketika membawa muatan.

Pintu gerbang kedua yaitu merupakan pintu masuk karyawan yang akan ke ruangan kantor maupun ruang produksi. Pada area ini terdapat *Finger Print* untuk karyawan yang akan melakukan absen dan juga di lakukan pemeriksaan barang bawaan ketika akan meninggalkan area perusahaan. Bagi Karyawan yang membeli produk dari hasil produksi PT. So Good Food Manufacturing akan di berikan nota atau surat jalan keterangan pembelian yang harus di tunjukan kepada *Security* di gerbang kedua ini.

Bangunan kantor terdiri dari tiga bangunan yaitu bangunan kantor utama, kantor R&D dan kantor *Supervisor*, QC dan *Supervisor*, produksi. Produksi kantor utama terletak di area depan tidak jauh setelah kita melewati gerbang kedua tadi. Kantor ini berisi tempat kerja seperti GM, Manager, dan beberapa staff. Bagian

depan kantor ini terdapat *Receptionist* dan ruang tunggu untuk tamu. Kantor R&D terletak di bagian tengah perusahaan. Kantor ini merupakan tempat untuk melakukan riset untuk produk-produk baru. Kantor R&D bersebelahan dengan ruang produksi yang berhubungan dengan pintu, tujuannya untuk mempermudah staff R&D untuk melakukan trial di ruang produksi. Kantor lantai dua terpisah dengan ruang produksi. Pada bangunan yang terdapat ruang kantor *Supervisor*. Produksi dan *Supervisor*. *QC*, dibawahnya terdapat area kantin dan koperasi serta fasilitas olahraga seperti lapangan *Badminton*.

Bangunan Rumah Pematangan Ayam (RPA) terdapat dibagian belakang area perusahaan dekat dengan Instalasi Pengolahan Air Limbah (IPAL). Pada bangunan ini terdapat ruang kantor *Manager*, *Supervisor*, dan *Staff* RPA serta ruang rapat dan laboratorium untuk menguji sampel baik produk jadi maupun bahan baku sebelum di olah baik secara kimia maupun mikrobiologi agar aman dan memenuhi standar kualitas.

Fasilitas tambahan yang di sediakan oleh PT. So Good Food Manufacturing diantaranya seperti mushola, dan smoking area yang terletak di belakang kantor utama. Selain itu juga terdapat mess yang di sediakan untuk orang-orang yang memiliki kepentingan dengan perusahaan dalam kurun waktu yang lama seperti *training* dan kegiatan perbaikan alat. Sedangkan bangunan



penunjang lainnya terdiri dari ruang *boiler, laundry, water treatment*, bengkel dan sebagainya.

#### **4. Ketenaga Kerjaan**

Ketenagakerjaan merupakan bagian dari faktor produksi, oleh karena itu tenaga kerja sangat penting dalam kegiatan ekonomi maupun dalam perekonomian suatu Negara. Tanpa adanya tenaga kerja, bisa dipastikan kegiatan perekonomian akan lumpuh dan tidak akan berjalan.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa ketenagakerjaan tidak selalu berhubungan dengan subjek, melainkan dengan berbagai faktor seperti sebelum masa kerja ada masalah kesempatan kerja yang sempit, lalu selama masa kerja ada masalah penggajian atau kualitas tenaga kerja yang rendah dan sesudah masa kerja ada masalah pemenuhan hak pensiunan atau lainnya. Semua itu bukti bahwa ketenagakerjaan adalah hal yang kompleks.

#### **5. Tenaga Kerja**

Tenaga kerja merupakan salah satu subjek dari ketenagakerjaan. Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2013, Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Dari pengertian diatas terdapat kata “setiap orang yang mampu

melakukan pekerjaan” itu berarti tidak semua penduduk bisa dikatakan sebagai tenaga kerja, karena pada dasarnya tidak semua orang mampu melakukan pekerjaan. Tenaga kerja di PT. So Good Food Manufacturing berasal dari dalam daerah maupun dari luar daerah dengan melalui seleksi.

## **6. Pengupahan**

Sistem pengupahan pada PT. So Good Food Manufacturing sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh pemerintah yaitu sebagai berikut:

1. Diberikan kepada karyawan yang berhak menerima atau kepada orang lain disertai oleh surat kuasa yang bermaterai.
2. Ketentuan Waktu Kerja Lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi. bulan.Pasal 27
  1. Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2), wajib membayar Upah Kerja Lembur.
  2. Kewajiban membayar Upah Kerja Lembur dikecualikan bagi Pekerja/Buruh dalam golongan jabatan tertentu.
  3. Pekerja/Buruh dalam golongan jabatan tertentu.
  4. mempunyai tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana, dan latau pengendali jalannya perusahaan dengan waktu kerja tidak dapat

dibatasi dan mendapat upah lebih tinggi.

5. Pengaturan golongan jabatan tertentu diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.<sup>2</sup>

Apabila golongan jabatan tertentu tidak diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama maka pengusaha wajib membayar upah kerja lembur.

Adapun Perhitungan upah lembur adalah sebagai berikut:

- 1) Hari Kerja biasa.
- 2) Jam kerja 1 = 1.5 x upah satu jam.
- 3) Jam kerja 2 = 2 x upah satu jam.
- 4) Hari Libur atau Hari Raya resmi
3. Jam kerja 1 sampai dengan ke 7 = 2 x upah 1 jam.
4. Jam kerja 8 = 3 x upah satu jam.
5. Jam kerja 9 = 4 x upah satu jam.

## 7. Hari dan Waktu Kerja

Dalam menentukan hari serta jam kerja PT. So Good Food Manufacturing memperhatikan ketentuan yang sesuai dengan UU. No. 1 tahun 1951 dan UU. No. 12 tahun 1984 yaitu 40 jam kerja dalam satu minggu. Untuk

---

<sup>2</sup> PP No. 35 Tahun 2021 *tentang Perjanian Kerja Waktu tertentu, Alih daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.*

kepentingan perusahaan maka sistem pengaturan waktu kerja di terapkan 7 jam sehari atau 40 jam seminggu.

## **8. Tunjangan Hari Raya**

Tunjangan Hari Raya (THR) merupakan hak pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerja menjelang Hari Raya Keagamaan yang berupa uang. Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada karyawan yang mempunyai masa kerja 3 bulan ke atas maksimal satu bulan gaji dengan perbandingan masa kerja dan besarnya upah masing-masing yang diterima dua minggu sebelum hari raya.

