

## **USULAN UPAH INSENTIF UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA (STUDI KASUS DI PT ALDA HENKO INTERNUSA KLARI)**

Ade Suhara<sup>1</sup>, Rizki Amalia Pratiwi<sup>2</sup>, Afif Hakim<sup>3</sup>, Nana Rahdiana<sup>4</sup>

Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Buana Perjuangan Karawang

[1ade.suhara@ubpkarawang.ac.id](mailto:ade.suhara@ubpkarawang.ac.id), [2rizki.amalia@ubpkarawang.ac.id](mailto:rizki.amalia@ubpkarawang.ac.id)

[3afif.hakim@ubpkarawang.ac.id](mailto:afif.hakim@ubpkarawang.ac.id), [4nana.rahdiana@ubpkarawang.ac.id](mailto:nana.rahdiana@ubpkarawang.ac.id)

### **ABSTRAK**

Dalam situasi persaingan usaha yang semakin ketat dan meningkatnya arus aktivitas industri pesaing, mengakibatkan adanya tuntutan untuk melakukan usaha yang efektif dan efisien. PT Alda Henko Internusa merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan part mesin industri. Upah atau gaji merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan menentukan dalam manajemen tenaga kerja, karena upah merupakan suatu unsur dari imbalan terhadap prestasi dan kontribusi yang diberikan oleh pekerja dalam rangka pencapaian sasaran perusahaan dan motivasi produktivitas. Penelitian yang dilakukan penulis adalah melakukan analisa terhadap sistem pengupahan yang diterapkan di perusahaan, dan mencoba menerapkan suatu sistem upah yang baik agar dapat memotivasi para pekerja dalam meningkatkan produktivitas kerja, sehingga dapat menghasilkan produktivitas di atas standar produksi dan juga dapat memperkecil kemungkinan timbulnya konflik yang mungkin terjadi diantara pihak pengusaha dan pekerja. Model pengupahan yang digunakan adalah dengan menggunakan Model Bonus 100%, Tugas dan Bonus Gantt, Pola Premi Halsey dan Pola Premi Rowan, lalu keempat metode ini dibandingkan untuk mengambil metode yang lebih baik. Sehingga diharapkan nantinya mendapatkan metode pengupahan yang terbaik untuk perusahaan.

**Kata Kunci : produktivitas, upah, teori motivasi**

### **ABSTRACT**

*In the increasingly competitive business environment and the growing flow of industrial activities among competitors, there is a demand for effective and efficient efforts. PT Alda Henko Internusa is one of the companies in the manufacture of industrial machine parts. Wages or salaries are crucial and determining factors in workforce management, as they constitute a reward for the performance and contribution provided by employees in achieving company goals and motivating productivity. The author's research involves analyzing the wage system implemented in the company and attempting to establish a good wage system to motivate workers to enhance work productivity. This aims to achieve productivity above production standards and minimize the potential for conflicts between employers and workers. The wage models considered include the Bonus 100% model, Task and Bonus Gantt model, Halsey Premium Pattern, and Rowan Premium Pattern. These four methods are compared to determine the most effective wage system for the company. The goal is to identify the best wage system that will contribute to the company's success.*

**Keywords:** *productivity, wage, motivation theory*

### **PENDAHULUAN**

Dalam era persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif dan juga semakin ketatnya persaingan antara perusahaan-perusahaan sektor industri, terutama antar perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha yang sejenis maka perusahaan dituntut untuk lebih produktif, efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Salah satu keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari bagaimana perusahaan tersebut menjalankan sistem pengupahan pada tenaga kerja.

Di tengah situasi perekonomian yang sedang tidak menentu pada masa sekarang ini, banyak perusahaan, baik perusahaan kecil maupun besar terkena dampak krisis tersebut yang mengakibatkan perusahaan tidak dapat melakukan aktivitas perusahaan seperti biasanya bahkan ada yang sama sekali aktivitasnya terhenti sehingga merugikan pengusaha, pekerja, masyarakat dan pemerintah. Perkembangan perekonomian yang tidak menentu ini akan mengakibatkan daya beli masyarakat semakin menurun, maka sebuah perusahaan harus dapat memenuhi permintaan pasar yang fluktuatif. Agar dapat memenuhi permintaan konsumen yang fluktuatif tersebut dan supaya dapat bersaing dipasaran, maka perusahaan harus dapat meningkatkan produktivitasnya.

