

**PENGARUH UPAH DAN INSENTIF TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. SWAKARYA INDAH
BUSANA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

**SULASTRI
NIM : 19612029**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

**PENGARUH UPAH DAN INSENTIF TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. SWAKARYA INDAH
BUSANA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

OLEH

Nama : SULASTRI

NIM : 19612029

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH UPAH DAN INSENTIF TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. SWAKARYA INDAH
BUSANA TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

Panitian Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : SULASTRI
NIM : 19612029

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,



Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.
NIDN. 1021029102/Lektor

Pembimbing Kedua,



Yurianto, S.E., M.M.
NIDK. 8957200020/Asisten Ahli

Mengetahui,
Ketua Program Studi



Eka Kurnia Saputra, S.T, M.M
NIDN. 1011088902/Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH UPAH DAN INSENTIF TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. SWAKARYA INDAH
BUSANA TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : SULASTRI
NIM : 19612029

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Dua Puluh Dua November Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.
NIDN. 1021029102/Lektor

Sekretaris,



Dr. Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.
NIDN. 1002078602/Lektor

Anggota,



Imran Ilyas, M.M.
NIDN. 1007036603/Lektor

Tanjungpinang, 22 November 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua,



Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ak.CA
NIDN. 1029127801/Lektor

PERNYATAAN

Nama : Sulastri
NIM : 19612029
Tahun Angkatan : 2019
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.26
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Swakarya
Indah Busana Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 06 November 2023



SULASTRI
NIM : 19612029

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala Puji Bagi Allah Subhannahu wa ta'ala, Tuhan semesta alam atas cinta, kasih sayang dan karunia-Nya yang telah memberikanku ilmu yang berguna, kekuatan, kesempatan, serta kemudahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Semoga mendapat keberkahan oleh Allah Subhannahu wa ta'ala.

Persembahan tugas akhir ini dan rasa terima kasih aku ucapkan untuk :

1. Skripsi ini saya persembahkan sepenuhnya untuk keluargaku ayah M. Yani ibu Tita abang Antoni dan adik-adikku Angga, Anggi dan Nabila Oktavia. Terutama kepada dua orang hebat dalam hidup saya, Ayah dan Ibu. Keduanya lah yang membuat segalanya menjadi mungkin sehingga saya bisa sampai pada tahap di mana skripsi ini akhirnya selesai. Terima kasih atas segala pengorbanan, nasihat, kasih sayang dan doa baik yang tidak pernah berhenti kalian berikan kepadaku.
2. Terima kasih untuk teman-temanku yang selalu memberi semangat dan sebagai tempat berkeluh kesah tentang perjalanan skripsi ini.
3. Terima kasih untuk Bapak Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc. dan Bapak Yuritanto, S.E., M.M. yang selalu memberikan saran, masukan, nasehat dan ilmu yang bermanfaat dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Terima kasih untuk PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang yang telah memberi izin untuk penelitian.

HALAMAN MOTTO

“Barang siapa keluar untuk mencari sebuah ilmu, maka ia akan berada di jalan
Allah hingga ia kembali”

(HR. Tarmidzi)

“Jangan terlalu ambil hati dengan ucapan seseorang, kadang manusia punya mulut
tapi belum tentu punya pikiran”

(Albert Einstein)

“Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi
(pula) kamu menyukai sesuatu, padahal ia amat buruk bagimu. Allah mengetahui,
sedang kamu tidak mengetahui”

(QS. Al-Baqarah : 216)

“Susah, tapi bismillah”

(Fiersa Besari)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah dengan rahmat dan hidayah Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH UPAH DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SWAKARYA INDAH BUSANA TANJUNGPINANG”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Manajemen program Studi Manajemen, Konsentrasi Sumber Daya Manusia Universitas Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Penulis juga menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini tentunya masih terdapat banyak kesalahan baik dari segi penulisan maupun penyebutan kata. Oleh karena itu harapan besar bagi penulis agar pembaca mau memberikan saran serta masukan bagi penulis agar skripsi ini bisa diselesaikan dengan sebaik mungkin. Dalam penyusunan skripsi ini banyak pihak-pihak yang turut serta membantu dalam penyusunan skripsi ini. Oleh sebab itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak, Ak., CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si.AK.CA selaku wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., MSi.AK.CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

4. Bapak Muhammad Rizki, M.Hsc. selaku Wakil Ketua III dan pembimbing I yang telah bersedia membimbing, memberikan tambahan ilmu dan pengarahan atas setiap kesulitan selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M. selaku Ketua Program Studi Strata I Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Yuritanto, S.E., M.M. selaku pembimbing II yang telah bersedia membimbing, memberikan tambahan ilmu dan pengarahan atas setiap kesulitan selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar yang telah mendidik penulis selama menjadi mahasiswa di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
8. Bapak dan Ibu Staff Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
9. Untuk Bapak dan Ibu yang bekerja di PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang yang telah memberi izin untuk meneliti dan mau mengisi kuesioner untuk kelancaran pembuatan skripsi.
10. Untuk Kedua Orang Tua Bapak M. Yani dan Ibu Tita, Abang saya Antoni dan Adikku Angga, Anggi dan Nabila Oktavia yang terus memberi dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada sahabatku Wiwin Indarti, Umi Elsa, Susilawati, Yurike Selviana yang merupakan teman dari pertama aku masuk kuliah sampai sekarang yang selalu memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.

12. Dan pihak-pihak terkait dalam penyusunan skripsi ini, yang tidak dapat penulis tuliskan satu persatu.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu dan mendukung dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Harapan penulis semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi semua pihak dalam menyelesaikan tugas ataupun skripsi.

Tanjungpinang, 5 Juni 2023
Penulis

SULASTRI
NIM : 19612029

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
ABSTRAK	xix
ABSTRACT	xx
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Kegunaan Penelitian.....	9
1.4.1 Kegunaan Ilmiah	9
1.4.2 Kegunaan Praktis	9
1.5 Sistematika Penulisan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Tinjauan Teori.....	11
2.1.1 Manajemen.....	11
2.1.1.1 Pengertian Manajemen.....	11
2.1.1.2 Fungsi Manajemen	11

2.1.2	Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2.1	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2.2	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.3	Produktivitas Kerja Karyawan	15
2.1.3.1	Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan	16
2.1.3.2	Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan	16
2.1.3.3	Indikator Produktivitas Kerja Karyawan	17
2.1.4	Upah	18
2.1.4.1	Pengertian Upah	18
2.1.4.2	Tujuan Upah	19
2.1.4.3	Faktor yang Mempengaruh Upah	20
2.1.4.4	Indikator Upah	21
2.1.5	Insentif	23
2.1.5.1	Pengertian Insentif	23
2.1.5.2	Tujuan Insentif	24
2.1.5.3	Faktor yang Mempengaruhi Insentif	25
2.1.5.4	Indikator Insentif	26
2.2	Kerangka Pemikiran	27
2.3	Hipotesis Penelitian	28
2.4	Penelitian Terdahulu	29
2.5.1	Jurnal Nasional	29
2.5.2	Jurnal Internasional	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		37
3.1	Jenis Penelitian	37
3.2	Jenis Data	37
3.2.1	Data primer	37
3.2.2	Data sekunder	38
3.3	Teknik Pengumpulan Data	38
3.3.1	Kuesioner	38

3.3.2	Studi Pustaka.....	39
3.4	Populasi dan Sampel	39
3.4.1	Populasi.....	39
3.4.2	Sampel.....	39
3.5	Defisini Operasional Variabel.....	40
3.6	Teknik Pengolahan Data	42
3.6.1	<i>Editing</i> (Pemeriksaan Data)	42
3.6.2	<i>Coding</i> (Pemberian Identitas)	42
3.6.3	<i>Scoring</i> (Pemberian Skor atau Nilai)	42
3.6.4	<i>Tabulating</i> (Proses Pembeberan)	43
3.7	Teknik Analisis Data.....	44
3.7.1	Uji Kualitas Data.....	44
3.7.2.1	Uji Validitas	44
3.7.2.2	Uji Reliabilitas	45
3.7.2	Pengujian Asumsi Klasik.....	45
3.7.3.1	Uji Normalitas	45
3.7.3.2	Uji Heteroskedastisitas.....	47
3.7.3.3	Uji Multikolinieritas.....	47
3.7.3	Uji Analisis Regresi Linier Berganda	47
3.7.4	Uji Hipotesis	48
3.7.4.1	Uji t (Parsial)	48
3.7.4.2	Uji F (Simultan)	49
3.7.4.3	Koefisien Determinasi (R^2).....	50
3.8	Jadwal Penelitian.....	50
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		52
4.1	Hasil Penelitian	52
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	52
4.1.1.1	Sejarah Singkat PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang.....	52
4.1.1.2	Struktur Organisasi PT. Swakarya Indah Busana .	53

4.1.1.3	Fungsi dan Peranan Jabatan di PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang.....	53
4.1.1.4	Gambaran Karyawan PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang.....	56
4.1.1.5	Visi dan Misi PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang.....	57
4.1.2	Karakteristik Responden	57
4.1.2.1	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .	58
4.1.2.2	Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	58
4.1.2.3	Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja..	59
4.1.2.4	Identitas Responden Berdasarkan Jabatan	60
4.1.3	Deskripsi Tanggapan Responden.....	61
4.1.3.1	Variabel Upah (X1).....	61
4.1.3.2	Variabel Insentif (X2)	67
4.1.3.3	Variabel Produktivitas (Y).....	71
4.1.4	Uji Kualitas Data.....	76
4.1.4.1	Uji Validitas	76
4.1.4.2	Uji Reliabilitas	77
4.1.5	Hasil Uji Asumsi Klasik	78
4.1.5.1	Uji Normalitas.....	78
4.1.5.2	Uji Heteroskedastisitas.....	81
4.1.5.3	Uji Multikolinearitas	82
4.1.6	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	83
4.1.7	Hasil Uji Hipotesis	84
4.1.7.1	Hasil Uji Parsial (Uji t)	84
4.1.7.2	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	86
4.1.7.3	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	86
4.2	Pembahasan.....	87
4.2.1	Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang	87

