

Pengaruh Pemberian Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Aneka Bumi Pratama

Raden Hebat Kurnia¹, Ratumas Hartha Delima², Wina Sari Asmara³

^{1,3}Universitas Islam Batanghari

Jl. Gajah Mada Muara Bulian

²Fakultas Hukum, Ekonomi dan Bisnis

Program Studi Manajemen, Universitas Graha Karya Muara Bulian-Jambi

Jl. Gajah Mada Muara Bulian, Telp. (0741) 23022

E-mail: ebat.kurnia@yahoo.co.id

Abstract

This research examines the influence of wages and incentives on employee work productivity at PT. Aneka Bumi Pratama Simpang Kubu Kandang, Pemayung District, Batang Hari Regency. The purpose of this research is (1) to find out respondents' responses regarding the provision of wages at PT. Aneka Bumi Pratama Simpang Kubu Kandang, Pemayung District, Batang Hari Regency (2) to find out respondents' responses regarding incentives at PT. Aneka Bumi Pratama Simpang Kubu Kandang, Pemayung District, Batang Hari Regency. (3) to find out respondents' responses regarding Work Productivity at PT. Aneka Bumi Pratama Simpang Kubu Kandang, Pemayung District, Batang Hari Regency. (4) to determine the effect of providing wages and incentives on work productivity at PT. Aneka Bumi Pratama Simpang Kubu Kandang, Pemayung District, Batang Hari Regency. The sampling technique was 20% from a population of 557 to 112 respondents. Data collection methods include interviews, questionnaires and observation. For analysis using multiple linear regression. The results of data processing show that partially the wage and incentive variables have a significant effect on the work productivity of PT employees. Aneka Bumi Pratama with scores of 2,042 and 3,972. With a confidence level of ($\alpha=0.05$) and df 2:110 and Adjust R Square (R^2) of 0.290, it shows that the wage and incentive variables simultaneously influence employee work productivity by 29% and the remaining 71% is influenced by other variables that are not examined in this research.

Keywords: wages, incentives, work productivity

Abstrak

Penelitian ini mengkaji pengaruh Pemberian upah, Dan Insentif Terhadap Produktivitas kerja karyawan di PT. Aneka Bumi Pratama Simpang Kubu Kandang Kecamatan Pemayung Kabupaten Batang Hari .Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui tanggapan responden tentang pemberian Upah Di PT. Aneka Bumi Pratama Simpang Kubu Kandang Kecamatan Pemayung Kabupaten Batang Hari (2) untuk mengetahui tanggapan responden tentang incentif di PT. Aneka Bumi Pratama Simpang Kubu Kandang Kecamatan Pemayung Kabupaten Batang Hari. (3) untuk mengetahui tanggapan responden tentang Produktivitas Kerja Di PT. Aneka Bumi Pratama Simpang Kubu Kandang Kecamatan Pemayung Kabupaten Batang Hari. (4) untuk mengetahui Pengaruh Pemberian Upah dan incentif terhadap Produktivitas Kerja Di PT. Aneka Bumi Pratama Simpang Kubu Kandang Kecamatan Pemayung Kabupaten Batang Hari. Teknik pengambilan sampel 20 % dari 557 populasi menjadi 112 responden. Metode pengumpulan data dengan wawancara, kuesioner, dan observasi. Untuk analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa secara parsial variabel upah dan incentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Aneka Bumi Pratama dengan nilai 2,042 dan 3,972. Dengan tingkat kepercayaan ($\alpha = 0,05$) dan df 2:110 dan Adjust R Square (R^2) sebesar 0,290 menunjukkan variabel upah dan incentif berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 29 % dan sisanya sebesar 71% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : upah, incentif, produktivitas kerja.



