

PENGARUH UPAH DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. DARMASINDO INTIKARET MEDAN

Jimmy Andreas¹, Thomas Sumarsan Goh², dan Errie Margery³

¹Alumni STIE Professional Manajemen College Indonesia

email: jimmy_andreas0@yahoo.com

²Dosen Universitas Methodist Indonesia

email: gotho@gmail.com

³Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia

email: erriemargery@gmail.com

Abstract. *PT.Darmasindo Intikaret, Medan is a company engaged in the rubber industry that produces semi-finished goods in the form of rubber latex. There is a problem in productivity at PT.Darmasindo Inti Karet where the output results are not as planned. The wage problem that occurs in production division is the provision of wages based on working hours, but does not make a difference in the amount of wages given per hour on national holidays, or at night. The problem of incentives is the promise of giving incentives that are not kept. The company demands the search for sap for raw materials in large quantities and promises to provide incentives to employees. The population in this study were 120 people. The sample in this study amounted to 120 people. Simultaneous hypothesis test results show that wages and incentives have a significant effect on the work productivity of employees of PT.Darmasindo Intikaret, Medan. The results of the partial hypothesis test indicate that each wage and incentive have a significant effect on the work productivity of PT.Darmasindo Intikaret's employees, Medan.*

Keywords: *Wages, Incentives, Employee Work Productivity.*

I. PENDAHULUAN

PT. Darmasindo Intikaret, Medan adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam industri karet yang menghasilkan barang setengah jadi berupa getah karet. PT. Darmasindo Intikaret, Medan beralamat di Jl. Bukit Barisan Dalam No.5, Medan. Lokasi pabrik berada di kota Tebing Tinggi. Dalam kegiatan usahanya, perusahaan melakukan pembelian karet mentah

dari petani, kemudian mengolahnya menjadi barang setengah jadi dan menjualnya ke luar negeri.

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan masukan yang digunakan. Seorang karyawan di perusahaan dikatakan produktif apabila mempunyai kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu yang singkat dengan hasil yang tepat pula

sesuai dengan kriteria yang diinginkan perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang produktif agar dapat menghasilkan pekerjaan secara efektif dan efisien. Efektif artinya pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan kriteria yang diinginkan perusahaan dan tepat waktu. Efisien artinya pekerjaan dilaksanakan dengan jumlah tenaga kerja dan sumber daya yang hemat dan tidak berlebihan.

Upah adalah pembayaran ke karyawan yang dilakukan atas dasar kinerja atau waktu. Ada dua sistem upah yang dapat diterapkan oleh perusahaan yaitu sistem upah berdasarkan hasil produksi dan sistem upah berdasarkan jam kerja. Sistem upah berdasarkan hasil produksi adalah upah yang dihitung berdasarkan satuan hasil kerja yang dapat diselesaikan karyawan. Sistem upah ini mempunyai keuntungan di mana karyawan akan berupaya secepatnya menyelesaikan hasil kerjanya agar mendapatkan bayaran yang lebih tinggi. Kelemahannya adalah karyawan hanya mengejar hasil agar pekerjaan cepat selesai, tetapi kurang memperhatikan kualitas hasil kerja. Sistem upah berdasarkan jam kerja adalah sistem upah yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jumlah jam kerja yang dihabiskan karyawan bagi perusahaan. Keuntungan dari sistem upah ini adalah karyawan lebih teliti dalam bekerja karena tidak dikejar *deadline* agar secepatnya menyelesaikan jumlah pekerjaan tertentu. Kelemahannya adalah karyawan bisa dengan sengaja pelan-pelan menyelesaikan pekerjaan ataupun sengaja menunda pekerjaan agar jam kerja semakin panjang dan

mendapatkan bayaran yang lebih besar pula. Pemilihan diantara kedua sistem pembayaran upah memberikan dampak baik positif maupun negatif kepada perusahaan, sehingga perusahaan harus selalu mencari cara pembayaran upah yang paling adil, sehingga karyawan terpacu untuk bekerja secara produktif.

