

# Sistem Pengupahan dan Program Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Wijaya Bangun Pertiwi

Niken Pratiwi

Universitas Bina Sarana Informatika  
Kemanggisan Utama, Jakarta Barat  
Email : nikenpratiwi065@gmail.com

Submit:  
25-11-2024

Revisi:  
26-11-2024

Terima  
30-11-2024

Terbit Online:  
01-12-2024

## ABSTRAKSI

**Abstrak** - PT Wijaya Bangun Pertiwi adalah perusahaan yang bergerak dibidang subkontraktor pekerjaan pengecatan. Sistem pengupahan dan program Insentif merupakan faktor yang saling memperkuat demi kemajuan perusahaan, sebab apabila sistem pengupahan dan program insentif pada perusahaan tidak dapat memenuhi kebutuhan karyawan tentu akan mempengaruhi produktivitas karyawan. Tujuan pengkajian ini ialah guna mengetahui Pengaruh Sistem Pengupahan dan Program Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Wijaya Bangun Pertiwi. Jenis data yang dipergunakan yaitu penelitian kuantitatif menggunakan metode analisis data regresi linier berganda yang diolah menggunakan program SPSS versi 20. Teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah *Non-Probability Sampling* dengan menggunakan sampel purposive sampling yang berjumlah 30 responden. Sumber data yang dipergunakan yakni data primer seperti observasi dan menyebarkan kuesioner. Sedangkan data sekunder yaitu studi dokumentasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Sistem Pengupahan nilai thitung 2,353 > ttabel 1,701 dengan nilai signifikansi 0,026 < 0,05 secara parsial sistem pengupahan berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan, Program Insentif nilai thitung sebesar -2,630 > ttabel 1,701 dengan nilai signifikansi 0,014 < 0,05 secara parsial program insentif berpengaruh signifikan dan negatif terhadap produktivitas karyawan dan Sistem Pengupahan dan Program Insentif Fhitung 3,469 > Ftabel 3,350 dengan nilai signifikansi 0,046 < 0,05 secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan.

Keyword: Pengupahan, Insentif, Produktivitas

## ABSTRACT

**Abstract** - PT Wijaya Bangun Pertiwi is a company engaged in subcontracting painting work. The wage system and incentive programs are factors that strengthen each other for the company's progress, because if the wage system and incentive programs in the company cannot meet the needs of employees, it will certainly affect employee productivity. The purpose of this study is to find out the Influence of the Wage System and Incentive Program on Employee Productivity at PT Wijaya Bangun Pertiwi. The type of data used is quantitative research using the multiple linear regression data analysis method processed using the SPSS version 20 program. The sampling technique used is *Non-Probability Sampling* using a purposive sampling sample of 30 respondents. The data sources used are primary data such as observation and distributing questionnaires. While the secondary data is a documentation study. The results of this study prove that the Wage System has a calculated value of 2.353 > a table of 1.701 with a significance value of 0.026 < 0.05, partially the wage system has a significant and positive effect on employee productivity, the Incentive Program has a calculated value of -2.630 > a table of 1.701 with a significance value of 0.014 < 0.05 partially, the incentive program has a significant and negative effect on employee productivity and the Wage System and Incentive Program Fcalung 3,469 > Ftable 3,350 with a significance value of 0.046 < 0.05 simultaneously have a significant and positive effect on employee productivity. Keywords: Wages, Incentives, Productivity

## 1. PENDAHULUAN

Sejak 2020, Indonesia menerapkan sistem pengupahan berdasarkan kebijakan pemerintah No.78 Th 2015 untuk UMP dan UMK. Globalisasi mempengaruhi perkembangan manusia. Zaman

globalisasi telah membawa Perubahan yang signifikan, dimana perkembangan manusia semakin cepat seiring dengan kemajuan zaman (Munawarah & Arwansyah, 2023). Tenaga kerja memiliki peran krusial dalam kemajuan suatu bangsa. Kemajuan negara ditopang

oleh mutu tenaga kerja yang menghasilkan inovasi. Indikator mutu pekerja dapat dilihat dari tingkat dan kualitas pendidikan. Tantangan ekonomi, politik, dan sosial budaya dapat diatasi dengan kontribusi SDM yang berkualitas. Sistem pengupahan merupakan sarana untuk mengalokasikan upah kepada karyawan berdasarkan produktivitas, masa kerja, masa pengabdian, dan kebutuhan hidup. Upah memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Ketidaksesuaian upah dapat mengganggu stabilitas bisnis dan produktivitas karyawan (Muslim & Sembiring, 2021). Program Insentif ditetapkan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan yang terbagi menjadi program insentif individual dan kelompok. Insentif diberikan kepada karyawan yang berkinerja baik dan menjadi elemen penting dalam sistem upah.