1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang-orang yang menggerakkan perusahaan dan bertindak sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan. Jika kemampuan SDM tidak ditingkatkan, produktivitas perusahaan tidak akan meningkat atau bahkan menurun. Karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi harus diikuti agar tidak tertinggal. Perkembangan teknologi menyebabkan persaingan. Dengan adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tinggi dan berkualitas tinggi, suatu organisasi diharapkan dapat mencapai tingkat produktivitas yang tinggi.

Karena seorang karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dengan uang yang mereka terima, tidak diragukan lagi setiap karyawan berharap untuk mendapatkan gaji. Tingkat upah yang sangat rendah akan mempengaruhi upaya karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka, tetapi sulit untuk menjamin kenaikan upah ketika tingkat produktivitas yang sangat rendah. Tingkat upah yang sangat rendah sangat dipengaruhi oleh tinggi rendahnya tingkat kesejahteraan karyawan, di mana tingkat kesejahteraan karyawan yang tinggi berdampak pada semangat mereka untuk melakukan aktivitas.

Tinggi rendahnya upah juga berkaitan dengan posisi yang diduduki oleh karyawan di perusahaan karena upah mendorong karyawan untuk mengembangkan bakat dan kemampuan mereka. Upah yang baik dan memadai akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, produktivitas kerja karyawan akan menurun jika upah tidak sesuai dengan harapan. Produksi adalah jumlah kerja yang dihasilkan oleh seseorang yang disesuaikan dengan posisi atau tanggung jawabnya dan terkait dengan ukuran nilai tertentu dari perusahaan tempat mereka bekerja. Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda berdasarkan nilai-nilai yang berlaku untuknya. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung menjadi lebih inovatif dan kreatif, yang pada gilirannya membantu pertumbuhan dan kemajuan perusahaan.

Mereka juga akan membawa dampak positif bagi perusahaan. Sebaliknya, karyawan dapat mengeluh, tidak patuh, dan menghindari tugas mereka jika mereka tidak puas dengan pekerjaan mereka. Upah dan insentif adalah imbalan finansial yang diterima seseorang dalam hubungan kerja melalui perjanjian kerja. Gaji sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin baik prestasi karyawan, gaji dan insentif seharusnya lebih besar. Kinerja dan produktivitas karyawan biasanya digunakan untuk menunjukkan prestasi ini. Karena perusahaan memberikan kompensasi dan insentif, karyawan tetap bersemangat untuk bekerja. Untuk mendorong orang untuk bekerja, upah dan insentif sangat penting. Karyawan bekerja untuk mendapatkan gaji atau kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan mereka.

Masalah seperti mogok kerja, demonstrasi, perpindahan karyawan, dll. akan muncul jika perusahaan mengabaikan masalah upah pekerja. Perusahaan akan mengalami kerugian karena masalah tersebut, yang dapat mengurangi produktivitasnya. Setiap perusahaan mengalami masalah produktivitas ini. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawan mereka dengan memberikan upah yang sesuai dan meningkatkan disiplin kerja. Karena peningkatan produktivitas perusahaan akan menghasilkan keuntungan yang signifikan. Bagi karyawan, perusahaan juga dapat membala jasa mereka dengan memberikan bonus atau insentif untuk mendorong mereka terus bekerja..

Dalam hubungan kerja, upah sangat penting karena pekerja tidak akan bekerja tanpa mendapatkan upah. Upah dapat berupa segala macam penghasilan yang diterima oleh pekerja atau pegawai (tenaga kerja), baik dalam bentuk uang atau barang dalam jangka waktu tertentu dalam suatu bisnis.

Upah, menurut Pasal 1 Ayat (1) PP nomor 36 tahun 2021 tentang pengupahan, adalah hak pekerja atau buruh yang diberikan oleh pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Insentif adalah segala sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaan mereka. Tingkat kompensasi atau insentif yang diberikan dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan karyawan. Sistem insentif diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin, karena karyawan dianggap tidak hanya sebagai objek pencapaian tujuan perusahaan tetapi juga sebagai pihak yang bertanggung jawab untuk menentukan apakah tujuan tersebut tercapai atau tidak.

