

## Analisis Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Artamas Kurnia Bekasi

Hendy<sup>1</sup>, Mahmud Syarif<sup>2</sup>

Universitas Bina Sarana Informatika<sup>1,2</sup>

Jl. Cut Mutia No.88, Sepanjang Jaya, Kec. Rawalumbu, Kota Bks, Jawa Barat 17113<sup>1,2</sup>

E-mail: hendy070614@gmail.com<sup>1</sup>, mahmud.may@bsi.ac.id<sup>2</sup>

Submit:	Revisi:	Terima	Terbit Online:
18-03-2025	18-03-2025	04-04-2025	01-06-2025

### ABSTRAKSI

**Abstrak** - Perkembangan teknologi menyebabkan persaingan. Suatu organisasi diharapkan memiliki produktivitas yang tinggi dengan adanya (SDM) yang baik dan berkualitas dalam melaksanakan semua operasinya sebagai tenaga kerja. Tingkat upah yang masih sangat rendah akan mempengaruhi upaya karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka, tetapi sulit untuk menjamin kenaikan upah jika produktivitas sangat rendah, maka penulis tertarik mmengangkat permasalahan tersebut dengan judul " Analisis Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Artamas Kurnia Bekasi" dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan metode di gunakan penyebaran kuesioner dan yang sudah di peroleh ialah 46 pegawai. Nilai r table ini didapatkan dari nilai signifikan 5% dengan jumlah data sebanyak 46 responden dengan hasil r tabel 0,290 jika r hitung 0,604 lebih besar dari r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Variabel sistem upah diketahui t hitung 4,537 t tabel 2,011 dan nilai signifikan 0,05 maka H1diterima. dan Diketahui sig untuk pengaruh X2 terhadap Y sebesar 0,05 maka H2 diterima. H3= Terdapat dugaan bahwa variabel Pengaruh Upah (X1) dan Insentif (X2) berpengaruh sexara signifikan terhadap Produktifitas Kerja(Y). Berdasarkan penelitian inidan pembahasan yang dilakukan analisis pengaruh upah dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Artmas Kurnia Bekasi. Kesimpulan dari karya ilmiah ini Upah dan Insentif berpengaruh penting dalam Produktivitas Kerja Karyawan PT. Artamas Kurnia Bekasi. Dan signifikan.

Kata Kunci : Upah, Insentif, Produktivitas Kerja

### ABSTRACT

**Abstracts** - *Technological developments cause competition. An organization is expected to have high productivity with good and quality (HR) in carrying out all its operations as a workforce. The wage level which is still very low will affect employee efforts to increase their productivity, but it is difficult to guarantee a wage increase if productivity is very low, so the author is interested in raising the problem with the title "Analysis of the Influence of Wages and Incentives on Employee Work Productivity of PT. Artamas Kurnia Bekasi" in this study was conducted with a quantitative approach and the method used was the distribution of questionnaires and what was obtained was 46 employees. The value of this r table was obtained from a significant value of 5% with a total data of 46 respondents with a result of 0.290 if r count r table then the statement is declared valid. The wage system variable is known to be t count 4.537 t table 2.011 and a significant value of 0.05 then H1 is accepted. and It is known that sig for the influence of X2 on Y is 0.05 then H2 is accepted. H3 There is an assumption that the variables of Wage Influence (X1) and Incentives (X2) have a significant influence on Work Productivity (Y). Based on this research and the discussion carried out, the analysis of the influence of wages and incentives on employee work productivity at PT Artmas Kurnia Bekasi. The conclusion of this scientific work Wages and Incentives have an important influence on the Work Productivity of Employees of PT. Artamas Kurnia Bekasi. And significant.*