4.2.2	Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang	88
4.2.3	Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang	89
BAB V PENUTUP		91
5.1	Kesimpulan	91
5.2	Saran.....	92

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Jumlah Keseluruhan Produksi Dan Pendapatan Perusahaan	5
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	41
Tabel 3.2	Skala Likert	43
Tabel 3.3	Jadwal Penelitian.....	51
Tabel 4.1	Fasilitas Gedung PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang	52
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	59
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	59
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	60
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Terhadap Upah	61
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Terhadap Insentif	67
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Terhadap Produktivitas.....	71
Tabel 4.9	Hasil Pengujian Validasi	76
Tabel 4.10	Hasil Pengujian Reliabilitas	78
Tabel 4.11	Hasil Uji <i>Kolmogrof Smirnov</i>	79
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolinieritas	83
Tabel 4.13	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	83
Tabel 4.14	Hasil Uji Parsial (Uji t.....	85
Tabel 4.15	Hasil Uji Simultan (Uji F.....	86
Tabel 4.16	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2	87

DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
Gambar 1.1	Berita Aksi Mogok Kerja Karyawan.....	7
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	28
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Swakarya Indah Busana Tjnungpinang..	53
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas Histogram.....	80
Gambar 4.3	Hasil Uji Normalitas <i>Q-Q Plot</i>	81
Gambar 4.4	Hasil Uji Heteroskedastisitas	82

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul Lampiran
Lampiran 1.	Pedoman Kuisisioner
Lampiran 2.	Tabel Jawaban Responden
Lampiran 3.	Hasil Perhitungan SPSS
Lampiran 4.	Foto Dokumentasi
Lampiran 5.	Surat Izin Penelitian
Lampiran 6.	Surat Keterangan Selesai Penelitian
Lampiran 7.	Persentase Plagiat

ABSTRAK

PENGARUH UPAH DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SWAKARYA INDAH BUSANA TANJUNGPINANG

Sulastri. 19612029. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
sulastri0409tio@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh upah dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang. Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 250 orang dan sampel yang diambil adalah 154 orang.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinieritas, analisis regresi linier berganda serta uji hipotesis yang meliputi uji t (parsial), uji F (simultan) dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 23.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel upah (X1) dan variabel insentif (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 54,545 dengan taraf signifikan sebesar 0,001. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F hitung $54,545 > F$ tabel 3,06 dan nilai signifikansi (Sig.) $0,001 < 0,05$, sementara pengujian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,417 atau 41,7%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi upah (X1) dan insentif (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) adalah sebesar 41,7% sedangkan sisanya sebesar 58,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik upah dan insentif pada sebuah organisasi atau perusahaan maka akan membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja atau menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan.

Kata Kunci : Upah, Insentif, Produktivitas

Dosen Pembimbing 1 : Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.

Dosen Pembimbing 2 : Yurianto, S.E., M.M.

ABSTRACT

THE EFFECT OF WAGES AND INCENTIVES ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT PT. SWAKARYA INDAH BUSANA TANJUNGPINANG

Sulastri. 19612029. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
sulastri0409tio@gmail.com

This study aims to determine the effect of wages and incentives on employee work productivity at PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang. This type of research is quantitative with an associative approach. The population in this study amounted to 250 people and the sample taken was 154 people

*Data collection techniques are carried out through the distribution of questionnaires and literature. The data analysis techniques used are validity tests and reliability tests, classical assumption tests consisting of normality, heteroscedasticity and multicollinearity tests, multiple linear regression analysis and hypothesis tests which include *t* tests (partial), *F* tests (simultaneous) and coefficient of determination tests (*R*²) using the SPSS application version 23.*

*The results of this study show that the wage variable (*X*₁) and the incentive variable (*X*₂) have a positive and significant effect on the work productivity variable (*Y*). The *F* test results show a calculated *F* value of 54.545 with a significant level of 0.001. This can be proven from the calculated *F* value of 54.545 > *F* table 3.06 and the significance value (Sig.) 0.001 < 0.05, while testing the coefficient of determination (*R*²) of 0.417 or 41.7%. This shows that the contribution of wages (*X*₁) and incentives (*X*₂) to employee work productivity (*Y*) is 41.7% while the remaining 58.3% is influenced by other variables that were not studied in this study.*

The results of this study show that the better the wages and incentives in an organization or company, the more enthusiastic employees will be in working or completing work in accordance with company targets so that it will increase employee work productivity in a company

Keywords: Wages, Incentives, Productivity

Supervisor 1 : Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.

Supervisor 2 : Yuritanto, S.E., M.M.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan industri pada masa sekarang semakin pesat sehingga persaingan pun semakin ketat di masing-masing bidang industri. Salah satu cara yang bisa dilakukan perusahaan untuk tetap bertahan dalam persaingan ialah meningkatkan sumber daya di perusahaan tersebut, karena komponen penting yang ikut menentukan keberhasilan sebuah perusahaan ialah manusia. Faktor manusia ini akan menentukan keberhasilan pelaksanaan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu tuntutan bagi perusahaan atau organisasi untuk mendapatkan, mempertahankan dan mengembangkan sumber daya manusia menjadi hal yang mendesak.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan ilmu dan seni cara mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja atau sumber daya manusia yang dimiliki oleh seseorang secara baik dan efektif serta bisa digunakan dengan maksimal untuk mencapai tujuan bersama, tenaga kerja dan masyarakat. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik ini, seluruh aktivitas organisasi tidak bisa berjalan sesuai rencana atau tidak sesuai tujuan perusahaan. Suatu perusahaan bisa berkembang dengan baik jika sumber daya manusia yang dimilikinya bisa menghasilkan kinerja yang berkualitas (Efendi et al., 2020).

Menurut Arifin (Ratnasari et al., 2021) peranan sumber daya manusia atau SDM dalam perusahaan memiliki peranan sangat penting karena SDM sebagai penggerak juga pengelola sistem, untuk bisa berjalan dengan baik sehingga

pengelolaannya wajib memperhatikan beberapa aspek penting seperti pelatihan (*training*), pengembangan (*development*) dan motivasi (*motivation*). Bisa dilihat bahwa SDM merupakan salah satu faktor utama yang ikut membantu dalam menentukan kesuksesan perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang sangat vital, oleh karena itu peran dan fungsi SDM tidak bisa tergantikan oleh sumber daya yang lain. SDM pada perusahaan senantiasa harus berorientasi terhadap visi, misi dan juga sasaran atau tujuan perusahaan. Dalam mencapai visi, misi dan sasaran atau tujuan perusahaan tersebut tentu sumber daya manusianya harus memiliki nilai karakteristik dan kompetensi yang baik. Akan tetapi dalam mengimplementasi sumber daya manusia yang baik harus sesuai dengan sistematisasi manajemen yakni Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebuah aspek manajemen yang spesifik mempelajari keterkaitan serta kontribusi manusia pada perusahaan. Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu manusia sebagai tenaga kerja dalam sebuah perusahaan. Dengan begitu, spesifik yang dipelajari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah individu yang memiliki masalah terhadap kinerjanya (Adamy, 2016). Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai tujuan yang salah satunya yaitu meningkatkan partisipasi produktif karyawan-karyawan dalam sebuah perusahaan dengan cara bertanggung jawab terhadap hal penting, bermoral serta sosial. Manajemen Sumber Daya Manusia mendorong para direktur dan karyawan-karyawan agar melaksanakan strategi yang sudah ditetapkan perusahaan. Demikian dengan keberadaan sumber daya alam yang berlimpah akan tetapi produktivitas manusianya rendah juga tidak akan mampu

memberikan kontribusi yang maksimal untuk manusia. Namun sebaliknya jika produktivitas tinggi meskipun sumber daya alam kurang mendukung, akan tetapi bisa membuat perusahaan tersebut berkembang dan maju (Asnawi, 2016).

Produktivitas kerja adalah kemampuan pekerja atau karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan masukan yang digunakan. Produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan adalah permasalahan yang selalu diingatkan dan dibahas oleh perusahaan. Hampir seluruh perusahaan besar maupun perusahaan yang sedang berkembang mengalami permasalahan produktivitas. Supaya produktivitas yang dihasilkan meningkat maka perusahaan bisa melakukan beberapa cara, salah satunya adalah dengan pemberian upah disertai dengan insentif yang layak, adil dan sesuai dengan kinerja yang dilakukan karyawan. Karyawan dikatakan produktif di perusahaan apabila ia mempunyai keunggulan dalam menghasilkan barang dan jasa dengan waktu yang singkat dan hasil yang memuaskan atau sesuai dengan yang diharapkan perusahaan (Astuti, 2017).

Upah adalah kebutuhan setiap individu yang diperoleh dengan cara bekerja. Upah merupakan imbalan yang didapatkan dari upaya yang telah dilakukan oleh karyawan. Masih banyak permasalahan terjadi yang berhubungan dengan upah hingga saat ini yang menyebabkan karyawan terkadang tidak bekerja dengan semaksimal mungkin. Karyawan atau pekerja yang telah bekerja lebih dari jam kerja biasanya, maka karyawan tersebut berhak mendapatkan upah lembur (Kholifah & Sadiyah, 2018).

Insentif merupakan dorongan terhadap karyawan baik berupa imbalan maupun tunjangan (penghargaan) yang perusahaan berikan sehingga

menumbuhkan loyalitas secara tidak langsung kepada karyawan. Insentif bisa saja berubah sewaktu-waktu karena sifatnya yang tidak tetap, insentif diberikan agar bisa memotivasi karyawan sehingga prestasi kerjanya meningkat. Biasanya insentif yang diberikan bisa berupa uang, jabatan, jaminan sosial dan hal lain yang sesuai dengan peraturan perusahaan (Dewi & Turangan, 2020).