Insentif adalah jenis kompensasi di luar gaji yang diberikan perusahaan dengan tujuan untuk memberikan motivasi kepada karyawan. Selain menerima pembayaran upah, karyawan juga akan lebih bahagia dan terpacu bekerja apabila diberikan tambahan bayaran di luar penerimaan rutinnnya. Pemberian insentif dapat didasarkan kepada beberapa hal diantaranya tingkat kerajinan karyawan, kehadiran, ketepatan waktu ataupun berdasarkan kesediaan karyawan untuk membantu perusahaan dalam menghemat sumber daya.

Ada permasalahan pada produktivitas pada PT. Darmasindo Inti Karet di mana hasil *output* tidak sesuai dengan yang direncanakan. Hasil produksi tidak sesuai dengan standar yang diinginkan dalam kontrak kerja antara perusahaan dengan pelanggan. Perusahaan melakukan transaksi ekspor ke luar negeri, sehingga dalam perjanjian kerja antara perusahaan dengan pelanggan sudah tertera dengan jelas spesifikasi yang diinginkan. Ketidaktepatan dalam pemenuhan spesifikasi menyebabkan komoditi ekspor perusahaan ditolak oleh pelanggan dan menyebabkan kerugian bagi perusahaan apabila barang tersebut sampai dikembalikan atau diretur dari luar negeri.

Masalah produktivitas lainnya juga terjadi karena *input* yang diberikan terlalu besar. Hal ini ditunjukkan dengan terjadinya pemborosan penggunaan sumber daya di mana pekerjaan yang seharusnya membutuhkan jumlah karyawan tertentu justru menyedot dana perusahaan karena harus menggunakan jumlah karyawan yang lebih banyak. Bagian sortir yang seharusnya hanya membutuhkan 3 orang karyawan justru menggunakan 5 orang karyawan, sehingga menyebabkan tidak terciptanya efisiensi dalam proses produksi.

Masalah upah yang terjadi pada perusahaan divisi produksi adalah pemberian upah yang dilakukan berdasarkan jam kerja, tetapi tidak membuat perbedaan jumlah upah yang diberikan per jam pada hari libur nasional, atau pada malam hari. Perusahaan memberikan jumlah upah per jam yang sama walaupun di luar jam kerja, sehingga karyawan enggan bekerja. Misalnya karyawan bekerja dari jam 08.00 sampai dengan jam 16.00. Setelah itu karyawan malas untuk melanjutkan pekerjaannya karena akan menerima upah per jam yang sama walaupun bekerja lembur. Karyawan juga sulit untuk diminta hadir pada hari libur nasional jika perusahaan membutuhkan, karena tidak ada pembayaran khusus yang dapat diterima.

Sistem pembayaran upah yang diterima oleh karyawan divisi produksi mempunyai permasalahan ketika karyawan yang satu rajin dan mengerjakan pekerjaan tetapi perusahaan tidak memberikan kenaikan upah menyebabkan karyawan enggan mengerjakan

pekerjaan tambahan. Masalah upah lainnya yang terjadi pada perusahaan adalah pembayaran upah yang tidak sesuai dengan keterampilan karyawan. Karyawan dengan keahlian khusus tidak diberikan jumlah upah yang berbeda dengan karyawan lainnya.

Masalah insentif pada perusahaan adalah janji pemberian insentif yang tidak ditepati. Perusahaan menuntut pencarian getah untuk bahan baku produksi dalam jumlah besar dan menjanjikan pemberian insentif kepada karyawan. Kenyataannya insentif justru tidak dibayarkan sesuai perjanjian, tetapi hanya diberikan sedikit uang untuk ucapan terimakasih, bahkan ada kalanya tidak diberikan sama sekali. Selain itu, karyawan yang diminta untuk tidak absen dengan janji akan diberikan insentif uang kerajinan justru tidak menerima apa-apa walaupun tidak pernah absen.