*Keywords: Wages, Incentives, Work Productivity*

### 1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi perkembangan perusahaan di dunia sangat pesat, dan banyak menimbulkan persaingan antar Perusahaan yang sangat ketat. Perusahaan dihadapkan dengan adanya masalah produktivitas yang tinggi, sehingga dapat memenuhi

permintaan konsumennya. hal ini sangat berpengaruh dengan adanya sumber daya manusia, maka sekarang tenaga kerja sangat berperan dalam menentukan tercapainya target penjualan perusahaan. Pada umumnya tujuan perusahaan adalah memperoleh laba serta kelancaraan dalam menjalankan usahanya. Dalam

kaitan untuk mencapai target penjualan, maka dibutuhkan tenaga kerja yang profesional dan semangat kerja yang tinggi untuk mencapai target penjualan yang sudah ditentukan oleh Perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan PT Artamas Kurnia kepada perusahaan merupakan masalah utama bagaimana caranya untuk mencapai target penjualan. Permasalahan yang terkait dalam produktivitas juga merupakan langkah strategis pada masalah sumber daya manusia. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien kepada perusahaan. Apalagi bila dikaitkan dengan masalah globalisasi yang terjadi saat ini dan dampaknya sangat dirasakan oleh masyarakat Indonesia.

Masalah produktivitas ini dialami oleh semua perusahaan besar, maupun yang tergolong sedang berkembang. Agar produktivitas yang dihasilkan meningkat maka perusahaan harus melakukan dengan cara pemberian upah yang layak, dan Perusahaan harus bisa mensejahterakan karyawan yang bekerja pada Perusahaannya, dengan adanya upah yang layak maka peningkatan produktivitas tentunya akan menjadi dampak yang besar kepada Perusahaan untuk mendapatkan keuntungan.

Menurut (Rauuf et al., 2022) 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

Menurut (Astuti, 2019) Insentif merupakan suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

PT Artamas Kurnia adalah sebuah Perusahaan yang bergerak dibidang penjualan sepeda motor merk Honda, yang berlokasi di Jl. Ahmad Yani No 4-5 pekayon jaya Bekasi Selatan. Kota Bekasi. Dalam kenyataannya pihak PT Artamas Kurnia sering menemui kendala kurang kesungguhan karyawannya untuk mencapai target penjualan. Di sebabkan oleh beberapa faktor diantaranya dalam pemberian upah dan insentif, ini menjadi salah faktor utama memotifasi karyawan agar mencapai target dalam penjualannya.

### **Pengertian Upah**

Upah adalah imbalan jasa atau uang yang dibayarkan, atau yang ditentukan oleh Perusahaan dibayarkan kepada karyawannya pada waktu kerja tertentu Upah merupakan faktor yang paling utama untuk orang bersedia bekerja dan untuk kepentingan orang lain atau untuk perusahaan ataupun organisasi. Tanpa upah tidak akan ada pengertian hubungan kerja antara tenaga kerja dengan organisasi ataupun perusahaan. Sehingga dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan, upah merupakan suatu hal yang sangat penting.

Menurut (Jayusman et al., 2020) dalam menyatakan bahwa upah merupakan harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain. Upah merupakan suatu Penerimaan sebagai imbalan dari pimpinan perusahaan kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan.

Menurut (Efendi et al., n.d.) 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, (Doohan Ananda Mayki et al., 2024)) 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, ((Bisnis Kolega et al., 2020)

### **Pengertian Insentif**

Menurut ((Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hijau Lestari Raya Fibreboard Pematang Palas Adi Esti Mulyasari & Usman, n.d.) Setiap organisasi atau bisnis percaya bahwa memberikan insentif sangat penting untuk mempertahankan dan meningkatkan pertumbuhan karyawan dan menghasilkan jumlah pekerjaan yang diperlukan. Setiap perusahaan perlu memberi imbalan berupa penghargaan dan motivasi melalui insentif yang sesuai dengan kinerja karyawan, untuk memastikan peningkatan produktivitas kerja sesuai dengan tujuannya. Hal ini akan membantu menciptakan interaksi yang sehat dan seimbang antara bakat dan kematangan pekerja serta proses produksi.