Dalam proses pemberian upah dan insentif perlu adanya keadilan terhadap para karyawan agar tidak terjadi hal-hal yang diluar harapan perusahaan. Banyak perusahaan yang memberikan upah dan insentif yang sesuai dengan anggaran perusahaan tetapi tidak memenuhi ekspektasi karyawan sehingga berpengaruh buruk terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang merupakan salah satu perusahaan yang mengembangkan usahanya dibidang *garment* atau konveksi yang memproduksi pakaian jadi berupa kemeja untuk pria dari bahan tenun (tekstil). PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang beralamat di Jl. D.I. Panjaitan KM. 7 Tanjungpinang yang berdiri pada 30 Januari 1985. Hari kerja efektif dari senin sampai jumat yang dari pukul 08.00 WIB s.d. 17.00 WIB. Dimana perusahaan ini memiliki permintaan produksi sebanyak 50.000 kemeja perbulan yang kemudian diekspor ke negara tetangga salah satunya Singapura. Berdasarkan banyaknya permintaan tersebut, karyawan diharapkan bisa meningkatkan produktivitas kerjanya dan permintaan terpenuhi. Sehingga perusahaan membutuhkan karyawan serta perlu melakukan perekrutan supaya produksi perusahaan terpenuhi bahkan meningkat, akan tetapi hal itu harus di imbangi dengan upah dan insentif yang didapat karyawan. Berikut merupakan data keseluruhan target produksi, jumlah

produksi dan pendapatan pertahun pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang.

Tabel 1.1
Jumlah Keseluruhan Target, Produksi dan Pendapatan Perusahaan
Pertahun PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang

No	Tahun	Target Produksi (Pcs)	Jumlah Produksi (Pcs)	Pendapatan (Rp)
1	2018	480.000	1.200.000	300.000.000.000,-
2	2019	480.000	600.000	150.000.000.000,-
3	2020	480.000	264.000	66.000.000.000,-
4	2021	480.000	264.000	66.000.000.000,-
5	2022	480.000	250.000	62.000.000.000,-

Sumber : Data Sekunder PT. Swakarya Indah Busana (2023)

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pendapatan yang diperoleh PT. Swakarya Indah Busana mengalami penurunan secara terus menerus dari tahun 2019 hingga 2022. Pada tahun 2018 dan 2019 perusahaan masih menghasilkan produksi melebihi target perusahaan. Akan tetapi untuk tahun 2020-2022 produksi dibawah target perusahaan. Menurunnya pendapatan perusahaan tersebut menyebabkan perusahaan mengalami kesulitan membayar upah dan insentif karyawannya. Sehingga karyawan PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang bekerja dengan tidak efektif karena upah dan insentif yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan (tugas) yang diberikan kepada karyawan sehingga menyebabkan sikap dan minat karyawan kurang merespon terhadap pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari wawancara yang telah dilakukan seperti yang diungkapkan Bapak AN sebagai manajer produksi sekaligus narasumber bahwa upah dan insentif pada PT. Swakarya Indah Busana mengalami ketidakstabilan. Ketidakstabilan yang dialami berupa pembayaran upah karyawan yang sering terlambat dan jumlah insentif yang diberikan tidak sesuai dengan kinerja yang dilakukan karyawan. Dimana biasanya upah diberikan kepada karyawan sebulan sekali dan insentif berupa bonus yang diberikan sebulan sekali untuk karyawan tertentu yang bekerja melebihi target kerja perusahaan. Sehingga PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang mengalami permasalahan mengenai upah karyawan yang tak kunjung dibayar menyebabkan ratusan karyawan mogok kerja. Mogok kerja merupakan aksi yang buat pekerja guna mencegah (memperlambat) pekerjaan yang disebabkan gagalnya kesepakatan dari ketentuan hak normatif. Secara umum, mogok kerja adalah salah satu hak dasar yang dimiliki pekerja (buruh) yang menjadi perwujudan dari hak atas kebebasan berserikat serta perlindungan atas hak berorganisasi (Yusri & Meilia, 2019). Berikut adalah gambar berita aksi mogok kerja yang dilakukan karyawan :

Gambar 1.1
Berita Aksi Mogok Kerja Karyawan PT. Swakarya Indah Busana
Tanjungpinang



Sumber : Batamtoday.com

Begitu juga dengan insentif pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang yang jarang diberikan untuk karyawannya. Terkadang insentif diberikan secara langsung pada karyawan tanpa melihat kinerja setiap karyawan antara karyawan yang berkinerja baik dengan yang kinerjanya kurang baik disamaratakan. Perusahaan semestinya harus memperhatikan situasi ini karena jika masing-masing karyawan merasa tidak puas terhadap insentif yang diterima tentunya juga akan memberi dampak tidak baik terhadap produktivitas kerja karyawan. Hingga saat ini para karyawan merasa upah dan insentif yang didapatkan atau diterima tidak sesuai dengan yang diharapkan mereka. Alangkah baiknya jika perusahaan memperhatikan kondisi ini karena jika setiap karyawan merasa tidak puas dengan upah dan insentif yang didapatkan maka akan berdampak buruk untuk kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan.

Dari kondisi serta permasalahan yang dialami perusahaan yang telah diuraikan diatas, maka penulis berminat untuk meneliti lebih jauh tentang **“Pengaruh Upah dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang membahas tentang upah dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga dapat dirumuskan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang?
3. Apakah upah dan insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang?
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang?
3. Untuk mengetahui pengaruh upah dan insentif terhadap produktivitas

kerja karyawan pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang?

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini memiliki kegunaan atau manfaat yang terbagi menjadi dua yaitu :

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan bisa berguna bagi penelitian dengan topik serupa pada masa yang akan datang, bisa dijadikan referensi dan bisa menambah pengetahuan pembaca mengenai pengaruh upah dan insentif bagi karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Kegunaan bagi peneliti adalah bisa menambah pengetahuan atau wawasan tentang upah dan insentif yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Kegunaan bagi perusahaan yaitu perusahaan bisa membuat keputusan dengan menjalankan upah dan insentif dengan lebih efektif agar produktivitas kerja karyawannya meningkat.

3. Bagi STIE Pembangunan Tanjungpinang

Kegunaan bagi STIE Pembangunan Tanjungpinang untuk mahasiswa dan mahasiswi dalam menyelesaikan tugas dan referensi skripsi.

1.5 Sistematika Penulisan

Pada penelitian ini terdapat lima bab yang masing-masing babnya menjelaskan materi yang terkait penelitian ini dengan sedemikian rupa sehingga mempermudah para pembaca dalam memahami penulisan maupun penjelasan yang terdapat dalam penelitian. Adapun sistematika penulisan yang terdapat pada skripsi ini sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan berisi penjelasan gambaran umum mengenai objek penelitian, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka berisi penjelasan teori-teori yang digunakan dan memiliki hubungan dengan variabel dalam penelitian ini.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian ini berisi penjelasan mengenai jenis penelitian, jenis data yang digunakan, teknik pengumpulan data, teknik populasi dan sampling.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan berisi penjelasan mengenai gambaran hasil dari objek penelitian, penyajian data dan analisis hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Penutup berisi penjelasan mengenai kesimpulan dari pandangan hasil penelitian beserta saran yang berhubungan dengan hasil akhir dan juga pembahasannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Secara etimologi manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang artinya mengatur. Jika dilihat melalui referensi yang ada, pengertian manajemen bisa dilihat dari tiga pandangan yaitu manajemen menjadi sebuah proses, manajemen menjadi sebuah keadaan manusia, manajemen menjadi ilmu dan seni (Firmansyah & Mahardhika, 2018).

Menurut Kristiawan dkk (Husaini & Fitria, 2019) manajemen merupakan suatu ilmu atau seni untuk menghendel, mengendalikan, menginformasikan serta memanfaatkan seluruh sumber daya atau kapasitas yang ada pada sebuah organisasi melalui pemanfaatan fungsi manajemen seperti perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*) dan pengawasan (*controlling*) supaya perusahaan bisa mencapai tujuan dengan efektif dan efisien.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses atau rangkaian kegiatan yang dilakukan supaya bisa memanfaatkan kapasitas yang dimiliki perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen adalah langkah-langkah yang dilakukan oleh suatu perusahaan agar usaha berjalan dengan lancar serta mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Menurut George R. Terry (Sadikin et al., 2020) terdapat 4 (empat) fungsi manajemen sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*)

Sebelum menjalankan usaha terlebih dahulu melakukan perencanaan yang baik sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Dalam perencanaan usaha ini misalnya usaha apa yang akan dijalankan, siapa yang akan menjalankan tanggungjawabnya serta dimana usaha tersebut dijalankan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Dalam menjalankan usaha haruslah ada pengorganisasian atau susunan organisasi yang tepat dalam mengelompokkan karyawan dengan penetapan tanggungjawab dan wewenang setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya.

3. Pergerakan (*Actuating*)

Actuating atau pergerakan termasuk dalam fungsi pokok manajemen. Dimana Actuating adalah usaha yang dilakukan agar bisa menggerakkan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tugas masing-masing.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Pengendalian dilakukan supaya proses manajemen yang direncanakan berjalan sesuai dengan target perusahaan. Pengendalian atau pengawasan bisa berupa menentukan standar prestasi karyawan, mengukur prestasi yang diperoleh, melakukan perbandingan standar dan pencapaian prestasi disertai

dengan melakukan perbaikan jika terjadi penyimpangan atau pekerjaan yang tidak sesuai dengan standar perusahaan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Notoatmodjo (Sabrina, 2021) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu kompetensi yang dipergunakan dalam usaha melakukan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*) dan pengawasan (*controlling*) dalam setiap kegiatan yang menyangkut dengan sumber daya manusia dan karyawan supaya bisa mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) juga bisa diartikan sebagai sebuah pengendalian serta pengoperasian sumber daya yang dimiliki seorang karyawan. Pengendalian serta pengoperasian itu dioptimalkan dengan semaksimal mungkin pada sebuah pekerjaan agar bisa mencapai tujuan perusahaan dan karyawanpun bisa berkembang dengan baik (Asnawi, 2016).

