

PENGARUH UPAH KERJA DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. INTERYASA MITRA MANDIRI MEDAN

Fransisca Ramayana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tjut Nyak Dhien Medan, Program Studi Manajemen Email

Alamat: Gg. Rasmi No.28, Sei Sikambing C. II, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan,

Sumatera Utara 20123

Korespondensi penulis : ramayanafransisca@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of wages and incentives on employee productivity at PT. Interyasa Mitra Mandiri Medan. This research is a quantitative descriptive study with a questionnaire instrument with a research population of 40 permanent employees, the determination of the sample using a saturated sample so that the research sample is 40 people. Data analysis techniques in the form of validity and reliability tests, classical assumption test, multiple linear regression and hypothesis testing t (partial) and F (simultaneous). The results showed that the tcount coefficient of the work wage variable was 2.246 and the ttable value was 2.022, so the tcount > ttable (2.246 > 2.022) with a significant value < 0.05 (0.031 < 0.05), the tcount coefficient of the incentive variable was 8.384 and the ttable is 2.022 then the value of tcount > ttable (8.384 > 2.022) with a value of sig < 0.05 (0.000 < 0.05). Furthermore, the value of Fcount of work wages and incentives is 28.243 and the value of Ftable is 2.845, so Fcount > Ftable (28.243 > 2.845) with sig value < 0.05 (0.000 < 0.05). The RSquare value is 0.874 or R² x 100% of 87, 40%, meaning that the independent variables of the study make a major contribution in explaining employee productivity by 87.40% while the remaining 12.60% is influenced by other factors. The conclusion of the study is that work wages have a significant effect on employee productivity, incentives have a significant effect on employee productivity and simultaneously wages and incentives have a significant effect on employee productivity at PT Interyasa Mitra Mandiri Medan.

Keywords: Wages, Incentives, Productivity.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh upah kerja dan insentif terhadap produktivitas karyawan pada PT. Interyasa Mitra Mandiri Medan. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan instrumen kuisioner dengan populasi penelitian sebanyak 40 orang karyawan tetap, penentuan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga sampel penelitian sebanyak 40 orang. Teknik analisis data berupa uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis t (parsial) dan F (simultan). Hasil penelitian diperoleh nilai koefisien thitung variabel upah kerja adalah 2,246 dan nilai ttabel sebesar 2,022 maka nilai thitung > ttabel (2,246 > 2,022) dengan nilai signifikan < 0,05 (0,031 < 0,05), nilai koefisien thitung variabel insentif adalah 8,384

Received Oktober 07, 2022; Revised November 2, 2022; Accepted Desember 30, 2022

*Corresponding author, e-mail ramayanafransisca@gmail.com

dan nilai t_{tabel} sebesar 2,022 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,384 > 2,022$) dengan nilai $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Selanjutnya nilai F_{hitung} variabel upah kerja dan insentif adalah 28,243 dan nilai F_{tabel} adalah 2,845 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($28,243 > 2,845$) dengan nilai $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Nilai $RSquare$ yaitu 0,874 atau $R^2 \times 100\%$ sebesar 87,40%, artinya variabel bebas penelitian memberikan sumbangsih besar dalam menjelaskan tentang produktivitas karyawan sebesar 87,40% sedangkan sisanya 12,60% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Kesimpulan penelitian adalah upah kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan serta secara simultan upah kerja dan insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Interyasa Mitra Mandiri Medan.

Kata kunci: *Upah Kerja, Insentif, Produktivitas.*

1. PENDAHULUAN

Manusia ialah salah satu sumber daya fisik berperan untuk menetapkan seluruh aktivitas perusahaan, karena manusia ialah mesin dan pengatur dari seluruh sumber daya lainnya. Manusia, sebagai makhluk Tuhan, diberkahi dengan akal yang membedakannya pada makhluk hidup lainnya. Selain itu manusia juga mempunyai emosi, perasaan kebutuhan serta tumpuan terkhusus, ini membutuhkan perhatian, karena faktor-faktor tersebut memberikan dampak prestasi, dedikasi, loyalitas, kecintaan pada pekerjaan serta organisasi. Manajemen SDM ialah sarana dalam memperbaharui kualitas individu. Dengan meningkatkan SDM itu sendiri, juga bisa meningkatkan kinerja serta hasil perusahaan, dengan begitu akan terwujud karyawan yang berkinerja tinggi.

Produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan ialah topik yang selalu relevan dan tidak pernah berhenti untuk diperbincangkan. Isu terkait kinerja juga ialah isu strategis untuk isu-isu yang menciptakan isu SDM. Dalam meningkatkan produktivitas, perlu dianalisis faktor-faktor yang mempengaruhinya, dengan mempertimbangkan kebutuhan pekerja, termasuk upah serta insentif. Setaraf pada pasal 1 angka 10 UU no. 21 Tahun 2011 mengenai penyelenggaraan jaminan sosial, upah merupakan hak pekerja diterima serta dikomunikasikan dengan uang sungguhan sebagai imbalan dari usaha bagi ahlinya, tidak seluruhnya diselesaikan dan dibayar setaraf dengan kontrak usaha, pengertian kerja, maupun pedoman hukum.