### **Dimensi Insentif**

faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian insentif adalah:

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

### **Produktivitas Kerja**

Menurut (J Rampisela et al., 2020) mengatakan bahwa perbandingan jumlah total kerja yang telah dihitung untuk menciptakan suatu produk dari tenaga kerja dikenal dengan produktivitas kerja.

### **Dimensi produktivitas Kerja**

Menurut (Alfian & Amelia, 2024) yang meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan manufaktur. Dari beberapa penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja

memang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Indikator Produktivitas Kerja**

Perusahaan melihat ukuran produktivitas Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka (metric) seperti jumlah penjualan, berat badan, jarak dalam bentuk kilometer, dan lain sebagainya. Peneliti menggunakan jenis data kuantitatif, yaitu hasil jawaban responden atas kuesioner penelitian. Peneliti menggunakan sumber data primer yang bersumber dari jawaban atas kuesioner penelitian yang dibagikan kepada responden penelitian dan sumber data sekunder dari studi kepustakaan dan dokumentasi.

**Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Karyawan PT. Artamas Kurnia menjelaskan (Wijaya & Manurung 2021) Pengaruh Upah Dan Insetif Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT Swakarya Indah Busana Tanjung Pinang, ada 10 (sepuluh) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang menarik
2. Upah yang baik
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
4. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan
5. Lingkungan atau suasana kerja yang baik
6. Promosi dan perkembangan diri sejalan dengan perkembangan perusahaan
7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
8. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
9. Kesetiaan pimpinan pada pekerja
10. Disiplin kerja yang keras.

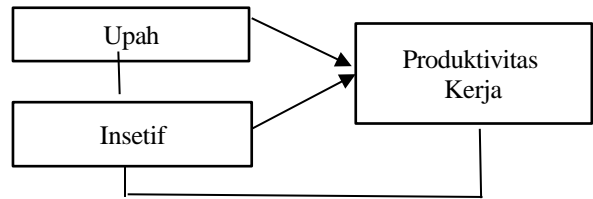
**Penelitian Relevan**

Tabel 1. Penelitian Relevan

Peneliti	Judul
(Marsinah & Hatidah, 2022)	Pengaruh Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sejahtera Bersama
(Astuti, 2019)	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pt tunas jaya
(Putri & Ratnasari, 2019)	Pengaruh upah dan insetif terhadap produktivitas kerja
(Warnal, 2020)	Pengaruh kerja terhadap lingkungan dalam motivasi kerja
(Dewi & Mardatillah, 2021)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Gemah Dinamika Perkasa Di Pangkalan Kerinci

Sumber: (data penelitian, 2024)

**Kerangka Berpikir**



Sumber: (data penelitian, 2024)

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Menurut (Arum Sari et al., 2021)) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara beberapa dua variabel atau lebih.

Berikut ini adalah variabel penelitian:

1. Hipotesis mengenai Pengaruh Upah (X1)  
 $H_0$  = Terdapat dugaan bahwa variabel Pengaruh Upah (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y)  
 $H_1$  = Terdapat dugaan Pengaruh Upah (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y)

2. Hipotesis Insetif (X2)  
 $H_0$  = Terdapat dugaan bahwa variabel Pengaruh Upah (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y)  
 $H_2$  = Terdapat dugaan Insetif (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y)

3. Hipotesis Produktivitas Kerja (Y)  
 $H_0$  = Terdapat dugaan bahwa variabel Prngaruh Upah (X1) dan Insetif (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y)  
 $H_3$  = Terdapat dugaan bahwa variabel Pengaruh Upah (X1) dan Insetif (X2) berpengaruh sexara signifikan terhadap Produktifitas Kerja (Y)

**Faktor Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Karyawan PT. Artamas Kurnia menjelaskan menurut (Wijaya & Manurung 2021) faktor- faktor mempengaruhi produktivitas kerja sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang menarik
2. Upah yang baik
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
4. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan
5. Lingkungan atau suasana kerja yang baik

**2. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah statistik deskriptif, dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT Artamas Kurnia Bekasi menggunakan metode analisis dengan SPSS versi 27. Teknik pengambilan

sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh

Menurut (Putri & Ratnasari, 2019) sampling jenuh yaitu, teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan bila jumlah populasi relatif kecil, peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel

yaitu seluruh karyawan PT Artamas Kurnia Bekasi yaitu sebanyak 46 orang dan pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner dengan jawaban skala likert 1 sampai 5.