Dari beberapa pengertian diatas bisa disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah serangkaian usaha yang dilakukan dalam mengendalikan dan mengoperasikan suatu usaha agar bisa berkembang dan memotivasi karyawan yang disertai dengan pelaksanaan penilaian dalam ruang lingkup sumber daya manusia yang memang diperlukan perusahaan agar tujuan perusahaan bisa tercapai.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (Adamy, 2016) ada beberapa fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan atau *planning* adalah melakukan perencanaan tenaga kerja dengan jelas dan produktif sesuai yang dibutuhkan perusahaan agar tujuan bisa tercapai.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian atau *organizing* adalah membuat susunan sebuah perusahaan melalui pembuatan struktur dan keterkaitannya dengan kewajiban yang akan dijalankan oleh pekerja yang sudah ada.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan atau *directing* adalah pengarahan terhadap karyawan sehingga bisa saling bekerja sama dengan seefektif dan seefisien mungkin untuk bisa menolong diprolehnya tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian atau *controlling* adalah tindakan yang dilakukan agar bisa mengatur seluruh pekerja supaya mematuhi ketentuan perusahaan serta melakukan pekerjaan sesuai rencana perusahaan.

5. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)

Pengadaan tenaga kerja atau *procurement* adalah prosedur pengambilan, penyaringan, penugasan, penyesuaian serta induksi agar memperoleh karyawan yang memang dibutuhkan perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan atau *development* adalah prosedur dalam meningkatkan keahlian sistem, akademik, paradigma serta kepribadian karyawan dengan mendidik dan melatih.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi atau *compentation* adalah penyerahan balas jasa langsung serta indirect atau balas jasa tidak langsung dengan uang atau barang untuk pekerja sebagai bayaran atas kinerja atau pelayanan yang telah diberikan untuk perusahaan.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian atau *integration* adalah aktivitas yang dilakukan agar menyatukan antara kepentingan perusahaan dengan kepentingan karyawan sehingga karyawan dapat bekerja sama dan saling tolong menolong.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan atau *maintenance* adalah prosedur dalam menjaga atau membangkitkan kondisi jasmani, rohani serta kedisiplinan karyawan sehingga bisa saling bekerja sama hingga pensiun.

10. Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan atau *discipline* adalah kemauan dan rasa sadar dalam mematuhi peraturan serta kaidah atau ketentuan yang diberikan perusahaan.

11. Pemutusan Hubungan Tenaga Krja (*Separation*)

Pemutusan hubungan tenaga kerja atau *separation* adalah pemutusan hubungan kerja dari perusahaan yang disebabkan dari kemauan karyawan, kemauan perusahaan, habisnya kontrak kerja, pensiun dan penyebab lainnya.

2.1.3 Produktivitas Kerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Sunyoto (Andreas et al., 2020) secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan. Menurut Sinungan (Maliah & Kurniawan, 2020) produktivitas kerja pada hakikatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari kemarin, dan hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih baik dari hasil yang diraih hari ini. Sedangkan menurut Sutrisno (Baiti et al., 2020) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan dari keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan sebuah prosedur yang dimana sumber daya manusia bisa memperoleh atau menghasilkan sebuah produk dengan jumlah yang lebih produktif.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Panji Aroga menjelaskan (Wijaya & Manurung, 2021) 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.

2.1.3.3 Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Untuk mengukur suatu produktivitas kerja karyawan, diperlukan suatu indikator menurut Sutrisno (Baiti et al., 2020) sebagai berikut :

1. Kemampuan
Kemampuan karyawan menjadi profesionalisme dalam bekerja. Karyawan dibekali keterampilan untuk menjadi daya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Bertekad meningkatkan hasil yang dicapai. Upaya ini berguna untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menambah kuantitas hasil dalam bekerja.
3. Semangat Kerja
Berusaha untuk lebih baik dari kemarin dan meningkatkan kinerja kerja. Semangat mampu membuat karyawan untuk mengevaluasi dari hari sebelumnya.
4. Pengembangan Diri
Pengembangan diri senantiasa dilakukan untuk meningkatkan hasil kerja dengan kemampuan diri yang dimiliki. Melalui langkah pengembangan diri seorang karyawan akan menemukan tantangan dan harapan. Tantangan yang terjadi setiap karyawan akan membuat sebuah motivasi untuk bersaing

secara sehat. Begitu harapan akan berdampak untuk memiliki keinginan seorang karyawan meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Berusaha meningkatkan mutu yang baik dan berkualitas dari yang sebelumnya. Meningkatkan mutu bermanfaat untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan dan pengaruhnya produktivitas perusahaan meningkat.

6. Efisiensi

Membandingkan sumber daya yang digunakan dengan apa yang dicapai selama berlangsungnya proses kerja.

Sementara indikator produktivitas kerja menurut Burso (Andreas et al., 2020) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas keluaran yang dihasilkan
2. Kuantitas keluaran produk atau barang/ jasa
3. Ukuran kemajuan perusahaan untuk jangka panjang dalam bentuk jaringan pemasaran.

Dari uraian diatas, maka indikator yang cocok digunakan dalam penelitian ini adalah indikator menurut Sutrisno yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang diperoleh, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.

2.1.4 Upah

2.1.4.1 Pengertian Upah

Menurut Simamora (Wardani, 2016) mengatakan bahwa upah adalah tarif bayaran perjam yang mana semakin lama waktu kerjanya maka akan semakin besar

upah yang diterima. Upah adalah landasan pembayaran yang sering dipakai buat para karyawan produksi dan pemeliharaan. Sedangkan menurut Justine T. Sirait (Efendi et al., 2020) mengemukakan upah memiliki fungsi untuk kelangsungan hidup yang sesuai manusiawi dan penghasilan dinyatakan melalui uang yang ditetapkan berdasarkan sebuah perjanjian, undang-undang, ketetapan dan dibayarkan karena sebuah dasar kerjasama (perjanjian) antara pemimpin dengan para pekerja. Sementara itu, Eggi Sudjana memaparkan arti upah dari segi ekonomi secara garis besarnya upah merupakan seluruh jenis bentuk pendapatan yang diperoleh tenaga kerja atau karyawan, baik berbentuk uang ataupun barang pada kurun waktu tertentu di sebuah aktivitas ekonomi perusahaan (Lamijan & Wiwoho, 2021).

Dari beberapa pengertian menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa upah adalah imbalan berupa jasa maupun uang yang dibayar atau diberikan untuk tenaga kerja atau karyawan yang berlandaskan jam kerja, total produksi atau pelayanan yang dihasilkan pekerja.

2.1.4.2 Tujuan Upah

Menurut Mochtar Halim (Trimaya, 2014) upah mempunyai tujuan yang berbeda sesuai dengan sudut pandangannya, sebagai berikut:

1. Dari sisi pandangan tenaga kerja

Disini upah memiliki tujuan sebagai keinginan hidup yang layak bersama keluarga.

2. Dari sisi pandangan pemberi kerja

Disini upah memiliki tujuan sebagai faktor perangsang dalam rangkaian produksi yang biayanya dari perusahaan.

3. Dari sisi pandangan pemerintah

Disini upah adalah patokan kehidupan masyarakat, sehingga pencetus upah semaksimal mungkin bisa membuat keadaan usaha yang sesuai, selaras, damai, dinamis dan konsisten.

2.1.4.3 Faktor yang Mempengaruh Upah

Menurut Marwansyah dan Mukaram (Lamijan & Wiwoho, 2021) yang menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang menjadi patokan yang biasanya dipakai untuk menguji kesesuaian, keseimbangan, keperluan dan kerja sama terhadap penetapan upah. Beberapa faktor tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kondisi pasar tenaga kerja

Maksudnya adalah kategori upah atau gaji bisa disebabkan karena ketentuan serta kesepakatan tenaga kerja. Terkadang pada jabatan tertentu dan terbatas ketersediaan pekerja pada pasar tenaga kerja yang disebabkan karena pekerja yang dibutuhkan dengan keahlian dan keterampilan yang bagus dan terkadang gaji atau upah yang diberikan tinggi.

2. Peraturan perundang-undangan

Maksudnya adalah bermacam-macam peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, ketetapan Menteri Tenaga Kerja ataupun kebijakan lainnya, perlu dicermati untuk masing-masing organisasi atau perusahaan yang akan merencanakan peraturan atau bentuk pengupahan dan kompensasinya.

3. Kesepakatan Kerja

Maksudnya adalah dengan adanya perserikatan pekerja memungkinkan terjadinya permusyawaratan antara pekerja dengan bagian manajemen, baik menyangkut bentuk, sistem maupun tingkatan upah.

4. Sikap dan apresiasi manajemen

Maksudnya adalah kemauan yang tinggi bagian manajemen agar menjaga atau mengoptimalkan keinginan untuk bekerja, mengambil para pekerja yang memiliki kualitas tinggi, mencegah keluar masuknya pekerja, mengoptimalkan patokan hidup kerja, serta berpengaruh terhadap kualitas dan tingkat gaji atau upah.

5. Kemampuan membayar

Maksudnya adalah gaji atau upah yang diberikan untuk para pekerja adalah elemen bayaran produk yang semestinya diperhitungkan dengan teliti oleh masing-masing perusahaan.

6. Tingkat biaya kebutuhan hidup

Maksudnya adalah pembayaran gaji atau upah memerlukan pertimbangan elemen biaya kebutuhan hidup di suatu daerah. Ketentuan upah minimum regional (UMR) yang ditentukan pemerintah terkadang jadi tolok ukur atau petunjuk biaya kebutuhan hidup di provinsi atau daerah tertentu.