Pada PT. Alda Henko Internusa, produktivitas tenaga kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Salah satu cara meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan memotivasi karyawan melalui sistem imbalan yang sesuai dan memadai. Semakin efektif sistem pengupahan yang diterapkan akan berdampak pada efektifitas

dan stabilitas sistem manajemen perusahaan secara menyeluruh, terutama perusahaan dalam jangka panjang. Berdasarkan masalah tersebut penelitian ini akan mengusulkan sistem upah insentif yang baik untuk diterapkan diperusahaan, agar dapat lebih memotivasi para pekerja, sehingga meningkatkan produktivitas dan juga dapat meminimasi kemungkinan timbulnya konflik yang mungkin terjadi di antara pihak pekerja dan pengusaha.

## **METODE**

Penelitian ini berfokus untuk mencari sistem pengupahan yang terbaik yang bisa diterapkan pada perusahaan. Pengumpulan data didapatkan secara langsung dari perusahaan berupa data primer milik perusahaan. Adapun data-data yang dikumpulkan adalah sebagai berikut:

- 1) Perincian pembayaran upah pokok
- 2) Waktu hari kerja yang dilakukan
- 3) Jam hari kerja yang tersedia

Data yang sudah didapatkan kemudian dioleh untuk kemudian dilakukan analisis. Proses analisis data dilakukan melalui berbagai tahapan.

### **Perhitungan Waktu Baku**

Proses analisis dimulai dari Perhitungan Waktu Baku, yang terdiri dari :

- 1) Penentuan Waktu Siklus: Pengukuran waktu siklus ini dilakukan dengan cara mengukur waktu yang digunakan oleh operator dalam mengerjakan suatu elemen pekerjaan tertentu. Ini dilakukan dengan menggunakan jam henti (Stop Watch).
- 2) Pengujian Keseragaman Data: Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan berasal dari sistem sebab yang sama atau tidak. Artinya bila data berada diantara kedua batas kontrol, maka data tersebut dapat dikatakan seragam dan apabila data tersebut berada diluar batas kontrol, maka data itu tidak seragam.
- 3) Penentuan Faktor Penyesuaian: Dalam melakukan perhitungan ini dipilih cara Westinghouse, karena cara ini digunakan untuk mengetahui kondisi fisik lingkungannya seperti keadaan pencahayaan, temperatur dan kebisingan ruangan. Untuk cara ini pembagian kelas dibagi menjadi enam kelas yaitu: Ideal, Excellent, Good, Average Fair dan Poor.
- 4) Penentuan Faktor Kelonggaran: Dalam kelonggaran ini diberikan untuk tiga hal yaitu

untuk kebutuhan pribadi, menghilangkan rasa lelah dan hambatan-hambatan yang tidak dapat dihindari. Kelonggran ini digunakan untuk mengetahui waktu baku pada setiap elemen pekerjaan yang bersangkutan.

### **Penentuan Standar Produksi**

Setelah waktu baku didapatkan, dilakukan perhitungan penentuan standar produksi. Standar produksi yang di maksud disini adalah suatu jumlah produksi yang bila dapat dicapai oleh seorang pekerja, pekerja tersebut berhak memperoleh upah berdasarkan sistem upah yang baru, dibawah jumlah standar yang ditetapkan tersebut pekerja itu hanya akan menerima upah seperti yang selama ini mereka terima.

### **Perhitungan Upah**

Kemudian dilakukan perhitungan usulan upah insentif setelah standar produksi didapatkan. Penelitian ini akan menggunakan 4 metode perhitungan upah, yaitu Metode Bonus 100%, Bonus Gantt, Pola Premi Halsey dan Pola Premi Rowan. Hasil dari perhitungan keempat metode tersebut nantinya akan dianalisis mana yang terbaik untuk menentukan upah pekerja.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Upah merupakan hal terpenting dalam sebuah organisasi sebagai jasa yang diberikan kepada operator. Adapun upah yang berlaku di PT. Alda Henko Internusa adalah sebesar Rp23666,667/hari jadi untuk sebulan para karyawan menerima upah sebesar Rp710000,01/bulan. Jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan adalah selama 9 jam sehari dengan waktu kerja selama 5 hari kerja dalam seminggu, hal ini berlaku untuk setiap karyawan. Berdasarkan perhitungan menggunakan data primer milik perusahaan didapatkan tarif upah persatuan waktu adalah Rp2629,63/karyawan/jam. Sedangkan standar produksi yang harus dicapai oleh perusahaan adalah 600pcs/hari. Untuk itu dilakukan berbagai perhitungan upah dengan berbagai metode upah insentif. Kemudian waktu siklus rata-rata adalah 5 detik. Waktu normal dengan penyesuaian metode westinghouse adalah 4,9 detik. Sedangkan waktu bakunya 5,145 detik. Jadi standar produksi yang harus dicapai adalah 600pcs/jam atau 5400pcs/hari.

### **Pola Upah Menurut Tugas dan Bonus Gant**

Pola ini memberikan jaminan upah pokok bilamana seorang pekerja tidak mencapai standar, tetapi juga menjamin bonus minimal bila ia mencapai standar. Bonus berkisar antara

20% sampai 50%. Maka untuk bonus ditetapkan sebesar 25% bagi karyawan yang dapat memproduksi diatas standar yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan dengan memperhatikan faktor-faktor manajemen perusahaan pada umumnya. Dari hasil yang didapat dengan menggunakan pola Gantt ini, ternyata untuk target produksi standar upahnya adalah sebesar Rp55617 lebih besar dari perkiraan semula, itu berarti bahwa pola ini sangat mungkin tidak dapat diterima oleh banyak perusahaan karena beranggapan dapat merugikan perusahaan.

Tabel 1. Perhitungan Upah Metode Tugas dan Bonus Gant

Output Harian	Tarif upah per pcs	% Bonus	Upah Dasar	Bonus (RP)	Upah harian (RP)
1000	23,67	0,25	23667	0	23667
1400	16,90	0,25	23667	0,00	23667
1800	13,15	0,25	23667	10650,00	34317
2200	10,76	0,25	23667	13016,67	36683
2600	9,10	0,25	23667	15383,33	39050
3000	7,89	0,25	23667	17750,00	41417
3400	6,96	0,25	23667	20116,67	43783
3800	6,23	0,25	23667	22483,33	46150
4200	5,63	0,25	23667	24850,00	48517
4600	5,14	0,25	23667	27216,67	50883

Output Harian	Tarif upah per pcs	% Bonus	Upah Dasar	Bonus (RP)	Upah harian (RP)
5000	4,73	0,25	23667	29583,33	53250
5400	4,38	0,25	23667	31950,00	55617
5800	4,08	0,25	23667	34316,67	57983
6200	3,82	0,25	23667	36683,33	60350
6600	3,59	0,25	23667	39050,00	62717
7000	3,38	0,25	23667	41416,67	65083
7400	3,20	0,25	23667	43783,33	67450
7800	3,03	0,25	23667	46150,00	69817
8200	2,89	0,25	23667	48516,67	72183
8600	2,75	0,25	23667	50883,33	74550
9000	2,63	0,25	23667	53250,00	76917
9400	2,52	0,25	23667	55616,67	79283
9800	2,41	0,25	23667	57983,33	81650
10200	2,32	0,25	23667	60350,00	84017
10600	2,23	0,25	23667	62716,67	86383
11000	2,15	0,25	23667	65083,33	88750

### Pola Bonus 100 Persen

Pola ini identik dengan sistem kerja potongan dengan jaminan pokok, kecuali bahwa allowance dinyatakan dalam satuan waktu dan bukan dalam uang. Dalam metode upah didasarkan bonus waktu 100 ini terdapat dua parameter yaitu allowance dan besarnya pendapatan perhari kerja. Ada dua kemungkinan dalam menentukan besarnya upah yang akan diterima oleh setiap pekerja dengan menerapkan sistem upah dengan metode “Pola Bonus 100 %” ini, antara lain pekerja

akan mendapatkan upah sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Jika pekerja mendapatkan bonus, karena pekerja tersebut tidak mampu menghasilkan produksi yang melebihi standar yang telah ditetapkan atau dengan kata lain pekerja tersebut bekerja dibawah standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kedua, pekerja mendapatkan upah tambahan selain dari upah pokok yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Upah tambahan tersebut didapat karena pekerja tersebut dapat memproduksi produk lebih besar dari produksi yang ditetapkan. Besarnya pendapatan tambahan (bonus) tersebut diperhitungkan sesuai dengan jumlah produk diatas batas produksi standar.