Untuk variabel yang akan di uji adalah 2 variabel independent dan 1 variabel dependent yaitu Lingkungan kerja sebagai (X1), Manajemen Konflik sebagai (X2) dan Kinerja karyawan sebagai (Y).

Uji yang dilakukan menggunakan uji kualitas data atau instrumen yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinieritas serta uji persamaan regresi linier berganda, uji hipotesis yang terdiri dari uji T dan uji F dan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data penelitian yang telah diolah, maka dapat digunakan untuk menguraikan hasil statistika penelitian yang terdiri dari uji instrumen, uji asumsi klasik, Uji Regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

#### Uji Instrumen

##### 1. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

R Hitung X1	R Hitung X2	R Hitung Y	R Tabel	Ket
0,604	0,749	0,738	0,290	Valid
0,827	0,789	0,934	0,290	Valid
0,692	0,758	0,918	0,290	Valid
0,820	0,854	0,815	0,290	Valid
0,778	0,878	0,889	0,290	Valid

Sumber: (data penelitian, 2024)

Uji validitas seluruh variabel pada penelitian dianggap valid yaitu jika r hitung > r tabel maka dapat di katakan semua indikator dari setiap variabel dinyatakan valid.

##### 2. Uji Reabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Ket
X1	0,799	5	Reliabel
X2	0,864	5	Reliabel
Y	0,909	5	Reliabel

Sumber: (data penelitian, 2024)

Uji validitas seluruh variabel pada penelitian ini baik variabel independen maupun variabel dependen dilakukan pengujian pada SPSS dengan teknik cronbach's alpha yang apabila hasilnya lebih dari 0,60 maka data dinyatakan reliabel. Maka hasil dari uji reliabilitas pada penelitian ini adalah semua instrumen dinyatakan reliabel. Uji validitas merupakan suatu uji yang digunakan untuk menguji ketepatan suatu alat ukur dalam mengukur sesuatu yang seharusnya diukur. (Rosita et al., 2021)

#### Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas (Hanifah & Hanifa, 2021) Uji normalitas bisa diketahui dikatakan berdistribusi normal serta sebaliknya dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah model regresi variabel. hasil uji KolmogorovSmirnov (K-S). Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp. (2-tailed) Sig 0,185 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi normal.

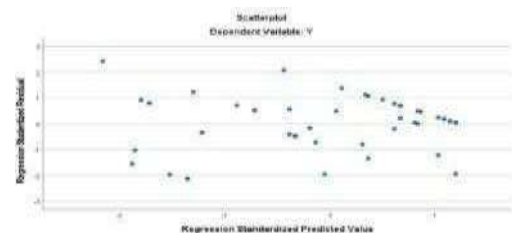
Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			46
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.05187562
Most Extreme Differences	Absolute		.109
	Positive		.052
	Negative		-.109
Test Statistic			.109
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>b</sup>			.200 <sup>c</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.		.185
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.175
		Upper Bound	.195

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. This is a lower bound of the true significance.  
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting

Sumber: (data penelitian, 2024)

##### 2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: (data penelitian, 2024)

Gambar 2. Hasil Uji Scatterplot

Berdasarkan hasil pengujian uji heteroskedastisitas menggunakan scatter plot dapat diketahui bahwa titik-titik di gambar menyebar di atas dan di bawah angka 0 serta penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang, melebar kemudian menyempit. Dengan demikian data di atas tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

3. Uji Mutikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta			Tol.	VIF
		B	Std. Error					
1	(Constant)	9,150	1,929		3,19	,004		
	Upah X1	,131	,123	,157	1,06	,293	,422	2,36
	Insentif X2	,619	,130	,649	4,53	,000	,422	2,36

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: (data penelitian, 2024)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa nilai dari kedua variabel memiliki nilai Collinearity Statistic Tolerance sebesar 0,422 dan Collinearity Statistic Tolerance VIF sebesar 2,368 di mana untuk mendeteksi adanya multikolinieritas atau tidak nilai yang menunjukkan adanya multikolinieritas yaitu nilai *tolerance* ≤ 0,10 dan nilai VIF ≥ 10,00 begitu pula sebaliknya dengan hasil di atas menandakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta		
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4,433	,900		4,924	,000
	Upah X1	-,029	,051	-,108	-,569	,573
	Insentif X2	-,123	,057	-,414	2,168	,136

Sumber: data penelitian 2024

Tujuan Uji regresi linear berganda ialah untuk mengetahui dampak lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi pada penelitian ini ialah :

$$Y = 6,158 + 0,1512X_1 + 0,001X_2$$

Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	309,372	2	154,686	34,383	,000 <sup>b</sup>
	Residual	211,448	47	4,499		
	Total	520,820	49			

a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: (data penelitian, 2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada table diatas diperoleh nilai F Hitung sebesar 34,383 F Tabel sebesar 3,19 jika F hitung lebih besar dari F table itu ada pengaruh, dan sebaliknya jika F hitung lebih kecil dari F tabel itu tidak ada pengaruh. Dilihat dari nilai sig 0,00 < 0,05 hal ini menunjukkan secara bersama-sama bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara

simultan antara pengaruh upah (X1) dan insentif (X2) terhadap produktifitas kerja karyawan (Y).

Uji T

Tabel 8. Hasil Uji T

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta		
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4,433	,900		4,924	,000
	Upah X1	-,029	,051	-,108	-,569	,573
	Insentif X2	-,123	,057	-,414	2,168	,136

Sumber: (data penelitian, 2024)

Berdasarkan pengujian pada tabel diatas jika T hitung > T tabel, T hitung untuk X1 ( Upah )sebesar 1,063 <T tabel 2,012 maka dapat disimpulkan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja). Berdasarkan Jika T hitung > t Tabel untuk X2 (Insentif) sebesar 4,537 >T tabel 2,012 maka dapat disimpulkan berpengaruh signifikan terhadap Y. ( Produktivitas Kerja)

- Varibel penagruh upah (X1) : H0 diterima karena upah (X1) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). H1 ditolak
- Variabel insetif (X2) : H2 diterima karena insetif (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). H0 ditolak
- Variabel produktivitas kerja (Y) : H0 ditolak karena produktivitas kerja (Y) tidak berpengaruh variabel pengaruh upah (X1) dan insentif (X2) terhadap produktivitas kerja (Y). H3 diterima karena terdapat pengaruh, pengaruh upah (X1) dan insentif (X2) terhadap produktivitas kerja (Y)

Uji Kofisien Determinasi

Tabel 9. Uji Kofisien Determinasi

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,784 <sup>b</sup>	,615	,597	2,099

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
b. Dependent Variable: Y

Sumber: (data penelitian, 2024)

Berdasarkan hasil di atas menunjukkan R square mendapatkan nilai sebesar 0,597 Di mana dengan ini diartikan variabel upah X1 dan insentif X2 terdapat pengaruh secara parsial kepada kinerja organisasi Y sebesar 78,4% dan selebihnya 21,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar yang diteliti.

Pembahasan

Berdasarkan uji T yang dilakukan menunjukkan bahwa X1 (Upah) (Pratiwi, 2024) secara

parsial sangat berpengaruh terhadap variabel Y atau kinerja karyawan dikarenakan nilai sig  $0,001 <$  dari  $0,05$ . Dengan nilai Thitung  $>4,537$  dari Ttabel 2012. Dengan ini dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan  $X_2$  (Manajemen Konflik) tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y atau produktivitas kerja dikarenakan nilai sig  $0,136 >$  dari  $0,05$ . Dengan nilai Thitung  $0,005 <$  dari Ttabel 2,012. Dengan ini dapat disimpulkan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak serta berdasarkan tabel di atas  $f$  hitung  $>$  besar dari  $f$  tabel di mana  $f$  hitung memiliki nilai 34,383 dan  $f$  tabel sebesar 3,19 dengan nilai signifikan  $0,001 <$  lebih kecil dari  $0,05$ . Dapat ditarik Kesimpulan bahwa variabel X dan Y secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

##### Kesimpulan

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

1. Terdapat tidak berpengaruh yang sangat signifikan antara upah terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Artamas Kurnia Bekasi.
2. Terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Artamas Kurnia Bekasi.
3. Variabel Upah dan Insentif bersama-sama memiliki pengaruh kepada karyawan PT. Artamas Kurnia Bekasi

##### Saran

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

##### REFERENSI

- Arum Sari, P., Studi Manajemen, P., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro. In *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI* (Vol. 1, Issue 2).
- Astuti, R. (2019). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TUNAS JAYA UTAMA. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)*, 5.
- Bisnis Kolega, J., Andreas, J., Goh, T. S., & Margery, D. E. (2020). *PENGARUH UPAH DAN*

*INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. DARMASINDO INTIKARET MEDAN*. 6(1).

- Dewi, S. K., & Mardatillah, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Gemah Dinamika Perkasa Di Pangkalan Kerinci Sri. *Universitas Nusantara PGRI Kediri*, 01(13), 1–7.
- Doohan Ananda Mayki, C., Dju, J., Lutfi Maulana, M., Taufiqurahman, D., Suryadinata, W., Raka, I., & Bhayangkara Jakarta Raya, U. (2024). PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (LITERATUR REVIEW). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 81–88. <https://doi.org/10.62017/jemb>
- Efendi, R., Lubis, J., Manajemen, E. P., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (n.d.). *PENGARUH UPAH DAN INSENTIF KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MILANO PANAI TENGAH*.
- Hanifah, S., & Hanifa, N. (2021). Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Upah Minimum, Dan Pengangguran Terhadap Kemiskinan Di Kabupaten Lamongan. *Independent: Journal of Economics*, 1(3), 191–206. <https://doi.org/10.26740/independent.v1i3.43632>
- J Rampisela, V. A., Lumintang, G. G., Ekonomi Dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2020). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT DAYANA CIPTA INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT AND WAGES ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES PT DAYANA CIPTA*. 8(1), 302–311.
- Jayusman, H., Khotimah, S., Agustina, D., Siregar, A., Manajemen, P., & Ekonomi, F. (2020). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Toraa Graha Utama Pangkalan Bun. *Jurnal Magenta Universitas Antakusuma*, 9(1), 1–8.
- Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hijau Lestari Raya Fibreboard Pematang Palas Adi Esti Mulyasari, P. P., & Usman, B. (n.d.). *Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan*.
- 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>
- Pratiwi, N. (2024). Sistem Pengupahan dan Program Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Wijaya Bangun Pertiwi. *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(1), 13–19.
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan

- Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Takaful Batam. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS*, 7(1), 48–55. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v7i1.1083>
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prososial. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 279. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>
- Warna<sup>1</sup>, E. (2020). *PENGARUH UPAH KERJA, PENGHARGAAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU EKONOMI DI SMA NEGERI SE KOTA JAMBI*. 1(2). <https://doi.org/10.38035/JMPIS>
- Wijaya & Manurung 2021 *Pengaruh upah dan insetif terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. SWAKARYA INDAH BUSANA TANJUNGPINANG*. (n.d.).