

PENGARUH UPAH DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Eka Andri Astuti

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kadiri
eccaandry@gmail.com

ABSTRAK

Upah dan Insentif adalah elemen penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya pemberian upah dan insentif yang layak maka produktivitas pada CV. Maju Mapan Kediri akan dapat ditingkatkan, sehingga perusahaan akan siap dan mampu bersaing dengan perusahaan lain dalam menghadapi persaingan. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh upah dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, yaitu semua karyawan CV. Maju Mapan yang berjumlah 38 orang. Teknik analisa yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, uji F dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan persamaan $Y = 2,461 + 0,419(X1) + 0,440(X2)$ Hasil uji F yaitu F hitung sebesar 288,335 dengan sig. = 0,000. Dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel upah dan insentif secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : Upah, Insentif dan Produktivitas Kerja

ABSTRACT

Wages and Incentives are important elements in improving employee productivity. With the provision of appropriate wages and incentives, the productivity CV. Maju Mapan Kediri it will be enhanced, so the company will be ready and able to compete with other companies in the face of competition. The purpose of this study was conducted to find out how much influence wages and incentives on employee productivity. Sampling technique using saturated samples, ie all employees CV. Maju Mapan which amounted to 38 people. Analysis techniques used are validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, F test and t test. The result of this research shows that based on the equation $Y = 2,461 + 0,419(X1) + 0,440(X2)$ F test result that is F count equal to 288,335 with sig. = 0,000. Thus obtained that the hypothesis that the wage and incentives variables together have a significant effect on work productivity.

Key Words : Wage, Incentive, Work Productivity

PENDAHULUAN

Seiring era globalisasi dimana perkembangan perusahaan di dunia sangat pesat, sehingga menimbulkan persaingan antar perusahaan sejenis yang sangat ketat. Perusahaan dihadapkan dengan adanya masalah

produktivitas yang tinggi, sehingga dapat memenuhi permintaan konsumennya. Hal ini terbentur dengan adanya sumber daya manusia, maka sekarang tenaga kerja sangat berperan dalam menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Pada umunya tujuan

perusahaan adalah memperoleh laba serta adanya kontinuitas kelancaran dalam menjalankan usahanya. Dalam kaitan untuk mencapai tujuan tersebut, maka dibutuhkan adanya tenaga kerja profesional serta semangat kerja yang tinggi untuk mencapai target produksi yang ditentukan.

Produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktivitas juga merupakan isu strategis bagi permasalahan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Apalagi bila di kaitkan dengan masalah globalisasi yang melanda saat ini yang dampaknya sangat kita rasakan.

Masalah produktivitas ini hampir dialami oleh semua perusahaan besar, maupun yang tergolong sedang berkembang. Agar produktivitas yang dihasilkan meningkat maka perusahaan dapat melakukan dengan cara pemberian upah yang layak, adil dan setimpal sesuai dengan kinerja karyawan, serta disiplin karyawan harus ditingkatkan. Dengan adanya peningkatan produktivitas tentunya akan mendapatkan manfaat yang besar seperti keuntungan yang diperoleh oleh perusahaan.

Upah ialah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberian kerja kepada penerimaan kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, Undang-undang dan peraturan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. (Heidjrahman

Ranupandjojo dan Suad Husnan, 2010:61)

Selain faktor upah, insentif juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Insentif merupakan salah satu motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang ataupun dalam bentuk selain uang seperti pujian, rekreasi ataupun pengembangan karier. Tujuan insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas. Menurut penelitian Vandy Aries Martcahyo, dkk (2011:11) menyatakan bahwa “pemberian insentif yang baik akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan”.

Tujuan utama dari pemberian insentif kepada karyawan pada dasarnya adalah untuk merangsang mereka agar bekerja lebih baik lagi sehingga dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan ataupun dapat melampaui target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dan hal seperti ini adalah salah satu cara yang paling efektif untuk meningkatkan hasil produksi perusahaan.

CV Maju Mapan adalah sebuah perusahaan yang menghasilkan pupuk kompos, yang didirikan pada tahun 2008 yang berlokasi di Dusun Dawuhan Desa Mojosari Kecamatan Kras Kabupaten Kediri, dengan mengandalkan dan memperkerjakan karyawan yang bertempat di daerah lokasi perusahaan berada. Dalam kenyataannya pihak CV Maju Mapan sering menemui beberapa kendala, yang diakibatkan kurangnya kesungguhan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Ini semua disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya dalam hal pemberian upah dan insentif, ini menjadi sarana utama dalam memotivasi dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dalam menghasilkan produk.