Tabel 2. Perhitungan Upah Pola Bonus 100%

A	B	C	D	E	F	G
	= (9/5400)/A	= (9/5400)-B	= A X C		= D X (23.666/9)	= E + F
Hasil kerja/hari (pcs)	Jam kerja/Pcs	Penghematan jam kerja/Pcs	Total penghematan jam kerja	Upah dasar minimal	Premi / insentif	Upah / Hari
1000	0,0090000	-	-	23667	-	23667
1400	0,0064286	-	-	23667	-	23667

A	B	C	D	E	F	G
	= (9/5400)/A	= (9/5400)-B	= A X C		= D X (23.666/9)	= E + F
Hasil kerja/hari (pcs)	Jam kerja/Pcs	Penghematan jam kerja/Pcs	Total penghematan jam kerja	Upah dasar minimal	Premi / insentif	Upah / Hari
1800	0,0050000	-	-	23667	-	23667
2200	0,0040909	-	-	23667	-	23667
2600	0,0034615	-	-	23667	-	23667
3000	0,0030000	-	-	23667	-	23667
3400	0,0026471	-	-	23667	-	23667
3800	0,0023684	-	-	23667	-	23667
4200	0,0021429	-	-	23667	-	23667
4600	0,0019565	-	-	23667	-	23667
5000	0,0018000	-	-	23667	-	23667
5400	0,0016667	0,000	0,000	23667	0,0	23667
5800	0,0015517	0,000	0,667	23667	1753,1	25420
6200	0,0014516	0,000	1,333	23667	3506,2	27173
6600	0,0013636	0,000	2,000	23667	5259,3	28926
7000	0,0012857	0,000	2,667	23667	7012,3	30679
7400	0,0012162	0,000	3,333	23667	8765,4	32432
7800	0,0011538	0,001	4,000	23667	10518,5	34185
8200	0,0010976	0,001	4,667	23667	12271,6	35938
8600	0,0010465	0,001	5,333	23667	14024,7	37691
9000	0,0010000	0,001	6,000	23667	15777,8	39444
9400	0,0009574	0,001	6,667	23667	17530,9	41198
9800	0,0009184	0,001	7,333	23667	19284,0	42951
10200	0,0008824	0,001	8,000	23667	21037,0	44704
10600	0,0008491	0,001	8,667	23667	22790,1	46457
11000	0,0008182	0,001	9,333	23667	24543,2	48210

### Pola Premi Halsey

Pola premi menurut Halsey merupakan salah satu pola upah berdasarkan tarif potong namun dengan deviasi. Standar keluaran (output) berdasarkan pola ini ditentukan tidak melalui Time Study tetapi berdasarkan hasil produksi masa yang sudah lalu. Bonus yang dihasilkan dari total waktu yang dihemat dibagi untuk pekerja dengan perbandingan yang bervariasi, dan yang umum adalah 50 – 50. Jadi bila mana pembagian premi dari total yang dihemat adalah 50 – 50, maka seorang pekerja akan menerima upahnya sejumlah jam kerja aktual kali tarif per jam ditambah setengah dari waktu yang berhasil dihemat kali tarif per jam.

Tabel 3. Perhitungan Upah Pola Premi Halsey

Hasil kerja/hari (pcs)	Jam kerja/unit	Penghematan jam kerja / unit	Total penghematan jam kerja	Upah dasar minimal	Premi / insentif	Upah / Hari
1000	0,0090000	-	-	23667	-	23667
1400	0,0064286	-	-	23667	-	23667

Hasil kerja/hari (pcs)	Jam kerja/unit	Penghematan jam kerja / unit	Total penghematan jam kerja	Upah dasar minimal	Premi / insentif	Upah / Hari
1800	0,0050000	-	-	23667	-	23667
2200	0,0040909	-	-	23667	-	23667
2600	0,0034615	-	-	23667	-	23667
3000	0,0030000	-	-	23667	-	23667
3400	0,0026471	-	-	23667	-	23667
3800	0,0023684	-	-	23667	-	23667
4200	0,0021429	-	-	23667	-	23667
4600	0,0019565	-	-	23667	-	23667
5000	0,0018000	-	-	23667	-	23667
5400	0,0016667	0,0000000	0,000000000	23667	0,0	23667
5800	0,0015517	0,0001149	0,666666667	23667	876,5	24543
6200	0,0014516	0,0002151	1,333333333	23667	1753,1	25420
6600	0,0013636	0,0003030	2,000000000	23667	2629,6	26296
7000	0,0012857	0,0003810	2,666666667	23667	3506,2	27173
7400	0,0012162	0,0004505	3,333333333	23667	4382,7	28049
7800	0,0011538	0,0005128	4,000000000	23667	5259,3	28926
8200	0,0010976	0,0005691	4,666666667	23667	6135,8	29802
8600	0,0010465	0,0006202	5,333333333	23667	7012,3	30679
9000	0,0010000	0,0006667	6,000000000	23667	7888,9	31556
9400	0,0009574	0,0007092	6,666666667	23667	8765,4	32432
9800	0,0009184	0,0007483	7,333333333	23667	9642,0	33309
10200	0,0008824	0,0007843	8,000000000	23667	10518,5	34185
10600	0,0008491	0,0008176	8,666666667	23667	11395,1	35062
11000	0,0008182	0,0008485	9,333333333	23667	12271,6	35938

### Pola Premi Rowan

Pola upah ini hampir sama dengan pola Halsey kecuali bahwa waktu yang berhasil dihemat dinyatakan sebagai prosentase waktu standar. Seperti halnya pola Halsey, pola Rowan juga menjamin upah pokok dengan tarif harian, karena waktu yang disisihkan dinyatakan sebagai “ratio” terhadap waktu standar maka seorang pekerja tidak mungkin akan mendapatkan upah dua kali lipat. Karena waktu yang berhasil disisihkan oleh pekerja dinyatakan dalam bentuk presentase waktu standar, pola ini dapat digunakan dimana kecermatan perhitungan standar tidak dilakukan tetapi ditentukan berdasarkan perkiraan atau pengalaman sebelumnya. Pola ini juga dapat digunakan pada masa transisi, tetapi relatif sulit untuk di mengerti oleh para pekerja dibandingkan dengan pola Halsey. Baik pola Halsey ataupun Rowan tidak merupakan sistem yang baik sejauh menyangkut perubahan pra-kalkulasi dalam biaya. Pola ini dikenal juga dengan sebutan “The Rowan Plan”.

**Tabel 3. Perhitungan Upah Pola Premi Rowan**

Hasil Kerja/Hari (Unit)	Jam Kerja/Unit	Penghematan Jam Kerja/Unit	% Jam Kerja Normal Digunakan/Unit	% Jam Kerja Yang Normal Yang Dihemat/Unit	Upah Per Jam	Upah Per Hari
1000	0,00900	-	-	-	2630	23667
1400	0,00643	-	-	-	2630	23667
1800	0,00500	-	-	-	2630	23667
2200	0,00409	-	-	-	2630	23667
2600	0,00346	-	-	-	2630	23667
3000	0,00300	-	-	-	2630	23667
3400	0,00265	-	-	-	2630	23667
3800	0,00237	-	-	-	2630	23667
4200	0,00214	-	-	-	2630	23667
4600	0,00196	-	-	-	2630	23667
5000	0,00180	-	-	-	2630	23667
5400	0,00167	-	-	-	2630	23667
5800	0,00155	0,000118	92,9%	7,08%	2816	25343
6200	0,00145	0,000218	86,9%	13,08%	2974	26762
6600	0,00136	0,000306	81,7%	18,35%	3112	28008
7000	0,00129	0,000384	77,0%	23,01%	3235	29113
7400	0,00122	0,000454	72,8%	27,17%	3344	30098
7800	0,00115	0,000516	69,1%	30,91%	3442	30981
8200	0,00110	0,000572	65,7%	34,28%	3531	31779
8600	0,00105	0,000623	62,7%	37,33%	3611	32503
9000	0,00100	0,000670	59,9%	40,12%	3685	33162
9400	0,00096	0,000713	57,3%	42,67%	3752	33765
9800	0,00092	0,000752	55,0%	45,01%	3813	34319
10200	0,00088	0,000788	52,8%	47,16%	3870	34829
10600	0,00085	0,000821	50,8%	49,16%	3922	35301
11000	0,00082	0,000852	49,0%	51,01%	3971	35738

## Perbandingan

Setelah diketahui besarnya upah yang diterima pekerja dari keempat metode yang digunakan itu maka dapat dilihat perbandingan besar upah tiap metode. Berdasarkan hasil tabel perbandingan dapat dilihat bahwa Metode Pola Bonus 100% menghasilkan upah tertinggi untuk pekerja.

