

PENGARUH UPAH DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. DELTA MERLIN SANDANG TEXTILE I SRAGEN

Muhammad Ali Rauuf¹, Rini Adiyani², Zandra Dwanita Widodo³
Universitas Tunas Pembangunan Surakarta

alirauuf08@gmail.com¹, rini.adiyani@lecture.utp.ac.id²,
zandra.widodo@lecture.utp.ac.id³

ABSTRAK

Perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang produktif akan tetapi masih adanya karyawan yang tidak dapat mencapai target sesuai rencana/tepat waktu dalam suatu pekerjaannya. Jika dalam pemberian upah serta insentif tidak sesuai dengan pekerjaan karyawan maka akan memunculkan permasalahan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh upah dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. DMST 1 Sragen. Peneliti menggunakan penelitian kuantitatif. Untuk populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan unit CD pada PT. DMST I Sragen dengan jumlah 1000 karyawan. Sedangkan ketika populasi lebih dari 100 bisa diambil sebanyak 10% atau 20% - 25% lebih. Dengan demikian diambil $10\% \times 1000 = 100$ sampel. Nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ menampilkan kalau upah mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Nilai signifikansi $0.512 > 0.05$ menampilkan kalau insentif tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 disimpulkan bahwa semua variabel independen (upah dan insentif) dalam penelitian ini secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel upah terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Delta Merlin Sandang Tekstile 1 Sragen. Tidak berpengaruh yang signifikan antara variabel insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Delta Merlin Sandang Tekstile 1 Sragen. Diketahui variabel upah dan insentif secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Delta Merlin Sandang Tekstile 1 Sragen.

Kata Kunci: *Upah Dan Insentif, Produktivitas Kerja, PT. DMST 1 Sragen*

ABSTRACT

The company needs a productive workforce but there are still employees who cannot achieve the target according to the plan/on time in a job. If the wages and incentives are not in accordance with the employee's work, it will cause problems with employee productivity. This study is intended to determine the effect of wages and incentives on work productivity of employees of PT. DMST 1 Sragen. Researchers use quantitative research. For the population in this study, namely all employees of the CD unit at PT. DMST I Sragen with 1000 employees. Meanwhile, when the population is more than 100, it can be taken as much as 10% or 20% - 25% more. Thus, $10\% \times 1000 = 100$ samples are taken. The significance value of $0.000 < 0.05$

shows that wages have a significant effect on the work productivity variable. A significance value of $0.512 > 0.05$ indicates that incentives do not significantly affect the work productivity variable. The significance value of 0.000 is less than 0.05 . It can be concluded that all independent variables (wages and incentives) in this study have a significant effect on work productivity. There is a significant influence between wage variables on employee work productivity at PT. Delta Merlin Clothing Textile 1 Sragen. There is no significant effect between the incentive variables on the work productivity of employees at PT. Delta Merlin Clothing Textile 1 Sragen. It is known that wages and incentives variables simultaneously have a significant effect on employee work productivity at PT. Delta Merlin Clothing Textile 1 Sragen.

Keywords: Wages and Incentives, Work Productivity, PT. DMST 1 Sragen

PENDAHULUAN

PT. Delta Merlin Sandang Tekstil I Sragen ialah industri yang bergerak dibidang tekstil atau bidang pemintalan (*spinning*). Industri pemintalan adalah industri yang mengolah bahan baku serat kapas menjadi benang. Saat menjalankan bisnis maka tidak terlepas dari berbagai macam masalah antara lain produktivitas. Bagi Sinungan dalam Busro (2018: 344), produktivitas kerja ialah keahlian seorang ataupun sekelompok orang buat menciptakan benda serta jasa dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan ataupun cocok dengan rencana. Di dalam perusahaan juga perlu adanya perencanaan strategis bagi manajemen sumber daya manusianya guna mencapai tujuan serta rencana jangka panjang, mengimplementasikan rencana serta tindakan mewujudkan visi misi dalam perusahaan. (Widodo et al., 2021). Jika dalam pemberian upah dan insentif tidak sesuai dengan pekerjaan karyawan maka akan memunculkan permasalahan terhadap produktivitas kerja karyawan. Upah atau gaji yang sesuai saat ini sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk dapat mencukupi keberlangsungan hidup serta membiayai keluarga sehari-hari.