PT Wijaya Bangun Pertiwi adalah perusahaan jasa subkontraktor di bidang pengecatan beralamat di Jl. Melawan 28/5 Jakarta Pusat. Permasalahan perusahaan ini terkait sistem pengupahan, dimana gaji karyawan terbagi atas gaji pokok, tunjangan uang makan. Berikut ini tabel daftar karyawan tetap pada PT Wijaya Bangun Pertiwi Pihak perusahaan hanya memberikan jatah cuti 1x dalam 1 bulan kepada karyawan < 1 tahun, jika melebihi dari kebijakan yang diberikan maka akan dikenakan pemotongan sehingga menyebabkan turunnya semangat kerja dan produktivitas karyawan.

Terkait program insentif perusahaan hanya memberikan Tunjangan Hari Raya dengan 1x gaji pokok dan tidak adanya pembagian bonus berdasarkan masa jabat atau prestasi yang diperoleh.

Tabel 1. Data Upah dan Insentif

No	Jenis Kompensasi	Keterangan
1	Gaji Pokok	Rp. 1.500.000 sd Rp. 4.500.000,- /bulan
2	Uang Makan	Rp. 60.000 sd Rp. 200.000,- /hari
3	Insentif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tunjangan jam kerja lembur</li> <li>• Pemberian cuti</li> <li>• Tunjangan Kesehatan dan Ketenagakerjaan Kerja</li> </ul>
4	Bonus	Tunjangan Hari Raya 1 bulan gaji

Sumber: (Arsip PT Wijaya Bangun Pertiwi, 2024)

Pengupahan dapat diberikan secara langsung maupun tidak langsung, dan upah diberikan melalui hubungan kerja masing-masing dengan suatu Perusahaan. Secara umum, sistem pengupahan di Indonesia memiliki tiga fungsi, yaitu: Sebagai bentuk apresiasi, menjamin kelayakan hidup pekerja dan anggota keluarga, menyisihkan insentif. Sedangkan tujuan pemberian upah yaitu sebagai bentuk ikatan kerjasama, meningkatkan kepuasan kerja, menjaga konsistensi karyawan, dan mempengaruhi persatuan buruh serta pemerintah. Menurut (Wardhana, 2023) terdapat sejumlah aspek yang mempengaruhi, yaitu:

#### 1. Faktor Permintaan dan Penawaran

2. Kemampuan dan Kebijakan Perusahaan
3. Tingkat biaya hidup
4. Tingkat Jabatan
5. Pendidikan dan pengalaman kerja
6. Regulasi pemerintah terkait dengan upah minimum
7. Hubungan antar produktivitas kerja dan besarnya kompensasi yang diterima
8. Peranan dan pengaruh serikat buruh atau perkumpulan karyawan dalam menentukan tingkat pengupahan

Sistem Pengupahan dikategorikan menjadi 2, yaitu:

1. Kompensasi langsung  
Imbalan yang langsung dinikmati oleh karyawan seperti pendapatan, insentif, upah
2. Kompensasi tidak langsung  
Imbalan yang dinikmati secara tidak langsung seperti bonus dan tunjangan

Indikator Upah menurut (Maliah & Kurniawan, 2020) adalah upah minimum, upah lembur, metode pembayaran upah, struktur serta tingkat upah. Ditemukan berbagai macam dimensi upah menurut (Akbar, 2024) untuk melindungi karyawan meliputi:

1. Upah karena berhalangan
2. Upah karena kegiatan lain
3. Denda dan pemotongan upah

Menurut (Rangkuti et al., 2019) menyatakan bahwa insentif digunakan untuk memberi sugesti agar orang yang bekerja lebih maksimal dan hasil kerja yang baik. Insentif dikaitkan dengan imbalan atas kinerja karyawan yang melampaui standarisasi. Pemberian insentif bertujuan untuk mendorong karyawan untuk menghasilkan semakin banyak, mendapatkan remunerasi lebih besar, serta mengurangi anggaran per unit. Metode ini termasuk meningkatkan output, mengendalikan biaya tenaga kerja, dan mengubah prinsip penggajian. Terdapat faktor yang memberikan pengaruh pada insentif, yaitu:

1. Dikomunikasikan dengan baik
2. Hubungan yang nyata
3. Pemahaman tentang nilai tertentu
4. Prestasi yang diharapkan
5. Kesepakatan mengenai metode perhitungan dan penentuan jadwal pembayaran insentif

Dalam buku (Supatmin & Yuliana, 2021) menyampaikan indikator pemberian insentif sebagai berikut :

1. Kinerja atau Kemampuan
2. Waktu kerja
3. Masa kerja
4. Kebutuhan
5. Evaluasi jabatan

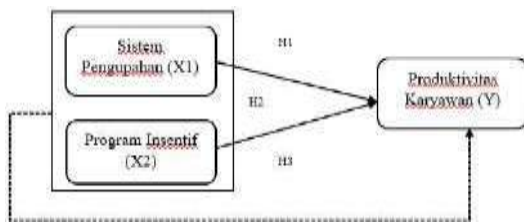
Menurut (Sumarsid & Paryanti, 2020) terdapat beberapa jeni insentif, yaitu :

1. Insentif material : Komisi, Bonus, Kompensasi, Jaminan Hari Tua
2. Insentif non material : Piagam, Jaminan sosial, Jabatan, Pemberian pujian

Produktivitas adalah kemampuan individu maupun kelompok untuk menghasilkan jasa atau barang dalam tenggat waktu yang ditentukan (Rauuf et al., 2022). Menurut (Elbadiansyah, 2019) dalam bukunya mengemukakan adanya berbagai macam aspek maupun faktor produktivitas yaitu : Bermula dari pekerjaan:

1. Bermula dari karyawan itu sendiri
2. Pendidikan
3. Kesehatan Jasmani dan Rohani
4. Lingkungan Kerja
5. Gaya Kepemimpinan
6. Motivasi
7. Peralatan yang digunakan

Sutrisno menyatakan untuk menimbang produktivitas kerja terdapat beberapa indikator seperti semangat kerja, kemampuan, pengembangan diri, mutu, meningkatkan hasil yang dicapai, efisiensi. Menurut (Purba & Sukwika, 2021) dimensi produktivitas pekerja ialah volume dan mutu kerja, ketepatan waktu, biaya kompensasi, dan lingkungan yang aman.



Sumber: (Peneliti, 2024)

Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis pada penelitian ini adalah:

$H_{01}$  = Diduga sistem pengupahan tidak berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas karyawan.

$H_{a1}$  = Diduga sistem pengupahan berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas karyawan.

$H_{02}$  = Diduga program insentif tidak berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas karyawan.

$H_{a2}$  = Diduga program insentif berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas karyawan.

$H_{03}$  = Diduga sistem pengupahan dan program insentif tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

$H_{a3}$  = Diduga sistem pengupahan dan program insentif berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

## 2. METODE PENELITIAN

Kajian yang mendalam dilakukan pada PT Wijaya Bangun Pertiwi, alamat : Jalan Melawan 28/5 RT.007 RW.007. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis statistik. Variabel yang diteliti mencakup variabel dependen, yaitu produktivitas, serta variabel independen, yakni sistem pengupahan dan program insentif. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari karyawan tetap PT Wijaya Bangun Pertiwi yang berjumlah 30 orang. Teknik

pengambilan sampel dilakukan secara purposive sampling. Data yang digunakan berupa data primer, yang diperoleh melalui jawaban responden terhadap indikator-indikator dalam kuesioner untuk masing-masing variabel. Metode pengumpulan data meliputi observasi, pengisian kuesioner, dan kajian dokumentasi.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Karakteristik Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
L (Laki-laki)	20	66.7
P (Perempuan)	10	33.3
Total	30	100
Rentang Usia (Tahun)		
20-30	16	53.3
31-40	9	30
41-50	5	16.7
> 50	0	0
Total	30	100
Lulusan		
SD/SMP	5	16.7
SMA/SMK	11	36.7
Diploma/S1	14	46.7
Total	30	100
Rentang Bekerja (Tahun)		
<1	10	33.3
1-3	8	26.7
3-5	5	16.7
>5	7	23.3
Total	30	100