Untuk itu peneliti memilih judul “Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Maju Mapan”.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan berbagai masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Maju Mapan.
2. Apakah terdapat pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Maju Mapan.
3. Apakah terdapat pengaruh upah dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Maju Mapan.

BATASAN MASALAH

Agar tujuan dari penelitian ini menjadi lebih fokus pada permasalahan yang dihadapi dan tidak menyimpang, maka dilakukan batasan-batasan terhadap masalah yang diteliti, sebagai berikut:

1. Penelitian ini berlaku pada CV Maju Mapan.
2. Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV Maju Mapan.

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Maju Mapan.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Maju Mapan.
3. Untuk mengetahui pengaruh upah dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Maju Mapan.

RUANG LINGKUP

Untuk menjaga konsistensi penelitian diperlukan batasan-batasan ruang lingkup penelitian agar pembahasan tidak meluas dan lebih terfokus. Ruang lingkup penelitian ini dibatasi :

1. Penelitian hanya dilakukan pada CV Maju Mapan.
2. Objek penelitian adalah para karyawan CV Maju Mapan.

LOKASI PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada CV Maju Mapan yang beralamat di Dsn.Dawuhan Ds.Mojosari Kec.Kras Kab.Kediri dengan alasan data yang saya butuhkan telah ada di perusahaan ini.

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono,2008 : 115). Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lainnya.Populasi juga bukan sekedar banyaknya objek/subjek yang diteliti, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut.

Sampel

Menurut Sugiyono (2008-116) “sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut “.

TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL

“Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *sampling* jenuh ,dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel” (Sugiono, 2008 : 122). Hal ini dilakukan mengingat jumlah karyawan CV Maju Mapan hanya berjumlah 28 responden.

DATA DAN TEKNIK

PENGUMPULAN

Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu:

1. Data Primer
Merupakan sumber data yang didapat dan diolah secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian.
2. Data Sekunder
Penggunaan data sekunder adalah sebagai penunjang yang menguatkan perolehan data hasil yang didapat dari artikel, internet, dan dokumen-dokumen yang dimiliki organisasi yang berkaitan dengan kegiatan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui 2 (dua) macam cara, yaitu:

1. Wawancara
Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara bertanya langsung dengan responden. Dalam berwawancara terdapat proses interaksi antar pewawancara dengan responden. Responden dikehendaki dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan dengan jelas, terbuka, dan jujur (Soeratno dan Lincoln, 2008:55)
Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak perusahaan.
2. Kuesioner
"Angket/kuesioner merupakan teknik atau cara pengumpulan data secara tidak langsung dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden agar memberikan jawabannya (Nana Syaodih Sukmadinata, 2010 : 12)". Penelitian ini menggunakan angket tertutup dan langsung untuk variabel upah dan insentif. Angket ini digunakan untuk mengetahui jumlah upah yang diberikan kepada tenaga kerja, insentif dan produktivitas kerja.
3. Literatur

Teknik pengumpulan data juga dilakukan dengan membaca buku-buku serta tulisan yang relevan untuk mendukung penelitian ini.

TEKNIK ANALISA DATA

Metode analisis data yang digunakan/dipakai peneliti dalam penelitian ini adalah :

UJI VALIDITAS

Sebelum digunakan sebagai alat untuk mengukur subjek penelitian, hasil kuesioner diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya. Karena pengambilan sampel dalam penelitian dilakukan dengan teknik sampling jenuh. Maka sampel untuk uji validitas dan realibilitas untuk variabel bebas dan terikat dilakukan pada seluruh karyawan CV. Maju Mapan.

Uji validitas dilakukan untuk melihat ketepatan dan kecermatan instrument dalam melakukan fungsinya sebagai alat ukur. Pengujian validitas tiap butir pertanyaan dilakukan dengan cara analisis item, yaitu mengkorelasikan skor butir pertanyaan.

Dalam penelitiann ini pengujian validitas menggunakan bantuan computer dengan program software SPSS. Instrument dianggap valid apabila nilai korelasi (*pearson correlation*) adalah positif dan nilai probabilitas korelasinya *sig (2-talled)* lebih kecil dari *tarif signifikan (a) 0,05*.

UJI RELIABILITAS

Selanjutnya untuk mendapatkan instrument yang reliabel, dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran instrument dapat dipercaya dan dapat dipertanggung jawabkan. Dengan kata lain, realibilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur di dalam mengukur gejala yang sama (Imam Ghozhali, 2007 : 133).

Untuk melakukan pengujian reliabilitas instrument, penulis

menggunakan bantuan program SPSS. Nilai-nilai untuk pengujian realibilitas berasal dari skor-skor item kuesioner yang valid. Item yang tidak lolos uji validitas sebelumnya tidak dilibatkan dalam pengujian reliabilitas. Instrumen dianggap memiliki tingkat realibilitas yang tinggi jika koefisien yang diperoleh lebih besar dari 0,06 (Imam Ghazali, 2007 : 133).

UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh *variabel upah* (X_1) dan *insentif* (X_2) dengan *produktivitas kerja* (Y). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan SPSS versi 16.

Model regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = skor variabel produktivitas kerja

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi

X_1 = skor variabel upah

X_2 = skor variabel insentif

e = standar error

Sifat hubungan yang dianjurkan dalam analisis ini adalah :

1. $H_0: b_1, b_2 = 0$, berarti persamaan tidak linier artinya tidak ada hubungan antara X dan Y
2. $H_a: b_1, b_2 \neq 0$, berarti persamaan linier artinya ada relasi antara variabel X dan Y
3. $b_1, b_2 > 0$ = berarti sifat hubungan variabel X dan Y positif
4. $b_1, b_2 < 0$ = berarti sifat hubungan variabel X dan Y negative

UJI PARSIAL (t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki hubungan signifikan atau tidak dengan variabel terikat secara individual untuk setiap variabel.

UJI SIGNIFIKAN SIMULTAN (UJI F)

Uji hipotesis dengan F – test digunakan untuk menguji hubungan variabel bebas (X) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (Y), dengan membandingkan nilai F hitung dengan F table.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Rekapitulasi Uji Validitas

Variabel	Korelasi Antara	Nilai Korelasi	Probabilitas Korelasi [sig.(2-tailed)]	Kesimpulan
Upah (X1)	Item X1.1 dengan total X1	0,577	0,000	Valid
	Item X1.2 dengan Total X1	0,806	0,000	Valid
	Item X1.3 dengan Total X1	0,753	0,000	Valid
	Item X1.4 dengan Total X1	0,624	0,000	Valid
Insentif (X2)	Item X2.1 dengan Total X2	0,469	0,003	Valid
	Item X2.2 dengan Total X2	0,748	0,000	Valid
	Item X2.3 dengan Total X2	0,742	0,000	Valid
	Item X2.4 dengan Total X2	0,785	0,000	Valid
Produktivitas Kerja	Item Y1 dengan Total Y	0,807	0,000	Valid
	Item Y2 dengan Total Y	0,613	0,000	Valid
	Item Y3 dengan Total Y	0,624	0,000	Valid
	Item Y4 dengan Total Y	0,671	0,000	Valid

(Sumber: data diolah melalui SPSS)

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui jika nilai probabilitas korelasi [sig.(2-tailed) < dari taraf signifikan (α) sebesar 0,05. Sehingga semua indikator dalam penelitian ini valid.

Hasil Penelitian Uji Reliabilitas

Dalam pengujian ini uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai Cronbach's Alpha (α). Suatu variabel dikatakan jika

nilai Cronbach's Alpha (α) > 0,60 yaitu jika di lakukan penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya jika Cronbach's Alpha (α) < 0,60 maka dianggap kurang handal, artinya bila variabel-variabel tersebut di lakukan penelitian ulang dengan waktu yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda.

Tabel 2
Hasil Rekapitulasi Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Hitung Cronbach's Alpha	Keterangan
Upah	0,642	Reliabel
Insentif	0,621	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,581	Reliabel

(Sumber : data diolah melalui SPSS)

Hasil pengujian reliabilitas dalam tabel 2 di dapat untuk variabel X1,X2, dan Y reliabel karena nilai Alpha (α) > 0,60 yaitu X1= 0,642 X2= 0,621 dan Y= 0,581.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel upah (X1), Insentif (X2), secara parsial dan bersama-sama terhadap Produktivitas kerja (Y).

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1(Constant)	2.461	.732		3.361	.002
Upah	.419	.196	.447	2.133	.040
Insentif	.440	.174	.529	2.526	.016

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

(Sumber : Data diolah melalui SPSS)

Berdasarkan tabel 3 dapat ditulis dalam persamaan regresi bentuk *Standardized coefficients* di peroleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 2,461 + 0,419X_1 + 0,440X_2$$

Keterangan :

1. a = 2,461 konstanta regresi linear berganda dari hasil uji SPSS menunjukkan hasil 2,461 yang artinya bila variabel upah

- (X1) dan Insentif (X2) bernilai = 0 maka nilai keputusan pembelian (Y) sebesar 2,461.
- $b_1 = 0,419$
koefisien regresi variabel upah(X1) 0,419 yang artinya bila terjadi kenaikan pada variabel upah (X1) dan Insentif (X2) tetap akan menyebabkan variabel produktivitas kerja karyawan (Y) naik sebesar 0,419.
 - $b_2 = 0,440$
koefisien regresi variabel insentif(X2) 0,440 yang artinya bila

penurunan pada variabel insentif (X2) sebesar satu satuan dan variabel upah (X1) tetap maka akan menyebabkan variabel produktivitas kerja karyawan (Y) naik sebesar 0,440.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (uji t)

Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk menunjukkan apakah variabel upah dan insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y) secara parsial.

Tabel 4
Hasil Uji t Secara Parsial Variabel Upah dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1(Constant)	2.461	.732		3.361	.002
Upah	.419	.196	.447	2.133	.040
Insentif	.440	.174	.529	2.526	.016

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
(Sumber : Data diolah melalui SPSS)

Hipotesis pertama sampai kedua menyatakan bahwa variabel upah dan insentif mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pada CV. Maju Mapan. Berdasarkan hasil uji t yang ditunjukkan pada tabel 4 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Secara parsial variabel upah (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Angka signifikan variabel upah (X1) adalah 0,040 dimana angka tersebut lebih kecil dari 0,050 yang berarti menolak H_0 dan menerima H_a . Sehingga mempunyai nilai koefisien regresi beta (β) = 0,419 yang artinya variabel upah (X1) mempunyai

pengaruh yang signifikan secara parsial sebesar 0,419 terhadap produktivitas kerja (Y).

- Secara parsial variabel insentif (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Angka signifikan variabel insentif (X2) adalah 0,016 dimana angka tersebut lebih kecil dari 0,050 yang berarti menolak H_0 dan menerima H_a . Sehingga mempunyai nilai koefisien regresi beta (β) = 0,440 yang artinya variabel insentif (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial sebesar 0,440 terhadap produktivitas kerja (Y).

Berdasarkan dari hasil analisis uji t diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel upah dan insentif berpengaruh

secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja dan mempunyai pengaruh paling besar adalah insentif sebesar 0,440 dengan nilai signifikan 0,016.

Uji Hipotesis Secara Simultan (uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independent/Upah (X1)

dan insentif (X2) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependent/produktivitas kerja (Y). Kriteria pengujian uji F dalam penelitian ini adalah dengan melihat sig F. Bila nilai sig F < 0,05 maka Ho dan Ha diterima, artinya diduga ada pengaruh antara variabel independent (X) dan variabel Dependent (Y).

Tabel 5
Hasil Uji F Secara Simultan variabel Upah dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132.808	2	66.404	288.335	.000 ^a
	Residual	8.061	35	.230		
	Total	140.868	37			

a. Predictors: (Constant), Insentif, Upah

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

(Sumber : Data diolah melalui SPSS)

Dari perhitungan Uji F pada tabel 5 ditemukan hasil keseluruhan variabel menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 288,335 dengan sig. = 0,000. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan arah koefisien positif, dengan demikian di peroleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel upah dan insentif secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

PEMBAHASAN

Interprestasi Penelitian

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa upah dan insentif tidak seluruhnya berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Terdapat variabel yang tidak signifikan yaitu insentif. Berdasarkan landasam teori, dapat dikemukakan bahwa upah dan insentif merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Sampel penelitian adalah seluruh karyawan CV. Maju Mapan yang berjumlah 38 orang.

Disertakan juga data responden yang menyatakan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, hingga pekerjaan para responden.

Hasil yang diperoleh dari responden yang telah dikelompokkan sebelumnya menyatakan bahwa sebanyak 34 (92,1%) menurut kelompok jenis kelamin adalah para laki-laki dan 4 (7,9%) adalah perempuan. Hasil melihat dari usia bahwa usia para karyawan paling banyak 20-25 tahun dan >40 tahun. Hasil dari kelompok tingkat pendidikan terakhir paling banyak adalah SMA sebanyak 20 orang.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan bantuan SPSS 16.00 untuk menguji hipotesis yang telah dilakukan dengan regresi linear berganda dan pembahasan analisis data, maka dapat dijelaskan bahwa koefisien regresi untuk penelitian ini adalah upah (X1) sebesar 0,419, insentif (X2)

sebesar 0,440. Untuk lebih rinci dijelaskan sebagai berikut.