Pemberian sistem insentif yang baik adalah salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan percaya bahwa sistem imbalan, khususnya insentif, mempengaruhi kinerja karyawan, dengan lebih



baik jika kompensasi dikaitkan dengan kinerja mereka. Sistem insentif juga dapat mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi atau meningkatkan produktivitas mereka dengan menggunakan berbagai metode insentif yang dapat diterapkan di perusahaan sesuai kebutuhan. Dalam banyak kasus, insentif digunakan untuk menggambarkan strategi pembayaran upah yang dikaitkan dengan berbagai standar kinerja karyawan secara langsung atau tidak langsung.

Dengan upah dan insentif yang diberikan perusahaan, diharapkan karyawan dapat meningkatkan produktivitas mereka. Jika insentif yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan kebutuhan mereka, ini dapat menyebabkan produktivitas mereka menurun. Beberapa contoh ketidaksesuaian ini termasuk penundaan pemberian insentif, penilaian yang tidak sesuai dengan beban kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang tidak nyaman, dan target kerja yang terlalu besar. Selain itu, perusahaan ingin mempertahankan sumber daya manusianya dengan terus mempelajari apa yang sebenarnya dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka.

Perusahaan harus memperhatikan upah pekerjanya jika mereka ingin pekerjanya memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Standar upah minimum yang berlaku harus menjadi dasar pemberian upah. PT. Aneka Bumi Pratama (ABP) adalah perusahaan terbesar di Indonesia yang mengelola *crumb rubber* atau bahan baku karet menjadi bahan setengah jadi. Perusahaan ini didirikan di Palembang pada tahun 1984, dan memiliki cabang di Jambi pada tahun 2005, yang mulai beroperasi pada tahun 2006. Salah satu produk pertanian Indonesia adalah karet. Hasil tanaman karet yang diolah sangat bermanfaat bagi kehidupan sehari-hari, seperti ban kendaraan. Karet juga digunakan untuk membuat pembungkus kabel listrik, alas sepatu, sandal karet, dan lainnya. Dengan meningkatnya permintaan karet di luar negeri, banyak orang mendirikan pabrik karet untuk memperoleh keuntungan besar. Karet yang dieksport ke luar negeri adalah karet olahan yang telah diproses daripada karet mentah yang masih berupa cairan.

Berdasarkan hasil observasi dari salah satu karyawan yang bekerja di PT. Aneka Bumi Pratama (ABP) menyatakan kurang puas atas insentif yang diterimanya karena standar yang di berlakukan oleh perusahaan itu mengizinkan hanya 12 hari cuti dalam setahun, Memang perusahaan tentu tidak menilai dari segi kedisiplinannya saja dalam bekerja, tetapi juga melihat dari kinerja atau faktor penentu lainnya, perusahaan melihat dari segi kedisiplinannya dalam bekerja setiap hari, jika izin nya sudah terlalu banyak atau melewati batas waktu yang di berlakukan perusahaan maka insentif yang itu pasti tidak akan di dapatkan di akhir tahun. Setiap perusahaan atau lembaga mempunyai beberapa cara dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di dalamnya, salah satunya adalah pemberian upah dan insentif. Karena pada kenyataannya upah dan insentif mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut (Indriyati,2022) dalam (Moh. Maruf et al., 2023) menyatakan bahwa upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh pegawai pelaksana (buruh). Menurut Suryadana & Sidharta, dalam (Aziz Rivai & Dwi Setya Nugrahini, 2022) Berikut beberapa indikator upah:

1. Tingkat tanggung jawab
Tanggung jawab yang diemban seseorang menjadi pertimbangan untuk menentukan besar kecilnya upah yang diberikan, pekerja yang memiliki tanggung jawab yang besar mendapat upah yang besar juga, demikian sebaliknya.
2. Kualifikasi
Keahlian yang dimiliki pekerja untuk menyelesaikan tugas dan mendukung pekerjaannya.
3. Pengalaman
4. Artinya jangka waktu dan keahlian seseorang dalam bekerja. Seseorang yang sudah bekerja lama tentu berbeda dengan pekerja yang masih baru melakukan pekerjaan tersebut.
5. Kondisi kerja
6. Upah yang diberikan berdasarkan kondisi atau keadaan yang dirasakan pekerja ditempat kerjanya.
7. Tugas
Pemberian upah pekerja yang didasarkan pada tugas-tugas yang diberikan, biasanya pekerja dengan tugas yang banyak akan menerima upah yang relatif besar.