## **9. Fasilitas Untuk Karyawan**

PT. So Good Food Manufacturing memberikan fasilitas yang terkait dengan pengembangan sumber daya manusia diantaranya adalah:

- a. Gaji untuk setiap karyawan
- b. Memberikan Jaminan kesehatan BPJS
- c. NPWP
- d. JHT (Jaminan Hari Tua)
- e. Tunjangan masa kerja
- f. Uang makan
- g. Uang *shift* malam

- h. Menyediakan sarana ibadah
- i. Menyediakan toilet dan kamar mandi
- j. Tempat parkir kendaraan

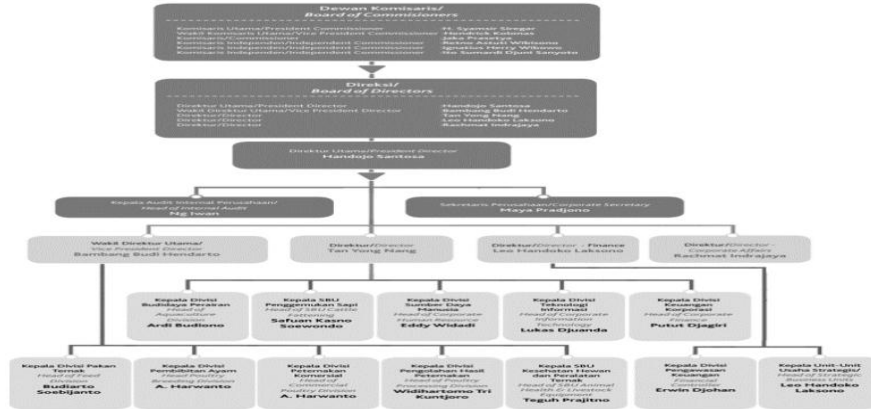
Pada akhirnya PT. So Good Food Manufacturing diharapkan mampu memproduksi Makanan dan Minuman yang memenuhi standar internasional yang berkualitas.

## **10. Struktur Organisasi dan Kepemimpinan**

Struktur organisasi dalam perusahaan memiliki peranan penting dalam tercapainya tujuan perusahaan. Pemetaan hubungan kerja dari setiap pelaku, baik departemen, kelompok maupun perorangan dapat menggambarkan wewenang dan tanggung jawab. Struktur organisasi ini sangat penting dalam perusahaan untuk menjalankan roda kegiatan dalam suatu usahanya agar dapat terorganisir secara baik. Adanya garis vertikal ke bawah dalam struktur organisasi bertujuan untuk menghubungkan atasan dengan bawahan untuk memberikan tugas dan wewenang serta pendelegasian yang tegas.

Gambar 4.6

Struktur Organisasi PT. So Good Food Manufacturing



(Sumber: PT. So Good Food Manufacturing, 2019)

Struktur organisasi PT. So Good Food Manufacturing dapat terlihat pembagian-pembagian departemen yang masing-masing memiliki tugas dan wewenang yang berbeda. Departemen tersebut di antaranya seperti *Production Planning and Inventory Control (PPIC)*, *Purchasing*, *Finance and Accounting*, *Quality Control (QC)*, *Research and Development (R&D)* dan *Factory* yang membawahi bagian *Human and Resource Department and General Affair (HRD&GA)*, *Maintenance & Utility*, *Production Frozen Line 1*, *Production Retort Line*, *Production Ready to Eat (RTE)*, *Purchasing and Logistic (P&L)*.

## 11. Tugas dan Tanggung Jawab

PT. So Good Food Manufacturing ini di pimpin oleh *Head Of Manufacturing* serta dibantu oleh beberapa kepala bagian dari masing-masing departemen untuk membantu melaksanakan proses produksi serta menerapkan kebijakan-kebijakan agar terlaksananya produksi serta pengembangannya. Pelaksanaan kegiatan sehari hari yang dilaksanakan oleh PT. So Good Food Manufacturing di dukung oleh tenaga kerja, baik pihak manajemen maupun karyawan.

### 1. *Head of manufacturing*

Tugas umum yang dimiliki oleh seorang direktur diantaranya yaitu memimpin perusahaan dengan menertibkan kebijakan-kebijakan perusahaan, memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (*manager*), menyetujui anggaran tahunan perusahaan, dan menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan.

### 2. *General Manager*

*General manager* bertugas membantu presiden direktur untuk menjalankan kebijakan operasional dalam rencana perusahaan dalam jangka pendek maupun jangka panjang. *General manager* harus memahami keadaan perusahaan yang terkait.

### 3. *Purchasing*

*Departemen Purchasing* bertanggung jawab atas pengadaan, pembelian, dan pengawasan kualitas bahan baku pada proses penerimaan barang dari *Supplier* yang mengirimkan bahan baku ke perusahaan.

#### 4. *Plant manager*

*Plant manager* memimpin *Plant Department* yang mempunyai tanggung jawab untuk menjalin kerjasama dengan semua bidang guna menghasilkan produk yang memenuhi kriteria permintaan atau spesifikasi produk yang berkualitas. *Plant Manajer* juga bertanggung jawab atas berjalannya operasional perusahaan dengan menginfentaris bahan baku dan perencanaan produksi berdasarkan persediaan yang ada.

Departemen Produksi, *Departemen Production and Inventory Control*, dan Departemen Pemeliharaan (Teknik) semuanya berada di bawah pengawasan *Plant Manager*. Departemen Produksi bertanggung jawab untuk melakukan koordinasi dan mengendalikan proses produksi agar dapat memenuhi target produksi. Bagian *Maintenance* bertanggung jawab untuk menjaga, merawat dan memperbaiki seluruh sarana produksi agar tetap dalam keadaan baik dan layak beroperasi.

#### 5. *Research and Development (R&D)*

*Departemen Research and Development* bertanggung jawab dalam melakukan penelitian terhadap produk, menentukan kemasan yang cocok,



semua item yang berkaitan dengan produk, pengembangan produk, dan penelitian dalam rangka menciptakan produk baru yang memenuhi kebutuhan konsumen dan perkembangan zaman.

#### 6. *Quality Control (QC)*

*Departemen* ini berperan dalam memberikan jaminan kepada konsumen bahwa produk yang di terimanya berkualitas, sehat dan aman karna proses produksi, bahan baku, produk akhir dan sanitasi di kendalikan untuk memenuhi standar pemerintah dan perusahaan. QC secara berkala memeriksa berbagai aspek mutu yang harus di perhatikan, seperti bentuk produk, berat, kontaminasai mikrobial, plastik dan metal, warna produk atau kemasan, jumlah produk dalam kemasan, tanggal kadaluarsa dan sebagainya. Hasil pemeriksaan di sesuaikan dengan standar yang ada.

#### 7. *Maintenance and Utility*

*Maintenance* membantu *Departemen* dalam menghasilkan produk, serta memperbaiki mesin atau alat produksi yang rusak dan menyebabkan terlambatnya proses produksi, menyetel peraturan alat yang tidak dapat di lakukan oleh operator mesin. *Maintenance* dapat memperpanjang umur ekonomis dari mesin dan peralatan produksi. *Maintenance* dalam perusahaan ini bertugas menghasilkan air bersih untuk keperluan sanitasi dan formulasi dengan cara pengolahan air sumur *Boiler* yang di gunakan untuk

menghasilkan uap juga bertanggung jawab dari tugas *Maintenance*. *Maintenance* berperan penting dalam pembenahan mesin-mesin produksi sehingga meminimalisir kerusakan produk saat produksi.

