

Pengaruh Upah dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Medan

Melinda Amanda*, Cecep Hermana

Universitas Singaperbangsa Karawang, Karawang, Indonesia
Penulis Porespondensi: 2210631020036@student.unsika.ac.id,
chermana911@staff.unsika.ac.id

Informasi Artikel:

Received: 20 Mei 2024, Accepted: 28 Mei 2024, Published: 31 Mei 2024

Abstract

This study, conducted thoroughly, aims to investigate the connection between employee productivity in Medan and wages and incentives. The qualitative descriptive research investigation employs a comprehensive range of library resources to examine and interpret prior research on the effects of salaries and incentives on worker productivity in many Medan-based businesses. The data, meticulously gathered from a wide array of existing scientific research journals found in the literature, was analyzed and assessed. The findings, which are robust and reliable, indicate a strong relationship between employee wages and job productivity, with the amount of compensation and incentives that the firm offers influencing this relationship. It is important to note that in addition to wages and incentives, there are a number of other variables that might affect how productive employees work.

Keywords: Employee Wages, Employee Incentives, Employee Work Productivity

1. Pendahuluan

Meningkatkan produktivitas pekerja adalah tujuan utama setiap perusahaan yang ingin sukses dan mendapatkan keunggulan kompetitif di perusahaan. Upah dan insentif adalah dua elemen penting dalam situasi ini yang mendorong pekerja agar bisa melakukan pekerjaan maksimal demi peningkatan produktivitas kerjanya. Salah satu topik utama yang menjadi perbincangan dalam literatur ekonomi dan manajemen sumber daya manusia adalah dampak upah dan insentif terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki secara mendalam mengenai upah dan insentif kerja, serta variabel-variabel lain yang mungkin mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan lebih memahami hubungan ini dan menciptakan strategi manajemen upah dan insentif yang lebih efektif, organisasi dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Menurut (Erwin & Bahrin, 2020) Produktivitas ditentukan oleh banyaknya waktu yang digunakan usaha kerja sepanjang proses produksi, hal itu merupakan kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa dari usaha kerja, mesin, atau komponen lain yang dipengaruhi oleh usaha kerja. Produktivitas dalam suatu organisasi terdiri dari produktivitas karyawan dan produktivitas mesin. Produktivitas di tempat kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang

dihasilkan dalam jangka waktu tertentu oleh karyawan. Produktivitas dapat ditingkatkan dengan berbagai cara memberikan upah dan insentif yang selaras dengan tujuan dan target kerja yang diharapkan dapat dipenuhi oleh setiap karyawan. Menurut (Suryadi et al., 2023) Upah mempunyai dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Upah merupakan permasalahan serius yang penting bagi perusahaan karena memberikan dampak yang signifikan terhadap karyawan. Karyawan akan kembali bekerja dan menjadi lebih produktif jika upah yang ditawarkan perusahaan sejalan dengan layanan atau peningkatan yang ditawarkan. Menurut (Oktaria & Alexandro, 2020) Meningkatkan produktivitas di tempat kerja, baik secara individu maupun kelompok, merupakan tujuan tambahan dalam menawarkan imbalan. Karyawan menerima insentif ketika mereka secara efektif memenuhi atau melampaui tujuan yang telah ditentukan. Jumlahnya diubah untuk mencerminkan tujuan yang dicapai.

Studi ini menggali sejumlah permasalahan yang muncul di PT. Makmur Bintang Plastindo, termasuk rendahnya semangat kerja akibat upah yang belum memadai, kesulitan dalam pencairan insentif yang menimbulkan keluhan karyawan, dan kesulitan mencapai target kerja terutama bagi karyawan senior dengan keterampilan kerja yang kurang mumpuni. Selain itu, penelitian yang dilakukan pada PT. Interyasa Mitra Mandiri Medan menyoroti pengaruh upah kerja dan insentif terhadap produktivitas karyawan, menekankan pentingnya faktor-faktor ini dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Penelitian tersebut juga menekankan pentingnya validitas dan reliabilitas data serta memberikan saran untuk meningkatkan upah dan insentif guna meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Tambahan permasalahan juga muncul dari PT Darmasindo Intikaret Medan, termasuk pembayaran upah yang tidak berbeda pada hari libur atau malam hari, dan janji pemberian insentif yang tidak ditepati.