Sumber: (Peneliti, 2024)

### 3.1. Uji Kualitas Data

#### 1. Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Pengujian Keabsahan

Pertanyaan	Koefisien Korelasi			$R_{table 1}$	Keterangan
	Sistem Pengupahan	Program Insentif	Produktivitas Karyawan		
1	0.785	0.847	0.705	0.361	Valid
2	0.851	0.926	0.782		
3	0.572	0.951	0.759		
4	0.837	0.930	0.805		
5	0.846	0.851	0.849		
6	0.514		0.734		
7	0.794		0.699		
8	0.775		0.674		
9	0.758		0.796		
10	0.702		0.780		
11			0.602		
12			0.627		
13			0.815		

Sumber : (Peneliti, 2024)

Hasil pengujian terhadap pertanyaan variabel

Upah (X1) menunjukkan bahwa nilai "r hitung > r tabel, sehingga dianggap memenuhi kriteria validitas. Oleh karena itu, seluruh item pertanyaan dalam instrumen ini dapat digunakan sebagai alat ukur yang valid untuk analisis lebih lanjut.

## 2. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Pengujian Konsistensi Data

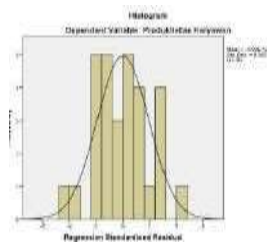
Variabel	Cronbach's alpha	Nilai Reliabilitas	Ket
Sistem Pengupahan	0.906	0.66	Reliabel
Program Insentif	0.942		
Produktivitas Karyawan	0.928		

Sumber: (Peneliti, 2024)

Terlihat Nilai Cronbach's alpha untuk variabel Sistem Pengupahan (X1) adalah 0,906, untuk variabel Program Insentif (X2) sebesar 0,942, dan untuk variabel Produktivitas Karyawan (Y) mencapai 0,928. Dengan semua nilai tersebut melebihi 0,66, dengan demikian instrumen yang dipakai kajian adalah baik tingkat reliabilitasnya.

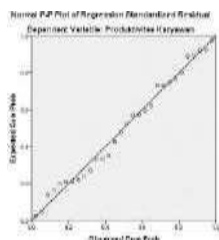
## 3.2. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas



Sumber: (Peneliti, 2024)

Gambar 2. Hasil Keabsahan dengan Grafik Histogram



Sumber : (Peneliti, 2024)

Gambar 3. Hasil Keabsahan dengan P-Plot

Didasarkan pada gambar 3 di atas, terlihat bahwa plot tersebar merata sepanjang garis 45°. Oleh sebab demikian, maka bisa diambil kesimpulan yakni distribusi data residual terlihat normal. Grafik tersebut memvisualisasikan pola yang mirip dengan bentuk lonceng terbalik yang mengikuti garis lonceng,

menunjukkan bahwa analisis statistik mengikuti berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Analisis kolinearitas digunakan untuk memverifikasi bahwa pendekatan regresi menunjukkan Keterkaitan yang signifikan antara variabel bebas.

Tabel 5. Hasil Tes Kolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Sistem Pengupahan	0.307	3.252
Program Insentif	0.307	3.252

Sumber: (Peneliti, 2024)

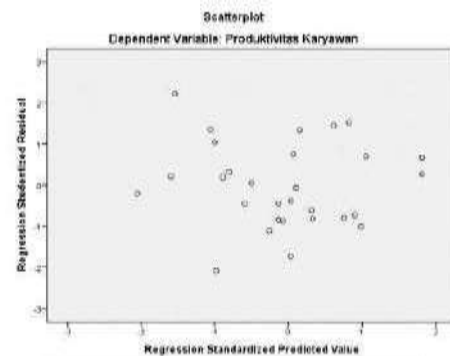
Jumlah *Tolerance* pada uji Multikolinearitas tabel, dapat terlihat bahwa dalam Variabel X1 (Sistem Pengupahan) dan X2 (Program Insentif) yaitu 0,307 > 0,10 dan jumlah VIF 3,252 < 10. Oleh karena itu, dalam penelitian ini tidak terjadi indikasi multikolinearitas dalam model regresi.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas (Glejser)