1. Pengaruh upah terhadap produktivitas kerja. Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara upah terhadap produktivitas. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} 2,133 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,040 karena nilai sig. < 0,050 dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, yang artinya variabel upah (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Maju Mapan.
2. Pengaruh insentif terhadap produktivitas. Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara insentif terhadap produktivitas kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} 2,526 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,016 karena nilai sig. < 0,050 dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, yang artinya variabel insentif (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Maju Mapan.
3. Pengaruh upah dan insentif terhadap produktivitas kerja. Nilai koefisien regresi untuk variabel upah (X1) adalah sebesar 0,419 artinya bahwa terjadi peningkatan pada variabel upah, dengan variabel insentif konstan, maka akan menyebabkan kenaikan pada produktivitas sebesar 0,419. Nilai koefisien regresi untuk variabel insentif (X2) adalah sebesar 0,440 artinya bahwa terjadi peningkatan pada variabel insentif, dengan variabel upah konstan, maka akan menyebabkan kenaikan pada produktivitas kerja sebesar 0,440. Dapat disimpulkan bahwa variabel

yang memiliki pengaruh dominan terhadap produktivitas adalah variabel insentif

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa hasil hipotesis yang diajukan didukung dengan analisis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara upah terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Maju Mapan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Maju Mapan.
3. Variabel upah dan insentif bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Maju Mapan.

Saran

1. Variabel upah yang diberikan karyawan CV. Maju Mapan memberikan pengaruh yang berbeda-beda terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk itu seharusnya CV. Maju Mapan meningkatkan upah yang layak untuk para karyawan.
2. Peneliti berharap untuk penelitian selanjutnya agar para peneliti lain mau menambah beberapa variabel lain yang diduga berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan, karena melihat hasil dari peneliti ini masih ada beberapa faktor atau variabel lain diluar penelitian ini yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim (2015), Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Pada PT. REA Kaltim Plantations di Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis* [online],

- Vol 3 (3), 13 halaman. Tersedia
: <http://www.ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id>. Html [08 juli 2015]
- Efendy, Silvia Tri Monica (2013), Pengaruh Jumlah Pasien Terhadap Hubungan Antara Pemberian Insentif Jasa Pelayanan dan Pph Pasal 21 (Studi Kasus RSUD Gambiran Kota Kediri). (*tidak dipublikasikan*), Kediri : Fakultas Ekonomi.
- Ghozali, Imam (2007), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang : BP Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Grasindo.
- Kusdyah, Ike Rachmawati (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT. Rusdakarya.
- Manullang, M (2009), *Manajemen Personalialia*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Marwansyah (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Nasir, Moekijat (2008), *Manajemen Kepegawaian*, Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Nawawi, Hadari (2011), *Kepemimpinan yang Efektif*, Yogyakarta : UGM Press
- Noor , Juliansyah (2012), *Metode Penelitian*, Jakarta : Kencana.
- Panggabean, Mutiara S (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo.
- Poerwadarminta (2006), *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka
- Ranupandjojo, Heidjrachman Dan Suad Husnan (2013), *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta : BPF.
- Ravianto, J (2008), *Produktivitas dan Manajemen*, Jakarta : SIUP.
- Sanusi, Anwar (2011), *metodologi penelitian bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwoto (2010), *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sendarmayanti (2009), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung : CV MandarMaju.
- Sinungan, Muchdarsyah (2009), *Produktivitas apa dan bagaimana*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Soeratno dan Arsyad, Lincoln (2008), *Metode Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta : UPPS TIM YKPN
- Sugiono (2014), *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sukardi (2009), *Manajemen Metedeologi Penelitin Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*, Jakarta : Bumi Aksara.
- (2010), *Manajemen Metedeologi Penelitin Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sukirno, Sadono (2013), *Pengantar Ekonomi Makro*, Jakarta : Raja Grafindo
- Sukmadinata, Nana Syaodih (2010), *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Suprihanto, John (2011), *Hubungan Industri*, Yogyakarta : BPF.
- Sutrisno, Edy (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana Perdana Media Group.
- The Liang Gie (2009), *Ensiklopedia Administrasi*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 : Tentang Ketenaga Kerjaan.
- Vendy Aries Martcahyo dkk (2011), *Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan*

- Bagian Produksi PT. Fumira, Semarang : Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Vol. 1 hal 14*
- Wahyudi, Bambang (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Sulita.
- Zaenuri , M (2009), Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam “Madinah” Kasembon Malang. (tidak dipublikasikan), Kediri : Fakultas Ekonomi Uniska.