2. Kajian Literatur

2.1 Sumber Daya Manusia

Menurut (Hidayat & Anwar, 2022) Manusia bertanggung jawab atas seluruh proses manajemen, dan sumber daya manusia menjadi bagian penting dalam pengelolaan manajemen. Menurut (Yuwono et al., 2023) Kegiatan manajemen yang meliputi penggunaan, pengembangan, penilaian, dan penyediaan layanan kepada anggota sebuah organisasi atau bisnis adalah bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia didefinisikan sebagai seseorang yang bekerja untuk meningkatkan produktivitas guna memenuhi tujuan organisasi atau bisnis. Menurut (Budianto et al., 2020) Manajemen sumber daya manusia melaksanakan berbagai kegiatan seperti merencanakan karir, melatih dan mengembangkan karyawan, merekrut dan memilih calon, meninjau kinerja, merencanakan kebutuhan tenaga kerja, serta menyediakan kompensasi yang transparan. Perusahaan yang berspesialisasi dalam pengembangan sumber daya manusia mempunyai tugas berkelanjutan untuk mengatasi hambatan yang ada maupun yang mungkin terjadi.

2.2 Upah Karyawan

Menurut (Ramayana, 2022) Upah adalah pembayaran yang adil dan pantas yang diterima karyawan atas pencapaian tujuan perusahaan oleh manajemennya. Membayar orang secara langsung atas tenaga kerja mereka melibatkan pengiriman barang, bekerja dengan jumlah jam tertentu, dan menawarkan tunjangan. Untuk menghasilkan pendapatan tambahan yang jauh lebih besar daripada upah rutin pekerja, upah bertindak sebagai insentif untuk tujuan keringanan, mendorong pekerja untuk bekerja pada puncak kemampuan mereka. Menurut Hasibuan dalam (Marsinah & Hatidah, 2022) menjelaskan bahwa upah adalah segala jenis

penghasilan (penghasilan) yang diperoleh pekerja atau pegawai (buruh) dalam jangka waktu tertentu selama melakukan kegiatan ekonomi, baik dalam bentuk uang maupun barang. Menurut regulasi yang tercantum pada PP No. 36 Tahun 2021, upah dapat dibagi menjadi beberapa jenis, termasuk upah dasar tanpa tambahan tunjangan, upah pokok ditambah dengan tunjangan tetap, upah pokok bersama tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, dan upah pokok dengan tunjangan tidak tetap. Menurut (Erwin & Bahrin, 2020), besarnya upah menentukan status sosial pekerja dalam masyarakat. Posisi pekerja dalam struktur organisasi juga memengaruhi besarnya upah yang mereka terima. Upah bukan hanya sebagai imbalan, tetapi juga sebagai pendorong bagi pekerja untuk menghargai serta mengoptimalkan keterampilan dan bakat yang dimiliki. Membayar karyawan dengan baik dan besar akan meningkatkan produktivitas mereka dalam bekerja. Sebaliknya, upah yang rendah juga akan mengakibatkan rendahnya produktivitas kerja dari karyawan. Menurut (Suryadi et al., 2023) Upah berdampak besar pada produktivitas di tempat kerja. Upah mempunyai dampak yang signifikan terhadap karyawan, menjadikannya masalah yang menarik dan signifikan bagi perusahaan. Jika pekerja merasa bahwa upah mereka sesuai dengan pengorbanan atau layanan yang mereka berikan, mereka akan bekerja lebih lama dan berusaha lebih keras.