Masalah insentif lainnya adalah pekerjaan sampingan yang dikerjakan karyawan di luar pekerjaan utamanya, seperti menyusun dan mengumpulkan kardus kosong, merapikan barang bekas untuk kemudian dijual oleh perusahaan. Perusahaan menuntut karyawan untuk selalu rapi dalam menyusun segala barang yang ada di perusahaan, termasuk barang bekas yang masih dapat dijual, dengan janji akan memberikan insentif penjualan kepada karyawan. Kenyataannya tidak pernah ada pembayaran insentif sehingga karyawan menjadi malas, dan akhirnya tidak peduli dengan kerapian bahkan sengaja merobek kardus yang ada sehingga tidak dapat dijual perusahaan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Daniel (2017) melakukan penelitian dengan judul, "Pengaruh Pemberian Upah dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja dengan Masa Kerja sebagai Variabel Moderating pada PT. Puninar Yusen Logistics Indonesia di Jakarta." Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan bukti empiris bahwa secara parsial, Pemberian Upah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja PT. Puninar Yusen Logistics Indonesia. Arah pengaruh yang diberikan adalah positif, yang berarti pengaruhnya searah dan signifikan. Hal ini berarti hipotesis pertama diterima. Hasil pengujian hipotesis kedua ditemukan bukti empiris bahwa secara parsial Insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja PT. Puninar Yusen Logistics Indonesia. Arah pengaruh yang diberikan adalah positif, yang berarti pengaruhnya searah dan signifikan, berarti hipotesis kedua diterima.

Herwati (2016) melakukan penelitian dengan judul, "Pengaruh Sistem Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Royal Korindah Purbalingga." Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan tidak terjadi peningkatan produktivitas kerja karyawan melalui sistem pengupahan yang berlaku di PT. Royal Korindah Purbalingga. Karena, jumlah upah yang diterima karyawan dihitung berdasarkan *output* yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan. Selain itu, rata-rata karyawan borongan membawa pekerjaannya

dan dikerjakan di rumah untuk tambahan upah. Jadi peningkatan produktivitas kerja karyawan hanya berpengaruh pada karyawan dengan upah borongan. Pada karyawan bulanan tidak berpengaruh karena karyawan harian dan bulanan banyaknya upah berdasarkan UMK.

Nur (2018) melakukan penelitian dengan judul, "Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo." Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial diketahui bahwa variabel Gaji (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y), dimana nilai sig t sebesar $0,034 < 0,05$ sehingga diambil kesimpulan hipotesis H_0 ditolak. Secara parsial diketahui bahwa variabel Insentif (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y), dimana nilai sig t sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga diambil kesimpulan hipotesis H_0 ditolak. Berdasarkan perhitungan diketahui bahwa sig F ($0,000 < \alpha (0,05)$) maka H_0 ditolak, yang diterima artinya secara bersama-sama variabel Gaji (X1), Insentif (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Dan variabel yang paling dominan yaitu variabel Insentif (X2) sebesar 0,329.

Pengertian Upah

Batjo dan Shaleh (2018:87) menyebutkan bahwa, "Upah adalah kompensasi langsung dalam bentuk finansial, yang didapatkan oleh karyawan berdasarkan pada jam kerja, satuan barang yang dihasilkan atau jumlah layanan yang diberikan jika berupa perusahaan jasa."

Hasibuan (2016:118) menyebutkan bahwa, “Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.”

Kasmir (2016:241) menyebutkan bahwa, “Upah adalah pendapatan yang diperoleh dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Pembayaran upah bersifat tidak tetap yang diberikan harian, mingguan, atau sesudah pekerjaan diselesaikan. Biasanya pembayaran upah diberikan kepada pekerja lepas atau harian.”

Sinambela (2016:237) menyebutkan bahwa, “Upah merupakan kompensasi yang dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh pegawai.”

Penggolongan Upah

Batjo dan Shaleh (2018:87-88) menyebutkan bahwa, Penggolongan upah:

1. Upah sistem waktu
Sistem waktu adalah penetapan upah kerja ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, pekan atau bulan. Upah sistem waktu jumlahnya didasarkan pada lama karyawan tersebut bekerja, dan tidak dikaitkan dengan tingkat prestasi kerja.
2. Upah sistem hasil
Sistem hasil adalah penetapan upah didasarkan pada besarnya satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan. Satuan barang tersebut seperti unit, set, pasang, meter, liter, dan kilo serta satuan pelayanan jika perusahaan jasa

seperti konsultasi, suntikan dan kamar.