2.1.4.4 Indikator Upah

Menurut Ivancevich (Laia, 2022) indikator upah terdiri dari beberapa bagian sebagai berikut:

1. *Addequate* atau memenuhi syarat

Keputusan mencukupi minimum pemerintah disertai dengan keinginan perserikatan pekerja.

2. *Equitable* atau keadilan

Setiap pekerja harus diberi upah atau bayaran yang adil berdasarkan usaha serta kinerja yang dilakukannya.

3. *Balance pay* atau seimbang

Segala jenis pembayaran tentunya menggambarkan pembagian upah atau gaji yang sesuai secara keseluruhan. Perlu adanya keseimbangan antara harapan dan kenyataan yang didapatkan pekerja.

4. *Cost effective* atau biaya yang efektif

Upaya perusahaan agar melakukan pembayaran dengan tepat waktu sehingga upah yang diberikan menjadi lebih efektif dimata karyawan.

5. *Secure* atau terjamin

Kemampuan perusahaan dalam memberikan rasa aman serta membantu mencukupi kebutuhan pokok karyawan.

6. *Incentive providing* atau perangsang kerja

Supaya kinerja yang dilakukan lebih efektif dan efisien perlunya rangsangan dari perusahaan.

7. *Acceptable* atau kepantasan

Karyawan memiliki hak untuk tahu mengenai potongan atau iuran yang dilakukan perusahaan sehingga sistem upah yang diberikan lebih jelas.

Sedangkan menurut Simamora (Mustafa et al., 2018) indikator upah diantaranya sebagai berikut:

1. Upah dan gaji

Upah atau gaji ialah imbalan yang terkadang dimanfaatkan oleh karyawan. Pada umumnya berkaitan dengan bayaran upah perjam serta berlaku untuk pembayaran pertahun, bulan ataupun perminggu.

2. Insentif

Insentif ialah penambahan upah yang diberikan ataupun diluar upah atau gaji.

3. Tunjangan

Tunjangan ialah bantuan yang diberikan untuk karyawan berupa bantuan kesehatan, liburan dari perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya.

4. Fasilitas

Fasilitas ialah prasarana dari perusahaan yang diberikan untuk karyawan agar bisa dimanfaatkan salah satunya seperti kendaraan agar mempermudah akses ke perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka indikator yang menurut peneliti cocok digunakan dalam penelitian ini adalah indikator menurut Ivancevich yaitu *addequate* (memenuhi syarat), *equitable* (keadilan), *balance pay* (seimbang), *cost effective* (biaya yang efektif), *secure* (terjamin), *incentive providing* (perangsang kerja) dan *acceptable* (kepantasan).

2.1.5 Insentif

2.1.5.1 Pengertian Insentif

Menurut Hasibuan (Oktariansyah & Usman, 2020) mengatakan bahwa insentif adalah rangsangan yang diberikan berdasarkan prestasi kerjanya sehingga karyawan akan lebih terdorong atau termotivasi untuk meningkatkan produktivitas

kerjanya. Menurut Ulfa dan Ridwan (Norbaiti et al., 2022) insentif merupakan salah satu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada

karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya.

Insentif dapat membuat karyawan bekerja lebih baik di perusahaan, dimana karyawan mendapatkan berbagai hadiah, komisi atau sertifikat, sedangkan perusahaan tidak perlu menaikkan gaji tetapnya untuk menghargai kinerja karyawannya. Simamora mengatakan bahwa insentif atau incentive adalah strategi upah atau bonus yang berkaitan dengan bayaran melalui keproduktifan (Hamid & Mukzam, 2015).

Dari beberapa pengertian menurut para ahli diatas bisa ditarik kesimpulan bahwa insentif merupakan balas jasa tetapi tidak termasuk upah atau gaji yang diberikan sesuai dengan kinerja yang ditetapkan bertujuan supaya karyawan bisa bekerja lebih baik lagi dan mencapai tingkat kinerja yang lebih memuaskan atau lebih tinggi.

2.1.5.2 Tujuan Insentif

Menurut Gorda (Rongalaha, 2015) ada 6 (enam) tujuan insentif sebagai berikut:

1. Sebagai balas jasa yang berbeda karena kinerja yang dilakukan tidak sama atau diatas kinerja biasanya.
2. Memberikan dorongan agar karyawan bersemangat disertai dengan memberikan kepuasan karyawan.
3. Meningkatkan penghasilan atau pendapatan perusahaan.
4. Supaya karyawan bisa melakukan tugas atau kewajibannya sesuai dengan rencana perusahaan.

5. Agar bisa menambah pendapatan karyawan dan bisa mencukupi kebutuhannya.
6. Agar bisa mempertahankan pekerja atau karyawan yang memiliki prestasi supaya tetap bekerja di perusahaan.

2.1.5.3 Faktor yang Mempengaruhi Insentif

Menurut Suwanto dan Priasan (Waloyo, 2020) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi insentif sebagai berikut:

1. **Kedudukan atau jabatan**

Karyawan yang jabatan atau posisinya paling tinggi di perusahaan maka tentu saja tugas dan kewajibannya lebih besar dan sangat berpengaruh terhadap jalannya aktivitas perusahaan. Sehingga insentif yang diberikan perusahaan harus sesuai dengan kinerja dan tanggung jawab karyawan yaitu jika jabatannya lebih tinggi maka perusahaan harus memberikan insentif lebih tinggi juga.
2. **Prestasi kerja karyawan**

Karyawan yang memiliki prestasi dalam pekerjaannya akan memperoleh insentif yang lebih besar dari pada karyawan yang prestasinya tidak terlalu menonjol. Oleh karena itu, karyawan yang prestasinya dibawah rata-rata akan lebih bersemangat dan berusaha untuk bekerja lebih baik agar perusahaan dapat memberikan insentif yang lebih tinggi.
3. **Laba perusahaan**

Perusahaan yang memberikan insentif kepada karyawannya akan memperoleh keuntungan. Oleh sebab itu, perusahaan akan memberikan insentif kepada karyawannya yang berprestasi karena dapat

mengoptimalkan laba pada perusahaan tersebut.

2.1.5.4 Indikator Insentif

Menurut Sarwoto (Nurjanah, 2019) indikator insentif bisa dibagi menjadi 2 (dua) golongan besar yaitu sebagai berikut:

1. Insentif Material

Insentif Material adalah insentif yang berbentuk uang dan barang yang busa diberikan dalam berbagai macam, antara lain:

- a. Bonus
- b. Komisi
- c. *Profit Share*
- d. Jaminan Sosial

2. Insentif Non Material

Insentif non material adalah insentif yang dapat diberikan dalam bentuk sebagai berikut :

- a. Pemberian gelar akademik secara resmi
- b. Pemberian tanda jada atau penghargaan medali
- c. Pemberian piagam penghargaan
- d. Ucapan terima kasih secara resmi ataupun tidak resmi
- e. Memberikan pujian secara lisan ataupun tulisan dengan resmi baik dalam kelompok kerja ataupun per individu

Sedangkan menurut Hasibuan (Firdaus, 2017), indikator insentif diantaranya yaitu:

1. Jaminan sosial

Jaminan sosial adalah pemberian insentif berbentuk jaminan sosial seperti jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

2. Bonus

Perusahaan yang menerapkan sistem insentif pada umumnya menyisihkan sebagian dari keuntungan yang didapat kedalam dana bonus, jika keuntungan yang didapat tersebut melebihi jumlah yang telah ditentukan, maka akan dibagikan kepada pihak yang akan mendapat bonus.

3. Pemberian penghargaan

Pemberian penghargaan adalah sebuah tanda apresiasi dari perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan lain agar bisa berhasil juga.

4. Kenaikan pangkat

Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian seorang karyawan.

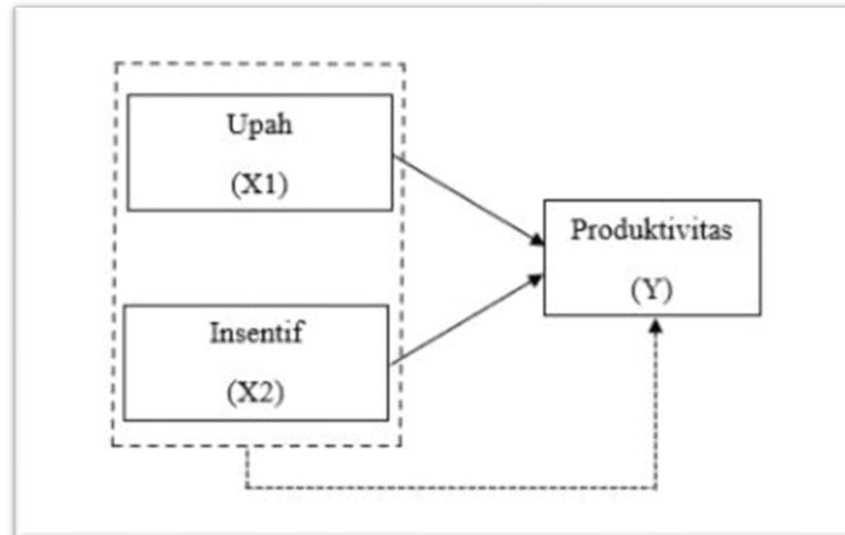
5. Promosi

Promosi merupakan pemberian insentif yang berbentuk kenaikan pangkat atau jabatan sehingga karyawan/tenaga kerja lebih bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka indikator yang menurut peneliti cocok digunakan dalam penelitian ini adalah indikator menurut Hasibuan yaitu jaminan sosial, bonus, pemberian penghargaan, kenaikan pangkat dan promosi.

2.2 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka pemikiran



Sumber : Dikembangkan untuk penelitian (2023)

Keterangan:

- : Pengujian variabel secara parsial (pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat)
- : Pengujian variabel secara simultan (pengaruh secara bersamaan variabel bebas terhadap variabel terikat)

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono adalah dugaan sementara mengenai pertanyaan yang ada pada rumusan masalah. Disebut sementara karena dugaan atau jawaban yang diberi baru berdasarkan teori saja (Kusumaningtyas & Elsy, 2017).