Model	f	Sig
1 (Constant)	2.253	.033
Sistem Pengupahan	-.970	.341
Program Insentif	.887	.383

Sumber : (Peneliti, 2024)



Sumber: (Peneliti, 2024)

Gambar 4. Hasil Pengujian Variansi Residual

Tes heterogenitas pada tabel 6 dan gambar 4 menampilkan nilai signifikan dalam pengujian bernilai > 0,05 maka tidak terindikasi heterogenitas. Disimpulkan bahwa nilai dari variabel sistem pengupahan 0,341 dan program insentif 0,383 dan berdasarkan scatterplot distribusi data diatas dan dibawah angka 0 pada 61 sumbu Y, menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi, dan dapat dipergunakan untuk melakukan hipotesis.

## 3.3. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk memprediksi

bagaimana variabel yang diteliti berhubungan satu sama lain.

### 1. Uji T

Tabel 7. Hasil Uji T

Model	t	Sig
1. (Constant)	8.582	.000
Sistem Pengupahan	2.353	.026
Program Insentif	-2.630	.014

Sumber : (Peneliti, 2024)

Nilai signifikansi (Sig) untuk variabel Sistem Pengupahan (X1) adalah 0,026 dan nilai signifikansi (Sig) variabel Program Insentif (X2) adalah 0,014 karena nilai sig < probabilitas 0,05 maka variabel X1 memiliki pengaruh positif dan signifikan sedangkan X2 memiliki pengaruh negatif tetapi signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Keputusan nya :

X1 = H1 diterima

X2 = H2 ditolak, H0 diterima

### 2. Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F

Model	F	Sig.
1 Regression	3.469	.046
Residual		
Total		

Sumber : (Peneliti, 2024)

Nilai signifikansi (Sig.) 0,046 < 0,05. Selain itu, nilai Fhitung 3,469 > nilai Ftabel 3,350. Dengan demikian, sesuai kriteria penentuan dalam Uji F dapat diinterpretasikan bahwa sistem pengupahan (X1) dan program insentif (X2) secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan (Y). Sehingga, dapat dinyatakan bahwa hipotesis atau H3 diterima.

Dilakukan untuk mengukur sejauh mana hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

### 3.4. Analisis Regresi Berganda

Tabel 9. Hasil Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	46.483	5.416
X1.1.1	.620	.264
X2.1.1	-.876	.333

Sumber : (Peneliti, 2024)

$$Y = \beta_1 * X_1 + \beta_2 * X_2 + C$$

$$\text{Produktivitas} = 0.620 * \text{Sistem Pengupahan} - 0.876 * \text{Program Insentif} + 46.483$$

Artinya, bila nilai Sistem Pengupahan dan nilai Program Insentif 0, maka karyawan tersebut

memiliki Produktivitas senilai 46.483. Peningkatan 62.0% pada Produktivitas dikarenakan peningkatan satuan pada Sistem Pengupahan, dan penurunan 87.6% pada Produktivitas dikarenakan terjadinya

penurunan satuan pada Program Insentif.

### 3.5. Uji Koefisien Determinasi

R square mengukur bagian varians dalam variabel dependen yang dipaparkan oleh satu variabel independen tertentu, sementara variabel independen lainnya dikontrol. Ini memberikan informasi tentang kontribusi unik dari variabel independen tersebut terhadap variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi Parsial

Variabel	Coefficients Beta X Coefficients Correlation Zero- Order	Hasil	%
Sistem Pengupahan	0.813 x 0.024	0,019512	2%
Program Insentif	-0.909 x 0.203	0,184527	18%
Total		0.0204	20%

Sumber : (Peneliti, 2024)

Menunjukkan bahwa variabel sistem pengupahan memiliki koefisien determinasi sebesar 2% sedangkan variabel program insentif 18%. Hal ini menunjukkan bahwa program insentif memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Wijaya Bangun Pertiwi.