8. *Production Planing and Inventory Control (PPIC)*

Tugas PPIC yaitu menerima order atau penerimaan dari bagian penjualan (*Sales* atau *Marketing*) dan memastikan order telah di kirim pada *Customer* pada waktu yang sudah di sepakati. Tanggung jawab PPIC lainnya yaitu mengenai *Level of raw material work in process (WIP)*, *final product* dan *stock opname*.

9. *Production Poultry / Rumah Pematongan Ayam (RPA)*

*Production Poultry* atau dikenal dengan rumah pematongan ayam (RPA) menangani pengadaan bahan baku utama untuk proses daging ayam olahan. RPA menyediakan daging ayam sesuai kebutuhan. Daging ayam yang diperoleh dari RPA berupa *Boneless*, *Cut up*, dan *Parting* yang disimpan di gudang *Raw Material* dalam kondisi beku untuk di olah sesuai kebutuhan.

10. *Ready To Eat (RTE)*

Tugas bagian RTE yaitu melaksanakan seluruh pekerjaan dan pelayanan pelanggan di bagian RTE sesuai dengan ketentuan perusahaan dan menjalankan penanganan atas barang dan pekerja dibagian RTE agar tercapai proses kerja nyaman, aman, dan efisien. Bagian RTE mempunyai titik control

yang tinggi karena produk yang dihasilkan langsung dikonsumsi oleh konsumen. Produk yang dihasilkan seperti sosis “*So Nice*” ayam dan sapi.

11. *Frozen Line (FL)*

Departemen yang memproses bahan baku hingga dihasilkan barang jadi dalam kemasan. Departemen produksi bekerja untuk menjaga, mengatur, dan mengendalikan proses produksi sehingga tercapai target produksi yang diinginkan. Target produksi meliputi bahan baku yang diperlukan, jumlah produk yang dihasilkan, kecepatan produksi, maupun ketenagakerjaan yang dibutuhkan. Departemen ini menghasilkan produk yang *Fully Cooked* dengan pengkondisian produk akhir dalam bentuk beku (*Frozen*).

12. *Purchasing and Logistic (P&L)*

Departemen *Logistic* bertugas dalam penerimaan bahan baku, penyimpanan bahan baku dan menangani keluar masuk barang dalam gudang penyimpanan.

13. *Finance and Accounting (F&A)*

Departemen *Finance and Accounting (F&A)* berperan dalam mengelola dana, keuangan perusahaan, perhitungan pajak, dan pembiayaan dana masuk ataupun dana yang keluar.

14. *Human and Resource Development and General Affair (HRD and GA)*

HRD dan GA memiliki tanggung jawab yang hampir sama. HRD bertanggung jawab dalam ketenagakerjaan dari penarikan kerja, kesejahteraan, penggajian, pengaturan waktu kerja, pengalokasian kerja, hingga pemberhentian kerja. GA berperan dalam kebijakan umum perusahaan, kebersihan lingkungan serta penanganan limbah.

#### 15. Penerimaan Karyawan

Penerimaan adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Hasil yang didapatkan dari proses seleksi, penerimaan adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi, yakni proses untuk menentukan kandidat yang mana yang akan paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia diperusahaan.

Tujuan utama dari proses penerimaan dan seleksi adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan diperusahaan untuk waktu yang lama.

Meskipun tujuannya terdengar sangat sederhana, proses tersebut ternyata sangat kompleks, memakan waktu cukup lama dan biaya yang tidak sedikit dan sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam

menentukan orang yang tepat. Kesalahan dalam memilih orang yang tepat sangat besar dampaknya bagi perusahaan atau organisasi. Hal tersebut bukan saja karena proses rekrutmen dan seleksi itu sendiri telah menyita waktu, biaya dan tenaga, tetapi juga karena menerima orang yang salah untuk suatu jabatan akan berdampak pada efisiensi, produktivitas, dan dapat merusak moral kerja pegawai yang bersangkutan dan orang-orang disekitarnya.

Tenaga kerja di PT. So Good Food Manufacturing terbagi atas dua golongan berdasarkan status dalam perusahaan yaitu tenaga kerja tetap dan tenaga kerja tidak tetap. Tenaga kerja tetap merupakan mereka yang sudah melalui pengangkatan bekerja seperti *manager*, *staff* dan sekretaris dan sebagian yang bekerja kontrak atau harian dalam kegiatan produksi. Proses penerimaan karyawan dilakukan departemen personalia. Adapun tahapan dalam penerimaan karyawan sebagai berikut:

1. Departemen yang membutuhkan karyawan baru memberikan informasi kepada bagian personalia bahwa departemen tersebut membutuhkan karyawan baru.
2. Setelah mendapat informasi dari departemen terkait, maka personalia membuat surat persetujuan karyawan baru yang diajukan kepada manajer operasional.
3. Personalia membuat pengumuman penerimaan karyawan baru.

4. melakukan seleksi terhadap karyawan baru.
5. Setelah Proses seleksi dianggap cukup dan personalia sudah dapat menentukan kandidat terbaik, maka selanjutnya disiapkan penawaran kerja. Termasuk disini adalah mempersiapkan perjanjian kerja, memperkenalkan secara lebih mendalam tentang peraturan dan kondisi kerja diperusahaan dan memastikan kapan kandidat akan mulai bekerja.
6. Saat karyawan baru mulai bekerja, perusahaan melakukan pelatihan dan seminar bagi karyawan untuk memperkuat pengembangan sumber daya manusia dan teknik keterampilan produksi dan kualitas. Berikut adalah jumlah karyawan PT. So Good Food Manufacturing disajikan pada table berikut:

**Tabel 4.1**  
**Jumlah Karyawan**

<b>No.</b>	<b>Departemen</b>	<b>Jumlah</b>
1	F&A	10
2	<i>Line Frozen</i>	223
3	<i>Line RTE</i>	135

<b>No.</b>	<b>Departemen</b>	<b>Jumlah</b>
4	Logistik	68
5	<i>Maintenance</i> dan <i>Engineering</i>	67
6	Manajemen	8
7	PGA	44
8	<i>Poultry</i>	250
9	RPA	264
10	<i>Project</i>	4
11	<i>Purchasing</i>	6
12	<i>Quality Control</i>	65
13	<i>Sales dan Distribusi</i>	48
14	PPIC	3
	<b>Total</b>	<b>1195</b>

(Sumber: PT. So Good Food Manufacturing, 2019)

## 16. Sistem Manufaktur

Jenis proses manufaktur dijelaskan sebagai berikut:

- a. Industri yang proses produksinya berlangsung terus menerus (*Continuous Process Industry*)

Pada *Continuous Process Industry*, proses produksi berlangsung selama 24 jam terus menerus. Begitu proses produksi mulai dijalankan, maka tidaklah mungkin untuk menghentikannya dalam beberapa saat dan atau setiap saat tanpa mengakibatkan kerugian yang besar, akibat terhentinya proses produksi yang ada, beberapa kerugian yang akan terjadi seperti halnya:

Kehilangan material yang tidak terpakai lagi (produk setengah jadi atau produk jadi).