2.3 Insentif Karyawan

Menurut Hasibuan (Sumarsid, 2019) Uang tambahan yang diberikan kepada individu tertentu yang kinerjanya melampaui tolok ukur kinerja dikenal sebagai insentif. Menurut (Lampa et al., 2021) Setiap organisasi atau bisnis percaya bahwa memberikan insentif sangat penting untuk mempertahankan dan meningkatkan pertumbuhan karyawan dan menghasilkan jumlah pekerjaan yang diperlukan. Setiap perusahaan perlu memberi imbalan berupa penghargaan dan motivasi melalui insentif yang sesuai dengan kinerja karyawan, untuk memastikan peningkatan produktivitas kerja sesuai dengan tujuannya. Hal ini akan membantu menciptakan interaksi yang sehat dan seimbang antara bakat dan kematangan pekerja serta proses produksi. Menurut (Erwin & Bahrin, 2020) Perusahaan menawarkan insentif untuk mendorong karyawan dalam bekerja. Insentif sangat penting dalam mendorong masyarakat umum untuk bekerja. Karyawan bekerja untuk mendapatkan upah dengan imbalan imbalan yang sepadan dengan pekerjaannya. Menurut (Oktaria & Alexandro, 2020) Memberikan insentif kepada karyawan untuk meningkatkan kegembiraan mereka merupakan salah satu strategi yang digunakan bisnis untuk memaksimalkan kinerja pekerja. membantu meningkatkan produktivitas di tempat kerja agar kinerja dan produktivitas meningkat.

2.4 Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno dalam (Baiti et al, 2020) mengatakan bahwa perbandingan jumlah total kerja yang telah dihitung untuk menciptakan suatu produk dari tenaga kerja dikenal dengan produktivitas kerja. Menurut (Rauuf et al., 2022) Produktivitas kerja merupakan komponen penting dalam setiap organisasi karena menentukan dapat atau tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuannya. Kehadiran metrik produktivitas kerja yang kuat akan membawa kemajuan pada produksi perusahaan dan domain lainnya. Menurut (Arnando, 2019) Untuk memperoleh hasil yang diinginkan melalui produktivitas kerja, perusahaan dan karyawan harus berkolaborasi. Menurut (Anggraini & Simamora, 2023) Produktivitas kerja merupakan hasil usaha seluruh pekerja termasuk pekerja untuk mengoptimalkan gairah dan motivasi kerja guna meningkatkan output dengan input berupa modal dan tenaga kerja yang telah tersedia. Kemampuan organisasi untuk maju sangat bergantung pada tingginya produktivitas tenaga kerjanya. Oleh karena itu, masuk akal jika banyak bisnis mempekerjakan orang dengan hati-

hati agar memiliki tenaga kerja yang efektif dan bermanfaat bagi perusahaan. Menurut (Waskito & Kartini, 2021) Kemampuan menghasilkan barang atau keluaran dari masukan berbagai bagian atau sumber daya produksi, khususnya sumber daya manusia, dikenal dengan istilah produktivitas kerja. Kemampuan tersebut dimanfaatkan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan output baik kuantitas maupun kualitas.

3. Metodologi Penelitian

Studi ini menggunakan metode penelitian kepustakaan yaitu *review* dan revisi penelitian terdahulu mengenai pengaruh insentif dan upah pegawai terhadap produktivitas kerja. Pendekatan ini memanfaatkan literatur untuk mengumpulkan informasi mengenai topik-topik yang relevan dengan tujuan penelitian, berkaitan dengan bagaimana kompensasi dan insentif karyawan mempengaruhi produktivitas pekerja di dalam perusahaan. Artikel jurnal yang merupakan hasil kajian ilmiah dan akan dijadikan sebagai sumber informasi dan sumber. Studi ini termasuk dalam kategori penelitian kualitatif deskriptif karena menggunakan pendekatan yang menghasilkan data deskriptif yang dapat dianalisis secara naratif dan ditafsirkan untuk memberikan informasi.

4. Hasil dan Pembahasan

Diperoleh 3 (tiga) penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh upah dan insentif kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan di Medan, dengan hasil sebagai berikut:

4.1 Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Darmasindo Intikaret Medan

Penelitian oleh (Andreas et al., 2020) menilai upah karyawan dengan dua indikator: semakin tinggi posisi seseorang dalam perusahaan, semakin besar upah yang diperoleh, dan bahwa karyawan dalam posisi yang sama harus mendapatkan upah yang setara. Untuk variabel insentif, ditemukan bahwa produktivitas karyawan meningkat seiring dengan besarnya insentif yang diberikan. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan menjadi indikator utama produktivitas kerja. Penelitian ini melibatkan 120 karyawan PT Darmasindo Intikaret Medan sebagai sampel.