Menurut Mangkunegara dalam (Kurniawan & Fitriyani, 2021) menyatakan pengertian insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.



Menurut Pendapat dari Susan, E. (2019:952-962) dalam (Dupri, 2023) indikator - indikator pemberian insentif bagi pegawai antara lain:

- 1) Kinerja
Besarnya insentif yang diterima dapat ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan dengan kinerja dalam Lembaga.
- 2) Masa kerja
Besarnya insentif yang diberikan kepada karyawan dapat ditentukan atas dasar lamanya pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
- 3) Senioritas
Dalam sistem ini insentif diberikan berdasarkan masa kerja atau senioritas yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Semakin senior seorang karyawan akan menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dan loyalitasnya terhadap lembaga tersebut.
- 4) Kebutuhan
Insentif yang diberikan pada sistem ini berdasarkan urgensi kebutuhan hidup yang layak dari seorang karyawan.
- 5) Keadilan dan kelayakan
Dalam sistem ini, pemberian insentif didasarkan pada adanya suatu hubungan antara suatu pengorbanan *input* (tugas) dan *output* (Keadilan). Semakin tinggi pengorbanan seorang karyawan untuk organisasi, maka semakin tinggi pula insentif yang diberikan. Sedangkan sistem kelayakan ini sangat diperlukan oleh organisasi atau perusahaan yang dapat diartikan dengan membandingkan besarnya insentif yang diberikan dengan organisasi atau perusahaan lain yang bergerak dibidang usaha yang sama.
- 6) Evaluasi jabatan
Evaluasi jabatan merupakan suatu cara yang digunakan untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan yang lain dalam suatu lembaga. Penentuan nilai harga atau relative ini sebagai penyusun rangking dalam menentukan insentif.

Menurut Sinungan (2018: 344) dalam (Rauuf et al., 2022) 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.

Menurut Edy Sutrisno dalam (Gheofani oky rahmansyah & Nur cahyadi, 2024) menyebutkan beberapa indikator yang dipakai untuk mengukur produktivitas kerja sebagai berikut:

1. Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja
Ini merupakan usaha untuk lebih baik daripada hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
5. Mutu
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

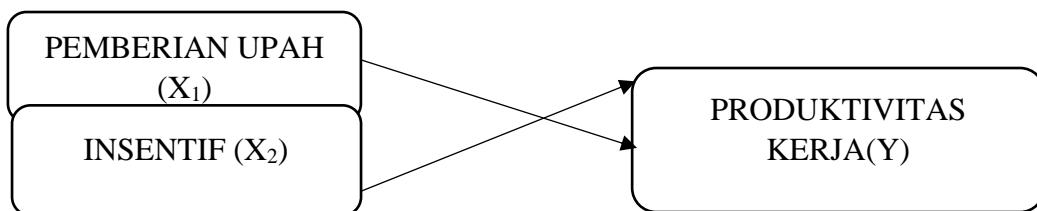


Menurut Sugiyono (2022:147) menyatakan bahwa metode analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan jenis dan variabel responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari semua responden, menyajikan data untuk masing-masing variabel yang diteliti, dan melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis.