Output	Pola Tugas dan Bonus Gantt		Pola Bonus 100%		Pola Premi Halsey		Pola Premi Rowan	
	Upah Total	Upah per pcs	Upah Total	Upah per pcs	Upah Total	Upah per pcs	Upah Total	Upah per pcs
1000	23667	23,67	23667	23,67	23.667	23,67	23667	23,67
1400	23667	16,90	23667	16,90	23.667	16,90	23667	16,90
1800	34317	13,15	23667	13,15	23.667	13,15	23667	13,15
2200	36683	10,76	23667	10,76	23.667	10,76	23667	10,76
2600	39050	9,10	23667	9,10	23.667	9,10	23667	9,10
3000	41417	7,89	23667	7,89	23.667	7,89	23667	7,89
3400	43783	6,96	23667	6,96	23.667	6,96	23667	6,96
3800	46150	6,23	23667	6,23	23.667	6,23	23667	6,23
4200	48517	5,63	23667	5,63	23.667	5,63	23667	5,63
4600	50883	5,14	23667	5,14	23.667	5,14	23667	5,14
5000	53250	4,73	23667	4,73	23.667	4,73	23667	4,73
5400	55617	4,38	23667	4,38	23.667	4,38	23667	4,38
5800	57983	4,08	25420	4,38	24.543	4,23	25343	4,37
6200	60350	3,82	27173	4,38	25.420	4,10	26762	4,32
6600	62717	3,59	28926	4,38	26.296	3,98	28008	4,24
7000	65083	3,38	30679	4,38	27.173	3,88	29113	4,16
7400	67450	3,20	32432	4,38	28.049	3,79	30098	4,07
7800	69817	3,03	34185	4,38	28.926	3,71	30981	3,97
8200	72183	2,89	35938	4,38	29.802	3,63	31779	3,88
8600	74550	2,75	37691	4,38	30.679	3,57	32503	3,78
9000	76917	2,63	39444	4,38	31.556	3,51	33162	3,68
9400	79283	2,52	41198	4,38	32.432	3,45	33765	3,59
9800	81650	2,41	42951	4,38	33.309	3,40	34319	3,50
10200	84017	2,32	44704	4,38	34.185	3,35	34829	3,41
10600	86383	2,23	46457	4,38	35.062	3,31	35301	3,33
11000	88750	2,15	48210	4,38	35.938	3,27	35738	3,25

## KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil pengukuran terhadap proses kerja pembuatan produk ini maka diperoleh nilai-nilai yang mempunyai hubungan dalam perhitungan upah insentif. Waktu siklus yaitu 5 detik/pcs, waktu Normal yaitu 4,9 detik/pcs, waktu baku yaitu 5,145 detik/pcs, allowance yaitu 0,086 menit, standar produksi per hari 5400 pcs, produksi per jam yaitu 600 pcs.

Berdasarkan perhitungan bonus dan upah yang diterima oleh setiap pekerja dengan menggunakan empat jenis metode yang berbeda ternyata, pola upah yang cocok untuk diterapkan di PT Alda Henko Internusa adalah Metode Bonus 100%, hal ini dikarenakan dengan menggunakan Metode Bonus 100% ini diharapkan perusahaan bisa meningkatkan

produktivitas dan juga para pekerja terutama di bagian produksi merasa termotivasi untuk menghasilkan produksi melebihi standar produksi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Ardana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu. Gaspersz, Vincent.

1998. Manajemen Produksi Total, Strategi Peningkatan

Produktivitas Bisnis Global. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Hasibuan, Malayu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara

Manullang. 1991. Manajemen Personalia. Medan: Ghalia Indonesia.

Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wignjosoebroto, Sritomo. 2008. Ergonomi, Studi Gerak dan Waktu. Jakarta: Guna Widya.