Peningkatan produktivitas karyawan ialah hal yang sangat esensial, terkhusus pada usaha melaksanakan pembaharuan agar mewujudkan tujuan perusahaan. Dengan begitu, peran esensial SDM dalam mewujudkan tujuan serta peningkatan kualitas kerja karyawan terwujud sepenuhnya. Dewasa ini, seiring berkembangnya teknologi yang semakin canggih dan perusahaan menghadapi kompetisi yang semakin rumit pada dunia bisnis, upah tidak lagi bisa dijadikan sebagai satu-satunya alat dalam menaikkan produktivitas. Perusahaan wajib bisa menggabungkan upah dengan bentuk balas jasa lainnya. Salah satu strategi yang bisa diterapkan perusahaan untuk meningkatkan produktivitasnya ialah dengan menghubungkan langsung produktivitas dengan jumlah gaji yang diterima pegawainya dalam bentuk insentif. Insentif ialah salah satu motif, yang dinyatakan dalam bentuk uang

maupun pada bentuk lain, misalnya pujian, rekreasi, maupun pengembangan karir. Pemberian insentif bagi pegawai ialah upaya agar mempertahankan pegawai agar bisa bekerja lebih baik dan seefisien mungkin.

Riset akan dilaksanakan di salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penjualan barang elektronik serta furnitur dalam pembayaran tunai serta non-tunai, yakni di PT. Interyasa Mitra Mandiri Medan. PT. Interyasa Mitra Mandiri Medan ialah sebuah perusahaan yang mengambil bagian dengan menjual produk elektronik serta perabotan rumah tangga secara tunai maupun kesepakatan kredit. Organisasi ini pertama kali didirikan oleh Bapak Robinson Sitepu sebagai Presiden Direktur ditahun 1980 dengan nama Interyasa Homindo di Jl.Teuku Umar No. 28, Hulu Madras, Kek. Medan Polonia, kota Medan, dengan modal lima juta rupiah. Seiring dengan meningkatnya keperluan masyarakat, khususnya kebutuhan sekunder, seperti TV, lemari es, mesin cuci pakaian, alas tidur, kursi tamu, lemari, dll, Bapak Robinson Sitepu membuka perwakilan utama dari Interyasa Homindo yang terletak di Jl. . Sei Binge No. 46/3, Medan, ditahun 1985 dengan bantuan modal obligasi dari Bank Dagang Negara (sekarang Bank Mandiri). Pada tahun 1995, Interyasa Homindo resmi berganti nama menjadi PT. Interyasa Mitra Mandiri Medan, serta pendirian kantor pusat di Jalan Teuku Umar sebagai cabang penjualan (mitra).

Sesudah peneliti melaksanakan survei pendahuluan, muncul fenomena masalah kinerja karyawan di PT. Interyasa Mitra Mandiri Medan, salah satunya pemberian upah kerja dan insentif bagi karyawan yang selama ini dinilai kurang tepat. Salah satu fenomena yang disebabkan oleh ketidakcukupan upah ialah tingginyatingkat pergantian staf. Upah kerja yang kecil dan beban kerja yang besar akan sangat membuat karyawan merasa kurang dihargai dan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan secepatnya. Akibatnya, stabilitas perusahaan sangat terganggu sehingga produktivitasnya menjadi jauh lebih buruk. Selain itu, permasalahan utama selama ini ialah banyaknya karyawan senior dan junior yang mengeluhkan upahnya belum naik dan dinilai masih relatif rendah.

PT. Interyasa Mitra Mandiri Medan jarang menyemangati karyawannya dalam bentuk selain upah, seperti pemberian insentif. Kendati demikian insentif tetap ada, misalnya bonus PPC, komisi penagihan, bonus survei, bonus *account checking*, komisi *account* lancar selama 6 (enam) bulan berturut-turut, bonus penjualan dan bonus tahunan apabila perusahaan memperoleh keuntungan. Pada PT. Interyasa Mitra Mandiri Medan, apabila karyawan berkinerja baik maupun buruk, bisa menerima komisi yang sama dalam bentuk upah tetap. Sementara itu, insentif sering diberikan bagi setiap karyawan tanpa memandang kinerja individu, karena insentif yang diberikan bagi kepala cabang sering tidak dibagi antara mereka yang berkinerja baik, maupun didistribusikan secara merata antara mereka yang berkinerja baik dan yang tidak. Pada PT. Interyasa Mitra Mandiri Medan, pemberian upah kerja dan insentif dilaksanakan dengan cara yang berbeda. Upah akan terus meningkat seiring dengan jam kerja, dan insentif tidak akan dilandaskan pada jam kerja, tetapi pada kinerja. Terbisa pula perbedaan inspirasi kerja antara pegawai senior dan junior dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan khususnya agen penagihan senior lebih memilih untuk menambah penghasilan dengan melaksanakan

pekerjaan tambahan, misalnya mencari calon nasabah yang membutuhkan kredit barang, dan melaksanakan pekerjaan penyelidikan kredit dengan mewawancarai calon nasabah. Keadaan ini menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan agen penagihan dalam tugas utamanya yakni penagihan.