- 1) Kerusakan-kerusakan dalam sistem dan peralatan produksi
  - 2) Biaya yang besar untuk reparasi atau perawatan peralatan produksi yang rusak (*Overhead Cost*).
- b. Industri yang proses produksinya berlangsung secara berulang.
  - c. kembali (*Repetitive Process Industry*).

Dalam *Repetitive Proses Industry*, produk dihasilkan dalam jumlah yang banyak dan proses biasanya berlangsung dan serupa. Untuk industri macam ini, proses produksi dapat dihentikan sewaktu-waktu



tanpa menimbulkan banyak kerugian seperti halnya yang terjadi pada *Continuous Process Industry*.

- d. Industri yang proses produksinya berlangsung terputus-putus (*Intermittent Process Industry*)

*Intermittent Process Industry* adalah suatu industri yang proses produksinya berlangsung sesuai dengan order yang di terima. Proses produksi berdasarkan order pesanan yang biasa dilaksanakan sewaktu-waktu dan kadang-kadang proses ini di sebut dengan *Job Load In Industri*.

Proses produksi semacam ini biasanya berkaitan dengan produksi dalam volume kecil, sedangkan pengaturan tata letak fasilitas produksinya berdasarkan aliran proses.

Dari data-data di atas maka dapat disimpulkan bahwa proses manufaktur yang digunakan PT. So Good Food Manufacturing adalah yang proses produksinya secara berulang kembali (*Repetitive Proses Industry*).

## 17. Kapasitas Produksi

Dalam memproduksi produknya RPA (Rumah Pemotongan Ayam) memiliki standarisasi. Standarisasi ini berdasarkan berbagai macam hal, salah satunya kapasitas produksi. Pada tahun 2019 kapasitas produksi yang

dicapai mencapai 60 ton ayam perhari.

## 18. Produk Yang Dihasilkan

Produk yang dihasilkan oleh RPA itu sendiri adalah ayam segar dengan berbagai macam varian bentuk contohnya seperti karkas utuh, *Cut up, SG Frozen, So Fresh, Parting, Boneless.*

## **B. Gambaran Umum Responden**

### **1. Analisis Deskriptif Data penelitian**

Data penelitian dikumpulkan dengan membagikan kuesioner secara langsung kepada responden, baik yang berhasil ditemui maupun yang dihubungi melalui media sosial. Peneliti memperoleh survei melalui pertemuan atau menghubungi responden secara langsung dan membagikan kuesioner kepada responden yang bekerja di bagian logistik.

Pada PT. So Good Food Manufacturing. Jumlah karyawan bagian logistik yang diterima peneliti PT. So Good Food berjumlah 68 karyawan dan dalam penelitian ini mengambil 60 orang responden sesuai dengan rumus slovin di bab sebelumnya. dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling insidental, yaitu memilih sampel individu yang paling mudah ditemukan.

## 2. Analisis Deskriptif Responden

Tujuan dari tampilan data responden adalah untuk dapat melihat profil dari data responden penelitian. Informasi tambahan untuk menginterpretasikan hasil penelitian adalah data deskriptif yang menjelaskan keadaan atau kondisi responden. Informasi yang dikumpulkan mengungkapkan karakteristik responden, termasuk jenis kelamin, usia, pendidikan, dan pekerjaan, seperti yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

### a. Jenis kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan bagian logistic pada PT. So Good Food Manufacturing adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2**

### **Karakteristik Jenis Kelamin Responden**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Laki-Laki	46	76,6%
Perempuan	14	23,4%
<b>Jumlah</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Primer yang diolah oleh Peneliti*

Berdasarkan keterangan pada table diatas dapat diketahui tentang jenis kelamin karyawan bagian logistic pada PT. So Good Food

Manufacturing Cikupa yang diambil sebagai responden. Responden laki-laki mencapai 76,6 persen dari total, sedangkan responden wanita mencapai 23,4 persen. Berdasarkan data di atas, sebagian besar karyawan bagian logistik di PT. So Good Food Manufacturing yang mengikuti survei ini adalah laki-laki.

b. Usia

Dalam hal usia responden, peneliti membagi mereka menjadi empat kelompok usia dengan jenjang umur sembilan tahun: 18-27 tahun, 28-36 tahun, 37-45 tahun, dan lebih dari 46 tahun. Berikut ini adalah informasi usia karyawan bagian logistik di PT. So Good Food Manufacturing yang terpilih sebagai responden :

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Usia Responden**

<b>Usia Responden</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
18-27 tahun	27	45%
28-36 tahun	19	31,6%
37-45 tahun	10	16,7%
>46 tahun	4	6,7%
<b>Jumlah</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Primer yang diolah oleh Peneliti*

Berdasarkan tabel di atas, responden yang berusia 18-27 tahun berjumlah 27 responden (45%) dari total sampel, yang berusia 28-36 tahun sebanyak 19 responden (31,6%), yang berusia 37-46 tahun sebanyak 10 responden (16,7%), dan yang berusia lebih dari 46 tahun sebanyak 4 responden (6,7%). Berdasarkan data di atas, sebagian besar karyawan logistik PT. So Good Food Manufacturing yang diambil sebagai responden berusia antara 18 dan 27 tahun.

c. Pendidikan

Peneliti membagi data pendidikan responden menjadi empat kategori, mulai dari SMA hingga S1, yaitu SMA, D3, S1, dan S2. Berikut statistik pendidikan tenaga logistik di PT. So Good Food Manufacturing Cikupa yang diambil sebagai responden:

**Tabel 4.4**

**Karakteristik Pendidikan Responden**

<b>Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SMA	53	88,4%
D3	5	8,3%
S1	2	3,3%
<b>Jumlah</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Primer yang diolah oleh Peneliti*

Berdasarkan data pada tabel di atas, responden karyawan bagian logistik PT. So Good Food Manufacturing sebagian besar berpendidikan SMA sebanyak 53 orang (88,4,3%), D3 sebanyak 5 orang (8,3%) dan S1 sebanyak 2 orang (3,3%).