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang dikemukakan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.

Swakarya Indah Busana Tanjungpinang.

H2 : Diduga insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang.

H3 : Diduga upah dan insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang.

2.4 Penelitian Terdahulu

2.5.1 Jurnal Nasional

1. Penelitian yang dilakukan Hj Maliah dan Deki Kurniawan (2020) dalam jurnal Kompetitif Volume 9 Nomor 1 dengan judul "*Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tirta Bumi Raya Palembang*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh upah dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Tirta Bumi Raya baik secara parsial dan secara simultan. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang telah diuji terlebih dahulu diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan, metode penentuan sampel menggunakan metode sensus yaitu semua populasi menjadi sampel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Untuk setiap kontribusi variabel Upah akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,542 dengan asumsi variabel Insentif konstan. Setiap penambahan 1 poin upah akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,542. Untuk setiap kontribusi variabel Insentif akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,097 dengan asumsi variabel Upah konstan. Setiap penambahan 1 poin Insentif

maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,097. Dapat disimpulkan bahwa Upah dan Insentif berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Tirta Bumi Raya Palembang. Hasil perhitungan Angka *R Square* (R^2) sebesar 0,215 memberikan makna bahwa pengaruh upah dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 21,5%. Nilai t hitung untuk variabel upah sebesar 3,513. Nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 1,677, Maka t hitung $>$ t tabel ($3,51 > 1,677$). Hal ini berarti variabel Upah berpengaruh signifikan.. Hal ini diperkuat dengan dengan nilai signifikansi 0,05 ($0,001 < 0,05$), artinya variabel Upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan Pada PT. Tirta Bumi Raya Palembang. nilai t hitung untuk variabel insentif sebesar 0,511 . Nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 1,677, Maka t hitung $<$ t tabel ($0,511 < 1,677$). Hal ini berarti variabel insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tirta Bumi Raya Palembang. ilai F sebesar 6,441 dan nilai signifikan sebesar 0,003. Karena nilai signifikan (0,003) lebih dari tingkat kepercayaan yang digunakan (0,05) berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel upah dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tirta Bumi Raya Palembang di mana pengaruhnya adalah sebesar 21,5%. Sisanya 78,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini (Maliah & Kurniawan, 2020).

2. Penelitian ini dilakukan Jimmy Andreas, Thomas Sumarsan Goh dan Errie Margery (2020) dalam jurnal *Bisnis Kolega* Volume 6 Nomor 1 dengan

judul “*Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Darmasindo Intikaret Medan*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh upah dan insentif terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Darmasindo Intikaret Medan. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini berjumlah 120 karyawan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik kuesioner dengan membagikan kuesioner kepada responden untuk mendapatkan jawaban. Analisa data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil dari analisis regresi linier berganda terdapat persamaan dan dapat dijelaskan bahwa yang pertama konstanta 0.718 dan bernilai negatif, artinya apabila tidak ada upah dan insentif, maka produktivitas kerja akan menurun sebesar 0.718 satuan. Kedua koefisien variabel X1 Upah 0.306 dan bernilai positif, maka setiap kenaikan 1 satuan dari variabel upah akan menyebabkan kenaikan variabel produktivitas kerja sebanyak 0.306 satuan. Ketiga koefisien variabel X2 Insentif 0.765 dan bernilai positif, maka setiap kenaikan 1 satuan dari variabel insentif akan menyebabkan kenaikan variabel produktivitas kerja sebanyak 0.765 satuan. Nilai thitung variabel upah adalah 4.412 dengan signifikansi 0.000. Karena nilai t hitung $4.412 > t$ tabel 1.98045 dan signifikansi $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menerima H1 artinya secara parsial variabel upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Darmasindo Intikaret, Medan. Nilai thitung variabel insentif adalah 7.677 dengan signifikansi 0.000.

Karena nilai thitung $7.677 > t$ tabel 1.98045 dan signifikansi $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menerima H2 artinya secara parsial variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Darmasindo Intikaret, Medan. Nilai F hitung adalah 67.223 dan signifikansi 0.000 . Karena nilai F hitung $67.223 > F$ tabel 3.07 dan signifikansi $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menerima H3 artinya secara simultan variabel upah dan insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Darmasindo Intikaret, Medan. Nilai *Adjusted R Square* adalah 0.527 artinya sebesar 52.7% variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel upah dan insentif, sisanya 47.3% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian, seperti kepemimpinan, training, dan lain sebagainya (Andreas et al., 2020).

3. Penelitian yang dilakukan Eka Andry Astuti (2017) dalam jurnal Manajemen dan Keeirusahaan Volume 2 Nomor 1 dengan judul "*Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh upah dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan. Teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara, kuesioner dan literatur. 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 berdasarkan tabel 1 (uji validitas) dapat diketahui jika nilai

probabilitas korelasi [sig.(2-tailed) < dari taraf signifikan (α) sebesar 0,05. Sehingga semua indikator dalam penelitian ini valid. 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. Hasil uji t menunjukkan bahwa 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 Ho dan menerima Ha. Sehingga mempunyai nilai koefisien regresi beta (β) = 0,419 yang artinya variabel upah (X1) mempunyai pengaruh yang parsial sebesar produktivitas kerja (Y) dan 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 Ho dan menerima Ha. 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). 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 (Astuti, 2017).

2.5.2 Jurnal Internasional

1. Penelitian yang dilakukan Ranty Mulina Safitri, Yuliana dan Sukma Yudistira (2020) dalam *International Journal of Tourism, Haritage and Recreation Sport* Volume 2 Nomor 1 dengan Judul “*The Effect of Compensation on Employee Productivity in Grand Rocky Hotel Bukit Tinggi*”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui seberapa pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Bukit Tinggi. Jenis penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert yang diuji validitas dan reliabilitas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 118 karyawan dan diperoleh sampel sebanyak 54 karyawan dengan teknik stratified proporsional random sampling. Berdasarkan hasil regresi linier peneliti memperoleh nilai F sebesar 7,875 dengan sig. $0,007 < 0,05$ artinya variabel X dapat menjelaskan variabel Y secara signifikan. Jadi variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan, maka H_a diterima sedangkan H_0 ditolak. Koefisien Determinasi (*R square*) 0,132 artinya pengaruh variabel kompensasi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 13,2%, sedangkan 86,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Diperoleh nilai F hitung 7,875 dengan sig. $0,007 \leq 0,05$, artinya variabel kompensasi dapat menjelaskan variabel produktivitas secara signifikan. Mendapatkan nilai konstanta sebesar 42,626 menunjukkan adanya pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Grand Rocky Hotel Bukittinggi dengan koefisien regresi

sebesar 0,536 pada sig. $0,007 \leq 0,05$ artinya kenaikan 1 satuan kompensasi pegawai akan meningkatkan 0,536 satuan produktivitas kerja pegawai (Safitri & Yudistira, 2020).

2. Penelitian yang dilakukan Cross Ogohi Daniel (2019) dalam *International Journal of Business Marketing and Management* (IJBMM) Volume 4 Nomor 1 dengan judul “*Effects of Incentives on Employees Productivity*”. Tujuan penelitian Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan dalam organisasi dan untuk menganalisis hubungan antara insentif dan produktivitas kerja karyawan dalam organisasi. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah 158 orang dan sampelnya 108 orang yang mengisi kuesioner. Hasil yang didapat berdasarkan perhitungan yang diamati bahwa jumlah koefisien korelasi antara produktivitas karyawan dan Organisasi sama dengan 47,3 persen dan mengingat tingkat signifikan kurang dari 5%. Maka kita dapat mengatakan bahwa ada hubungan positif antara produktivitas karyawan dan Organisasi. Ini berarti bahwa satu persen peningkatan produktivitas karyawan akan menyebabkan peningkatan kinerja organisasi sebesar 47,3%. Koefisien regresi $R = 0,773$ atau 77,3% menunjukkan bahwa ada hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Koefisien determinasi $R^2 = 0,624$ yang menunjukkan bahwa 62,4% variasi dalam organisasi dijelaskan oleh produktivitas karyawan. *Adjusted R square* pada tabel menunjukkan bahwa variabel dependen dipengaruhi sebesar 72,2% oleh variabel

independen. Hal ini menunjukkan bahwa ada dampak positif dari produktivitas karyawan dan organisasi. Koefisien determinasi produktivitas pegawai bertanda positif (1,319) dan sangat signifikan (0,000) di Organisasi. Nilai p-value 0,000 lebih kecil dari nilai t-statistik 10,520 dan nilai standard error 0,125. Ini menyiratkan bahwa peningkatan satu unit dalam produktivitas karyawan akan menyebabkan 1.319 peningkatan dalam Organisasi (Daniel, 2019).

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yaitu mengumpulkan, menyusun, mengolah serta menganalisis data dalam bentuk angka yang dalam praktiknya memperhatikan hal tertentu yang diteliti didalamnya. Menurut Sugiyono (Aulia & Yulianti, 2019) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sesuai dengan metode ilmiah karena telah memenuhi prosedur ilmiah secara signifikan, aktual, terhitung, realistis dan terstruktur. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, untuk pengambilan sampel pada umumnya dilakukan dengan cara random, pengumpulan data menggunakan fasilitas penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Jenis Data

Data merupakan pengumpulan data mentah yang akan diolah atau diproses lebih lanjut berdasarkan data yang didapatkan di lapangan. Adapun jenis data dalam penelitian ini terdiri dari:

3.2.1 Data primer

Data primer menurut Sugiyono (Imron, 2019) merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dimana sumber data tersebut diperoleh melalui wawancara dengan subjek penelitian, dengan

membagikan kuesioner dan dengan observasi atau pengamatan langsung di lapangan.