Perusahaan wajib memperhatikan kondisi ini karena, apabila setiap karyawan tidak puas dengan upahnya, maka akan berdampak buruk bagi produktivitas bahkan bagi kelangsungan hidup perusahaan. Selain itu, perusahaan wajib mengubah strategi kompensasinya dan bisa mengembangkan kompensasi strategis dengan cara yang saling menguntungkan di masa depan. Karyawan yang merasa puas dengan *reward* yang diterima berdampak pada perusahaan yang semakin maju karena produktivitas yang dihasilkan karyawan sangat tinggi dan kepuasan yang dialami pegawai saat melaksanakan pekerjaan, untuk saling menguntungkan di masa depan. Karyawan yang merasa puas dengan *reward* yang diterima berdampak pada perusahaan yang semakin maju karena produktivitas yang dihasilkan pegawai sangat tinggi dan kepuasan yang dialami karyawan saat melaksanakan pekerjaan, untuk saling menguntungkan di masa depan. Karyawan yang merasa puas dengan *reward* yang diterima berdampak pada perusahaan yang semakin maju karena produktivitas yang dihasilkan pegawai sangat tinggi dan kepuasan yang dialami pegawai saat melaksanakan pekerjaan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut bahasa, upah ialah imbalan yang dibayarkan pada pegawai dari kesepakatan yang dibuat dengan perusahaan. Dari uraian tersebut, perlu diperjelas bahwasanya upah di sini diartikan sebagai balas jasa yang adil serta layak yang dibayarkan pada pegawai atas jasa-jasanya agar mewujudkan tujuan perusahaan. Pandangan Mangkunegara (2014:85), upah ialah pembayaran dalam bentuk uang atas jasa tenaga kerja, yang biasanya dibayarkan bagi pekerja atas landas upah per jam, harian, maupun setengah hari. Sementara pandangan Rivai (2014:158), upah ialah suatu nikmat yang adil serta pantas yang diserahkan pada pekerja atas jasa-jasanya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Definisi diatas, cenderung dianggap bahwasanya upah ialah kompensasi yang adil serta layak yang dibayarkan bagi pekerja untuk administrasi mereka dalam mengakui tujuan organisasi. Kompensasi ialah imbalan uang langsung diberikan pada karyawan dari jumlah jam kerja, jumlah produk yang dikirim, maupunpun manfaat yang diberikan.

Dorongan untuk tujuan bantuan yang membujuk para pekerja untuk bekerja pada kisaran kemampuan ideal mereka, yang dimaksudkan untuk menghasilkan upah ekstra yang jauh melebihi upah. Penataan motivator berarti mengatasi persoalan buruh dan keluarganya. Ungkapan "kerangka inspirasi" biasanya dipakai untuk menjelaskan desain pembayaran yang secara langsung ataupun dengan implikasi terkait dengan berbagai prinsip pelaksanaan maupun produktivitas yang representatif pada perusahaan.

Pengusaha melaksanakan berbagai cara agar mendorong pegawai bekerja keras untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Mobilisasi artinya mendorong pegawai agar melakukan pekerjaannya, disertai dengan inspirasi kerja yang tinggi. Misalnya yang

diketahui, setiap individu yang bekerja baik di lembaga swasta maupun publik tentu mengharapkan imbalan maupun reward atas kontribusinya terhadap pekerjaan, pemikiran dan waktu yang diberikan. Salah satu langkahnya ialah dengan membayarkan insentif pada pegawai. Sistem serta program inspirasi wajib jelas dan diketahui oleh seluruh pegawai. Sehingga, wajib didistribusikan ke seluruh karyawan. Pelaksanaan program ini wajib dilaksanakan secara berkesinambungan, tetapi besaran insentif tetap wajib setaraf dengan perkembangan serta keahlian perusahaan. Dorongan bisa dianggap sebagai kompensasi yang cukup untuk pekerja yang presentasinya melampaui standar yang ditetapkan. Dorongan ialah variabel pendorong bagi pekerja agar bekerja lebih baik sehingga efisiensi representatif bisa meningkat. Ada beberapa implikasi dari dorongan, antara lain:

Pandangan Hasibuan (2013:118), insentif ialah imbalan tambahan yang diberikan pada pegawai terkhusus kinerjanya melebihi standar kinerja. Sementara pandangan Rochmatet al (2013), insentif sudah ditemukan sebagai sistem penghargaan yang berhubungan dengan kinerja, baik berwujud maupun tidak berwujud, yang bisa memberikan inspirasi maupun kekuatan pendorong bagi karyawan agar berkinerja lebih baik serta bersemangat, maka produktivitas maupun kinerja karyawan meningkat. ditingkatkan. yang pada akhirnya tujuan perusahaan bisa terwujud.