Menurut Batjo dan Shaleh (2018:87) menyatakan bahwa, Upah adalah pembayaran langsung sebagai uang tunai, yang diperoleh oleh perwakilan berdasarkan jam kerja, unit produk yang dikirim atau jumlah administrasi yang diberikan dengan asumsi sebagai organisasi bantuan. Kemudian juga adanya insentif bagi karyawan sesuai jabatan masing-masing karyawan. Sehingga dalam pemberian insentif ini juga dapat meringankan beban kebutuhan keluarga bagi karyawan perusahaan. Bagi Sarwoto (2014:156) dalam (Husaeni, 2019) insentif adalah inspirasi untuk memberikan bantuan sebagai dukungan yang diberikan dengan sengaja kepada pekerja sehingga ada energi yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. Dalam pemberian upah terhadap karyawan PT. Delta Merlin Sandang Tekstile 1 Sragen memberikan upah minimal sesuai UMR yang ada di Kabupaten Sragen. Sedangkan pemberian insentif pada PT. Delta Merlin Sandang Tekstile 1 Sragen untuk menentukan pemberian insentif melihat

dari faktor jabatan yang dimiliki karyawan. Oleh karena itu berikut data yang diperoleh yang ditampilkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1

Jumlah Upah Minimum dan Insentif di PT. DMST I Sragen.

Tahun	Upah (UMR Sragen)	Jabatan	Insentif
2015	1.105.000	Asisten gm	450.000
2016	1.300.000	Asisten manajer	450.000
2017	1.422.585	Kepala bagian	350.000
2018	1.546.492	Kepala Seksi	350.000
2019	1.673.500	Kepala shift	350.000
2020	1.815.914	Supervisor	300.000
2021	1.829.500	Kepala Regu	250.000
2022	1.839.429	Cheker	250.000

Sumber : PT. DMST I Sragen

Dengan adanya upah dan insentif yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka diharapkan karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Untuk itu masih terdapatnya jumlah produksi yang belum mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Sehingga penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh upah dan insentif terhadap produktivitas kerja. Maka judul penelitian yaitu “Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Delta Merlin Sandang Tekstile I Sragen”.

Upah

Menurut Batjo dan Shaleh (2018:87) menyatakan bahwa, upah adalah pembayaran langsung sebagai uang tunai, yang diperoleh oleh pekerja berdasarkan jam kerja, unit produk yang dikirim atau jumlah administrasi yang diberikan dengan asumsi sebagai organisasi jasa. Upah juga dapat diartikan bahwa upah merupakan hak pokok yang diterima oleh pekerja sebagai hasil kerja yang dilakukan yang diberikan berupa uang, (Suryani, 2019) Sehingga pemberian upah sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk keberlangsungan hidupnya. Maka dalam pemberian upah kepada pekerja yang adil dan sesuai dengan pekerjaan saat ini akan mempengaruhi kegunaan karena dengan upah yang layak, pekerja akan benar-benar ingin mengatasi masalah hidupnya mereka sehingga juga akan meningkatkan produktifitasnya, (Candra et al., 2019)

Dengan begitu pula bagi Veitrizal Rivai dan Jauvani Sagala (2010: 762-763) upah memiliki tujuan antara lain: Ikatan kerjasama, kepuasan kerja, motivasi, disiplin, dan

stabilitas karyawan. Upah dibagi menjadi 2 jenis yaitu 1. upah berdasarkan waktu, upah ini diberikan sesuai waktu bekerja karyawan. 2. Upah berdasarkan produksi, upah ini diberikan kepada karyawan sesuai dengan jumlah produksi yang dihasilkan.

Berikut ini cara dalam penyusunan upah: 1. Upah berdasarkan prestasi kerja. Dimana dalam memberikan upah kepada karyawan dengan melihat prestasi hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan terhadap perusahaan; 2. Upah berdasarkan lama kerja. Cara ini juga dimaksud dengan sistem pengupahan berdasarkan waktu. Banyak nya upah yang didapat berdasarkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya; 3. Upah berdasarkan senioritas. Besarnya upah dilihat dari masa kerja karyawan terhadap perusahaan dengan karyawan senior memiliki rasa setia terhadap perusahaan; 4. Upah berdasarkan kebutuhan. Upah ini melihat dari sisi kebutuhan karyawan dimana kebutuhan hidup karyawan dapat terpenuhi; 5. Upah berdasarkan evaluasi jabatan. Upah yang diberikan sesuai jabatan yang dimiliki.

Insentif

Menurut Hasibuan (2017:118), insentif adalah kompensasi ekstra yang diberikan kepada pekerja tertentu yang memiliki prestasi lebih dibandingkan dengan yang lainnya. Insentif adalah strategi untuk memberikan inspirasi kepada orang-orang yang bekerja lebih keras dan bersungguh-sungguh. Diberikannya insentif bukan tergolong gaji utama yang memang telah menjadi bonus yang harus diperoleh oleh para karyawan. Insentif ini lebih mengarah pada motivasi agar para karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin. Diberikannya insentif yang sesuai sehingga akan meningkatkan pekerjaan yang dilakukan karyawan dengan kualitas ataupun kuantitas yang baik. (Rangkuti et al., 2019) maka disimpulkan bahwa insentif adalah suatu motivasi yang berupa imbalan yang dikasih dari perusahaan untuk karyawan agar dapat bekerja dengan maksimal. Untuk indikator-indikator insentif antara lain kinerja, lama kerja, kebutuhan, senioritas, keadilan dan kelayakan, evaluasi jabatan.

Jenis-jenis insentif dibedakan menjadi 2 berdasarkan bentuknya. Yaitu: 1. Insentif material yaitu gaji ekstra yang dapat dihargai dengan uang tunai yang diberikan untuk meningkatkan kegembiraan kerja; 2. Insentif bukan material adalah bayaran ekstra yang tidak dikasih dalam bentuk uang, antara lain: pemberian penghargaan, (kemajuan atau jabatan), banyak kewajiban (resmi atau santai), dan penataan perangkat kerja khusus di lingkungan kerja.

Tujuan dalam pemberian insentif antara lain: 1. Tingkatkan dan kerjakan ekspektasi untuk kenyamanan sehari-hari dengan bayaran ekstra selain gaji pokok; 2. Dapat memperbaiki serta dapat meningkatkan rasa semangat kerja karyawan; 3. Guna menginspirasi karyawan supaya dapat meningkatkan kinerja untuk mencapai target serta tujuan yang ditetapkan perusahaan; 4. Memberi imbalan apresiasi kepada pekerja yang

telah berhasil mencapai target; 5. Agar dapat meningkatkan produktivitas kerja secara kelompok maupun individu.

Produktivitas Kerja

Bagi Sinungan dalam Busro (2018: 344), produktivitas kerja ialah keahlian seorang ataupun sekelompok orang buat menciptakan benda serta jasa dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan ataupun cocok dengan rencana. Produktivitas kerja merupakan aspek yang penting di dalam perusahaan, dikarenakan produktivitas kerja menjadi keberlangsungan usaha memenuhi target atau tidak. Adanya ukuran produktivitas kerja yang tinggi maka akan membuat perusahaan mengalami perkembangan dalam bidang produksi maupun yang lainnya.

Faktor Produktivitas Kerja

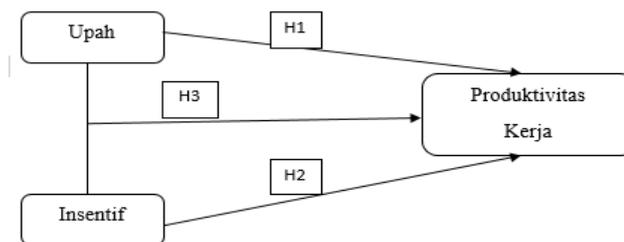
Faktor-faktor produktivitas kerja menurut Hasibuan dalam Busro (2018:342) yaitu: 1. Kuantitas. Merupakan jumlah produksi yang mampu dihasilkan oleh perusahaan atau industri; 2. Kualitas. Merupakan kelebihan dalam suatu produk yang dapat menjadikan produk tersebut menjadi pilihan konsumen; 3. Ketepatan waktu. Merupakan dapat menyelesaikan target produksi sesuai waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.

Indikator Dalam Produktivitas Kerja

Indikator produktivitas kerja menurut Edy Sutrisno (2017:104-105) yaitu 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri. 5. Mutu

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran bagi Sugiyono (2018:60) berpendapat bahwa kerangka pemikiran adalah model yang memiliki konsep mengenai suatu teori yang terhubung dengan variabel yang telah dibedakan secara signifikan.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2017) adalah solusi yang tidak permanen mengenai rumusan masalah penelitian, sehingga perumusan masalah tertuang dalam bentuk kalimat pertanyaan/pernyataan. Dalam penelitian ini ada beberapa hipotesis yang dijelaskan oleh peneliti antara lain:

H1 : Diduga Upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

H2 : Diduga Insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja

H3 : Diduga Upah dan Insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maliah dan Deki Kurniawan (2020) dengan judul Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tirta Bumi Raya Palembang. Dengan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Dengan analisis data yaitu analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji t, uji F dengan hasil bahwa secara simultan upah dan insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tirta Bumi Raya Palembang.

Penelitian terdahulu oleh Jimmy Andreas, Thomas Sumarsan Goh, dan Errie Margery (2020) dengan judul Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Darmasindo Intikaret Medan. Dengan metode penelitian analisis kuantitatif. Dengan menggunakan data primer berasal dari hasil jawaban kuesioner. Analisis data meliputi analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, koefisien determinasi. Dengan hasil secara simultan variabel upah dan insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Darmasindo Intikaret Medan.

Penelitian terdahulu Osvaldo W. et.al (2017) dengan judul Pengaruh Pemberian Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Dengan metode penelitian kuantitatif. Pengambilan sampel dilakukan secara acak dan pengumpulan data menggunakan kuesioner terhadap responden. Dengan analisis data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi dan koefisien determinasi, uji t, uji F dengan hasil bahwa pemberian upah dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan pada PT. Delta Merlin Sandang Tekstile I Sragen yang terletak di Jalan Raya Timur Km 10 Desa Bumiaji, Kecamatan Gondang, Kabupaten Sragen. Populasi yang ada pada unit CD sebanyak 1000 karyawan. Sehingga pengambilan sampel sebanyak 100 sampel. Teknik Sampling yang digunakan yaitu memakai random sampling. Data yang digunakan adalah data primer, dengan mendapatkan data dari hasil jawaban responden berdasarkan kuesioner. Cara pengumpulan data yaitu melakukan penyebaran kuesioner kepada responden.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah memberikan definisi terhadap setiap variabel dengan memberikan arti yang memerlukan guna mengukur variabel tersebut, (Suganjar & Hermawati, 2020). Dalam variabel penelitian ini terdapat variabel dependent dan variabel independent. Dimana variabel dependent adalah produktivitas kerja. Sedangkan variabel independent adalah Upah dan Insentif. Definisi variabel penelitian dapat diartikan berikut ini:

1. Variabel Dependent.

Produktivitas kerja adalah kemampuan individu untuk menciptakan produk berkualitas (jasa dan barang) sesuai tingkat standarisasi yang ditetapkan dengan menggunakan aset yang ada secara produktif, (Putu, 2019). Dengan indikatornya antara lain kemampuan, meningkatkan hasil yangg dicapai, semangat kerja, pengembangann diri, mutu

2. Variabel Independent.

Variabel independent pada penelitian ini yaitu upah dan insentif. Upah merupakan suatu alat pemacu untuk meningkatkan efisiensi kerja karena upah merupakan hak pokok saat dimana seseorang setelah bekerja akan mendapatkan upah guna mencukupi kebutuhan hidup, dengan upah yang semakin meningkat maka pekerja akan meningkatkan produktivitasnya,(Triani & Andrisani, 2019). Cara dalam penyusunan upah meliputi upah berdasarkan prestasi kerja, upah berdasarkan lama kerja, upah berdasarkan senioritas, upah berdasarkan kebutuhan, upah berdasarkan evaluasi jabatan.

Insentif merupakan inspirasi atau dukungan kepada seseorang untuk dapat bekerja dengan baik dan memiliki pilihan untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat memperluas keinginan untuk bekerja dan inspirasi seorang perwakilan untuk membuat presentasi yang berkualitas sesuai tujuan organisasi, (Ardian, 2019). Indikator-indikator dalam insentif antara lain lama kerja, kinerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan, evaluasi jabatan.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Bagi Sugiyono (2017:125) uji validitas yaitu menunjukkan tingkat ketepatan antara informasi yang benar-benar terjadi pada item tersebut dengan informasi yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini memiliki tujuan guna mengetahui tingkat data yang diperoleh dari penelitian secara valid atau tidak. Dengan nilai r tabel didapatkan dari nilai signifikansi 5% dengan jumlah data sebanyak 100 responden dengan hasil 0,195. Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataantersebut dinyatakanvalid.

2. Uji Reabilitas

Uji realibilitias ini bertujuan agar dapat mengetahui apakah indikator variabel reliabel atau tidak secara konsisten dan stabil. Dalam penelitian uji reabilitas ini peneliti menggunakan teknik koefisien cronbach's alpha serta memakai korelasi Pearson's Product Moment. Jika nilai instrumen/cronbach's alpha > 0,60 dapat dikatakan reliabel. Begitu juga sebaliknya apabila cronbach's alpha < 0,60 dapat dikatakan tidak reliabel

Teknik Analisis Data

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji ini memiliki tujuan untuk menguji dan mengetahui apakah dalam model regresi pada variabel bebas dan variabel terikat mengalami distribusi normal atau tidak normal, Ghozali (2018). Dalam penelitian ini peneliti memakai metode pendekatan untuk dapat mendeteksi normalitas distribusi normal dengan cara memakai uji statistik kolmogorov-smirnov monte carlo.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018) untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas melihat dari nilai tolerance dan nilai VIF dengan memperlihatkan terjadinya multikolinieritas yaitu nilai tolerance < 0,10 atau dengan melihat nilai VIF > 10. Dan juga sebaliknya jika nilai tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghozali (2018, p. 135) merupakan kondisi dimana dalam model regresi yang mempunyai tujuan agar menguji dan mengetahui apabila dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Sehingga dalam pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat menggunakan nilai koefisien korelasi rank spearman's rho dengan mengkorelasikan independent dengan nilai residual dengan tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi.

Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier yaitu strategi analisis regresi yang mengaitkan satu variabel dependent dengan setidaknya dua variabel independent yang dianggap atau dapat mempengaruhi perubahan yang terlihat pada variabel dependent.(Lendeng et al., 2018)Regresi linier berganda dalam pengujian ini bertujuan untuk menguji sejauh mana kemampun dari variabel bebas (independent) yang terdiri dari upah (X1) dan insentif (X2) dalam mempengaruhi variabel terikat (dependent) dalam penelitian ini yaitu variabel Produktivita Kerja (Y). Rumus dalam menentukan regresi linear berganda bagi Sugiyono (2017:276) sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

Keterangan :

- Y = Produktivitas Kerja
 x_1x_2 = Upah Dan Insentif
 α = Konstanta
 b_1b_2 = Koefisien Regresi

Uji Hipotesis

Uji hipotesis meliputi uji t dan uji F. Menurut Ghozali (2018, 152) uji t ini bertujuan guna menguji pengaruh apakah variabel independent secara individu berpengaruh (parsial) terhadap variabel dependen. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig uji $t < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa secara individu variabel independen berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel dependen.

Uji F merupakan pengujian untuk dapat mengetahui hubungan variabel independen memiliki pengaruh atau tidak secara bersama-sama kepada variabel dependen. Dengan melihat nilai sig $F < 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga hipotesis dapat diterima, maka dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh secara simultan dan signifikan kepadavariabel dependen (Ghozali, 2018:97).

Analisis Koefisien determinasi

Menurut Sugiyono (2017:320), koefisien determinasi adalah tindakan untuk memutuskan kewajaran atau ketepatan antara nilai yang diduga atau garis regresi dengan data sampel. Jika adjusted R^2 atau nilai koefisien determinasi mendekati angka 1, dapat disimpulkanterdapat pengaruh variabel bebas yang besar terhadap variabel terikat. Dan apabila mendekati angka nol maka pengaruhnya kecil. dengan rumus $KD = r^2 \times 100\%$.

A. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas Variabel Upah

Tabel 2 Hasil Uji Validitas X1

Pernyataan	Koefisien Korelasi	r tabel	Keterangan
1	0,495	0,195	Valid
2	0,586	0,195	Valid
3	0,469	0,195	Valid
4	0,627	0,195	Valid
5	0,562	0,195	Valid
6	0,598	0,195	Valid
7	0,488	0,195	Valid
8	0,507	0,195	Valid
9	0,472	0,195	Valid
10	0,628	0,195	Valid

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2022 (terlampir)

Dengan hasil pengolahan data dengan memakai perhitungan komputer menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa dari semua pernyataan tentang upah sebanyak 10 butir dihasilkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ didapatkan nilai r_{tabel} sebesar 0,195 = valid. Maka seluruh pernyataan tentang upah dapat digunakan dalam penelitian ini.

Variabel Insentif

Tabel 3 Hasil Uji Validitas X2

Pernyataan	Koefisien Korelasi	r_{tabel}	Keterangan
1	0,598	0,195	Valid
2	0,586	0,195	Valid
3	0,623	0,195	Valid
4	0,577	0,195	Valid
5	0,521	0,195	Valid
6	0,559	0,195	Valid
7	0,647	0,195	Valid
8	0,498	0,195	Valid
9	0,598	0,195	Valid
10	0,661	0,195	Valid

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2022 (terlampir)

Berdasarkan olah data dengan perhitungan komputer menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa dari semua pernyataan tentang insentif sebanyak 10 butir dihasilkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, didapatkan nilai r_{tabel} sebesar 0,195 = valid. Maka seluruh pernyataan tentang insentif dapat digunakan dalam penelitian ini.

Variabel Produktivitas Kerja

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Y

Pernyataan	Koefisien Korelasi	r_{tabel}	Keterangan
1	0,472	0,195	Valid
2	0,538	0,195	Valid
3	0,347	0,195	Valid
4	0,419	0,195	Valid
5	0,597	0,195	Valid
6	0,480	0,195	Valid
7	0,457	0,195	Valid
8	0,472	0,195	Valid
9	0,550	0,195	Valid
10	0,618	0,195	Valid

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2022 (terlampir)

Dengan hasil pengolahan data dengan memakai perhitungan komputer menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa dari semua pernyataan tentang produktivitas kerja sebanyak 10 butir dihasilkan r hitung $>$ r tabel didapatkan nilai r tabel sebesar 0,195 = valid. Maka seluruh pernyataan tentang produktivitas kerja dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reabilitas

Tabel 5 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's <i>alpha</i>	Nilai batas	Keterangan
Upah	0,733	0,60	Valid
Insentif	0,786	0,60	Valid
Produktivitas kerja	0,653	0,60	Valid

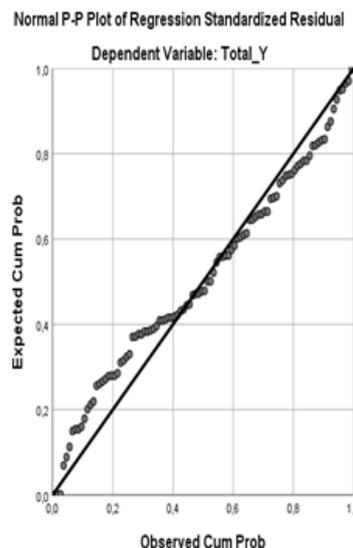
Sumber: Olah Data Primer Tahun 2022 (terlampir)

Berdasarkan uji reabilitas bahwa dinyatakan pernyataan variabel dengan nilai Cronbach's $\alpha >$ 0,60 maka dapat dikatakan seluruh pernyataan pada variabel upah, insentif, dan produktivitas kerja dinyatakan reliabel.

ANALISIS DATA

Uji Normalitas

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas



Grafik normal P-P plot dapat dilihat bahwa penyebaran data mengikuti garis normalitas maka bisa disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal maka layak untuk dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Upah	0.976	1.024	Tidak terjadi multikolinieritas
Insentif	0.976	1.024	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2022 (terlampir)

Dengan hasil uji di atas bahwa dapat dinyatakan setiap variabel tidak terjadi multikolinieritas, dikarenakan nilai tolerance > 0.10 serta nilai VIF < 10 .

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai sig	Batas nilai sig	Keterangan
Upah	0,167	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Insentif	0,315	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2022 (terlampir)

Uji ini menggunakan uji spearman's rho. Dengan melihat hasil yang ditunjukkan dalam tabel di atas bahwa bisa dikatakan seluruh variabel bebas tidak terjadi heteroskedastisitas dikarenakan nilai Sig $> 0,05$.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linier berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	26,658	4,100		6,502	,000		
Total_X1	,325	,083	,370	3,901	,000	,976	1,024
Total_X2	,046	,070	,063	,659	,512	,976	1,024

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2022 (terlampir)

Maka dari olah data di atas maka hasil persamaan regresi dapat dikatakan sebagai berikut:

$$Y = 26.658 + 0.325 X_1 + 0.046 X_2$$

Menunjukkan nilai positif maka variabel upah mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja dengan arti setiap kenaikan 1 satuan variabel upah sehingga akan mempengaruhi peningkatan variabel produktivitas kerja sebesar 0.325. Menunjukkan nilai positif variabel insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel insentif sehingga akan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja sebesar 0.046.

Maka bisa simpulkan bahwa variabel upah dan insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada PT. Delta Merlin Sandang Tekstile 1 Sragen.

Uji t

Tabel 9 Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26,658	4,100		6,502	,000		
	Total_X1	,325	,083	,370	3,901	,000	,976	1,024
	Total_X2	,046	,070	,063	,659	,512	,976	1,024

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2022 (terlampir)

Pada variabel upah didapatkan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.901 > 1.984$) bahwa variabel upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan pada variabel insentif didapatkan hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0.659 < 1.984$) bahwa variabel insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Uji F

Tabel 10 Hasil Uji F

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	129,342	2	64,671	8,423	,000 ^b
	Residual	744,768	97	7,678		
	Total	874,110	99			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2022 (terlampir)

Didapatkan F_{hitung} sebesar 8.423 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3.090. maka kesimpulannya yaitu seluruh variabel independen (upah dan insentif) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,385 ^a	,148	,130	2,771

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1
b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2022 (terlampir)

Dengan diperoleh hasil uji koefisien determinasi dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0.130. Yang mempunyai arti pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 13%.

PEMBAHASAN

Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil uji t didapatkan hasil bahwa variabel upah memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka bisa dibuktikan berdasarkan nilai positif variabel upah sebesar 0,325 artinya jika upah terdikenakan maka produktivitas juga akan mengalami peningkatan.

Hipotesis Kedua

Dengan memperoleh hasil uji t, bahwa variabel insentif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka bisa dibuktikan berdasarkan nilai regresi yang positif sejumlah 0,046. Artinya hal ini dikarenakan besarnya nilai upah terhadap produktivitas kerja serta peningkatan produktivitas kerja bukan hanya dipengaruhi oleh insentif saja juga dipengaruhi oleh faktor lain. Seperti lama kerja, jabatan yang dimiliki, serta kontribusi terhadap perusahaan.

Hipotesis Ketiga

Diperoleh hasil uji F bahwa variabel upah dan insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka bisa dibuktikan dari nilai regresi yang positif sejumlah 26,568. Kontribusi variabel upah dan insentif terhadap produktivitas kerja sebesar 13% dan sisanya 87% dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan uji analisis yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa pemberian upah memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Delta Merlin Sandang Tekstile 1 Sragen. Sedangkan pemberian insentif tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Delta Merlin Sandang Tekstile 1 Sragen. Hal ini dikarenakan dipengaruhi oleh

faktor lain yaitu seperti lama kerja, jabatan yang dimiliki, serta kontribusi terhadap perusahaan. Maka upah serta insentif bersama-sama juga memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan simpulan di atas maka peneliti memberikan beberapa saran agar dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan maupun bagi penelitian selanjutnya yaitu perusahaan dapat mempertahankan pemberian upah terhadap karyawan agar tetap menjaga produktivitas kerja karyawan. Kemudian dalam hal insentif perusahaan harus segera meningkatkan pemberian insentif agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah fokus yang ditelitinya agar dapat menjadi lebih sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardian, N. (2019). Pengaruh insentif berbasis kinerja, motivasi kerja, dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai UNPAB. *Jurnal*, 4(2), 119–132.
- Astuti, E. A. (2017). Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 33–43.
- Batjo, Nurdin dan Mahadin Shaleh. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur.
- Busro. 2018 “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Jakarta, Pranamedia Group
- Candra, K., Heryanto, B., & Rochani, S. (2019). Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jenis Kelamin, Dan Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Tenun Ikat Di Kota Kediri. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 38. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.428>
- Edy Sutrisno, (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husaeni, L. M. (2019). Pengaruh Etos Kerja, Insentif dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja
- Lendeng, L. E., Lalamentik, L. G. J., & Pandey, S. V. (2018). Analisa Nilai Ekuivalensi Mobil Penumpang (Emp) Dengan Metode Time Headway Dan Regresi Linear Berganda (Studi Kasus : Jalan Raya Tomohon). 6(10), 735–742.
- Maliah, & Kurniawan, D. (2020). Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Tirta Bumi Raya Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 9(1),

109–125.

- Oswaldo W, K. (2017). Pengaruh Pemberian Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3008–3017.
- Putu. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 11(2), 54–63. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/20066/12037>
- Rangkuti, A., Chairunnisa, S., Fa, A., & Ryantono, R. (2019). *Pengaruh Insentif Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Sinar Graha Indonesia*. 8.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Sugiyono, 2018, “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*” Bandung, Alfabeta.
- Suganjar, S., & Hermawati, R. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Anak Buah Kapal Deck Departement Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 18(1), 1–13. <https://doi.org/10.33489/mibj.v18i1.225>
- Suryani, Y. S. Y. (2019). *Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsi. Sakinah Mojokerto*. 2011. <http://repository.unim.ac.id/484/>
- Triani, M., & Andrisani, E. (2019). Analisis Pengaruh Jumlah Penduduk Dan Upah Terhadap Penawaran Tenaga Kerja Di Indonesia. *Jurnal Geografi*, 8(1), 49. <https://doi.org/10.24036/geografi/vol8-iss1/568>
- Veithzal Rivai, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Untuk Perusahaan PT. Raja Grafindo
- Widodo, Z. D., Adiyani, R., & Katili, A. Y. (2021). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Industri Kreatif Berbasis Sablon Dalam Peningkatan Produktifitas Karyawan Di Zee.Screenprinting. *Prosiding Seminar Nasional Dies Natalis 41 Utp Surakarta*, 1(01), 1–5. <https://doi.org/10.36728/semnasutp.v1i01.1>