### 3. Analisis Deskriptif Variabel

Jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan dari kuesioner yang disebarkan, seperti upah/gaji, insentif, dan produktivitas dijelaskan oleh hasil analisis deskriptif variabel. Skala Likert digunakan untuk mengukur pendapat responden tentang pengaruh upah/gaji dan insentif terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. So Good Food Manufacturing Cikupa. Table dibawah ini merupakan jawaban responden terhadap variable upah :

**Tabel 4.5**

#### **Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Upah**

Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Jumlah
	STS	TS	KS	S	SS	
1	0	0	7	33	20	60
2	0	0	0	41	19	60
3	0	0	0	35	25	60
4	0	0	0	41	19	60
5	0	0	0	33	27	60

<b>Total</b>	0	0	7	183	110	
--------------	---	---	---	-----	-----	--

*Sumber: Data Primer yang diolah oleh Peneliti*

Tabel 4.5 merupakan jawaban untuk variabel upah yang diperoleh dari responden yang berjumlah 60 orang, dengan keterangan sebagai berikut:

- a. Pada pernyataan pertama yaitu bahwa gaji selalu diterima sesuai jadwal, responden menjawab bahwa 33 orang setuju, 20 orang sangat setuju, dan 7 orang kurang setuju.
- b. Tanggapan responden terhadap pernyataan kedua yaitu gaji yang diperoleh sesuai dengan jabatan di tempat kerja, disetujui oleh 41 orang, dengan 19 responden sangat setuju.
- c. Pada pernyataan ketiga yaitu gaji atau upah yang diterima karyawan sesuai dan layak responden yang menjawab setuju 35 responden dan 25 responden menjawab sangat setuju.
- d. pada pernyataan keempat yaitu sebagian besar gaji pegawai telah memenuhi kebutuhan pokoknya, sebagian besar 41 responden sangat setuju, sedangkan sisanya 19 responden setuju.
- e. Menanggapi pernyataan kelima, yaitu upah tidak pernah melebihi jadwal gajian, mayoritas responden setuju dengan 33 di antaranya, dengan 27 di antaranya sangat setuju.

Tabel 4.6

## Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Insentif

Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					
	STS	TS	KS	S	SS	Jumlah
<b>1</b>	0	0	0	40	20	60
<b>2</b>	0	0	0	41	19	60
<b>3</b>	0	0	0	35	25	60
<b>4</b>	0	0	0	33	27	60
<b>5</b>	0	0	0	21	39	60
<b>6</b>	0	0	0	40	20	60
<b>Total</b>	0	0	0	210	150	

*Sumber: Data Primer yang diolah oleh Peneliti*

Tabel 4.6 merupakan jawaban untuk variabel *soul marketing* yang diperoleh dari responden yang berjumlah 60 orang, dengan keterangan sebagai berikut:

- a. Pada pernyataan pertama yaitu saya selalu menerima premi setiap bulan, mayoritas jawaban yang diberikan responden yaitu setuju sebanyak 40 orang dan 20 responden menjawab sangat setuju.



- b. Pada pernyataan kedua saya menerima insentif sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan responden yang menjawab setuju sebanyak 41 orang dan 19 responden menjawab sangat setuju.
- c. Pada pernyataan ketiga yaitu insentif yang diberikan sesuai kebutuhan, banyak yang memberikan jawaban setuju sebanyak 35 orang dan 25 responden menjawab sangat setuju.
- d. Pada pernyataan keempat yaitu saya harus mendapatkan piagam bulan ini, banyak yang memberikan jawaban setuju sebanyak 32 orang, 27 responden menjawab sangat setuju.
- e. Pada pernyataan kedua yaitu saya selalu menerima pujian dari atasan, responden yang menjawab setuju sebanyak 21 orang dan 39 responden menjawab sangat setuju.
- f. Pada pernyataan keenam yaitu insentif yang diterima sesuai dengan yang sekarang, banyak yang memberikan jawaban setuju sebanyak 40 orang dan 20 responden menjawab sangat setuju.

**Tabel 4.7**  
**Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Produktivitas**  
**Tenaga Kerja**

Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Jumlah
	STS	TS	KS	S	SS	
<b>1</b>	0	0	2	33	25	60
<b>2</b>	0	0	0	40	20	60
<b>3</b>	0	0	0	41	19	60
<b>4</b>	0	0	7	33	20	60
<b>5</b>	0	0	0	41	19	60
<b>Total</b>	0	0	9	188	103	

*Sumber: Data Primer yang diolah oleh Peneliti*

Tabel 4.7 merupakan jawaban untuk variabel produktivitas tenaga kerja yang diperoleh dari responden yang berjumlah 50 orang, dengan keterangan sebagai berikut:

- a. Pada pernyataan pertama yaitu karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten, mayoritas jawaban yang diberikan responden yaitu setuju sebanyak 33 orang dan 25 responden menjawab sangat setuju dan 2 responden menjawab kurang setuju.
- b. Pada pernyataan kedua yaitu kuantitas atau jumlah kerja yang dilakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain, banyak yang memberikan

jawaban setuju sebanyak 40 orang, 20 responden menjawab sangat setuju.

- c. Pada pernyataan ketiga yaitu para karyawan tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan, banyak yang memberikan jawaban setuju sebanyak 41 orang, 19 responden menjawab sangat setuju.
- d. Pada pernyataan keempat yaitu saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan dengan hasil yang diharapkan, sebanyak 33 responden menjawab setuju, 20 responden menjawab sangat setuju serta 7 orang responden menjawab kurang setuju.
- e. Pada pernyataan kelima yaitu para karyawan selalu hadir tepat waktu dalam bekerja, mayoritas jawaban yang diberikan responden yaitu sangat setuju sebanyak 41 orang dan sisanya 19 responden menjawab setuju.

## **C. Hasil Analisis Data**

### **1. Uji Validitas**

Penulis menggunakan analisis SPSS untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen. Uji signifikansi digunakan untuk menguji validitas

dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r-tabel. Dalam situasi ini, derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n-2$ , di mana  $n$  adalah jumlah sampel.