Produktivitas ialah faktor esensial dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Apabila produktivitas karyawan dari waktu ke waktu selalu meningkat secara signifikan, maka perusahaan dengan mudah mewujudkan tujuannya. Apabila di era industri misalnya saat ini, seluruh perusahaan berlomba agar memaksimalkan produktivitas pegawainya, terus menaikkan produktivitas agar perusahaan bisa bertahan dalam kompetisi yang semakin sulit. Pandangan Sinungan (Busro, 2018: 344), produktivitas kerja ialah keahlian individu maupun sekelompok individu agar menghasilkan tenaga kerja dan produk dalam waktu tertentu yang tidak seluruhnya diselesaikan atau sebanding dengan pengaturannya. Kemampuan di sini dalam pandangan analisis dapat diartikan sebagai penguasaan yang sebenarnya, ataupun bisa disebut kemampuan. Pada referensi KBBI, kemampuan dicirikan sebagai penguasaan untuk menyelesaikan dengan tanggung jawab. Sementara itu, pandangan Riyanto dalam Elbandiansyah (2019:250), sebenarnya efisiensi ialah korelasi antara hasil yang diwujudkan dengan aset mutlak yang diperlukan. Produktivitas termasuk membandingkan hasil yang diwujudkan serta pekerjaan per unit waktu.

3. METODE PENELITIAN

Mempunyai tempat penelitian adalah keharusan bagi setiap peneliti agar mempermudah dalam mengumpulkan informasi dan data-data yang berhubungan dengan penelitian tersebut. Lokasi riset ialah tempat dimana eksplorasi dilaksanakan. Penentuan lokasi eksplorasi ialah tahapan riset yang sangat esensial, karena pengertian lokasi riset berarti objek dan tujuan yang ditetapkan sedemikian rupa sehingga memudahkan penulis untuk melaksanakan riset. Pada riset ini, lokasi dilaksanakan di PT. Interyasa Mitra Mandiri Medan, Jalan Gatot Subroto Komplek Tomang Elok Blok A No. 56.

Dalam riset ini perlu adanya populasi sebagai objek yang diteliti. Populasi ialah

wilayah generalisasi, tersusun dari objek maupun subjek yang mempunyai jumlah serta karakteristik terkhusus, ditentukan oleh peneliti agar dipelajari serta kesimpulan selanjutnya (Sugiyono (2019: 126). Dari pengertian tersebut, populasi ialah objek maupun subjek terletak di suatu daerah serta memenuhi syarat terkhusus yang berhubungan dengan masalah eksplorasi, populasi dalam riset ini ialah seluruh 40 pegawai PT Interyasa Mitra Mandiri Medan.

Perlu diberikan definisi kerja masing-masing variabel dalam kerangka teori, baik variabel bebas. Tujuannya agar setiap variabel bisa dioperasikan, yakni agar nilainya bisa diukur dengan benar dan setaraf dengan konsep landasnya. Definisi kerjavariabel riset pada landasnya ialah untuk merumuskan identitas dan indikator yang setaraf yang akan dipakai untuk mengukur nilai variabel yang setaraf (Sinulingga, 2014: 68).

Ada dua jenis variabel dalam eksplorasi ini, yakni variabel terikat serta variabel bebas, dimana variabel terikatnya ialah produktivitas (Y) karyawan PT. Interyasa Mitra Mandiri Medan yang dipengaruhi oleh dua variabel bebas yakni upah kerja (X1) insentif (X2). Sumber informasi pada riset ini merupakan informasi penting serta informasi tambahan, dimana informasi penting diterima dari wawancara dengan para ahli untuk memberikan data dan informasi. Berbagai informasi penting diselesaikan dengan melibatkan poling sebagai instrumen investigasi, yang disampaikan setaraf kebutuhan bagi responden pada eksplorasi.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Teknik Analisis Data 1).

Uji Kesahian

Ketentuan uji kesahian yaitu bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, kategori sah dan bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, kategori tidak sah. Penyebaran angket diberikan kepada 40 orang responden. Adapun nilai r_{tabel} dengan ketentuan $df = \text{jumlah responden} = 40$ dan tingkat signifikasipada $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $df = 40-2$, sehingga $r(0,05:38)$, diperoleh r_{table} adalah 0.312. Nilai validitas tiap variabel sebab dan akibat di kolom total butir korelasi pada tabel 1, tabel 2 dan tabel 3, berikut:

Tabel 1. Corrected Item Total Correlation Variabel Upah (X1)

Variabel	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X11	37.7000	29.651	.632	.312	Valid
X12	37.9250	30.020	.641	.312	Valid
X13	37.9000	29.221	.645	.312	Valid
X14	37.8500	29.977	.681	.312	Valid
X15	38.0500	33.279	.348	.312	Valid
X16	37.7500	30.654	.711	.312	Valid
X17	38.1750	29.584	.650	.312	Valid
X18	37.7750	29.102	.679	.312	Valid

X19	37.8750	29.497	.716	.312	Valid
X110	37.9000	29.374	.709	.312	Valid

Sumber: Data survei diolah oleh SPSS (2022)

Berdasarkan data pada tabel 1, pengolahan data yang dilakukan dari 10 butir pernyataan tentang variabel bebas upah maka seluruh pernyataan terbukti valid, karena nilai *corrected item total correlation* seluruh bernilai lebih besar atau sama dengan nilai *rtabel* adalah 0,312 sehingga kuisioner dinyatakan valid dan digunakan untuk pengujian reliabilitas.