3. Upah sistem borongan

Sistem borongan adalah cara pengupahan yang ditetapkan berdasarkan besaran pekerjaan yang dipatok berdasarkan volume dan lama pekerjaan. Penetapan upah dengan sistem borongan ini cukup sulit karena perpaduan atas banyak unsur yaitu volume pekerjaan, lama pekerjaan, dan peralatan yang digunakan.

Dimensi Upah

Gaol (2014:317)

menyebutkan bahwa, Semakin tinggi pengorbanan/ *input* yang diberikan, semakin tinggi penghasilan yang diharapkan oleh pegawai. Oleh karena itu, yang dinilai adalah pengorbanan/ *input*-nya untuk suatu jabatan. *Input* suatu jabatan dapat dipenuhi oleh *job specification*, artinya setiap manajer atau pemimpin yang memangku jabatan di dalam organisasi dituntut memiliki sejumlah persyaratan yang telah ditentukan. *Output* ditunjukkan oleh upah yang diterima. Ada dua jenis keadilan yaitu *external consistency* dan *internal consistency*.

1. *External consistency*

Pengupahan dipengaruhi oleh faktor lingkungan. Di dalam menentukan upah, perusahaan perlu memperhatikan perbandingan upah yang diberikan oleh perusahaan lain untuk suatu jabatan yang sama. Dasar hukum perusahaan membandingkan dengan perusahaan lain adalah guna menciptakan kelayakan dalam menciptakan struktur upah yang adil.

2. *Internal consistency*

Semakin tinggi jabatan yang dipegang dalam perusahaan, semakin tinggi pula upah yang diterima, dan sebaliknya. Untuk jabatan yang sama, pegawai yang satu harus mendapatkan upah yang sama dengan pegawai lainnya.

Indikator Upah

Batjo dan Shaleh (2018:89-91) menyebutkan bahwa, Faktor yang mempengaruhi penentuan upah yaitu:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
Tenaga kerja dengan keterampilan tinggi dengan jumlah tenaga kerja yang sedikit, berdampak pada pengupahan yang cenderung tinggi. Sebaliknya tenaga kerja dengan keterampilan umum yang jumlah tenaga kerjanya banyak, berdampak pada pengupahan yang cenderung rendah.
2. Kemampuan perusahaan
Penggajian harus melihat kemampuan perusahaan di mana pengupahan adalah komponen biaya produksi. Jika peningkatan upah lebih tinggi dibandingkan keuntungan perusahaan, diyakini bahwa perusahaan tersebut akan bangkrut karena pengeluaran lebih besar dibandingkan pemasukan.
3. Serikat pekerja
Serikat pekerja merupakan wadah karyawan dalam berorganisasi dan memperjuangkan hak-haknya. Di seluruh negara utamanya negara maju, serikat pekerja memiliki nilai tawar yang sangat tinggi

dalam perundingan penentuan gaji, apalagi jika serikat buruh merupakan penyedia tenaga kerja yang bermutu.

4. Produktivitas karyawan

Produktivitas karyawan merujuk pada upah yang diterima karyawan harus memperhatikan kontribusinya ke perusahaan. Karena produktivitas karyawan yang tinggi memberikan keuntungan bagi perusahaan yang menyebabkan peningkatan kapasitas perusahaan.

5. Pemerintah

Pemerintah merupakan penentu regulasi pengupahan, melalui undang-undang, keputusan presiden, keputusan menteri, peraturan gubernur, peraturan waliota dan peraturan bupati, menentukan penetapan besarnya upah. Di mana penetapan ini bersifat mengikat dan memaksa, sehingga perusahaan harus mengikuti ketentuan tersebut.

6. Biaya hidup

Biaya hidup sangat mempengaruhi tingkat upah, di mana jika suatu daerah biaya hidupnya mahal maka tingkat upah akan lebih tinggi, dibandingkan dengan daerah yang biaya hidupnya rendah maka tingkat upah akan lebih rendah.

7. Posisi jabatan karyawan

Posisi jabatan karyawan menggambarkan tingkat upah yang diterima, di mana karyawan dengan posisi jabatan yang lebih tinggi akan mendapatkan tingkat upah yang lebih tinggi dibandingkan posisi jabatan yang lebih rendah.

Pengertian Insentif

Gaol (2014:334) menyebutkan bahwa, “Insentif merupakan bentuk kompensasi yang punya kaitan langsung dengan motivasi (jadi insentif diberikan guna meningkatkan motivasi pegawai).”

Priansa (2014:336) menyebutkan bahwa, “Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai.”

Elbadiansyah (2019:209) menyebutkan bahwa, “Tujuan utama dari insentif adalah untuk mendorong pekerja menghasilkan lebih banyak, memperoleh upah yang lebih tinggi dan sekaligus mengurangi biaya-biaya per unit.”

Kasmir (2016:242) menyebutkan bahwa, “Insentif merupakan rangsangan yang diberikan untuk mendorong karyawan meningkatkan kinerja, sehingga dengan pemberian insentif kinerja akan meningkat.”

Sinambela (2016:238) menyebutkan bahwa, “Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai.”

Jenis-jenis Insentif

Gaol (2014:337) menyebutkan bahwa, Ada tiga jenis insentif yang dikenal yaitu:

1. *Financial incentive*
Bentuknya adalah bonus, komisi (dihitung berdasarkan penjualan yang melebihi standar), pembayaran yang ditangguhkan (misalnya pensiun).
2. *Non-financial incentive*
Misalnya tersedia hiburan, pendidikan dan latihan,

penghargaan berupa pujian atau pengakuan atas hasil kerja yang baik, terjaminnya tempat kerja, terjaminnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan.

3. *Social incentive*

Cenderung pada keadaan dan sikap dari para rekan-rekan sekerja.

Dimensi Insentif

Gaol (2014:336-337) menyebutkan bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian insentif adalah:

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

Indikator Insentif

Priansa (2014:339) menyebutkan bahwa, Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya insentif yang diberikan oleh organisasi bagi pegawai mencakup:

1. Jabatan atau kedudukan
Pegawai yang menduduki jabatan/ kedudukan lebih tinggi dalam organisasi memiliki tanggungjawab dan ruang lingkup pekerjaan yang lebih besar, maka organisasi akan memberikan insentif lebih tinggi dibandingkan untuk pegawai biasa. Begitupun sebaliknya.
2. Kinerja
Pegawai yang menghasilkan kinerja yang tinggi akan diberikan insentif yang lebih besar daripada pegawai yang memiliki kinerja yang rendah. Oleh sebab itu, maka pegawai

harus menunjukkan kinerja yang lebih tinggi agar organisasi dapat memberikan insentif yang lebih besar.

3. Laba organisasi

Pemberian insentif yang dilakukan organisasi kepada pegawainya bukan hanya akan menguntungkan pegawainya saja, tetapi juga akan memberikan keuntungan bagi organisasi. Oleh karena itu, organisasi tidak perlu segan dalam memberikan insentif bagi pegawainya.

Pengertian Produktivitas Kerja

Busro (2018:342) menyebutkan bahwa, “Produktivitas adalah perbandingan antara jumlah *output* maupun *input* dalam perusahaan.”

Sunyoto (2015:203-204) menyebutkan bahwa, “Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan.”

Gaol (2014:686) menyebutkan bahwa, “Produktivitas adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan suatu atau perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*).”

Mulyadi (2015:245) menyebutkan bahwa, “Produktivitas adalah hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang atau jasa) dengan masukan sebenarnya.”

Dimensi Produktivitas Kerja

Busro (2018:352) menyebutkan bahwa, Dalam praktiknya banyak sekali faktor-faktor penentu (*enablers factors*)

yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Faktor penentu mencerminkan mekanisme yang terjadi di balik kinerja proses, diantaranya:

1. Kemampuan karyawan dalam menerjemahkan kebijakan-kebijakan teknis, taktis, dan strategis ke dalam suatu bentuk yang lebih aplikatif untuk mencapai tujuan (*purpose*) sebagai landasan yang menentukan arah yang hendak dituju oleh perusahaan.
2. Manajemen personalia harus mampu merumuskan dan menyediakan kerangka kerja dalam membuat keputusan serta menyediakan sumber data pendorong dalam bentuk motivasi kerja.
3. Dorongan atau motivasi kerja dari manajer. Hal itu untuk memaksimalkan produktivitas. Perusahaan perlu memperhatikan karyawannya untuk dapat menjaga keseimbangan motivasinya agar produktivitasnya dapat meningkat dan tidak mengalami penurunan.
4. Perlakuan yang sama antara karyawan yang satu dengan yang lain. Mereka perlu dipersamakan pandangannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini diperlukan apabila perusahaan menghendaki karyawan bekerja dalam *team* atau kelompok.

Indikator Produktivitas Kerja

Busro (2018:352) 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.

III. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian adalah di PT. Darmasindo Intikaret, Medan yang beralamat di Jl.Bukit Barisan Dalam No.5, Medan. Waktu penelitian diperkirakan dari Desember 2019 sampai dengan Februari 2020.

Teknik Pengumpulan Data

Suryani dan Hendryadi (2016:173) menyebutkan bahwa, "Angket / kuesioner adalah: teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya."

Hamdi dan Bahruddin (2014:50) menyebutkan bahwa, "Studi kepustakaan adalah: informasi mengenai teori-teori yang berkaitan dengan penelitian yaitu dengan membaca literatur atau buku yang ada di perpustakaan."

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik kuesioner dengan membagikan kuesioner kepada responden untuk mendapatkan jawaban. Selanjutnya peneliti juga menggunakan analisis dokumen untuk mengolah data yang sudah terkumpul.

Jenis dan Sumber Data

Suryani dan Hendryadi (2016:170) menyebutkan bahwa,

"Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka (*metric*) seperti jumlah penjualan, berat badan, jarak dalam bentuk kilometer, dan lain sebagainya." Peneliti menggunakan jenis data kuantitatif, yaitu hasil jawaban responden atas kuesioner penelitian.

Peneliti menggunakan sumber data primer yang bersumber dari jawaban atas kuesioner penelitian yang dibagikan kepada responden penelitian dan sumber data sekunder dari studi kepustakaan dan dokumentasi.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Ismail (2018:65) menyebutkan bahwa, "Variabel dependen adalah atribut atau karakteristik yang bebas atau yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel independen adalah atribut atau karakteristik yang dapat memberikan pengaruh atau dampak dari variabel dependen."

Variabel bebas pada penelitian ini adalah upah dan insentif, sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Suyono (2018:99) menyebutkan bahwa, "Bentuk umum model regresi linier ganda dengan k variabel independen adalah: $Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \dots + \beta_kX_k + \varepsilon$."

Santoso (2018:369) menyebutkan bahwa, Jika pada regresi sederhana hanya ada satu variabel dependen (Y) dan satu variabel independen (X), maka pada kasus regresi berganda, terdapat satu

variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Dalam praktik bisnis, regresi berganda justru lebih banyak digunakan, selain karena banyaknya variabel dalam bisnis yang perlu dianalisis bersama, juga pada banyak kasus regresi berganda lebih relevan digunakan.

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Sarwono (2017:149) menyebutkan bahwa, Alternatif pengujian hipotesis parsial dengan uji t dengan ketentuan: jika nilai probabilitas hasil perhitungan < nilai alpha, misalnya 0.05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sebaliknya jika nilai probabilitas hasil perhitungan > nilai alpha, misalnya 0.05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Gani dan Amalia (2015:143-144) menyebutkan bahwa, Pengujian hipotesis pada model regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh nyata (signifikansi) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Metode yang digunakan untuk menguji tingkat kenyataan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah dengan menggunakan uji t (*t test*).

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Sarwono (2017:149) menyebutkan bahwa, Alternatif pengujian hipotesis simultan dengan uji F dengan ketentuan: jika nilai probabilitas hasil perhitungan < nilai alpha, misalnya 0.05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sebaliknya jika nilai probabilitas hasil perhitungan > nilai alpha, misalnya 0.05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Gani dan Amalia (2015:143) menyebutkan bahwa, Uji F atau *goodness of fit test* adalah pengujian kelayakan model. Model yang layak adalah model yang dapat digunakan untuk mengestimasi populasi. Model regresi dikatakan layak jika nilai F sebuah model memenuhi kriteria yang telah ditetapkan.

Koefisien Determinasi

Gani dan Amalia (2015:142) menyebutkan bahwa, “Koefisien determinasi untuk regresi berganda adalah bilangan yang menyebutkan proporsi (persentase) variasi perubahan nilai-nilai variabel dependen (Y) yang ditentukan oleh variasi perubahan nilai-nilai sebuah variabel independen.”

Suyono (2018:81) menyebutkan bahwa, “Cara lain untuk melihat kesesuaian model regresi linier adalah mengukur kontribusi yang diberikan oleh variabel X dalam memprediksi nilai Y.”

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil uji analisis regresi linier berganda yaitu:

Tabel 1

Hasil uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
¹ (Constant)	-,718	1,959
Upah	,306	,069
Insentif	,765	,100

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah), 2020

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = -0.718 + 0.306 X_1 + 0.765 X_2$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta 0.718 dan bernilai negatif, artinya apabila tidak ada upah dan insentif, maka produktivitas kerja akan menurun sebesar 0.718 satuan.
2. Koefisien variabel X_1 Upah 0.306 dan bernilai positif, maka setiap kenaikan 1 satuan dari variabel upah akan menyebabkan kenaikan variabel produktivitas kerja sebanyak 0.306 satuan.
3. Koefisien variabel X_2 Insentif 0.765 dan bernilai positif, maka setiap kenaikan 1 satuan dari variabel insentif akan menyebabkan kenaikan variabel produktivitas kerja sebanyak 0.765 satuan.

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Hasil uji hipotesis parsial yaitu:

Tabel 2
Hasil Uji Hipotesis Parsial

Model	t	Sig.
1		
(Constant)	-,366	,715
Upah	4,412	,000
Insentif	7,677	,000

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah), 2020

Hasil uji hipotesis parsial yaitu sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} variabel upah adalah 4.412 dengan signifikansi 0.000. Karena nilai t_{hitung} 4.412 > t_{tabel} 1.98045 dan signifikansi 0.000 < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menerima H_1 artinya secara parsial variabel upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Darmasindo Intikaret, Medan.

2. Nilai t_{hitung} variabel insentif adalah 7.677 dengan signifikansi 0.000. Karena nilai t_{hitung} 7.677 > t_{tabel} 1.98045 dan signifikansi 0.000 < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menerima H_2 artinya secara parsial variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Darmasindo Intikaret, Medan.

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Hasil uji hipotesis simultan yaitu:

Tabel 3
Hasil Uji Hipotesis Simultan

Model	F	Sig.
1		
Regression	67,223	,000 ^b
Residual		
Total		

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah), 2020

Dengan jumlah sampel sebanyak 120 sampel serta jumlah variabel bebas dan terikat sebanyak 3 variabel, maka nilai F_{tabel} adalah 3.07. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} adalah 67.223 dan signifikansi 0.000. Karena nilai F_{hitung} 67.223 > F_{tabel} 3.07 dan signifikansi 0.000 < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menerima H_3 artinya secara simultan variabel upah dan insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Darmasindo Intikaret, Medan.

Koefisien Determinasi

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,731 ^a	,535	,527

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah), 2020

Berdasarkan tabel di atas, nilai *Adjusted R Square* adalah 0.527 artinya sebesar 52.7% variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel upah dan insentif, sisanya 47.3% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian, seperti kepemimpinan, *training*, dan lainnya.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Beberapa kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Darmasindo Intikaret, Medan.
2. Secara parsial variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Darmasindo Intikaret, Medan.
3. Secara simultan variabel upah dan insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Darmasindo Intikaret, Medan.

Beberapa saran dari penelitian ini adalah:

1. Peneliti menyarankan agar perusahaan memberikan upah sesuai dengan keahlian karyawan. Artinya walaupun pemberian upah didasarkan pada jam kerja, tetapi karyawan dengan keahlian khusus seharusnya diberikan *rate* upah yang lebih tinggi dari karyawan lain.
2. Peneliti menyarankan agar perusahaan menetapkan sistem

insentif yang lebih jelas dan menyangkut semua orang. Misalnya jika bagian produksi diberikan insentif berdasarkan hasil produksi, maka bagian lain dapat diberikan insentif melalui cara lain, misalnya dengan menilai tingkat kehadiran karyawan, ataupun keterlambatan karyawan. Dengan demikian setiap karyawan mendapatkan kesempatan memperoleh insentif.

3. Peneliti menyarankan agar perusahaan memperhatikan *input* yang diperlukan dalam produktivitasnya, misalnya dengan melakukan perhitungan yang lebih detil tentang kebutuhan tenaga kerja sehingga dapat menghemat upah. Perusahaan dapat melakukan perhitungan pemberian upah dalam jumlah tertentu dengan jumlah karyawan yang mencukupi dibandingkan dengan upah yang lebih rendah tetapi membutuhkan jumlah karyawan yang lebih banyak. Selain masalah *input*, perusahaan juga perlu melakukan riset tentang *output* misalnya dengan memperbaiki sistem *quality control* perusahaan, melakukan *double check* sebelum melakukan pengiriman barang kepada *customer*.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Anwar, Muhammad. 2017. *Pengantar Kewirausahaan*. Jakarta: Kencana.
- Batjo, Nurdin dan Mahadin Shaleh. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur.

- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darmadi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: IRDH.
- Faida, Eka Wilda. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Firmansyah, M.Anang dan Budi W. Mahardika. 2018. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Gani, Irwan. dan Siti Amalia. 2015. *Alat Analisis Data; Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dsan Sosial*. Yogyakarta: Andi.
- Gaol, CHR Jimmy L. 2014. *A to Z Human Capital*. Jakarta: Grasindo.
- Hamdi, Asep Saipul. dan E.Bahrudin. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismail, Fajri. 2018. *Statistika: Untuk Penelitian Pendidikan dan Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lusiana, Novita. Rika Andriyani, dan Miratu Megasari. 2015. *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kebidanan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mulyadi, Deddy. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyapradana, Aria. dan Muhammad Hatta. 2016. *Jadi Karyawan Kaya*. Jakarta: Visimedia.
- Nilasari, Senja. 2016. *Panduan Praktis Menyusun Sistem Penggajian dan Benefit*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Nurdiansyah, Haris dan Robbi Saepul Rahman. 2019. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Diandra Kreatif.
- Oktavia, Nova. 2015. *Sistematika Penulisan Karya Ilmiah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Priansa, Doni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Santoso, 2016. *Statistika Hospitalitas*. Yogyakarta: Deepublish.
- Santoso, Singgih. 2018. *Menguasai Statistik dengan SPSS 25*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sarwono, Jonathan. 2017. *Mengenal Prosedur-prosedur Populer*

- dalam SPSS 23. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Baru Press.
- _____. 2015. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Suryani. dan Hendryadi. 2016. *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2018. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suyono. 2018. *Analisis Regresi untuk Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Trijono, Rachmat. 2015. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Depok: Papas Sinar Sinanti.
- Unaradjan, Dominikus Dolet. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Yusuf, A. Muri. 2017. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.

Bukan Buku

- Daniel, Yosua. 2017. Pengaruh Pemberian Upah dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja dengan Masa Kerja sebagai Variabel Moderating pada PT.Puninar Yusen Logistics Indonesia di Jakarta. *Jurnal Online Internasional & Nasional Vol.5 No.2, Juli-Desember 2017*. Jakarta: Universitas 17 Agustus 1945.
- Herwati, Endah. 2016. Pengaruh Sistem Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.Royal Korindah Purbalingga. *Jurnal Penelitian*. Purwokerto: Institut Agama Islam Negeri (IAIN).
- Irawan, Muhammad Rizal Nur. 2018. Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo. *Vol.1, No.1 Januari 2018*. Lamongan: Universitas Islam Lamongan.