Pada kasus ini besarnya  $df$  dapat dihitung  $60-2$  atau  $df= 58$  dengan  $\alpha$  0,05 didapat  $r$  tabel 0.250. Jika  $r$  hitung (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item* pertanyaan *total correlation*) lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai  $r$  positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**

Variabel	Item	<i>Corrected item-total correlation</i> ( $r$ -hitung)	r-tabel	Sig	Keterangan
Upah (X1)	Q1	0.614	0.250	5%	Valid
	Q2	0.785	0.250	5%	Valid
	Q3	0.584	0.250	5%	Valid
	Q4	0.515	0.250	5%	Valid
	Q5	0.632	0.250	5%	Valid
Insentif (X2)	Q6	0.736	0.250	5%	Valid
	Q7	0.582	0.250	5%	Valid
	Q8	0.839	0.250	5%	Valid
	Q9	0.650	0.250	5%	Valid
	Q10	0.411	0.250	5%	Valid
	Q11	0.642	0.250	5%	Valid

Produktivitas (Y)	Q12	0.724	0.250	5%	Valid
	Q13	0.683	0.250	5%	Valid
	Q14	0.359	0.250	5%	Valid
	Q15	0.701	0.250	5%	Valid
	Q16	0.684	0.250	5%	Valid

*Sumber: Data Primer yang diolah oleh Peneliti*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel}$  (0.250) dan bernilai positif. Dengan demikian semua butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas skripsi ini menggunakan analisis SPSS. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.9**

### Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability		Keterangan
	Coefficients	Alpha	
X <sub>1</sub>	5 Item	0.613	Reliabel
X <sub>2</sub>	6 Item	0.719	Reliabel
Y	5 Item	0.626	Reliabel

*Sumber: Data Primer yang diolah oleh Peneliti*

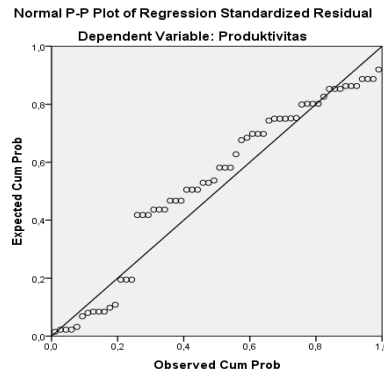
Tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach alpha* yang lebih dari 0.60 ( $\alpha > 0.60$ ), sehingga memiliki kesimpulan bahwa semua variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$  adalah reliabel.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Apabila titik-titik berada di dekat atau mengikuti garis diagonalnya maka data tersebut berdistribusi normal, sedangkan jika titik-titik menjauh atau tersebar dan tidak mengikuti garis diagonal maka data tersebut berdistribusi tidak normal. Dalam penelitian ini menggunakan uji statistik dengan analisis grafik *Normal probability Plot* (Normal P-P Plot) dan uji *Kolmogorov Smirnov* (K-S) dengan taraf signifikansi dari uji normalitas adalah 0,05. Berikut hasil dari uji normalitas:

**Gambar 4.7**  
**Grafik P-Plot Uji Normalitas**



*Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS versi 20*

Pada gambar 4.7, *normal probability plot* menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

a. Analisis Statistik Kolmogrof-Smirnov

Kriteria keputusan uji normalitas dalam analisis statistik *kolmogrof-smirnov* adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *asympt.sig.(2-tailed)* > 0,05 maka penelitian tidak mengalami gangguan pada analisis uji normalitas.

Jika nilai *asympt.sig.(2-tailed)* < 0,05 maka penelitian mengalami gangguan pada analisis uji normalitas.

**Tabel 4.10****Analisis *Kolmogrof-Smirnov*****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,46655183
	Absolute	,166
Most Extreme Differences	Positive	,096
	Negative	-,166
Kolmogorov-Smirnov Z		1,289
Asymp. Sig. (2-tailed)		,072

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

*Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS versi 20*

Tabel 4.8 merupakan hasil analisis statistik *Kolmogrof-Smirnov* yaitu dengan nilai *asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,072 yang dimana nilainya lebih besar > dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa model regresi dari penelitian ini sudah memenuhi asumsi normalitas.

**b. Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah pada suatu model regresi ditemukan korelasi pada variabel independen.



Tabel 4.11

## Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,909	1,991		,959	,342		
<sup>1</sup> Upah	,528	,098	,518	5,371	,000	,610	1,640
Insentif	,334	,082	,393	4,075	,000	,610	1,640

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS versi 20

Dari hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) kedua variabel, yaitu diferensiasi produk dan *soul marketing* adalah 1.640 lebih kecil < dari 10, sehingga dapat dikatakan bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinieritas.

### c. Uji Autokorelasi

Pengujian ini dilakukan yaitu untuk menguji suatu model apakah hubungan antara variabel pengganggu pada masing-masing variabel bebas saling memengaruhi. Adapun hasil pengujian autokorelasi ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.12****Uji Autokorelasi****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.823 <sup>a</sup>	.677	.665	1,49206	1,258

a. Predictors: (Constant), Insentif, Upah

b. Dependent Variable: Produktivitas

*Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS versi 20*

Dari tabel diatas didapatkan nilai DW sebesar 1,258 Nilai DW ini akan dibandingkan dengan nilai tabel DW dengan menggunakan signifikansi 5%, dengan jumlah sampel 60 (n) dan k=2 (variabel bebas), maka dalam tabel DW dinyatakan nilai dL sebesar 1,5144 dan dU sebesar 1,6540. Berdasarkan output SPSS di atas, diketahui nilai Durbin Watson sebesar 1,258. Nilai ini terletak di bawah nilai dL sebesar 1,462 ( $DW < dL$ ). Sehingga terjadi autokorelasi positif dan dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah autokorelasi pada model regresi tersebut, untuk mengatasi masalah tersebut maka diperlukan uji tambahan, yaitu dengan melakukan *Run Test*. *Run test* digunakan untuk melihat apakah data residual terjadi secara random atau tidak (sistematis). Adapun hasil output uji *Run Test* adalah sebagai berikut:

**Tabel. 4.13****Hasil Uji Autokorelasi dengan *Run Test****Runs Test*

	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	-.07985
Cases < Test Value	25
Cases >= Test Value	25
Total Cases	50
Number of Runs	21
Z	-1.429
Asymp. Sig. (2-tailed)	.153

a. Median

umber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS versi 20

Berdasarkan dari Output SPSS diatas, telah diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,153 lebih besar > dari 0,05, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa pada aurokorelasi tidak terdapat gejala atau masalah. Dengan demikian, masalah dari autokorelasi yang tidak bisa diselesaikan dengan durbin watson bisa teratasi melalui uji *run test*.

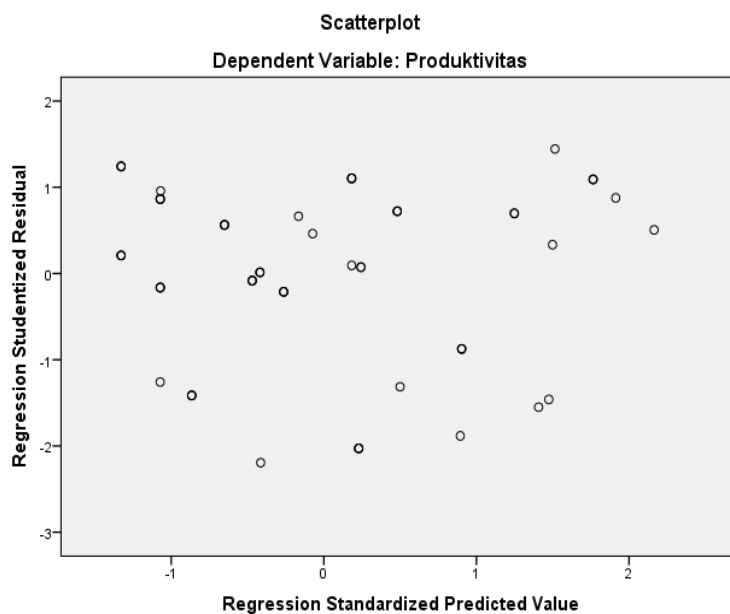
**d. Uji Heteroskedastisitas**

Tujuan dari uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians. Uji heteroskedestisitas ini ditentukan dengan melihat grafik *scatterplot*. Adapun hasil dari uji

statistik heteroskedastisitas yang telah diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 4.3**

**Grafik Scatterplot**



Bedasarkan dari output Scatterplots di atas telah diketahui bahwa :

- Titik-titik data penyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.

Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

#### 4. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini model persamaan regresi linier berganda yang disusun untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara variabel upah ( $X_1$ ) dan insentif ( $X_2$ ) terhadap variabel produktivitas kinerja karyawan ( $Y$ ).

Dalam regresi linier berganda, persamaan regresinya adalah  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$  yang digunakan untuk melakukan analisis secara simultan antara upah ( $X_1$ ) dan insentif ( $X_2$ ) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ). Dengan menggunakan bantuan alat olah statistik SPSS diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

**Tabel 4.14**

#### Uji Regresi Linear Berganda

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,909	1,991		,959	,342		
1 Upah	,528	,098	,518	5,371	,000	,610	1,640
Insentif	,334	,082	,393	4,075	,000	,610	1,640

a. Dependent Variable: Produktivitas

*Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS versi 20*

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel di atas diperoleh koefisien untuk variabel bebas  $X_1 = 0,528$ ,  $X_2 = 0,334$  dan konstanta sebesar 1,909 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 1,909 + 0,528X_1 + 0,334X_2$$

Dimana :

Y = Variabel dependen (produktivitas kerja karyawan)

$X_1$  = Variabel independen (upah)

$X_2$  = Variabel independen (insentif)

1. Nilai konstan (Y) sebesar 1,909 artinya jika variabel upah ( $X_1$ ) dan variabel insentif ( $X_2$ ) nilainya adalah 0 (nol), maka variabel produktivitas kerja karyawan (Y) akan berada pada angka 1,909.
2. Koefisien regresi  $X_1$  (upah) dari perhitungan linier berganda didapat nilai *coefficients* ( $b_1$ ) = 0,528. Hal ini berarti setiap ada peningkatan upah ( $X_1$ ) maka produktivitas kerja karyawan (Y) juga akan meningkat dengan anggapan variabel insentif ( $X_2$ ) adalah konstan. Hal itu pun juga menyatakan bahwa variabel diferensiasi produk memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja.

3. Koefisien regresi  $X_2$  (insentif) dari perhitungan linier berganda didapat nilai coefficients ( $b_2$ ) = 0,334. Hal ini berarti setiap ada peningkatan insentif ( $X_2$ ) maka produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat, dengan anggapan variabel upah ( $X_1$ ) adalah konstan. Hal itu juga menyatakan bahwa variabel insentif memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja.

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Uji statistik t (uji t) digunakan untuk menguji pengaruh pada variable independent secara parsial. Yaitu apabila nilai t hitung  $>$  nilai t tabel, maka  $H_0$  ditolak, namun sebaliknya apabila nilai t hitung  $<$  nilai t tabel, maka  $H_0$  diterima. Hasil dari pengujian hipotesis secara parsial bisa dilihat pada Tabel 4.16 berikut ini:

**Tabel 4.15****Uji Parsial (Uji-t)****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,199	1,055		-,189	,851
1 Upah	,173	,063	,503	2,730	,008
Insentif	,120	,049	,418	2,451	,017
Produktivitas	-,256	,070	-,757	-3,670	,001

a. Dependent Variable: ABS\_RES

*Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS versi 20*

Diketahui bahwa t tabel pada penelitian ini digunakan untuk derajat kebebasan  $df = 60 - 3$  yaitu dengan signifikansi 5% adalah 1,672. Pada tabel 4.13 uji-t bisa dilihat dari nilai upah dengan nilai t hitung sebesar  $2,730 > t$  tabel sebesar 1,672. Maka hal ini menunjukkan bahwa variabel upah berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. So Good Food Manufacturing Cikupa.

Langkah selanjutnya yaitu membandingkan nilai sig yang terdapat pada table dengan taraf signifikan yang dipakai oleh peneliti yaitu 0,05. Pada table telah diperoleh nilai sig sebesar 0,008 itu berarti nilai sig lebih kecil dari taraf sig  $0,008 < 0,05$ . Maka bisa disimpulkan bahwa variabel



upah teruji signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. So Good Food Manufacturing Cikupa.

Variabel insentif dengan nilai  $t$  hitung sebesar 2,451 lebih besar dari  $> t$  table 1,672. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan pada variabel insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. So Good Food Manufacturing Cikupa.

Langkah selanjutnya yaitu membandingkan nilai sig. dengan taraf signifikan yang digunakan oleh peneliti yaitu 0,05. Pada tabel diperoleh nilai sig sebesar 0,017 yang berarti nilai sig lebih kecil dari taraf sig 0,05  $< 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel insentif teruji signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. So Good Food Manufacturing Cikupa.

b. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji- F)

Adapun uji simultan ini, memiliki tujuan yaitu untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis yang menjelaskan tentang “pengaruh upah dan insentif terhadap tenaga kerja pada PT. So Good Food Manufacturing cikupa”. Adapun hasil analisis uji F bisa dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.16**  
**Uji Serempak (Uji-F)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	265,765	2	132,883	59,689	,000 <sup>b</sup>
Residual	126,896	57	2,226		
Total	392,661	59			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Insentif, Upah

*Sumber: Data Primer ini telah diolah menggunakan SPSS versi 20*

Pada tabel 4.12 di atas, telah diperoleh uji-F statistik sebesar 53,689 yaitu dengan nilai probabilitas 5%. Adapun nilai F tabel yang memiliki tingkat signifikansi 5% bisa diperoleh dengan perhitungan sebagai berikut:

$$df_1 = (\text{jumlah variabel} - 1) = 3 - 1 = 2$$

$$df_2 = (\text{jumlah data} - \text{jumlah variabel}$$

$$\text{independen} - 1) = 60 - 2 - 1 = 57$$

Menurut perhitungan diatas, telah diperoleh nilai F tabel yaitu sebesar 2,77. Berdasarkan dari nilai F hitung yang telah ditunjukkan pada tabel, maka dari itu bisa diperoleh kesimpulan yaitu nilai F hitung > nilai F tabel  $53,142 > 2,77$ . Maka demikian H<sub>3</sub> diterima dan menolak H<sub>0</sub>. Jadi bisa dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara upah (X<sub>1</sub>) dan

insentif ( $X_2$ ) secara bersamaan terhadap produktivitas tenaga kerja ( $Y$ ) pada PT. So Good Food Manufacturing Cikupa.