Tabel 2. *Corrected Item Total Correlation* Variabel Insentif (X2)

Variabel	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	rhitung	rtabel	Keterangan
X21	37.3250	26.789	.551	.312	Valid
X22	37.4000	24.656	.795	.312	Valid
X23	37.4000	27.528	.514	.312	Valid
X24	37.2750	26.153	.669	.312	Valid
X25	37.2500	27.167	.464	.312	Valid
X26	37.3000	26.421	.614	.312	Valid
X27	37.5750	28.404	.416	.312	Valid
X28	37.2750	26.563	.721	.312	Valid
X29	37.2750	25.538	.718	.312	Valid
X210	37.2000	27.446	.484	.312	Valid

Sumber: Data survei diolah oleh SPSS (2022)

Berdasarkan data pada tabel 2, pengolahan data yang dilakukan dari 10 butir pernyataan tentang variabel bebas insentif maka seluruh pernyataan terbukti valid, karena nilai *corrected item total correlation* seluruh bernilai lebih besar atau sama dengan nilai *rtabel* adalah 0,312 sehingga kuisioner dinyatakan valid dan digunakan untuk pengujian reliabilitas.

Tabel 3. *Corrected Item Total Correlation* Variabel Produktivitas (Y)

Variabel	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	rhitung	rtabel	Keterangan
Y11	32.7250	20.666	.514	.312	Valid
Y12	33.0000	21.333	.571	.312	Valid
Y13	32.8750	20.266	.706	.312	Valid
Y14	32.8500	20.951	.520	.312	Valid
Y15	32.9000	21.682	.481	.312	Valid
Y16	33.1750	22.046	.482	.312	Valid
Y17	32.8750	20.881	.722	.312	Valid
Y18	33.3250	19.353	.760	.312	Valid

Y19	32.8750	22.369	.451	.312	Valid
Y110	32.7250	20.666	.514	.312	Valid

Sumber: Data survei diolah oleh SPSS (2022)

Berdasarkan data pada tabel 11, pengolahan data yang dilakukan dari 10 butir pernyataan tentang produktivitas maka seluruh pernyataan terbukti valid, karena nilai *corrected item total correlation* seluruh bernilai lebih besar atau sama dengan nilai *rtabel* adalah 0,312 sehingga kuesioner dinyatakan valid dan digunakan untuk pengujian reliabilitas.

2). Uji Reliabilitas

Untuk memperoleh reliabilitas data penelitian dilakukan pengujian menggunakan SPSS 22.0 dengan kriteria: $r_{hitung} > r_{tabel}$ dinyatakan *reliabel* dan Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dinyatakan tidak *reliabel* dengan nilai *rtabel* sebesar 0,60. Hasil uji reliabilitas pada kolom *Cronbach's Alpha* variabel penelitian berupa bebas upah, bebas insentif dan produktivitas terlihat pada tabel 4, tabel 5, dan tabel 6 berikut:

Tabel 4. Nilai Reliability Variabel Upah 9 (X1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha ^a	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items ^a	N of Items
.896	.895	10

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan data pada tabel 12, diketahui nilai validitas atau nilai *ralpha* variabel bebas upah pada kolom *cronbach's alpha* sebesar 0,896, dimana nilai *rtabel* sebesar 0,60, sehingga nilai *ralpha* lebih besar dari nilai *rtabel* ($0,896 > 0,60$) maka kuesioner tentang bebas upah dinyatakan *reliabel*.

Tabel 5. Nilai Reliability Variabel Insentif (X2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.872	.873	10

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan data pada tabel 13, diketahui nilai validitas atau nilai *ralpha* variabel bebas insentif pada kolom *cronbach's alpha* sebesar 0,872, dimana nilai *rtabel* sebesar 0,60 sehingga nilai *ralpha* lebih besar dari nilai *rtabel* ($0,872 > 0,60$) maka kuesioner tentang bebas insentif *reliabel*.

Tabel 6. Nilai Reliability Variabel Produktivitas (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.853	.856	10

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan data pada tabel 14, diketahui nilai validitas atau nilai α variabel produktivitas kerja pada kolom *cronbach's alpha* sebesar 0,853, dimana nilai r_{tabel} sebesar 0,60 sehingga nilai α lebih besar dari nilai r_{tabel} ($0,853 > 0,60$) maka kuesioner tentang produktivitas dinyatakan *reliabel*.

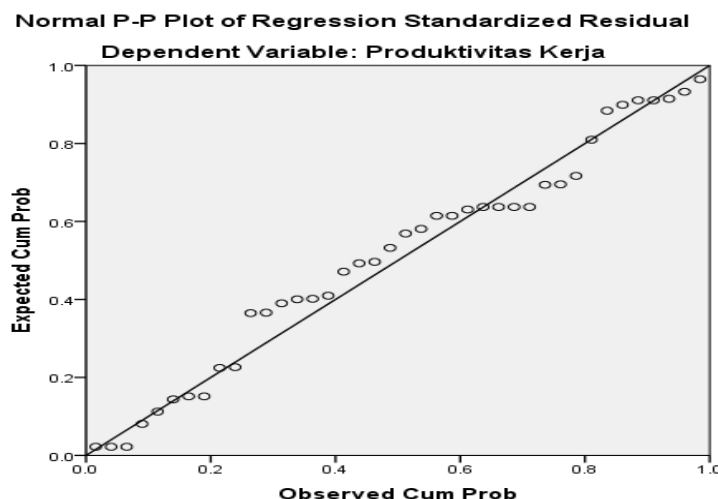
3. Uji Asumsi Klasik

Uji tebakan klasik dirancang agar mengetahui kinerja model regresi linier BIRU (penaksir tak bias linier terbaik). Uji tebakan klasik ini tersusun dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Model regresi linier akan setara dengan asumsi apabila model tersebut mempunyai data yang bebas dari multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan agar menguji apakah suatu model regresi berdistribusi normal. Uji Normalitas dengan analisis grafis yakni uji normalitas, analisis grafis dilaksanakan pada plot PP normal dari residual standar regresi. Variabel uji bebas upah dan insentif sebagai variabel bebas dan produktivitas sebagai variabel terikat. Tes normalitas terlihat misalnya ini:

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Dalam Bentuk Scatterplot



b. Uji Multikolinearitas

Gejala multikolinearitas bisa dilihat dari besarnya nilai toleransi dan VIF. Kedua ukuran ini menampilkan mana dari masing-masing variabel independen yang diperjelas oleh variabel dependen lainnya. Toleransi ialah ukuran variabilitas dalam variabel independen yang dipilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang digunakan dalam Toleransi > 0.10 serta VIF < 10.0 berarti tidak terjadi multikolinearitas.

Nilai Toleransi dan VIF (*Variance Inflation Factor*) bisa dilihat pada tabel 7 berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficientsa

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Bebas Upah Kerja	.407	2.458
Bebas Insentif	.407	2.458

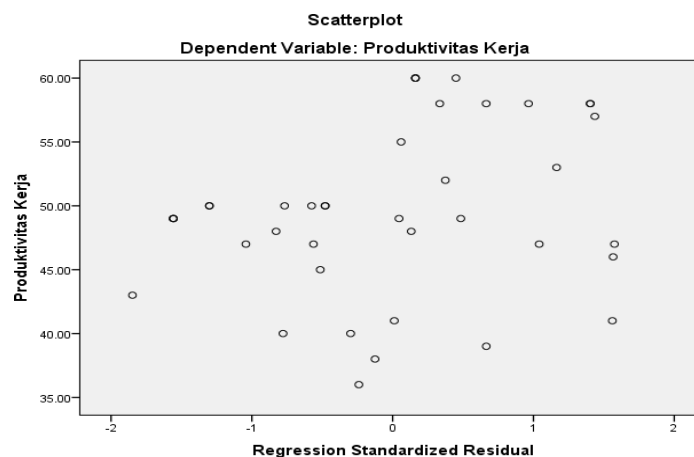
a. *Dependent Variable:* Produktivitas

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2022)

c. Uji Heteroskedastisitas

Verifikasi heteroskedastisitas bisa dilaksanakan dengan memakai plot dan analisis statistik dalam bentuk *uji sebar*. Dengan memakai analisis grafik, suatu model regresi dikatakan nonheteroskedastis maupun homoskedastis apabila titik-titiknya tersebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas dan tersebar di atas dan di bawah nol (0) pada sumbu kinerja, misalnya yang ditunjukkan pada Gambar 2 di bawah ini:

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas.



Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2022)

Dari data pada gambar 2, diketahui bahwasanya titik-titik tersebar secara acak dan tidak membentuk pola terkhusus yang jelas, tetapi tersebar baik di atas maupun di bawah nol sepanjang sumbu Y. Hal ini menampilkan bahwasanya tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas pada model regresi.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (uji Sendiri)

Dilakukan untuk melihat secara individual pengaruh signifikan dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat dimana variabel independen (bebas) dalam penelitian ini yaitu bebas upah kerja dan bebas insentif, variabel terikat yaitu produktivitas (Y) karyawan pada PT Interyasa Mitra Mandiri, terlihat pada tabel 8 berikut:

Tabel 8. Hasil Uji t (Coefficients)**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.333	2.485		.939	.354		
Bebas	.189	.084	.206	2.246	.031	.407	2.458
Upah Kerja							
Bebas	.750	.089	.767	8.384	.000	.407	2.458
Insentif							

a. *Dependent Variable:* Produktivitas Sumber:

Data Penelitian Diolah SPSS (2022)

1). Pengaruh Bebas Upah Kerja (X1) Terhadap Produktivitas (Y)

Hasil nilai thitung variabel independen untuk upah kerja ialah 2,246 dan nilai ttabel ialah 2,022, dengan ketentuan nilai thitung > ttabel serta sighitung < sigtable atau (2,246 > 2,022) dan (0,031 < 0,05). Dengan demikian, variabel bebas upah kerja secara parsial berdampak signifikan pada produktivitas pegawai PT. Interyasa Mitra Mandiri Medan.

2). Pengaruh Bebas Insentif (X2) Terhadap Produktivitas (Y)

Hasil nilai thitung variabel bebas stimulus sebesar 8,348 serta nilai ttabel = 2,009, ketetapan nilai thitung > ttabel serta sighitung < sigtable atau (8,348) > 2,022) dan (0,000 < 0,05). Dengan begitu, variabel bebas insentif secara parsial berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Interyasa Mitra Mandiri Medan.

3). Variabel Dominan Berpengaruh Terhadap Produktivitas

Hasil nilai t-hitung variabel independen upah kerja sebesar 2,246 dan nilai t-hitung variabel independen insentif sebesar 8,348 dengan nilai t-tabel sebesar 2,022, t-hitung X1 > t-hitung X2 (8,348 > 2.246). Dengan demikian, variabel bebas insentif sebagian ialah variabel dominan yang berdampak signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Interyasa Mitra Mandiri Medan.

Tabel 9. Uji F (Secara Serentak)**ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1057.105	2	528.553	28.243	.000^b

Residual	152.495	37	4.121		
Total	1209.600	39			

a. *Dependent Variable:* Produktivitas

b. *Predictors:* (Constant), Bebas Insentif, Bebas Upah Kerja

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2022)

Dari data pada tabel 9 diketahui bahwasanya nilai Fhitung variabel bebas upah dan insentif bebas sebesar 28,243, dan nilai ttabel sebesar 2,845, dengan ketentuan nilai Fhitung > Ftabel dan sighitung < sigtabel maupun (28,243 > 2,845) dan (0,000 < 0,05). Dengan begitu, upah kerja serta insentif secara bersamaan mempunyai dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Interyasa Mitra Mandiri Medan.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Memeriksa koefisien determinasi (R^2) dipakai untuk mengukur proporsi maupun persentase keahlian model dalam menjelaskan variabel terikat. Koefisien determinasi bervariasi dari nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Apabila R^2 menjadi lebih besar (mendekati satu), kita bisa mengatakan bahwasanya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) besar. Artinya model yang dipakai menjadi semakin kuat dalam menjelaskan keahlian variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikat serta sebaliknya, misalnya terlihat di tabel 10 di bawah ini:

Tabel 10. Model Summary Goodness of Fit (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 ^a	.874	.867	2.03014

a. *Predictors:* (Constant), Bebas Insentif, Bebas Upah Kerja

b. *Dependent Variable:* Produktivitas

Sumber: Data Penelitian Diolah (2022)

Dari data pada tabel 10 diketahui bahwasanya nilai RSquare sebesar 0,874 maupun $R^2 \times 100\%$ sebesar 87,40% yang berarti variabel bebas dalam riset ini memberikan kontribusi utama dalam menjelaskan produktivitas sebesar 87,40%, sementara sisanya 12,60% di bawah pengaruh faktor lain yang tidak termasuk pada riset ini.

B. Pembahasan

Produktivitas itu sendiri juga fundamental, karena berkaitan dengan keterampilan tenaga kerja untuk memberikan hasil sebagai tenaga kerja serta produk dari suatu organisasi. Sehingga kegiatan organisasi akan berjalan dengan baik dengan asumsi dijunjung tinggi oleh pelaksanaan perwakilan yang baik. Untuk membangkitkan buruh untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dan memiliki semangat yang tinggi, untuk lebih mengembangkan pelaksanaan organisasi, organisasi harus fokus pada upah spesialis. Upah wajib dari yang sesuai, upah terendah yang diizinkan oleh pedoman hukum. Karena, seandainya organisasi tidak fokus pada masalah upah buruh, maka akan terjadi masalah, misalnya pemogokan, banyak karyawan akan pergiserta memilih pindah ke organisasi lain.

Pembayaran upah yang relatif tinggi akan memaksa pengusaha untuk memakai tenaga kerja mereka dengan hemat maupun seefisien mungkin. Karena dengan cara ini pengusaha bisa menerima keuntungan dari penggunaan tenaga kerja. Di sisi lain, pekerja menerima kompensasi yang lebih setaraf dengan kebutuhannya, melainkan upah yang tinggi tidak berarti biaya tenaga kerja yang tinggi, biaya pekerja/unit *output* tergantung pada produktivitasnya.

Hasil riset ini sejalan dengan riset Eka Andri Astuti (2017)), hasil studi menampilkan uji parsial. Variabel upah (X1) berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada CV. Maju Mapan Kediri. Sementara variabel insentif (X2) berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada CV. Maju Mapan Kediri. Riset lebih lanjut, Deki Kurniawan (2020), hasil studi menampilkan variabel upah (X1) berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT. Tirta Bumi Raya Palembang, sementara variabel insentif (X2) berdampak positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai PT. Tirta Bumi Raya Palembang.

Insentif ialah suatu penghargaan yang bisa mendorong semangat kerja individu karyawan lebih tinggi dari sebelumnya. Setiap organisasi memakai sistem penghargaan untuk menarik dan mempertahankan pegawai dan menginspirasi mereka untuk mewujudkan tujuan pribadi dan institusional mereka. Penghargaan diberikan bagi individu karena sudah mewujudkan prestasi yang diinginkan. Pemberian insentif bagi karyawan ialah upaya untuk mempertahankan pegawai agar bisa bekerja lebih baik serta seefisien mungkin. Dikatakan juga bahwasanya insentif ialah penghargaan atas produktivitas tenaga kerja, semakin produktif individu karyawan, semakin banyak penghargaan yang wajib diberikan perusahaan.

Riset oleh Jimmy Andreas (2020) menampilkan bahwasanya variabel insentif (X2) secara parsial berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT. Darmasindo Intikaret Medan. Variabel upah (X1) secara parsial berdampak signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) PT. Darmasindo Intikaret Medan serta variabel upah (X1) serta insentif (X2) berdampak positif serta signifikan pada produktivitas pegawai PT. Darmasindo Intikaret Medan. Hasil riset lebih lanjut Oswald V. Turungan, Christoffel Kojo dan Christoffel Mintarjo (2017), hasil studi menampilkan variabel insentif secara parsial (X2) dan upah (X1) berdampak signifikan dan positif terhadap produktivitas (Y) pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Sulawesi Utara. Berdampak signifikan ketika setiap kenaikan maupun penurunan pemberian insentif akan mempengaruhi peningkatan maupun penurunan produktivitas pegawai. Hasil riset ini juga menampilkan bahwasanya variabel upah secara simultan (X1) serta insentif (X2) berdampak signifikan terhadap produktivitas pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Sulawesi Utara. Nilai (R) yang diterima dalam riset ini sebesar 0,522 yang artinya mempunyai hubungan yang cukup kuat. Nilai korelasi determinasi (r^2) sebesar 0,272 atau 27,2% yang berarti pengaruh variabel upah (X1) dan insentif (X2) variabel bebas produktivitas tenaga kerja sebesar 27,2%, sementara sisanya sebesar 0,728 atau 72,8% tergantung pada variabel lain.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Diperoleh hasil dari reliabilitas dan validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel valid dan reliable. Dari hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka diberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel upah kerja signifikan mengenai produktivitas pegawai PT. Interyasa Mitra Mandiri Medan, hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} variabel upah kerja sebesar 2,246 serta nilai $t_{tabel} = 2,022$, dengan ketentuan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta $s_{hitung} < s_{tabel}$ atau $(2,246 > 2,022)$ dan $(0,031 < 0,05)$.
2. Variabel yang insentif secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja dan ialah variabel dominan yang mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Interyasa Mitra Mandiri Medan, hal ini bisa terlihat dari nilai t_{hitung} variabel insentif sebesar 8,348 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,022, dengan ketentuan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta $s_{hitung} < s_{tabel}$ maupun $(8,348 > 2,022)$ dan $(0,000 < 0,05)$.
3. Variabel upah kerja dan insentif pada saat yang sama berdampak signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Interyasa Mitra Mandiri Medan dilihat dari nilai F_{hitung} variabel upah kerja dan insentif sebesar 28,243 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,845, dengan ketentuan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $s_{hitung} < s_{tabel}$ maupun $(28,243 > 2,845)$ dan $(0,000 < 0,05)$.
4. Nilai R^2 yang dihasilkan ialah 0,874. Angka ini menampilkan bahwasanya 87,40% variabel independen eksplorasi ialah kontributor utama dalam menjelaskan kinerja, sementara sisanya 12,60% dipengaruhi oleh faktor lain di luar eksplorasi.

5.2 SARAN

Dari hasil kajian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan, maka penulis bisa mengajukan usulan-usulan untuk perusahaan berikut:

1. Pada umumnya upah pekerja PT. Interyasa Mitra Mandiri Medan masih rendah sehingga masih perlu ditingkatkan. Dengan memberikan karyawan upah kerja yang setaraf dengan aturan maka moral dan pola pikir pegawai akan berubah, karyawan akan lebih terpacu untuk meningkatkan keahliannya, sehingga produktivitas karyawan di PT. Interyasa Mitra Mandiri Medan bisa meningkatkan lebih banyak.
2. Secara umum insentif yang ditawarkan oleh PT. Interyasa Mitra Mandiri Medan masih rendah sehingga masih perlu ditingkatkan. Dengan mengelola insentif fisik dengan benar, karyawan bisa mewujudkan produktivitas tinggi mengingat jumlah insentif fisik gratis yang wajib diwujudkan pegawai PT. Interyasa Mitra Mandiri Medan.
3. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya, akan menambahkan lebih banyak variabel riset lain yang memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas selain variabel riset yang sudah dilaksanakan.

DAFTAR PUSTAKA

Busro, Muhammad, 2018. Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta:

Prenadameidia Group.

Elbadiansyah, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu, Malang: IRDH.

Hasibuan, Malayu S.P. 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke 21. Jakarta: Bumi Aksara.

_____. 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke 22. Jakarta : Bumi Aksara.

_____. 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke 24. Jakarta :Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung:PT. Rusdakarya.

Rivai, Veithzal, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi Ke6, Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Sinulingga, S, 2014. Metode Penelitian Edisi Ke 3, Medan: USU Press.Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Bisnis, Bandung: Alfabeta.

_____, 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung:Alfabeta.