Tabel 11 .Hasil Uji Koefisien Determinasi (Simultan)

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	.452 <sup>a</sup>	.204	.146	6.197

Sumber : (Peneliti, 2024)

Menunjukkan bahwa variabel secara bersama- sama menjelaskan 20.4% dari variabel dependen. Ini berarti kontribusi dari sistem pengupahan dan program insentif terhadap produktivitas karyawan PT Wijaya Bangun Pertiwi cukup rendah karena sisa nya sebesar 79.6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

### 3.6. Pembahasan Pengaruh X1 terhadap Y

Memahami sistem pengupahan serta aturan-aturannya sangat penting untuk mencapai kesepahaman dan keseragaman penafsiran antara pekerja dan pengusaha. Untuk memastikan kehidupan yang memadai, pendapatan pekerja harus mencukupi kebutuhan fisik, non fisik, dan sosial. Hal ini terbukti dari hasil pengujian t-test yang menunjukkan pengaruh sistem pengupahan terhadap produktivitas karyawan di PT Wijaya Bangun Pertiwi, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,620. Hasil ini memperhatikan nilai thitung sebesar 2,353 > ttabel1,701, serta nilai signifikansi uji t sebesar 0,026 < 0,05. Sistem pengupahan memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap produktivitas karyawan PT Wijaya Bangun Pertiwi. Hipotesis I: sistem pengupahan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Wijaya Bangun Pertiwi diterima. Temuan dari penelitian ini sepatutnya dengan hasil (Muslim & Sembiring, 2021) yang membahas mengenai pengaruh sistem upah terhadap produktivitas pekerja atau karyawannya di PT Penguin Indonesia dengan hasil penelitian bahwa sistem pengupahan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pada pekerja atau karyawan PT Penguin Indonesia Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang Didukung juga hasil penelitian (Rauuf et al., 2022) dengan membahas topik pengaruh upah dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Delta Merlin Sandang Textile I Sragen dengan hasil penelitian bahwa upah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Delta Merlin Sandang Textile I Sragen.

#### **Pengaruh X2 terhadap Y**

Insentif adalah ragam pembayaran di luar gaji yang dialokasikan suatu perusahaan dalam upaya untuk memotivasi karyawan atau pekerjanya. Hal ini dibuktikan melalui hasil pengujian t-test mengenai program insentif terhadap produktivitas karyawan di PT Wijaya Bangun Pertiwi yang menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar  $-8,276$ . Hasil ini memperlihatkan nilai thitung sebesar  $-2,630 < t_{tabel} 1,701$ , dan nilai signifikansi uji t sebesar  $0,014 < 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa program insentif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Wijaya Bangun Pertiwi. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa program insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Wijaya Bangun Pertiwi ditolak.

Sepakat dengan hasil penelitian (Say & Imelda, 2023) mengenai pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan atau pekerja divisi sport PT Mitra Adiperkasa Tbk yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja divisi PT Mitra Adiperkasa Tbk di Jakarta. Diperkuat penelitian (Costa et al., 2023) mengenai pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan atau pekerja di Aston Kupang Hotel & Convention Center yang memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau pekerja di Aston Kupang Hotel & Convention Center.

#### **Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y**

Hasil dari pengujian F-test variabel independen sistem pengupahan dan program insentif terhadap variabel dependen produktivitas karyawan di PT Wijaya Bangun Pertiwi diperoleh nilai Fhitung sebesar  $3,469 > F_{tabel} (3,350)$  dengan signifikansi  $0,046$ . Karena signifikansi  $< 0,05$  Kesimpulan yang dapat diambil adalah sistem pengupahan dan program insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan

terhadap produktivitas karyawan di PT Wijaya Bangun Pertiwi. Sehingga teori awal atau hipotesis ketiga yang mengutarakan bahwa sistem pengupahan dan program insentif berpengaruh positif dan signifikan secara bersamaan terhadap produktivitas karyawan PT Wijaya Bangun Pertiwi dapat diterima. Sependapat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rauuf et al., 2022) dengan membahas topik mengenai pengaruh upah dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan atau pekerjanya di PT Delta Merlin Sandang Textile I Sragen yang mengutarakan bahwa variabel independen upah dan insentif secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen produktivitas kerja karyawan atau pekerjanya di PT Delta Merlin Sandang Textile I, Sragen.

Penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini dilakukan oleh (Setiawan, 2022) dengan membahas topik mengenai pengaruh pemberian upah dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan atau pegawai di PT Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kec.Kampar Kiri Tengah Kab.Kampar mengutarakan bahwasanya pemberian upah atau gaji dan insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan atau pegawai di PT SSA Bina Baru Kec.Kampar Kiri Tengah Kab.Kampar.

#### **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Hasil studi ini mengindikasikan bahwa secara parsial variabel X1 menunjukkan hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja atau karyawan PT Wijaya Bangun Pertiwi. Dilihat dari hasil thitung  $2,353 > t_{tabel} 1,701$  dengan signifikansi (Sig.)  $0,026 < 0,05$ ;
2. Hasil studi ini mengindikasikan bahwa secara parsial variabel X2 menunjukkan hasil yang tidak memiliki pengaruh positif tetapi signifikan terhadap produktivitas pekerja atau karyawan PT Wijaya Bangun Pertiwi. Dilihat dari hasil thitung  $-2,630 > t_{tabel} 1,701$  dengan signifikansi (Sig.)  $0,014 < 0,05$ ;
3. Hasil studi ini mengindikasikan bahwa secara simultan variabel X1 dan X2 menunjukkan hasil yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja atau karyawan pada PT Wijaya Bangun Pertiwi. Dilihat dari hasil Fhitung  $3,469 > F_{tabel} 3,350$  dengan signifikansi (Sig.)  $0,046 < 0,05$ ;

Saran yang disampaikan pada penelitian ini :

1. Sistem pengupahan terkait diberikan sesuai dengan pengalaman lama bekerja, gaji sesuai jabatan, serta memberikan pesangon kepada karyawan pensiun;
2. Perusahaan perlu memperhatikan pemberian bonus dengan adil kepada karyawan sesuai dengan masa kerja;
3. Perusahaan disarankan untuk lebih menekankan pada komitmen perusahaan dimana komitmen

perusahaan sangat penting untuk pencapaian tujuan bersama, maka dari itu perusahaan diharapkan dapat memenuhi sistem pengupahan dan program insentif sesuai dengan kebijakan perundangundangan.

## REFERENSI

- Akbar, F. A. (2024). PENGARUH UPAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Suatu Penelitian Terhadap Karyawan Bagian Produksi PT Catur Wangsa Indah Tasikmalaya) [Universitas Siliwangi].  
<http://repositori.unsil.ac.id/id/eprint/12142>
- Maliah, & Kurniawan, D. (2020). Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tirta Bumi Raya Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 9(1), 109–125.
- Munawarah, I., & Arwansyah, M. (2023). Pengaruh Sistem Penggajian, Upah Lembur, Dan Insentif Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Cv. Dua Elang Makmur). *Jurnal Gici Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 15(1), 91–103. <https://doi.org/10.58890/jkb.v15i1.76>
- Muslim, S., & Sembiring, Z. (2021). Pengaruh Sistem Upah Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Penguin Indonesia Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang. *Akrab Juara : Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 6(4), 110.  
<https://doi.org/10.58487/akrabjuara.v6i4.1595>
- Purba, S. U., & Sukwika, T. (2021). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Divisi Proyek. *Journal of Applied Management Research*, 1(1), 65–77.
- 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>
- Setiawan, R. (2022). Pengaruh Pemberian Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Swastisddhi Amagra PKS Bina Baru Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar. Universitas Islam Riau Pekanbaru.
- umarsid, & Paryanti, A. B. (2020). PENGARUH INSENTIF DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI PT MENARAVISI MEDIATAMA Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Menaravisi Mediatama baik secara parsial. 4(4), 159–166.
- Supatmin, & Yuliana. (2021). Meningkatkan Kinerja MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Konsep & Studi Kasus. CV. AA RIZKY.
- Wardhana, A. (2023). Manajemen SDM Di Era Digital 4.0 (M. Pradana (ed.); Issue November). CV. Eureka Media Aksara.