Langkah selanjutnya yaitu membandingkan nilai sig pada tabel ANOVA dengan taraf signifikan yang digunakan oleh peneliti yaitu 0,05. Pada tabel diperoleh nilai sig sebesar 5% yang berarti nilai sig lebih kecil dari taraf sig  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel upah dan insentif secara simultan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. So Good Food Manufacturing Cikupa.

## 6. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel produktivitas tenaga kerja bisa dijelaskan oleh variabel upah dan insentif. Tabel koefisien determinasi bisa dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.17**

### Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,823 <sup>a</sup>	,677	,665	1,49206	1,258

a. Predictors: (Constant), Insentif, Upah

b. Dependent Variable: Produktivitas

*Sumber: Data Primer yang telah diolah menggunakan SPSS versi 20*

Pada tabel di atas diketahui bahwa koefisien determinasi sebesar 0,677 atau 67,7%. Adapun sisanya  $100\% - 67,7\% = 22,3\%$  dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

## 7. Uji Koefisien Korelasi

Korelasi adalah suatu hubungan yaitu antara variabel dengan variabel lainnya. Dengan melihat hubungan antara variabel X dan Y dengan melihat nilai r yaitu kuatnya hubungan antara variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi.

**Tabel 4. 18**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,823 <sup>a</sup>	,677	,665	1,49206	1,258

a. Predictors: (Constant), Insentif, Upah

b. Dependent Variable: Produktivitas

*Sumber: Data Primer yang telah diolah menggunakan SPSS versi 20.0*

Pada tabel di atas, telah diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,833 yang terletak pada interval koefisien 0,800-0,1000. Hal itu menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara upah dan insentif terhadap variabel produktivitas tenaga kerja pada PT. So Good Food Manufacturing Cikupa sebesar 83,3% yang berarti sangat kuat.

#### D. Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam pembahasan ini penulis telah menguraikan fakta-fakta lapangan yang telah diuraikan di atas berkaitan dengan menjawab rumusan masalah, yaitu “apakah terdapat pengaruh upah dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan”. Berikut adalah pembahasan dari hasil analisis yang telah dilakukan.

Menurut hasil analisis regresi berganda pada tabel di atas telah diperoleh koefisien untuk variabel bebas  $X_1 = 0,528$ ,  $X_2 = 0,334$  dan juga konstanta sebesar 1,909 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 1,909 + 0,528X_1 + 0,334X_2$$

Dimana :

$Y$  = Variabel dependen (produktivitas kerja karyawan)

$X_1$  = Variabel independen (upah)

$X_2$  = Variabel independen (insentif)

Dengan asumsi Nilai konstan ( $Y$ ) sebesar 1,909 artinya jika variabel upah ( $X_1$ ) dan variabel insentif ( $X_2$ ) nilainya adalah 0 (nol), maka variabel produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) akan berada pada angka 1,909. Koefisien regresi  $X_1$  (upah) dari perhitungan linier berganda didapat nilai *coefficients* ( $b_1$ ) = 0,528. Hal ini berarti setiap ada peningkatan upah ( $X_1$ ) maka

produktivitas kerja karyawan (Y) juga akan meningkat dengan anggapan variabel insentif ( $X_2$ ) adalah konstan. Hal itu juga menunjukkan bahwa variabel diferensiasi produk memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas produksi karyawan. Koefisien regresi  $X_2$  (insentif) dari perhitungan linier berganda didapat nilai coefficients ( $b_2$ ) = 0,334. Hal ini berarti setiap ada peningkatan insentif ( $X_2$ ) maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan meningkat, dengan anggapan variabel upah ( $X_1$ ) adalah konstan. Hal itu juga menunjukkan bahwa variabel insentif mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kontribusi variabel upah dan insentif dalam memengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan secara simultan bisa diwakili oleh besarnya koefisien determinasi. Seperti halnya yang sudah diuraikan di atas, berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa koefisien determinasi sebesar 0,677 atau 67,7%. Sedangkan sisanya  $100\% - 67,7\% = 22,3\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Besarnya kontribusi pada masing-masing variabel independen di atas baik secara parsial ataupun simultan masih perlu dianalisa lebih lanjut untuk mengetahui apakah hasilnya bisa diterima atau tidak. Dan untuk mengetahuinya diperlukan uji hipotesis. Diketahui untuk menguji hipotesis

secara parsial, diperlukan uji T, sedangkan untuk menguji hipotesis secara simultan diperlukan uji F.

1. Upah Berpengaruh Signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya, bahwa hasil penghitungan uji T bisa dilihat dari nilai upah yaitu dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $2,730 > t$  tabel sebesar  $1,672$ . Hal ini menyatakan bahwa variabel upah berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas tenaga kerja pada PT. So Good Food Manufacturing Cikupa. Ini berarti uji parsial yang menyatakan upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bisa diterima atau upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Santa Pratama Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, penelitian tersebut menunjukkan bahwasanya upah berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja, dengan memperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,473 > 2,021$ .

2. Insentif Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.

Adapun uji hipotesis secara parsial untuk insentif terhadap produktivitas sebesar  $2,451$  lebih besar dari  $> t$  tabel  $1,672$ . menunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas

kerja karyawan pada PT. So Good Food Manufacturing Cikupa. Artinya variabel insentif bisa berpengaruh positif signifikan terhadap variabel produktivitas tenaga kerja. Maka otomatis hipotesis kedua yang diajukan peneliti diterima.

Penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kurniati Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, penelitian tersebut menunjukkan bahwasanya insentif berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja, dengan taraf signifikan  $\alpha$  5% nilai  $t_{hitung} 3.656 > t_{table} 1.670$ .

### 3. Upah dan Insentif Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.

Agar mengetahui tingkat signifikansi pengaruh secara simultan, pengujian uji F diperlukan. Didapati kesimpulan bahwa nilai F hitung  $>$  nilai F tabel  $53,142 > 2,77$ . Yaitu  $H_3$  diterima dan menolak  $H_0$ . Jadi bisa dikatakan bahwa ada pengaruh antara upah ( $X_1$ ) dan insentif ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap produktivitas tenaga kerja ( $Y$ ) pada PT. So Good Food Manufacturing Cikupa.

Penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kurniati Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, penelitian tersebut menunjukkan bahwasanya upah dan insentif



berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja, dengan taraf signifikan  $\text{sig } 0.000 < 0.05$ , dan nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  diperoleh  $60.450 > 3.15$ .