Hipotesis – hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut Ho: pemberian upah dan insentif di duga tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Aneka Bumi Pratama baik secara parsial maupun simultan

H₁: pemberian upah dan insentif di duga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Aneka Bumi Pratama baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan Hipotesis diatas dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Menurut Sugiyono (2019 : 126) dalam (Yuliawati, 2021) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi sebenarnya bukan hanya orang tetapi juga objek atau subjek beserta karakteristik atau sifat-sifatnya. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 557 karyawan pada PT. Aneka Bumi Pramata.

Menurut Arikunto (2017:173) dalam (Arikunto, 2022) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Arikunto (2017:173) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25%. berdasarkan defenisi diatas dapat dikatakan hasil penjumlahan sampel penelitian ini adalah $557 \times 20\% = 111,4$ sehingga menjadi 112 orang.

3. Hasil Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan bantuan sebagai program perhitungan yaitu SPSS for windows versi 20,0 yang di gunakan untuk menganalisis dimensi yang saling berhubungan yaitu Pemberian Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Aneka Bumi Pratama Simpang Kubu Kandang Kecamatan Pemayung Kabupaten Batang Hari. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar nilai tiap-tiap variabel independent yang mempengaruhi variabel dependent. Berikut ini adalah tabel yang dapat dijadikan acuan untuk mengetahui persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini.

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	19787.102	2425.036		8.160	.000
1 XI upah	.240	.118	.206	2.042	.044
X2 insentif	.435	.110	.400	3.972	.000

a. Dependent Variable: Y



Hasil perhitungan regresi linier berganda dengan program SPSS versi 20.0 dari tabel koefisien yang dilihat pada table 5.6 diatas, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 19787,102 + 0,240 (X_1) + 0,435 (X_2)$$

Persamaan tersebut dapat dijabarkan bahwa:

1. Konstanta $a = 19787,102$
Ini berarti jika semua variabel bebas (upah dan insentif) memiliki nilai nol maka variabel variabel terikat (produktivitas) sebesar 19787,102
2. $b_1 X_1$ (Upah) = 0,240
Nilai koefisien untuk upah (X_1) sebesar 0,240 ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan maka variabel produktivitas kerja karyawan akan naik sebesar 0,240 dengan asumsi variabel insentif kerja tetap .
3. $b_2 X_2$ (Insentif) = 0,435
Nilai koefisien untuk insentif (X_2) sebesar 0,435, ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan maka variabel insentif akan naik sebesar 0,435 dengan asumsi variabel upah tetap.

Uji t digunakan untuk menguji variabel pemberian upah (X_1) dan insentif (X_2) Mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) maka penelitian ini melihat dalam besarnya masing- masing koefisien regresi dari variabel bebas adapun signifikan dari masing-masing koefisien itu di uji dengan uji parsial. untuk mempermudah pengujian ini, maka penulis menggunakan SPSS versi 20,0 yang hasilnya sebagai berikut.

Indikasinya jika t hitung $> t$ tabel pada level of significance maka variabel independen yang bersangkutan secara parsial dianggap mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel independen, dan sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel independen yang bersangkutan dianggap tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Perhitungan Uji t

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
(Constant)	19787.102	2425.036		8.160	.000
XI upah	.240	.118	.206	2.042	.044
X2 insentif	.435	.110	.400	3.972	.000

a. Dependent Variable: Y

1. Untuk variabel pemberian upah (X_1) ternyata dengan angka t hitung sebesar $2,042 > t$ tabel sebesar $1,659$ ($2,042 > 1,659$) dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_1 diterima karena upah mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Di PT.Aneka Bumi Pratama Kecamatan Pemayung Kabupaten Batang Hari.
2. Untuk insentif (X_2) Ternyata dengan angka t hitung sebesar $3,972 >$ dari t tabel sebesar $1,659$ ($3,972 > 1,659$). Dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_1 diterima karena insentif mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Di PT.Aneka Bumi Pratama Kecamatan Pemayung Kabupaten Batang Hari.

Uji F digunakan untuk menguji tentang adanya pengaruh yang signifikan antara variabel pemberian upah dan insentif secara bersama – sama terhadap produktivitas kerja karyawan, uji ini digunakan dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan F_{table} yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Hasil Perhitungan Uji F.



Tabel 3. ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	382708268.652	2	191354134.326	23.920	.000 ^b
1 Residual	879969540.428	110	7999723.095		
Total	1262677809.080	112			

a. Dependent Variable (produktivitas)

b. Predictors: (Constant), (insentif,upah)

Dari tabel dia atas, uji simultan F maka dapat disimpulkan bahwa variabel pemberian upah dan insentif menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Di PT. Aneka Bumi Pratama Kecamatan Pemayung Kabupaten Batang Hari, yang dibuktikan pada tingkat kepercayaan ($= 0,05$) dan df 2 : 110 dengan nilai F hitung sebesar 23,920 lebih besar dari F tabel sebesar 3,08). ($23,920 > 3,08$).maka dapat di simpulkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Uji Koefisien ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel pemberian upah (X_1) Dan Insentif (X_2) Terhadap Variabel Produktivitas kerja karyawan (Y) untuk melihat nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.551 ^a	.303	.290	2828.37817

a. Predictors: (Constant), X2, XI

Dari tabel 5.9 dapat di lihat bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,290. jadi dapat di simpulkan bahwa presentase pengaruh variabel pemberian upah (X_1) Dan Insentif (X_2) Terhadap Variabel Produktivitas kerja karyawan (Y) Di PT. Aneka Bumi Pratama Kecamatan Pemayung Kabupaten Batang Hari sebesar 29,0% dan sisanya 71,0% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Penutup

Berdasarkan tanggapan responden variabel pemberian upah mendapatkan rata-rata indeks sebesar 3,98 yang berada pada kategori puas. Berdasarkan tanggapan responden pernyataan dari variabel insentif dengan rata- rata indeks 4,14 berada pada kategori puas. Berdasarkan tanggapan responden pernyataan dari variabel produktivitas 4,17 berada pada kategori baik. Untuk mengetahui pengaruh pemberian upah dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan dapat disimpulkan dari pengujian t variabel pemberian upah memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan Variabel insentif atau X_2 juga memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Pengujian F yaitu variabel pemberian upah dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk Koefisien Determinasi (R^2) nilai Adjust R Square sebesar 29,0 % dan sisanya 71,0 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2022). *Metodologi Penelitian*. 42–52.
- Aulia, S. H. B. (2020). *Buku Referensi Optimalisasi Kinerja Pegawai*. 1–23.
- Aziz Rivai, & Dwi Setya Nugrahini. (2022). Pengaruh Upah Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Para Pekerja Buruh Tani Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun. *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research*, 2(1), 1–22. <https://doi.org/10.21154/niqosiya.v2i1.671>
- Balaka, M. Y. (2022). Metode penelitian Kuantitatif. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif*, 1, 130.
- Datu Mikan Sampetoding, O., Rahman Kadir, A., & Sobarsyah, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Human Relation Dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bank Cimb Niaga Makassar. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(2), 241–254. <https://doi.org/10.37476/jbk.v12i2.4092>
- Dupri, M. D. (2023). 1,2,3. 3(3), 540–549.