3.2.2 Data sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (Imron, 2019) merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, contohnya melalui orang lain maupun lewat dokumen.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (Cahyadi, 2022) merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, sebab sasaran utama dari penelitian adalah memperoleh data yang akurat dan tidak diragukan lagi, sehingga tanpa mengetahui teknik pengumpulan data peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang telah ditetapkan. Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

3.3.1 Kuesioner

Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efektif apabila peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang ingin diukur dan apa jawaban yang diharapkan dari responden, Sugiyono (Agustian et al., 2019). Kuesioner berisi pertanyaan yang diajukan kepada sekumpulan orang agar mendapatkan jawaban dan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner yang daftar pertanyaannya dibuat secara berstruktur dengan bentuk pertanyaan pilihan ganda dan pertanyaan terbuka. Metode ini digunakan agar bisa memperoleh data tentang persepsi desain interior dari responden.

3.3.2 Studi Pustaka

Studi kepustakaan merupakan kajian teoritis dan referensi lainnya yang memiliki kaitan dengan nilai, budaya dan norma pada lingkungan sosial yang diteliti, Sugiyono (Ansori, 2019). Studi kepustakaan dalam melakukan penelitian sangat diperlukan karena penelitian tidak terlepas dari literatur-literatur ilmiah.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari fenomena atau materi yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, Sugiyono (Jasmalinda, 2021). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang pada tahun 2022 yang berjumlah 250 orang/karyawan.

3.4.2 Sampel

Penarikan atau pembuatan sampel dari populasi yaitu untuk mewakili populasi karena supaya bisa ditarik kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Sampel merupakan bagian dari jumlah keseluruhan yang dimiliki oleh populasi. Penelitian ini menggunakan *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan atau peluang yang sama untuk setiap anggota atau unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, Sugiyono (Jasmalinda, 2021).

Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik sampel random sampling yang merupakan metode dengan cara memberikan kesempatan yang sama untuk seluruh elemen agar bisa dipilih sebagai sampel. Jadi, untuk mempermudah dalam mendapatkan persentasi jawaban tersebut, maka penulis menentukan sampel dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \left(\frac{N}{1+Ne^2} \right)$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Populasi

e = Persepsi kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir sebanyak 5%

$$n = \frac{250}{1+250 \times (5\%)^2}$$

$$n = \frac{250}{1.625}$$

n = 153.8 dibulatkan menjadi 154 orang responden

Dengan demikian responden minimal yang akan menjadi sampel adalah 154 orang responden karyawan pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang.

3.5 Defisini Operasional Variabel

Menurut Indrawati (Aulia & Yulianti, 2019) definisi operasional variabel adalah komponen terkecil yang bisa ditemui penjelesan makna atau ukurannya dengan cara mengurutkan variabel-variabel yang terdapat pada permasalahan penelitian, sehingga memudahkan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam

penilaian masalah penelitian. Variabel terikat (*dependent*) dalam penelitian ini yaitu produktivitas kerja (Y), sedangkan variabel bebas (*independent*) yaitu upah (X1) dan insentif (X2).

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	No. Pert	Skala
Upah (X1)	Upah adalah tarif bayaran perjam yang mana semakin lama waktu kerjanya maka akan semakin besar upah yang diterima. Smamora (Wardani, 2016)	1. Memenuhi syarat 2. Keadilan 3. Seimbang 4. Biaya yang efektif 5. Terjamin 6. Perangsang kerja 7. Kepantasan Ivancevich (Laia, 2022)	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10 11, 12 13, 14	<i>Likert</i>
Insentif (X2)	Insentif adalah rangsangan yang diberikan berdasarkan prestasi kerjanya sehingga karyawan akan lebih terdorong atau termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Hasibuan (Oktariansyah & Usman, 2020)	1. Jaminan Sosial 2. Bonus 3. Pemberian Penghargaan 4. Kenaikan Pangkat 5. Promosi Hasibuan (Firdaus, 2017)	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10	<i>Likert</i>
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja adalah perbandingan dari keseluruhan hasil kerja yang	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang diperoleh 3. Semangat kerja	1, 2 3, 4 5, 6	<i>Likert</i>

	telah ditentukan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja. Sutrisno (Baiti et al., 2020)	4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi Sutrisno (Baiti et al., 2020)	7, 8 9, 10 11, 12	
--	---	--	-------------------------	--

Sumber : Konsep Menyesuaikan dengan Penelitian (2023)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Setelah data terkumpul, maka dilanjutkan dengan teknik pengolahan data sebelum melakukan analisis data. Tahapan-tahapan teknik pengolahan data ada *editing*, *coding*, *scoring* dan *tabulating* (Hariyanto et al., 2018). Penjelasan dari tahapan-tahapannya sebagai berikut :

3.6.1 *Editing* (Pemeriksaan Data)

Editing merupakan proses pengecekan dan menyesuaikan data yang diperoleh terhadap data penelitian agar memudahkan proses pemberian kode dan proses data dengan teknik statistik yang dilakukan setelah data terkumpul.

3.6.2 *Coding* (Pemberian Identitas)

Coding merupakan kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dan kuesioner untuk kemudian dikelompokkan ke kategori yang sama.

3.6.3 *Scoring* (Pemberian Skor atau Nilai)

Scoring merupakan proses mengubah data yang bersifat kualitatif menjadi bentuk kuantitatif. Dalam penentuan *scoring* ini digunakan skala *likert* dengan kategori penilaian, yaitu :

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Simbol	Keterangan	Skor
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Penelitian (2023)

Untuk memperoleh skor penilaian digunakan skala *likert* dengan nilai skor 5,4,3,2,1. Skor terendah diperoleh melalui hasil perhitungan bobot terendah dikalikan dengan jumlah sampel, sedangkan skor tertinggi diperoleh melalui bobot tertinggi dikalikan jumlah sampel.

Untuk menentukan rentang skala dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut :

$$RS = N (M-1)$$

Dimana :

RS = Rentang Skala

N = Jumlah Sampel

M = Jumlah alternative item jawaban

3.6.4 Tabulating (Proses Pembeberan)

Tabulating merupakan penyajian data-data yang diperoleh dalam tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Dalam melakukan tabulasi diperlukan ketelitian agar tidak terjadi kesalahan. Tabel tersebut dibuat bertujuan untuk meringkas semua data yang akan dianalisis. Setelah proses tabulasi selesai, kemudian data diolah dengan menggunakan program SPSS

(*Statistical Product and Service Solutions*). Terdapat beberapa bentuk tabel yang perlu diketahui dalam tabulating ini diantaranya:

1. Tabel pemindahan, merupakan tabel tempat memindahkan kode-kode dari kuesioner atau pencatatan pengamatan. Tabel ini berfungsi sebagai arsip.
2. Tabel biasa, merupakan tabel yang disusun berdasar sifat responden tertentu dan tujuan tertentu.
3. Tabel analisis, merupakan tabel yang memuat suatu jenis informasi yang telah dianalisa.

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang dilakukan dengan analisis statistik dan menggunakan bantuan komputer menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, Ghazali

(Ardista, 2021). Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner tersebut benar-benar dapat mengukur atau mewakili apa yang hendak diukur.

Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan $\alpha = 0,05$. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka indikator tersebut dinyatakan valid, sebaiknya apabila r hitung lebih kecil dari r tabel maka indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

3.7.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas suatu skor dari suatu instrumen pengukur. Pengujian reliabilitasnya digunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$, Ghozali (Ardista, 2021).

3.7.2 Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi berganda, maka diperlukan uji asumsi klasik yang terdiri dari beberapa uji yaitu uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

3.7.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Jika uji normalitas dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil, Ghozali (Chairunnisa et al., 2020).

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat grafik histogram dan *normal probability plot*. Selain itu, uji normalitas juga

dilakukan dengan *kolmogorov smirnov test*. Dasar pengambilan keputusannya jika nilai probabilitas lebih besar dari tingkat kekeliruan 5% (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dari model regresi berdistribusi normal.

Metode mendeteksi normalitas data dengan pengujian berikut:

a. Uji *Kolmogrov Smirnov*

Dalam uji ini, pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan adalah:

1. Jika nilai signifikan > 0.05 maka distribusi normal
2. Jika nilai signifikan < 0.05 maka distribusi tidak normal

Hipotesis yang digunakan dalam uji ini adalah:

Ho: Data residual berdistribusi normal

Ha: Data residual tidak berdistribusi normal

b. Histogram

Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data melenceng ke kanan atau melenceng ke kiri berarti data tidak terdistribusi secara normal.

c. Grafik *Normality Probability Plot*

Dalam uji ini, ketentuan yang digunakan adalah:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (Sudiyanto, 2020) model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas berarti variasi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat melihat grafik *scatterplot*. Deteksinya dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik di mana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual yang telah terstandarisasi. Dasar pengambilan keputusan antara lain sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang dan melebar) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3.3 Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan dapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besaran *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka *tolerance* mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas, Ghozali (Setiawati, 2021).

3.7.3 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi Linier berganda merupakan regresi yang mempunyai satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas. Sehingga analisis regresi berganda dilakukan apabila jumlah variabel bebasnya minimal dua, Sugiyono (Rosi & Suparman, 2020). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas.