Table 1. Hasil Penelitian Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Darmasindo Intikaret Medan

Analisis Linear Berganda			
	Variabel	Koefisien	Keterangan
	Upah	0.306	
	Insentif	0.765	
Uji t		Nilai t	
	Upah	4.412	Signifikan
	Insentif	7.677	Signifikan
Uji F			
	Model F	Siginifikansi	Keterangan
	67.223	0.000	Signifikan
Koefisien Determinasi			
	Adjusted R2 = 0.527	Variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel upah dan insentif	

Source: Data yang diolah.

Batjo dan Shaleh dalam (Andreas et al., 2020) mendefinisikan upah sebagai “pendapatan finansial yang diterima karyawan berdasarkan jam kerja, unit barang yang diproduksi, atau, jika perusahaan jasa, jumlah layanan yang diberikan.” Menurut Gaol dalam (Andreas et al., 2020), pekerja mengharapkan gaji yang lebih besar sebanding dengan pengorbanan atau masukan yang mereka berikan. Akibatnya, pengorbanan atau kontribusi yang diperlukan untuk suatu pekerjaan dievaluasi. Spesifikasi pekerjaan dapat digunakan sebagai masukan untuk suatu posisi, yang berarti bahwa setiap manajer atau pemimpin dalam bisnis diharapkan memenuhi serangkaian standar yang ditetapkan. output seperti yang ditunjukkan oleh pendapatan. Keadilan hadir dalam dua bentuk: konsistensi internal dan konsistensi eksterior.

1. Koherensi dari luar lingkungan mempunyai dampak terhadap upah. Saat menetapkan gaji, pemberi kerja harus mempertimbangkan jumlah yang dibayar oleh perusahaan lain untuk posisi serupa. Landasan hukum perusahaan untuk melakukan benchmarking terhadap bisnis lain adalah dengan membuat struktur kompensasi yang adil dapat dilakukan.
2. Keseragaman di dalam. kenaikan upah berbanding lurus dengan status seseorang dalam organisasi dan sebaliknya. Seorang pegawai harus dibayar sama dengan pegawai lainnya untuk jabatan yang sama.

Indikator Upah Batjo dan Shaleh dalam (Andreas et al., 2020) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi penentuan upah yaitu:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan Perusahaan
3. Serikat pekerja
4. Produktivitas karyawan
5. Pemerintah
6. Biaya hidup

Menurut Elbadiansyah dalam (Andreas et al., 2020), “tujuan utama insentif adalah untuk mendorong pekerja agar berproduksi lebih banyak, memperoleh upah lebih tinggi, dan sekaligus menurunkan biaya per unit”. Menurut Gaol dalam (Andreas et al., 2020), variabel-variabel berikut mempengaruhi penawaran insentif:

1. Kondisi dan kemampuan dari perusahaan.
2. Kemampuan, kreativitas, serta prestasi dari karyawan.
3. Keadaan ekonomi suatu negara.
4. Tingkat produktivitas suatu perusahaan.

Priansa dalam (Andreas et al., 2020) menyebutkan bahwa, Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya insentif yang diberikan oleh organisasi bagi pegawai mencakup:

1. Jabatan atau kedudukan
2. Kinerja
3. Laba organisasi

Menurut Busro dalam (Andreas et al., 2020), “Produktivitas adalah perbandingan antara jumlah output dan input dalam suatu perusahaan.” Menurut Busro dalam (Andreas et al, 2020), terdapat beberapa elemen penentu (enabler) yang mempengaruhi seberapa produktif karyawan beroperasi di dunia nyata. Variabel berikut menunjukkan mekanisme di balik kinerja proses:

1. Kapasitas karyawan untuk mengadaptasi strategi teknis, taktis, dan strategis untuk

mencapai tujuan dengan cara yang masuk akal bagi organisasi untuk memutuskan arah masa depannya.

2. Motivasi kerja merupakan sumber data penggerak yang harus mampu diciptakan dan disediakan oleh manajemen personalia sebagai landasan pengambilan keputusan.
3. Dorongan atau inspirasi manajer dalam bekerja.
4. Perlakuan yang adil bagi setiap pekerja.

Busro dalam (Andreas et al., 2020) menyebutkan bahwa, Perusahaan melihat ukuran produktivitas berdasarkan:

1. Kualitas keluaran yang dihasilkan
2. Kuantitas keluaran produk atau barang/jasa
3. Ukuran kemajuan perusahaan untuk jangka panjang dalam bentuk jaringan pemasaran.

Berdasarkan informasi dari Tabel 1, analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa upah dan insentif memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Darmasindo Intikaret, Medan. Berdasarkan uji hipotesis parsial, produktivitas karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh gaji dan insentif secara individual. Selain itu, uji hipotesis simultan menunjukkan bahwa gabungan upah dan insentif juga memengaruhi produktivitas karyawan secara signifikan di perusahaan tersebut. Koefisien determinasi juga menunjukkan bahwa kedua variabel ini secara signifikan menjelaskan variasi dalam produktivitas kerja karyawan yang diamati.

4.2 Pengaruh Upah Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Interyasa Mitra Mandiri Medan

Penelitian yang dilakukan oleh (Ramayana, 2022) menggunakan dua indikator untuk variabel upah karyawan, yaitu kinerja yang baik, insentif yang diberikan, dan peningkatan jam kerja. Untuk variabel insentif, indikatornya adalah seberapa jauh karyawan mampu melampaui standar yang ditetapkan dan sejauh mana hasil kerjanya melebihi ekspektasi perusahaan; semakin tinggi pencapaian ini, semakin besar insentif yang diterima. Sementara itu, produktivitas kerja karyawan diukur berdasarkan variabel upah dan insentif secara bersamaan, dengan sampel penelitian terdiri dari 40 karyawan PT Interyasa Mitra Mandiri Medan.

Table 2. Pengaruh Upah Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Interyasa Mitra Mandiri Medan

Uji Kesahian					
Variabel	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	r hitung	r tabel	Keterangan
Upah	37.8900	30.0359	.641	.312	Valid
Insentif	37.3275	26.6665	.595	.312	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan	32.9325	20.9772	.572	.312	Valid
Uji Reliabilitas					

Variabel	Chronbachs Alpha	Chronbach's Alpha Based on Standarized Item	N				
Upah	.896	.895	10				
Insentif	.872	.873	10				
Produktivi tas Kerja	.853	.856	10				
Uji Normalitas							
Berdistribusi normal							
Uji Multikolinearitas							
Model	Colinearity Statistics						
	Tolerance		VIF				
(Constant)							
Upah Kerja		.407	2.458				
Insentif		.407	2.458				
Uji Heteroskedasitas							
Titik tersebar secara acak dan tidak membentuk pola terkhusus yang jelas							
Uji T							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toler ance	VIF
(Constant)	2.333	2.485		.939	.354		
Upah Kerja	.189	.084	.206	2.246	.031	.407	2.458
Insentif	.750	.089	.767	8.384	.000	.407	2.458
Uji F							
Model	Sum of Squares		Df	Mean Square	F	Sig	
Regresion	1057.105		2	528.553	28.243	.000	
Residual	152.495		37	4.121			
Total	1209.600		39				
Koefisien Determinasi							
Model	R	R Square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate			
1	.935	.874	.867	2.03014			

Source: Data yang diolah.

Menurut perspektif Mangkunegara dalam (Andreas et al., 2020), upah adalah pembayaran moneter yang diberikan kepada pekerja atas jasa tenaga kerja; Pembayaran ini sering kali dilakukan setiap jam, setiap hari, atau bahkan setengah hari sebelumnya. Insentif menurut Rochmatetal dalam (Andreas et al., 2020), merupakan salah satu jenis sistem penghargaan terkait kinerja yang dapat menginspirasi dan memotivasi pekerja untuk meningkatkan kinerjanya dan menjadi lebih bersemangat, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pekerjaannya. ditingkatkan, memungkinkan tujuan perusahaan pada akhirnya tercapai.

Sebagaimana diungkapkan Busro dalam (Andreas et al., 2020), produktivitas suatu perusahaan memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilannya. Bisnis akan mudah mencapai tujuannya jika produktivitas staf terus meningkat seiring berjalannya waktu. Misalnya, di masa industri modern, setiap bisnis berjuang untuk mengoptimalkan produktivitas staf. Dunia usaha harus menjaga pertumbuhan ini agar dapat bersaing di pasar yang persaingannya semakin ketat.

Dari data yang disajikan dalam Tabel 2, hasil pengujian menunjukkan bahwa validitas uji terbukti, karena nilai r hitung melebihi nilai r tabel. Uji reliabilitas untuk variabel produktivitas kerja menegaskan bahwa kuesioner yang digunakan dapat diandalkan. Uji normalitas melalui plot PP normal dari residual standar tidak menunjukkan adanya tanda-tanda heteroskedastisitas dalam model regresi. Hasil uji multikolinearitas menegaskan bahwa tidak ada ketergantungan antara variabel dalam model. Pemeriksaan heteroskedastisitas menunjukkan model yang stabil, ditandai dengan penyebaran titik yang acak dan tidak mengikuti pola tertentu di sekitar nilai nol pada sumbu kinerja. Uji t digunakan untuk menilai signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Seperti yang ditunjukkan oleh temuan uji F , signifikansi statistik model secara keseluruhan ditunjukkan oleh nilai F -statistik yang melebihi nilai penting F -tabel. Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa model secara efektif menjelaskan variasi produktivitas karyawan.

4.3. Pelatihan, Upah, Insentif, dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Makmur Bintang Plastindo

Penelitian yang dilakukan oleh (Anggraini et al., 2023) pada bulan Juli 2022 sampai dengan Oktober 2022 penelitian ini dilakukan di PT. Makmur Bintang Plastindo yang terletak di Jalan Pulau Bunaken, KIM 3, Tangkahan, Medan Labuhan. Studi ini melihat produktivitas karyawan di tempat kerja, masa kerja, gaji, dan insentif. Sebanyak 228 orang pekerja PT. Makmur Bintang Plastindo menjadi populasi penelitian.

Table 3. Hasil Penelitian Pelatihan, Upah, Insentif, dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Makmur Bintang Plastindo

Uji Multikolinearitas			
Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Pelatihan	.990	1.010	Tidak ada multikolinearitas
Upah	.904	1.106	Tidak ada multikolinearitas
Insentif	.895	1.118	Tidak ada multikolinearitas
Masa Kerja	.974	1.027	Tidak ada multikolinearitas
Uji Normalitas			
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residu
N			145

Normal Parametersa,b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.45783678
Most Extreme Difference	Absolute	.065
	Positive	.043
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3.775	2.925		-1.290	.199
Pelatihan	.256	.081	.217	3.150	.022
Upah	.450	.100	.327	4.521	.000
Insentif	.265	.117	.165	2.275	.024
Masa Kerja	.420	.093	.313	4.490	.000

Dependent Variabel: Produktivitas Kerja

Uji T

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3.375	2.925		-1.290	.199
Pelatihan	.256	.081	.217	3.150	.002
Upah	.450	.100	.327	4.521	.000
Insentif	.265	.117	.165	2.275	.024
Masa Kerja	.420	.093	.313	4.490	.000

Dependent Variabel: Produktivitas Kerja

Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regresion	883.072	4	220.768	17.951	.000
Residual	1721.755	140	12.298		
Total	2604.828	144			
Dependent Variabel: Produktivitas Kerja					
Predictors: (Constant), Masa Kerja, Pelatihan, Upah, Insentif					
Koefisien Determinasi					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.582	.339	.320	3.50689	
Predictors: (Constant), Masa Kerja, Pelatihan, Upah, Insentif					
Dependent Variabel: Produktivitas Kerja					

Source: Data yang diolah.

Menurut Karima dalam (Anggraini et al., 2023) di dunia kerja, adalah segala upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam tugas tertentu yang sedang mereka kaji atau relevan dengan pekerjaan mereka. Lima indikator yang menyusun variabel pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Isi pelatihan
2. Metode pelatihan
3. Sikap dan keterampilan instruktur
4. Lama waktu pelatihan
5. Fasilitas pelatihan

Indikator pengupahan terdiri dari perjanjian, peraturan perundang-undangan, dan pengumuman. berdasarkan perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja; upah dinyatakan dalam satuan moneter. Indikator yang dipakai dalam mengukur upah adalah sebagai berikut:

1. Upah minimum
2. Upah lembur
3. Cara pembayaran upah
4. Struktur dan skala upah proporsional
5. Upah pesangon.

Bachtiar dalam (Anggraini et al., 2023) menyatakan bahwa insentif dasar adalah pengurangan standar yang menghubungkan pendapatan dengan produktivitas dan dapat menggunakan insentif, premi, atau jenis standar lainnya untuk memberikan jumlah layanan yang tidak setara kepada lebih banyak pekerja. Berikut ini adalah indikator insentif:

1. Kinerja
2. Lama kerja

3. Senioritas
4. Kebutuhan

Menurut Karima dalam (Anggraini et al., 2023) Masa kerja adalah cara yang baik untuk mengukur seberapa besar kemungkinan karyawan menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, karir yang panjang menunjukkan bahwa seseorang mempunyai pengalaman yang lebih banyak dibandingkan rekan-rekannya. Ada tiga indikator yang membentuk variabel masa kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Keterampilan
2. Tingkat pengetahuan
3. Kemampuan analitis
4. Manipulative
5. Lama waktu

Menurut Yulian dalam (Rina Anggraini et al., 2023) Produksi selain kualitas dan output merupakan salah satu komponen produktivitas perusahaan. Salah satu kegiatan yang berhubungan dengan output adalah produksi yang sering diukur dalam volume produksi. Sedangkan produktivitas dikaitkan dengan pemanfaatan sumber daya (input) secara efektif untuk menghasilkan rasio output terhadap input. Berikut ini adalah penanda produktivitas kerja:

1. Kemampuan adalah kesanggupan atau kecakapan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya
2. Peningkatan hasil merupakan hasil usaha individu dalam mencapai tujuan dalam bekerja
3. Semangat kerja merupakan semangat hidup dalam melaksanakan tugas, sehingga individu dalam bekerja senantiasa mempunyai harapan dalam menyelesaikan pekerjaannya
4. Proses memperbaiki diri agar lebih efektif dibandingkan rekan kerja disebut pengembangan diri.
5. Mutu adalah standar pekerjaan atau produk yang dihasilkan
6. efisiensi yang sesuai atau sesuai adalah kemampuan untuk melakukan atau menciptakan suatu tugas tanpa membuang uang, waktu, atau tenaga.

Berdasarkan hasil yang tercantum dalam Tabel 3, uji menyatakan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas antara variabel pelatihan, upah, insentif, dan masa kerja, dengan nilai toleransi yang mendekati 1 dan nilai VIF di bawah 10. Pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai p-value yang signifikan, menunjukkan bahwa variabel upah dan insentif mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dari analisis regresi linear berganda, terlihat bahwa variabel pelatihan, upah, insentif, dan masa kerja secara bersama-sama memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Makmur Bintang Plastindo. Hasil pengujian t menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Uji F menunjukkan bahwa variabel pelatihan, upah, insentif, dan masa kerja secara kolektif berpengaruh pada produktivitas kerja di PT. Makmur Bintang Plastindo. Uji koefisien determinasi mengindikasikan bahwa variasi dalam produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen yang dipelajari.

5. Kesimpulan

Studi ini menyoroti pentingnya sistem pemberian upah dan insentif dalam mendorong produktivitas karyawan di lingkungan kerja. Temuan dari berbagai penelitian menunjukkan bahwa upah yang kompetitif dan insentif yang tepat dapat memberikan dorongan motivasi yang signifikan bagi karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan produktivitas

mereka. Sistem pemberian upah yang adil dan transparan diidentifikasi sebagai elemen kunci dalam membangun kepercayaan dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan mereka. Insentif yang dirancang dengan baik, seperti bonus kinerja, pengakuan atas prestasi, atau peluang pengembangan karier, juga terbukti memiliki dampak positif pada motivasi dan produktivitas karyawan. Namun, studi juga menyoroti kompleksitas dalam merancang sistem pemberian upah dan insentif yang efektif. Faktor-faktor kontekstual seperti budaya kerja, lama masa bekerja, kemampuan analitis, dan cara karyawan merespons insentif dan upah yang ditawarkan. Oleh karena itu, dibutuhkan pendekatan yang sesuai dengan konteks dan pemahaman mendalam tentang kebutuhan serta preferensi karyawan sangatlah penting.

Kesimpulannya, pengelolaan upah dan insentif, serta faktor-faktor lain yang memengaruhi produktivitas karyawan, adalah komponen vital dalam manajemen sumber daya manusia yang secara langsung memengaruhi kinerja karyawan. Untuk memaksimalkan efektivitas sistem ini, perusahaan perlu memastikan keadilan, transparansi, dan fleksibilitas, serta secara rutin mengevaluasi dan menyesuaikan kebijakan sesuai dengan perubahan lingkungan internal dan eksternal. Dengan pendekatan ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, meningkatkan keterikatan karyawan, dan mendorong peningkatan produktivitas secara berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Andreas, J., Goh, T. S., & Margery, E. (2020). Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Darmasindo Intikaret Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*, 6(1), 71–84.
- Anggraini, R., & Simamora. (2023). Pelatihan, Upah, Insentif, dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Karyawan PT Makmur Bintang Plastindo. *Jurnal of Management and Bussines*, 5(1), 439-455.
- Arnando, E. (2019). Produktivitas Kerja yang dilihat dari Faktor Usia dan Pengalaman Kerja. *Jurnal Manajemen*, 2(2), 145–153.
- Baiti, K. N., Djumali., & Eny K. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Eduonomika*, 4(1), 69–87.
- Budianto, Vitria, A., & Yulianti, F. (2020). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Cv. Mitra Jaya Bersama Banjarbaru. *Jurnal Penelitian*, 1-9.
- Erwin., & Bahrin, K. (2020). Pengaruh Pemberian Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dipt Daria Dharma Pratama Ipuh. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 72–78.
- Hidayat, R., & Anwar, S. A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *Jurnal Shidiq Tabligh Amanah Fathonah*, 2(2), 392-401.
- Lampa, D. A., Yantu, I., & Bokingo, A. H. (2021). Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP. Telaga Gorontalo. *Jambura*, 4(2), 145–149.
- Marsinah., & Hatidah. (2022). Pengaruh Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sejahtera Bersama. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 531–543.

- Oktaria, M., & Alexandro, R. (2020). Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan Dealer Honda Utama Putra di Pangkalan Bun. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha*, 11(1), 2614–1930.
- Ramayana, F. (2022). Pengaruh Upah Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Interyasa Mitra Mandiri Medan. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 231–245.
- Rauuf, M. A., Adiyani, R., & Widodo, Z. D. (2022). Pengaruh Upah dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Delta Merlin Sandang Textile I Sragen. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 639–654.
- Sumarsid. (2019). Analisa Insentif dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bina San Prima. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 9(1), 50–63.
- Suryadi., Asmawati., Rahmawati, F., Nada, Q., & Dwiprajatie, R. (2023). Pengaruh Pemberian Upah dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Indonesia Epsom. *Seminar Nasional Manajemen Bisnis*, 1(1), 433–437.
- Waskito, M., & Kartini, M. I. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Trimuri Karya Cipta. *Jurnal Kinerja*, 3(02), 167–182.
- Yuwono, F. S. P., Bimantoro, C. D., & Humairani, A., Nikmah, Z (2023). Pengelolaan SDM Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Kemajuan Suatu Organisasi. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 3(1), 27-34.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons>)