- Fadli, M. rijal. (2021). Eksploitasi Seksual Komersial Anak di Indonesia. *Medan, Restu Printing Indonesia, Hal.57, 21(1)*, 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1>.
- Gheofani oky rahmansyah & Nur cahyadi. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Xyz. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(1), 328–338. <https://doi.org/10.55681/sentri.v3i1.2183>
- Iii, B. A. B. (2019). *Bab Iii_Skripsi_Indah Safitri*. 23–32.
- Kurniawan, A., & Fitriyani, F. (2021). Pengaruh Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Keuangan Dan Akuntansi*, 7(2), 1–18. <https://doi.org/10.25134/jrka.v7i2.4858>
- Lamijan, & Wiwoho, J. (2021). Upah Kerja Dan Keadilan : Suatu Tinjauan Teoretis. In *Cv Pena Persada*. http://repository.undaris.ac.id/id/eprint/605/2/Buku,_Upah_Kerja_dan_Keadilan,_Lamijan,_2021,_Compress.pdf
- M Mariani. (2022). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 32–41.
- Marsinah, & Hatidah. (2022). Pengaruh Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sejahtera Bersama. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 531–543. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1007>
- Moh. Maruf, Putra, R. S., Nurcahya Setiani Rahayu, Heni Agustina, & Hidayatul Khusnah. (2023). Literature Review: The Effect of Wages on Performance of Shopping Center Employees in Surabaya. *Greenomika*, 5(2), 136–144. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2023.05.2.2>
- Nafiudin, Andari, Kurnia, D., & Tia Safitri, A. (2021). Pentingnya Desain Ulang Pekerjaan Dan Deskripsi Pekerjaan Untuk Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19. *Sains Manajemen*, 7(2), 155–167. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i2.4139>
- Nainggolan, H., Ulya, Z., Kusumadewi, R. N., Selasi, D., Wahyuningsih, R. S. H., Setiawan, R., Andriani, D., Rusmardiana, A., Permata, S., Abdullah, Wahidayanti, Sofyanty, D., Utami, N. E., Sipayung, B., & Ridwan, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Implementasi* (Vol. 1, Issue 1).
- Niki, K. (2022). *pengantar Manajemen*. Guepedia.
- Pandanwangi, S. S. (2018). Usulan Nilai Relatif Jabatan Dengan Menggunakan Metode Poin Pada R.M Ayam Geprek Bu Sastro. *Journal of Applied Business Administration*, 1, 1–197. <http://repository.unika.ac.id/17266/1>
- Pardede, J. (2022). Pengaruh Kualitas Layanan dan Promosi Penjualan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada ShopeeFood. *Skripsi*, 34–46. <http://repository.stei.ac.id/9350/>
- Purnama, M. B. (2022). *Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kewalram Indonesia*. 80–103.
- putri chandra Arshinta, suhartono sugi. (2023). KEMAMPUAN KUALITAS AUDIT MEMODERASI PENGARUH FRAUD HEXAGON TERHADAP FRAUDULENT FINANCIAL STATEMENTS. *Jurnal Bina Akuntansi*, 10, 732–757.
- Rauuf, M. A., Adiyani, R., & Widodo, Z. D. (2022). Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Delta Merlin Sandang Textile I Sragen. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 639–654. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i4.455>
- Rosa, D., & Rianto, M. R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. SKF Indonesia. *Jurnal Audit Dan Perpajakan (JAP)*, 1(2), 110–113. <https://doi.org/10.47709/jap.v1i2.2039>
- Saptono, A., Sutanto, A., & Hidayat, A. C. (2020). PENGARUH PRILAKU PRODUKTIF DAN TOTAL QUALITY MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada TV MU). *Jurnal Ecoment Global*, 5(1), 1–11. <https://doi.org/10.35908/jeg.v5i1.862>
- Syaiful, Amri, hafizin, D. (2022). *Pengantar Ilmu Manajemen*.
- Yuliawati, S. (2021). PENGARUH DIGITAL MARKETING DENGAN EFEKTIVITAS IKLAN SEBAGAI VERIABEL INTERVENING TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA E-COMMERCE (Survei pada Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Angkatan 2017-2018 Universitas Siliwangi). *Thesis, Universitas Siliwangi*, 1–23. <http://repository.unika.ac.id/17266/1>
- Yulius, Y. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Pendekatan Era New Normal dan Society 5.0*.
- Yusup. (2021). sumber Daya manusia Berbasis kompetensi. In *Jurnal Sains dan Seni ITS* (Vol. 6, Issue 1). <http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf%0Ahttp://fiskal.kemenkeu.go.id/ejournal%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.2016.12.055%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006%0Ahttps://doi.org/10.1>