Adapun persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y	=	Produktivitas kerja
a	=	Koefisien konstanta
b_1b_2	=	Koefisien regresi
X_1	=	Upah
X_2	=	Insentif
e	=	Error, variabel gangguan

3.7.4 Uji Hipotesis

3.7.4.1 Uji t (Parsial)

Uji statistik t yaitu uji signifikansi parsial dilakukan untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parallel (Oktaviani et al., 2018). Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi 0.05 ($\alpha=5\%$). Pengujian keberartian koefisien regresi secara

menyeluruh menggunakan derajat kebebasan (df)-n-k-1, pada tingkat 95% dan α 0,05. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t- kepercayaan hitung dengan t-tabel.

a. Penentuan Nilai Kritis (t- tabel)

Untuk menguji hipotesis menggunakan uji - t dengan tingkat signifikan (α) 5%, dengan sampel (n).

b. Kriteria Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Ha : Ada pengaruh secara signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat

1. Jika nilai t hitung $>$ t table Ho ditolak dan Ha diterima hal ini berarti bahwa ada hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai t hitung $<$ tabel, Ho diterima dan Ha ditolak hal ini berarti bahwa tidak ada hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.7.4.2 Uji F (Simultan)

Yaitu untuk menguji secara serentak (simultan). Pengujian bertujuan hipotesis untuk mengukur upah dan insentif terhadap produktivitas kerja yaitu dengan membandingkan f- hitung dengan F table dengan *level of confidence* 95%, Ghozali (Oktaviani et al., 2018).

a. Pengujian Nilai Kritis (f-tabel)

Untuk menguji hipotesis ini dengan menggunakan uji - F dengan tingkat signifikan pada (α) 5 %, dengan sampel (N) dan jumlah variabel (k)-2.

b. Penguji Hipotesis.

Ho : tidak ada yang signifikan antara variabel bebas upah dan insentif terhadap variabel produktivitas.

Ha : ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas upah dan insentif terhadap variabel produktivitas.

Kriteria Pengujian.

1. Jika nilai F hitung $>$ F table, Ho ditolak dan Ha diterima
2. Jika nilai F Hitung $<$ F table, Ho diterima dan Ha ditolak.

3.7.4.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (Lestari & Hidayanti, 2017) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel- variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

3.8 Jadwal Penelitian

Tabel 3.3
Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Bulan (2023)							
		Maret	April	Mei	Juni	Agust	Sept	Okto	Nov
1	Penyusunan Proposal								
2	Bimbingan Proposal								
3	Sidang Proposal								
4	Perbaikan Proposal								
5.	Penelitian								
6	Penyusunan Hasil Penelitian								
7	Bimbingan Hasil Penelitian								
8	Sidang Skripsi								

Sumber : Penelitian (2023)

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 106, Issue 12).
- Agustian, I., Saputra, H. E., & Imanda, A. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di Pt. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu. *Jurnal Professional Fis Unived*, 6(1), 42–60. <https://doi.org/10.37676/professional.v6i1.837>
- Andreas, J., Goh, T. S., & Margery, E. (2020). Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Darmasindo Intikaret Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*, 6(1), 71–84.
- Ansori, Y. Z. (2019). Islam Dan Pendidikan Multikultural. *Jurnal Cakrawala Pendas*, 5(2), 110–115. <https://doi.org/10.31949/jcp.v5i2.1370>
- Ardista, R. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Langit Membiru Wisata Bogor. *Jurnal Parameter*, 6(1), 38–49. <https://doi.org/10.37751/parameter.v6i1.160>
- Asnawi, M. (2016). Peranan Srategi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 7(49), 1–14.
- Astuti, E. A. (2017). Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 33–43.
- Aulia, A. R., & Yulianti, A. L. (2019). Pengaruh City Branding “A Land Of Harmony” Terhadap Minat Berkunjung Dan Keputusan Berkunjung Ke Puncak, Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi & Akuntansi)*, 3(3), 71. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss1.pp67>
- Baiti, K. N., Djumali, & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 69–87. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812>
- Cahyadi. (2022). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Baja Ringan Di Pt Arthanindo Cemerlang. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1.
- Chairunnisa, S., Marpaung, F. K., & Rangkuti, D. A. (2020). Pengaruh Insentif, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Pt Sinar Graha Indonusa. *Jurnal Warta Edisi 63*, 14(1), 6.
- Daniel, C. O. (2019). Effects of Incentives on Employees Productivity. *International Journal of Business Marketing and Management*, 4(1), 2456–4559. www.ijbmm.com

- Dewi, C., & Turangan, J. A. (2020). Pengaruh Insentif Dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 587. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9570>
- Efendi, R., Lubis, J., & Elvina, E. (2020). Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Milano Panai Tengah. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 1–11. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1759>
- Firdaus, A. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Pensiun Nasional (Bptn) Cabang Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4(1), 294–308.
- Firmansyah, A., & Mahardhika, B. W. (2018). *Pengantar Manajemen*. <https://doi.org/10.52931/t4b15/2022>
- Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2015). Pengaruh Intensif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 28(1), 50–55. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1126/1494>
- Hariyanto, Rohmah, E., & Wahyuni, D. R. (2018). Korelasi Kebersihan Botol Susu Dengan Kejadian Infeksi Saluran Pernafasan Akut (Ispa) Pada Bayi Usia 1-12 Bulan. *Jurnal Delima Harapan*, 5(2), 1–7. <https://doi.org/10.31935/delima.v5i2.51>
- Husaini, H., & Fitria, H. (2019). Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 43. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2474>
- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19–28. <https://doi.org/10.31294/ijse.v5i1.5861>
- Jasmalinda. (2021). Pengaruh Citra Merek Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Motor Yamaha Di Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 2199–2205.
- Kholifah, E., & Sadiyah, N. E. (2018). Pengaruh Interaksi Pemerintah, Buruh Dan Pelaku Usaha Terhadap Penetapan Upah Minimum Kabupaten (Study Kasus Di Kabupaten Jember). *Jurnal Politico*, 18(2), 206–218. <https://doi.org/10.32528/politico.v18i2.1656>
- Kusumaningtyas, R. H., & Elsy, R. (2017). Persepsi Nasabah Akan Layanan Atm Dan E-Banking Dengan Metode Tam. *Jurnal Sistem Informasi*, 130(11), 3349–3354. <https://doi.org/10.1090/s0002-9939-02-06464-x>

- Laia, D. (2022). Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Mazino Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5, 111–124.
- Lamijan, & Wiwoho, J. (2021). Upah Kerja Dan Keadilan : Suatu Tinjauan Teoretis. In *Cv Pena Persada*. [http://repository.undaris.ac.id/605/%0Ahttp://repository.undaris.ac.id/605/1/Buku%2C Upah Kerja dan Keadilan%2C Lamijan%2C 2021%2C Compress.pdf](http://repository.undaris.ac.id/605/%0Ahttp://repository.undaris.ac.id/605/1/Buku%2C%20Upah%20Kerja%20dan%20Keadilan%20Lamijan%202021%2C%20Compress.pdf)
- Maier, J., Kandelbauer, A., Erlacher, A., Cavaco-Paulo, A., & Gübitz, G. M. (2004). A New Alkali-Thermostable Azoreductase from *Bacillus* sp. Strain SF. *Applied and Environmental Microbiology*, 70(2), 837–844. <https://doi.org/10.1128/AEM.70.2.837-844.2004>
- Maliah, & Kurniawan, D. (2020). Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tirta Bumi Raya Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 9(1), 109–125.
- Mustafa, A. A., Madani, M., & Mustari, N. (2018). Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Kinerja Pegawai Kerja Musiman Di Ptpn X (Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(1), 01. <https://doi.org/10.26618/kjap.v4i1.1425>
- Norbaiti, Hamdilah, Husein, N. M., & Arifin, Z. (2022). The Effect Of Wages And Incentives On Employee Performance Improvement. *International Journal of Multi Discipline Science (IJ-MDS)*, 5(2), 89. <https://doi.org/10.26737/ij-mds.v5i2.3480>
- Nurjanah, S. (2019). Manajemen Kompensasi. In *Manajemen kompensasi* (Vol. 3).
- Oktariansyah, & Usman, B. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Tanah Mas Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(4), 367. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i4.5099>
- Oktaviani, A. A., Barokah, S. N., & Salsiyah, S. M. (2018). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pt Sinar Mutiara Cakrabuana. *Jurnal JOBS*, 4(2), 85–96.
- Ratnasari, S. L., L, B. S., & Tanjung, R. (2021). Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 153. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9084>
- 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. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 639–654. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i4.455>
- Rongalaha, J. R. (2015). Manfaat Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Perpustakaan Unika De La Salle Manado. *Jurnal Acta Diurna*.

- Rosi, D., & Suparman, H. D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 4(1), 51. <https://doi.org/10.30997/jn.v4i1.1120>
- Sabrina, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Bumi Aksara* (Issue JUNI).
- Sadikin, A., Misra, I., & Hudin, M. S. (2020). *Pengantar Manajemen dan Bisnis*.
- Safitri, R. M., & Yudistira, S. (2020). The Effect of Compensation on Employee Productivity in Grand Rocky Hotel Bukittinggi. *International Journal of Tourism, Haritage and Recreation Sport*, 2(1), 1–8. <http://ijthrs.ppj.unp.ac.id>
- Setiawati. (2021). Analisis Pengaruh Kebijakan Deviden terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Farmasi di Bei. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(8), 1581–1590. <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/308/261>
- Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 93. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i1.4338>
- Trimaya, A. (2014). Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja. *Aspirasi*, 5(1), 11–20.
- Waloyo. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Pemberian Insentif. In *Kresna Bina Insan Prima* (Vol. 3, Issue 25).
- Wardani, R. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Valid*, 3.
- Wijaya, C., & Manurung, O. (2021). *Produktivitas Kerja* (Issue 1).
- Yusri, A., & Meilia, P. D. I. (2019). Dokter Mogok Kerja : Sebuah Tinjauan Etika. *Jurnal Etika Kedokteran Indonesia*, 3(1), 23. <https://doi.org/10.26880/jeki.v3i1.30>

CURRICULUM VITAE



Nama : Sulastri
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Nyeruan, 04 September 1999
Status : Belum Menikah
Agama : Islam
Email : sulastri0409tio@gmail.com
Alamat : Sei Jang, Jalan Seluan Nomor 16

Riwayat Pendidikan :

1. Sekolah Dasar Negeri 004 Serat
2. Sekolah Menengah Pertama Negeri 001 Siantan
3. Sekolah Menengah Atas Negeri 001 Siantan
4. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang