

## PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. INHIL SARIMAS KELAPA

**HERDA NENGSY DAN RANTI MELASARI**

*Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi  
Universitas Islam Indragiri Tembilahan*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Inhil Sarimas Kelapa di Rumbai dengan jenis penelitian menggunakan metode deskriptif kausal.

Yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah pegawai/karyawan PT. Inhil Sarimas Kelapa di Rumbai dengan jumlah 46 orang. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Dari sampel sebanyak 46 kuesioner yang diberikan kepada bagian departemen perencanaan, departemen pemasaran, dan departemen produksi, sebanyak 42 kuesioner yang kembali kemudian dianalisis dengan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaji berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Gaji dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Kata kunci** : Gaji, Insentif, Produktivitas Kerja Karyawan.

### 1. PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Penelitian.

Gaji merupakan imbalan jasa yang diberikan secara teratur dan dalam jumlah tertentu oleh perkantoran atau perusahaan kepada para pegawai atau karyawan atas kontribusi tenaganya yang telah diberikannya untuk mencapai tujuan tertentu. Didalam sebuah perkantoran atau instansi gaji merupakan alat ukur dalam sebuah pekerjaan, yang mana disetiap instansi atau perkantoran gaji setiap pegawai berbeda-beda dan tergantung pada golongan dan masa kerjanya. Sehingga bagi pegawai yang telah menyelesaikan pendidikan yang lebih tinggi akan mendapat gaji yang tinggi begitu pula sebaliknya.

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar memiliki produktivitas tinggi dan sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Imbalan yang dapat memberikan motivasi tersebut biasa disebut dengan insentif. Pada dasarnya pemberian insentif adalah hak, tetapi penghormatan terhadap pegawai yang telah menunjukkan kemampuan dan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dimaksudkan untuk memotivasi kerja para karyawan yang telah berkerja bertahun-tahun sehingga dapat meningkatkan prestasinya. Didalam sebuah perkantoran atau instansi pemberian insentif sangat berguna untuk para karyawan karena akan mendorong motivasi para karyawan dalam mencapai prestasi kerja dan jabatan yang diharapkan.

Pemberian gaji dan insentif diharapkan dapat meningkatkan Produktivitas kerja pegawai maupun karyawan sehingga kerja pegawai maupun karyawan bergairah berkerja dalam upaya pencapaian tujuan perkantoran dan perusahaan dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dasar. Yang harus diperhatikan adalah pemberian gaji dan insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap pegawai atau karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari keadaan sebelumnya dan meningkatkan produktivitasnya.

Pada akhirnya perusahaan diharapkan mampu menyusun suatu sistem gaji dan insentif yang baik, dimana system ini harus menggambarkan pemberian gaji dan insentif yang ada dan wajar bagi setiap jenis pekerjaan yang ada di perusahaan. Penyusunan sistem gaji dan insentif ini tidaklah mudah, perusahaan harus memperhatikan peraturan yang berlaku dan juga memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya gaji dan insentif yang akan diberikan. Dengan begitu diharapkan perusahaan baru akan mampu memberikan gaji dan insentif yang adil dan layak kepada karyawannya.

Dalam usaha mencapai tujuan suatu organisasi swasta maupun organisasi pemerintahan harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhinya. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa adanya

kerja sama yang baik antara karyawan atau pegawainya, maju mundurnya suatu perusahaan sangat berpengaruh oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja serta keterampilan dari karyawan atau pegawainya tersebut dalam bekerja keras. Tiap-tiap pegawai mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan aktivitas perusahaan. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi para pegawai akan berusaha kerja keras untuk mengatasi kesukaran yang timbul dari tugas dan pekerjaannya. Jadi apabila suatu organisasi mampu meningkatkan semangat kerja para pegawainya, maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan. Dengan meningkatnya semangat kerja, maka pekerja akan lebih cepat diselesaikan dan kesukaran akan dapat dikurangi dan sebagainya.

Sebaliknya dengan karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah akan sukar untuk mencapai hasil yang baik dan membuat para pegawai mudah menyerah dalam menghadapi masalah. Tidak berlebihan jika dikatakan bahwa berjuta-juta pekerja dari suatu bangsa tidak bekerja secara bebas dan giat, melainkan tertahan oleh suasana atau semangat yang buruk, yang terdapat dalam organisasi.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis merasa tertarik untuk mengambil judul penelitian **“PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. INHIL SARIMAS KELAPA”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah dan Tujuan Penelitian

Adapun identifikasi masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah gaji berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Inhil Sarimas Kelapa di Rumbai ?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Inhil Sarimas Kelapa di Rumbai ?
3. Apakah gaji dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Inhil Sarimas Kelapa di Rumbai ?

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk memperoleh penyelesaian atau membahas permasalahan-permasalahan yang telah diidentifikasi, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Inhil Sarimas Kelapa di Rumbai
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Inhil Sarimas Kelapa di Rumbai
3. Untuk mengetahui pengaruh gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Inhil Sarimas Kelapa di Rumbai.

## 2. TELAAH PUSTAKA

### 2.1 Telaah Teoritis

#### 2.1.1 Gaji

##### 2.1.1.1 Pengertian Gaji

Menurut Swastha dan Sukotjo (2003), “Gaji ialah imbalan jasa yang diberikan secara teratur dan dalam jumlah tertentu oleh perusahaan kepada para karyawan atas kontribusi tenaganya yang telah diberikannya untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Harsono (2008), “Gaji adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai ganti jasa yang dikeluarkan oleh pekerja”. Sedangkan menurut Handoko (2006), “Gaji ialah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang”.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Gaji merupakan suatu imbalan bagi karyawan secara teratur atas jerih payahnya dalam perusahaan yang diberikan untuk mencapai tujuan dan merupakan dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan aktivitas yang akan datang.

##### 2.1.1.2 Tujuan Gaji

Menurut Soeprihatno (2003), fungsi gaji bukan hanya membantu manajer personalia dalam menentukan gaji yang adil dan layak saja, tetapi masih ada fungsi-fungsi yang lain, yaitu:

- 1) Untuk mengalokasikan secara efisien sumber-sumber tenaga kerja.
- 2) Untuk penggunaan sumber-sumber tenaga kerja manusia secara efisien.
- 3) Mendorong stabilisasi dan pertumbuhan ekonomi.

Suatu struktur upah dan gaji yang baik cenderung menarik pegawai-pegawai yang cakap. Pegawai mungkin akan merasa tidak puas jika upah yang diberikan oleh perusahaan dianggap terlalu rendah atau tidak

sesuai dengan pekerjaan yang telah diselesaikan. Sebaliknya jika upah dan gaji yang diberikan telah sesuai dengan standar pekerjaan maka hal tersebut mungkin akan mendorong produktivitas karyawan.

### 2.1.1.3 Faktor –faktor yang mempengaruhi penetapan Gaji

Menurut Siagian (2005) ada lima faktor penting dalam penetapan gaji, yaitu :

- a). Tingkat upah dan gaji yang berlaku umum itu tidak bisa diterapkan begitu saja oleh suatu organisasi tertentu. Kebiasaan tersebut masih harus dikaitkan dengan berbagai faktor lain, salah satu faktor yang harus dipertimbangkan ialah langka tidaknya tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus tertentu dan sangat dibutuhkan oleh organisasi yang bersangkutan.
- b). Tuntutan serikat pekerja Dalam masyarakat dimana eksistensi serikat pekerja diakui, sangat mungkin terdapat keadaan bahwa serikat pekerja berperan dalam mengajukan tuntutan tingkat upah dan gaji yang lebih tinggi dari tingkat yang berlaku.
- c). Produktivitas Agar mampu mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif. Apabila para pekerja merasa bahwa mereka tidak memperoleh imbalan yang wajar, sangat mungkin mereka tidak akan bekerja keras.
- d). Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji Kebijakan suatu organisasi mengenai upah dan gaji bagi para karyawan tercermin pada jumlah uang yang dibawa pulang oleh para karyawan tersebut.
- e). Peraturan perundang-undangan Pemerintah berkepentingan dalam bidang ketenagakerjaan dan oleh karenanya berbagai segi kehidupan kekayaan pun diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan.

Menurut Manullang, ada beberapa faktor penting dalam menetapkan gaji yang adil, yaitu:

1. Pendidikan  
Gaji yang diberikan harus sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan, misalnya gaji seorang sarjana harus dibedakan dengan yang bukan sarjana.
2. Pengalaman  
Gaji yang diberikan kepada orang yang sudah mempunyai pengalaman kerja tinggi harus dibedakan dengan orang yang belum berpengalaman.
3. Tanggungan  
Gaji sudah dianggap adil bila besarnya gaji bagi yang mempunyai tanggungan keluarga yang besar dibedakan dengan yang mempunyai tanggungan keluarga yang kecil.
4. Kemampuan perusahaan  
Kemampuan perusahaan untuk membayar karyawannya juga harus diperhitungkan. Bila perusahaan mendapat keuntungan sebaiknya karyawan juga dapat ikut menikmati melalui peningkatan gaji, kesejahteraan, dan lain-lain.
5. Kondisi-kondisi pekerja  
Bidang pekerjaan yang memerlukan ketelitian dan keahlian yang khusus haruslah dibedakan tingkat gajinya dengan pekerja yang mengerjakan pekerjaan biasa dan sederhana.

### 2.1.2 Pengertian Insentif

Istilah insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung maupun tidak langsung dengan standar produktivitas kerja karyawan atau profitabilitas organisasi atau kedua kriteria tersebut. Para karyawan yang bekerja di bawah sistem insentif financial berarti prestasi kerja karyawan menentukan secara langsung atau sebageaian penghasilan mereka. Rencana-rencana insentif bermaksud untuk menghubungkan keinginan karyawan akan pendapatan financial tambahan dengan kebutuhan organisasi dan efisiensi produksi. Yang dimaksud dengan insentif adalah sistem upah yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap dalam perusahaan.

Sedangkan pelaksanaan sistem insentif ini dimaksudkan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan. Sedangkan menurut Dessler, (2007) bahwa insentif dibagi menjadi beberapa bagian yaitu meliputi:

1. Pemberian bonus adalah insentif spontan yang dihadiahkan kepada karyawan karena prestasi kerja/pekerjaan yang dikerjakan bagus dan memuaskan.
2. Jaminan kesehatan adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan pada karyawan/pegawai yang telah memberikan prestasi maksimal terhadap perusahaan tersebut sehingga karyawan/pegawai mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan.
3. Jaminan hari tua adalah bentuk tabungan wajib yang mempunyai tujuan untuk memberikan bekal uang pada hari tua dan yang pembayaran kembalinya hanya dilakukan apabila tenaga kerja berhenti bekerja.

4. Promosi jabatan adalah kenaikan suatu jabatan dalam suatu organisasi karena prestasi karyawan tersebut dinilai baik.
5. Tunjangan hari raya adalah pembayaran yang diberikan secara tidak langsung karena prestasinya, diantaranya adalah tunjangan masa kerja, jabatan, transportasi diukur dalam satuan rupiah dan juga bisa dalam berbentuk barang.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan suatu upah atau gaji tambahan sebagai perangsang bagi karyawan yang mempunyai prestasi di dalam suatu perusahaan agar mempunyai semangat di dalam melakukan aktifitas sehingga betah dan bertahan dalam perusahaan untuk lebih menghasilkan produktivitas dan insentif ini berbeda-beda dalam pemberiannya terhadap karyawan.

#### 2.1.2.1 Tujuan Insentif

Tujuan insentif adalah untuk menimbulkan semangat kerja karyawan atau pegawai didalam sebuah kantor atau organisasi, sedangkan semangat kerja adalah suatu iklim atau suasana yang setiap saat dijumpai pada setiap sudut organisasi dimana dapat dijalin dalam golongan para karyawan atau pegawai yang sama-sama bekerja. Semangat kerja itu sendiri sangat menentukan antara karyawan satu dengan yang lain dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama. Di samping itu semangat kerja juga ikut menentukan keberhasilan organisasi dalam pekerjaannya. Semangat kerja yang baik tidak berarti bahwa setiap karyawan harus seratus persen menyetujui semua keputusan-keputusan atasannya, akan tetapi membutuhkan sikap yang positif terhadap pekerjaan-pekerjaan yang sehat, sehingga perbedaan-perbedaan bisa dihilangkan dengan mudah tanpa menimbulkan kerugian bagi kepentingan jalannya aktivitas perusahaan.

#### 2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Insentif

Diantara berbagai faktor penting yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah adalah :

- a. Penawaran Dan Permintaan Tenaga Kerja Meskipun hukum ekonomi tidak bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tapi hal ini tidak dapat diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi. Untuk pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan (skill) tinggi dan jumlah tenaga kerjanya, maka upahnya cenderung tinggi, sedangkan untuk jabatan yang punya penawaran yang melimpah, upah cenderung menurun.
- b. Organisasi Buruh  
Ada tidaknya organisasi buruh atau lemah kuatnya organisasi tersebut akan mempengaruhi terbentuknya tingkat upah. Adanya serikat buruh, berarti posisinya karyawan juga kuat juga akan meningkatkan tingkat upah. Demikian pula sebaliknya.
- c. Kemampuan Untuk Membayar  
Walaupun dari pihak serikat buruh menuntut upah yang tinggi yang sesuai dengan keinginannya, namun bagi perusahaan hal tersebut akan dipertimbangkan melalui realisasi dan kemampuan perusahaan untuk membayarnya, karena upah merupakan salah satu komponen biaya produksi bagi perusahaan. Tingginya upah akan mengakibatkan naiknya biaya produksi sampai mengakibatkan keuntungan akan berkurang. Kalau kenaikan biaya produksi sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawan.
- d. Produktivitas  
Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan semakin besar pula upah yang akan dia terima. Yang mana prestasi seperti ini biasanya disebut sebagai produktivitas.
- e. Biaya Hidup  
Faktor lain yang perlu dipertimbangkan juga adalah biaya hidup. Seperti yang akan kita ketahui bahwa dikota-kota besar, dimana biaya hidup yang tinggi, akan berakibat terhadap tingginya tingkat upah. Bagaimanapun nampaknya biaya hidup merupakan batas penerimaan upah dari para karyawan
- f. Pemerintah  
Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Peraturan tentang upah minimum merupakan batas dari tingkat upah yang dibayarkan.

#### 2.1.3 Produktivitas Kerja Karyawan

##### 2.1.3.1 Pengertian Kerja Karyawan

Pada dasarnya produktivitas mengandung pengertian filosofis dan tehnik operasioanal. Secara filosofis produktivitas merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dengan hari ini. Sikap yang diuraikan seperti di atas tentu sangat diperlukan untuk menjawab berbagai tantangan dalam melakukan berbagai aktivitas dan diharapkan dapat menciptakan suasana kehidupan kerja dan prosedur kerja yang lebih baik serta dapat menciptakan metode dan sistem kerja yang produktif. Sehingga dapat menghindari pemborosan yang pada akhirnya akan mendatangkan kerugian bagi pihak perusahaan. Sedangkan menurut Dharma, memberikan

batasan bahwa, produktivitas adalah perbandingan antara totalitas keluaran pada waktu tertentu dengan totalitas masukan selama periode tersebut.

Menurut Rivianto, mengartikan produktivitas kerja karyawan sebagai berikut: Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta karyawan persatuan waktu. Hasil yang dimaksudkan disini dapat berupa barang atau fisik dalam bentuk pelayanan atau service, sedangkan waktu dapat berupa tahun, bulan, mingguan, harian atau jam tergantung dari keinginan organisasi.

Faktor manusia merupakan salah satu faktor produksi bagi karyawan yang memegang peranan penting dalam kegiatan proses produksi, karena didasari peralatan lainnya. Serta teknologi yang pada hekekatnya hanya merupakan karya manusia. Sedangkan faktor-faktor produksi lainnya dapat dikendalikan oleh tenaga manusia.

Untuk menghilangkan hambatan yang ada juga meningkatkan output yang dihasilkan, maka seorang manajer perlu memperhatikan :

- 1) Kualitas kerja yang meliputi ketelitian, ketepatan, ketetapan keterampilan dan kebersihan.
- 2) Kualitas kerja yang meliputi jumlah output, baik itu output rutin maupun output ekstra.
- 3) Ketepatan waktu, apakah dalam pekerjaan itu telah sesuai dengan waktu standar yang telah ditentukan lebih cepat atau malah lebih lambat.
- 4) Dapat diandalkan, bahwa orang-orang tersebut memang benar-benar mampu untuk mengerjakan tugas tersebut dan produknya dapat diandalkan baik jumlah maupun mutunya.
- 5) Sasaran, bahwa apa yang telah dikerjakan telah sesuai dengan sasaran.

### 2.1.3.2 Pengukuran Tingkat Produktivitas

Pengukuran tingkat produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang penting di semua tingkatan ekonomi karena dapat digunakan untuk membantu mengevaluasi pelaksanaan dari suatu perencanaan perkembangan kegiatan dari suatu periode ke periode berikutnya. Untuk mengetahui tinggi rendahnya produktivitas maka diperlukan cara pengukuran yang menurut Dharma, ada tiga cara pengukuran, yaitu:

- 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus dihasilkan.
- 2) Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan.
- 3) Ketepatan waktu sesuai tidaknya dengan waktu yang ditentukan.

Tujuan pengukuran produktivitas kerja karyawan adalah untuk mengoptimalkan faktor-faktor penunjang produktivitas, dan meminimalkan faktor-faktor yang menghambat. Oleh Karena itu pengukuran produktivitas di tingkat perusahaan harus dikaitkan dengan perusahaan aktual yang ada di industri maupun ekonomi secara keseluruhan. Ukuran produktivitas yang paling sering digunakan adalah keluaran per unit dari tenaga kerja.

### 2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas terutama di negara berkembang menurut Ranupandojo, adalah sebagai berikut :

#### a. Manusia

Manusia dipandang sebagai sumber daya manusia dapat di bagi menjadi beberapa bagian, yaitu :

Kuantitas, Tingkat keahlian, Latar kebudayaan, Struktur pekerjaan, Sikap, Minat, Jenis kelamin, Kemampuan.

#### b. Modal.

#### c. Proses.

#### d. Produksi.

#### e. Lingkungan organisasi.

#### f. Lingkungan Kerja.

#### g. Lingkungan Intern.

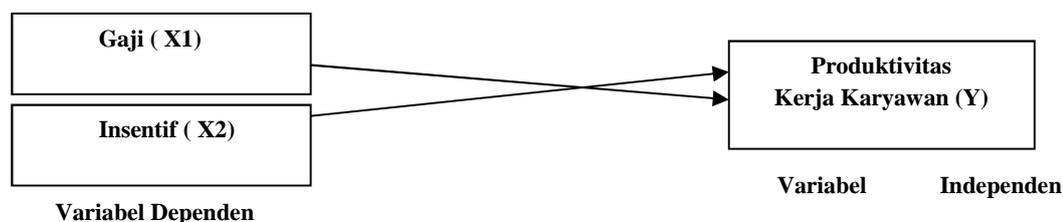
#### h. Tingkat Upah.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Pemberian gaji dan insentif yang efektif merupakan usaha-usaha pihak perusahaan untuk dapat memberikan dorongan pada karyawan agar mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan. Pemberian gaji dan insentif sangat diperlukan oleh setiap organisasi/perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan bentuk, semangat untuk mendapatkan tingkat produktivitas kerja yang diharapkan. Dapat disimpulkan bahwa setiap perusahaan harus mempunyai bentuk dan semangat dengan memberikan gaji dan insentif yang sesuai dengan keadaan dan kondisi yang ada, karena akan memudahkan adanya hubungan serasi dan seimbang antara proses produksi dengan kemampuan dan kematangan dari karyawan sehingga usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan. Hubungan antara gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja, disini dapat digambarkan bahwa gaji dan insentif yang ada dalam perusahaan/organisasi itu sangat penting, karena gaji dan insentif adalah salah satu faktor penentu berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Sebab apabila gaji dan insentif yang diterapkan dalam organisasi perusahaan tersebut

tidak sesuai dengan situasi dan kondisi internal organisasi, seperti tingkat keahlian dan kematangan karyawannya maka akan berpengaruh terhadap perilaku karyawan dalam menjalankan tugas yang buruk sehingga produktivitasnya akan menurun. Karena antara gaji dan insentif yang diterapkan dengan tingkat keahlian dan kematangan dari karyawan tidak relevan dan sehingga efektivitas gaji dan insentif yang diterapkan kurang memenuhi harapan. Dari uraian diatas maka gambar kerangka pemikiran sebagai berikut:

**Gambar : 1**  
**Kerangka Pemikiran**



### 2.3 Hipotesa

H1 = Gaji berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

H2 = Insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

H3 = Gaji dan Insentif secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan metode deskriptif kausal yang memaparkan atau mendeskripsikan situasi dan peristiwa yang terjadi. Peneliti melakukan pengamatan terhadap konsekuensi-konsekuensi yang timbul dan menelusuri kembali fakta yang secara masuk akal sebagai faktor-faktor penyebabnya. Penelitian kausal komparatif merupakan tipe penelitian *ex post facto*, yaitu tipe penelitian terhadap data yang dikumpulkan setelah terjadinya suatu fakta atau peristiwa tersebut sebagai variabel yang dipengaruhi (variabel dependen) dan melakukan penyelidikan terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi (variabel independen).

### 3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini tempat penelitian adalah pada PT. Inhil Sarimas Kelapa di Rumbai yang beralamat Jl. Lintas Rengat Desa Sungai Sejuk Kecamatan Kempas Kabupaten Inhil, pada bulan Maret sampai Juli 2013, alasan dipilihnya lokasi ini adalah PT. Inhil Sarimas Kelapa telah terdaftar dinotaris.

### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek yang menjadi pusat perhatian penelitian dan tempat untuk menggeneralisasikan temuan penelitian (Sandjaja dan Heriyanto, 2006 :180 Dalam penelitian ini populasinya yaitu PT. Inhil Sarimas Kelapa di Rumbai.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dianggap dapat mewakili populasinya (Subagiyo, 2006: 23). Yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah pegawai/karyawan PT. Inhil Srimas Kelapa di Rumbai dengan jumlah 46 orang, sedangkan kuesioner yang dikembalikan berjumlah 42 orang.

### 3.4 Prosedur Pengumpulan Data

Adapun prosedur pengumpulan data yang penulis lakukan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan data sekunder dan data primer. Data sekunder berupa data-data yang dibutuhkan peneliti dalam melakukan penelitian misalnya, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan lain-lainnya.

### 3.5 Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

#### a. Variabel Independen

##### 1) Gaji (X1)

Menurut Swastha dan Sukotjo, "Gaji ialah imbalan jasa yang diberikan secara teratur dan dalam jumlah tertentu oleh perusahaan kepada para karyawan atas kontribusi tenaganya yang telah diberikannya untuk mencapai tujuan tertentu" Menurut Harsono, "Gaji adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai ganti jasa yang dikeluarkan oleh pekerja". Sedangkan menurut Handoko, "Gaji ialah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang". Menurut Moekijat, perusahaan yang baik seharusnya memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang telah diselesaikan oleh tenaga kerja yang dimiliki oleh perusahaan (*equal pay for equal work*).

##### 1) Insentif (X2)

Menurut Ranupandojo dan Husnan, mengatakan bahwa : “Pengupahan insentif dimaksud untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda karena memang prestasi kerja yang berbeda. Jadi dua orang karyawan yang mempunyai jabatan yang sama bisa menerima upah yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda”

Menurut Harsono mengatakan bahwa : “insentif adalah setiap sistem kompensasi, dimana jumlah yang berkaitan dengan tergantung dari hasil yang dicapai, yang berarti menawarkan suatu insentif kepada karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik”. Menurut Ranupandojo dan Husnan insentif adalah “untuk memberikan upah/gaji yang berbeda karena prestasi mereka berbeda.

Menurut Dessler dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia jilid 1 bahwa insentif dibagi menjadi beberapa bagian yaitu meliputi:

1. Pemberian bonus adalah insentif spontan yang dihadiahkan kepada karyawan karena prestasi kerja/pekerjaan yang dikerjakan bagus dan memuaskan.
2. Jaminan kesehatan adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan pada karyawan/pegawai yang telah memberikan prestasi maksimal terhadap perusahaan tersebut sehingga karyawan/pegawai mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan.
3. Jaminan hari tua adalah bentuk tabungan wajib yang mempunyai tujuan untuk memberikan bekal uang pada hari tua dan yang pembayaran kembalinya hanya dilakukan apabila tenaga kerja berhenti bekerja.
4. Promosi jabatan adalah kenaikan suatu jabatan dalam suatu organisasi karena prestasi karyawan tersebut dinilai baik.
5. Tunjangan hari raya adalah pembayaran yang diberikan secara tidak langsung karena prestasinya, diantaranya adalah tunjangan masa kerja, jabatan, transportasi diukur dalam satuan rupiah dan juga bisa dalam berbentuk barang.

#### b. Variabel Dependen

##### Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Menurut Rivianto, mengartikan produktivitas kerja karyawan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta karyawan persatuan waktu. Hasil yang dimaksudkan disini dapat berupa barang atau fisik dalam bentuk pelayanan atau service, sedangkan waktu dapat berupa tahun, bulan, mingguan, harian atau jam tergantung dari keinginan organisasi. Menurut Johanes (2002), produktivitas adalah jumlah yang dihasilkan setiap pekerjaan dalam waktu jangka tertentu. Hal tersebut tergantung kepada perkembangan teknologi alat-alat produksi, organisasi dan manajemen, syarat-syarat kerja dan banyak faktor kerja lainnya. Sedangkan Komarudin mengatakan, bahwa : Produktivitas mengandung sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan harus lebih baik dari hari kemarin dan hari besok lebih baik dari hari ini. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan hasil yang di capai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan.

### 3.6 Analisis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data keuangan dan non keuangan. Data non keuangan berupa jawaban responden dari pernyataan-pernyataan yang diberikan merupakan suatu hal yang terpenting dalam penelitian ini, karena data dikumpulkan melalui kuesioner. Keabsahan dari suatu hasil penelitian sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan untuk mengukur *variabel* yang diteliti. Oleh karena itu, suatu alat pengukur perlu diuji dengan pengujian validitas (tingkat keaslian) dan reliabilitas (tingkat keandalan). Uji Normalitas, Multikolinieritas, Uji Heterokedastisitas, Uji T untuk pengujian hipotesis. Uji F (Uji Koefisien Regresi secara Simultan).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Penelitian

#### 4.1.1 Uji Instrumen

##### 4.1.1.1 Uji Validitas

Analisis data diawali dengan validitas data. Uji *validitas* ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat sejauh mana akurasi dari alat pengukur untuk mengukur apa yang ingin diukur. Uji *validitas* pengukur menggunakan metode person correlation. Pengujian validitas data dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi *Bivariate Pearson* (Korelasi *Pearson Product Moment*). Priyatno (2010:90) mengemukakan bahwa : Analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian kriteria pengujianya adalah jika  $r$  hitung  $r$  tabel maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jumlah data ( $n$ ) = 42, maka didapat  $r$  tabel sebesar 0,304. Setelah dilakukan pengujian validitas data pada variabel independen yaitu X1 gaji dan X2 insentif semua item pernyataan dinyatakan valid, begitu pula pada variabel produktivitas kerja karyawan semua item pernyataan juga dinyatakan valid.

Sedangkan pada variabel diketahui pernyataannya valid. Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 4.1, 4.2 dan 4.3:

**Tabel 4.1 : Hasil Uji Validitas Variabel Independen (X1) Gaji**

Item / Pertanyaan Ke	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0.515**	0.304	valid
2	0.528**	0.304	valid
3	0.568**	0.304	valid
4	0.423**	0.304	valid
5	0.477**	0.304	valid
6	0.450**	0.304	valid
7	0.477**	0.304	valid
8	0.469**	0.304	valid
9	0.454**	0.304	valid
10	0.462**	0.304	valid

Sumber : Data Olahan SPSS, 2013

**Tabel 4.2 : Hasil Uji Validitas Variabel Independen (X2) Insentif**

Item / Pertanyaan Ke	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0.595**	0.304	valid
2	0.626**	0.304	valid
3	0.687**	0.304	valid
4	0.595**	0.304	valid
5	0.643**	0.304	valid
6	0.695**	0.304	valid
7	0.574**	0.304	valid
8	0.726**	0.304	valid
9	0.641**	0.304	valid
10	0.661**	0.304	valid

Sumber : Data Olahan SPSS, 2013

**Tabel 4.3 : Hasil Uji Validitas Variabel Dependen (Y) Produktivitas Kerja**

Item / Pertanyaan Ke	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0.520**	0.304	valid
2	0.568**	0.304	valid
3	0.683**	0.304	valid
4	0.711**	0.304	valid
5	0.592**	0.304	valid
6	0.740**	0.304	valid
7	0.738**	0.304	valid
8	0.738**	0.304	valid
9	0.547**	0.304	valid
10	0.594**	0.304	valid

Sumber : Data Olahan SPSS, 2013

#### 4.1.1.2 Uji Reabilitas

Herda Nengsy & Ranti Melasari, Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Inhil Sarimas Kelapa

Selain harus diuji *validitas*, suatu penelitian juga harus diuji *reliabilitas*. Uji *reliabilitas* dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Sebelum melakukan uji hipotesa terdahulu dilakukan menggunakan uji asumsi, untuk menentukan apakah distribusi data normal, atau tidak normalnya data tersebut.

Menurut Priyatno (2010:97) “uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang”. Uji reliabilitas hanya dilakukan untuk item pernyataan yang valid. Uji reliabilitas data dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach’s Alpha*. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.4.

**Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach’s Alpha	Keterangan
Gaji	0,705	Reliabel
Insentif	0,758	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,758	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS, 2013

Dari hasil uji realibilitas didapat nilai Alpha gaji (X1) sebesar 0,705, insentif 0,758 (X2) dan Produktivitas Kerja adalah 0,758 sedangkan r tabel dengan taraf signifikan 5% adalah 0,312. Maka dapat disimpulkan bahwa masing- masing nilai alpha lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,304, berarti instrumen penelitian / variabel tersebut reliabel.

#### 4.1.2 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif atau statistik adalah bagian dari statistik yang mempelajari cara pengumpulan dan penyajian data sehingga mudah dipahami. Statistik deskriptif hanya berhubungan dengan hal yang menguraikan atau memberikan Statistik deskripsif memberikan gambaran mengenai nilai, mean, median, standar deviasi, *variance*, range, minimum, dan maksimum. Mean adalah jumlah seluruh angka pada data yang dibagi dengan jumlah data yang ada. Median adalah angka tengah yang didapat apabila data disusun berdasarkan angka tertinggi dan terendah. Standar deviasi adalah suatu ukuran penyimpangan. Jika nilainya kecil maka data yang digunakan mengelompokkan sekitar nilai rata-rata.

Pembahasan tentang pengaruh gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Inhil Sarimas Kelapa di Rumbai. Data emiten perlu dianalisis terlebih dahulu sebelum melakukan pembahasan dari variabel independen terhadap variabel dependen, Yang mana gambar statistik deskriptif tersebut adalah:

**Tabel 4.5  
Analisis Deskriptif  
Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
GAJI	42	19.00	23.00	19.7381	.73450
INSENTIF	42	19.00	25.00	20.4167	1.33853
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN	42	15.00	25.00	20.2262	1.18013
Valid N (listwise)	42				

Sumber: Data Olahan 2013

Dari tabel 4.5 dapat dilihat jumlah data (N) yang valid 42, nilai minimum dari gaji adalah 19.00, nilai minimum insentif adalah 19.00 Nilai minimum produktivitas kerja karyawan adalah 15.00. Nilai maksimum dari gaji adalah 23.00, nilai maksimum insentif adalah 25.00. Nilai maksimum dari produktivitas kerja karyawan adalah 25.00. Nilai rata-rata (mean) gaji 19.7381, nilai rata-rata (mean) insentif adalah 20.4167. Nilai rata-rata (mean) produktivitas kerja adalah 20.2262. Deviasi standar dari variabel gaji adalah 0.73450, deviasi standar dari variabel insentif adalah 1.33853 deviasi standar dari variabel produktivitas adalah 1.18013.

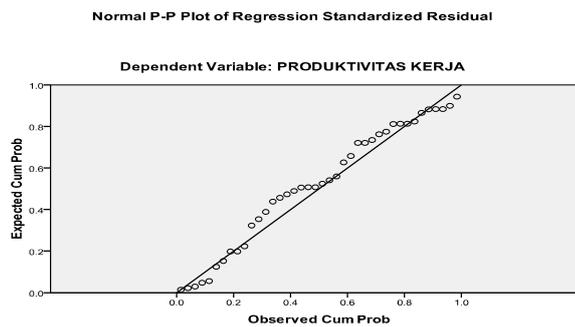
#### 4.1.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

Herda Nengsy & Ranti Melasari, Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Inhil Sarimas Kelapa

**4.1.3.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusikan normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah nilai residual yang terdistribusi normal. Salah satu asumsi dalam pengujian parametrik adalah bahwa observasi harus memiliki distribusi data normal. Uji normalitas sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Nugroho (2005:18) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian adalah data yang terdistribusi normal. Berikut ini adalah gambar dari uji normalitas adalah:

**Gambar 4.1**



Sumber : Data Olahan SPSS, 2013

Dari output kurva Normal P-Plot diatas yang mana terasumsi normal dan titik-titik data menyebar dan mengikuti arah garis diagonal, walaupun masih ada yang menjauhi garis diagonal sedikit. Suatu model regresi dikatakan memiliki data normal atau mendekati normal jika koefisien Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Hasil uji normalitas untuk variabel gaji menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah 2.029 dan koefisien Asymp. Sig. (2-tailed) = 0.071 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  artinya, variabel insentif berdistribusi normal, nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah 2.952 dan koefisien Asymp. Sig. (2-tailed) = 0.080 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  artinya, variabel insentif berdistribusi normal. Dan hasil uji normalitas produktivitas kerja menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah 2.439 dan koefisien Asymp. Sig. (2-tailed) = 0.094 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  artinya, produktivitas kerja berdistribusi normal tabel 4.6 sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Kolmogorov Smirnov**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		GAJI	INSENTIF	PRODUKTIVITAS KERJA
N		42	42	42
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	39.4762	40.8333	40.4524
	Std. Deviation	1.46900	2.67706	2.36026
Most Extreme Differences	Absolute	.313	.456	.376
	Positive	.313	.456	.289
	Negative	-.282	-.354	-.376
Kolmogorov-Smirnov Z		2.029	2.952	2.439
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071	.080	.094

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Olahan SPSS, 2013

**4.1.3.2 Uji Multikolinearitas**

Uji ini dilakukan untuk ada tidaknya kolerasi yang besar diantara variabel bebas. Hasil pengujian multilinearitas dapat dilihat pada tabel 4.7 yaitu:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	GAJI	.686	1.457
	INSENTIF	.686	1.457

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Data Olahan SPSS, 2013

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan ada tidaknya kolerasi yang besar diantara variabel bebas. Hasil pengujian multilinearitas dapat dilihat pada tabel 4.5. hasil dari tabel 4.5 tersebut menunjukan bahwa variabel bebas yaitu: gaji bernilai sebesar 1,457 dan insentif sebesar 1,457 memiliki angka *variance inflaciton factor* (VIF) dibawah angka 10. Dengan demikian disimpulkan persamaan regresi yang dapat dipakai sebagai model analisis tidak terdapat persoalan multilinearitas.

**4.1.3.3 Uji Heterokedastisitas**

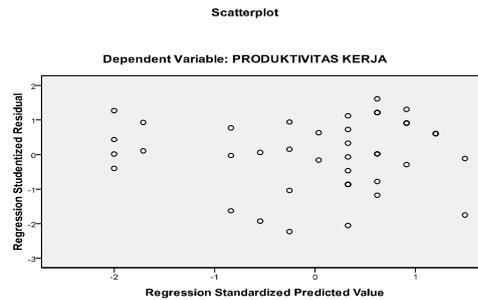
Asumsi penting dalam regresi linier klasik adalah bahwa gangguan yang muncul dalam model regresi korelasi adalah homokedastis yaitu semua gangguan mempunyai variasi yang sama. Dalam regresi mungkin

ditemui gejala heterokedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan metode grafik. Pengujian heterokedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik (Y prediksi dikurangi Y sesungguhnya yang telah *distudentized*). Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik atau poin-poin yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu Y maka tidak terjadi Heterokedastisitas.

Hasil heterokedastisitas dapat dilihat sebagai berikut:

**Gambar 4.2**



Sumber : Data Olahan SPSS, 2013

Hasil pengujian heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan softwer SPSS dengan cara mengamati pola yang terdapat pada *scatter plot*, yang hasilnya dapat dilihat gambar 4.2 terlihat bahwa titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

**4.1.4 Pengujian Hipotesis**

**4.1.4.1 Hasil Uji Rergersi Linear Berganda**

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen yaitu gaji dan insentif terhadap variabel dependen produktivitas kerja karyawan PT. Inhil Sarimas Kelapa di Rumbai. Dalam penelitian ini apakah gaji dan insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inhil Sarimas Kelapa di Rumbai dengan menggunakan SPSS 17.0 maka data dapat diolah untuk dapat menunjukkan adanya pengaruh atau tidak antara variabel independen (gaji X1 dan insentif X2) dengan variabel dependen (produktivitas kerja). Berikut ini adalah hasil analisis regresi sederhana seperti tercantum pada tabel 4.8

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	41.972	8.742		4.801	.000	24.290	59.654
	GAJI	.609	.267	.373	2.243	.031	1.140	.059
	INSENTIF	.542	.147	.615	3.698	.001	.246	.839

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Data Olahan SPSS, 2013

Dari tabel uji regresi berganda diatas maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 41.972 + 0,609 X_1 + 0.542 X_2$$

Berikut ini adalah penjelasan dari persamaan regresi berganda yang terbentuk:

1. Konstanta sebesar 41.972 menunjukkan bahwa jika tidak ada gaji dan insentif maka produktivitas kerja karyawan sebesar 41.972
2. Gaji sebesar 0.609, secara statistik menunjukkan bahwa ada pengaruh positif variabel gaji terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien sebesar 0.609 memiliki arti jika gaji meningkat maka produktivitas kerja karyawan meningkat sebesar 0.609 dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Insentif 0.542, secara statistik menunjukkan bahwa ada pengaruh positif variabel insentif terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien sebesar 0.542 memiliki arti jika insentif meningkat maka produktivitas kerja karyawan meningkat sebesar 0.542

#### 4.1.4.2 R Square (Koefisien Determinasi)

Hasil uji dari koefisien determinasi dapat dilihat dalam tabel 4.9. Pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa, nilai adjuster (R<sup>2</sup>) sebesar 0,622 atau 62,2%. Hal ini berarti, produktivitas kerja dipengaruhi gaji dan insentif 66% dan sisanya 37,8% dipengaruhi faktor lain selain dari gaji dan insentif.

**Tabel 4.9**  
**Hasil uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R square	Std.rror of the Estimate
1	.510 <sup>a</sup>	.660	.622	2.08144

a.Predictors: (Constant), INSENTIF, GAJI

Sumber : Data Olahan SPSS, 2013

#### 4.1.4.3 Hasil Uji t

Untuk mengetahui bahwa variabel independen (gaji X1 dan insentif X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang terhadap variabel dependen produktivitas kerja karyawan, analisis regresi sederhana seperti tercantum pada tabel 4.10 Dari hasil tersebut:

##### 1. Uji t Variabel gaji (X1)

Dapat diketahui bahwa gaji memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2,182 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,022 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan signifikan untuk variabel gaji lebih besar 0,018 daripada taraf signifikan 0,05. Maka H<sub>1</sub> diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial gaji berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji secara Parsial Gaji (X1)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.258	10.031		4.213	.000
	GAJI	.056	.254	-.028		

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Data Olahan SPSS, 2013

##### 2. Uji T Variabel Insentif (X2)

Dapat diketahui bahwa insentif memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2,809 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,022 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan signifikan untuk variabel insentif lebih besar 0,008 daripada taraf signifikan 0,05. Maka H<sub>2</sub> diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial insentif berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji secara Parsial Insentif (X2)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.838	5.213		4.956	.000
INSENTIF	.358	.127	.406	2.809	.008

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Data Olahan SPSS, 2013

#### 4.1.4.4 Uji Simultan

Untuk mengetahui bahwa variabel independen (gaji dan insentif) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (produktivitas kerja). Untuk mengetahui hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.12.

**Tabel 4.12**  
**Uji Simultan**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59.442	2	29.721	6.860	.003 <sup>a</sup>
	Residual	168.963	39	4.332		
	Total	228.405	41			

a. Predictors: (Constant), INSENTIF, GAJI

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Data Olahan SPSS, 2013

Dari tabel 4.12 maka dapat diketahui hasil uji Anova (*analysis of varians*) atau uji F, menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 6,860 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,225 dengan df pembilang= 2, df penyebut = 41 dan taraf signifikan  $\alpha = 0.05$  sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Dari tabel 4.12 dapat dilihat bahwa tingkat signifikan sebesar 0.003 lebih besar dari taraf yang ditentukan  $\alpha = 0.05$  mengindikasikan bahwa gaji dan insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## 4.2 Pembahasan

### 4.3.1 Gaji Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dari hasil uji regresi berganda dapat dilihat dari nilai *P-value* (signifikan) gaji senilai  $0,031 < \alpha = 0,05$ . hal ini berarti  $H_1$  diterima yang artinya gaji berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, ini menunjukkan bahwa apabila gaji meningkat maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat dan karyawan dapat merasakan kenyamanan dalam pekerjaannya dengan itu akan menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian Wulan (2007) yang mana apabila gaji karyawan dinaikkan maka Produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Karena semakin tinggi gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada Karyawan, Maka semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Perusahaan harus memberikan gaji sesuai dengan hasil yang telah diberikan kepada perusahaan. Hal ini selaras dengan adanya wawancara bahwa karyawan merasa gaji yang diberikan sangat memuaskan.

### 4.3.2 Insentif Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dari hasil uji regresi berganda untuk insentif nilai *P-value* (signifikan)  $0,001 < \alpha = 0,05$ . Hal ini berarti  $H_2$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, karena Insentif berupa penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi dan sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Imbalan yang dapat memberikan motivasi tersebut biasa disebut dengan insentif. Pada dasarnya pemberian insentif bukanlah hak tetapi penghormatan terhadap pegawai yang telah menunjukkan kemampuannya dan prestasi kerja yang baik dalam

melaksanakan tugasnya hal ini dimaksudkan untuk memotivasi kerja para karyawan yang telah berkerja bertahun-tahun sehingga dapat meningkatkan prestasinya.

Hal ini sejalan dengan penelitian Nari (2009), Perusahaan harus menaikkan Insentif terhadap karyawan. Agar karyawan bisa semakin termotivasi dalam berkerja dan juga karyawan dapat menghasilkan produk yang lebih baik, ini menandakan bahwa Insentif baik bagi karyawan. Kondisi ini sesuai dengan sebagian karyawan yang diwawancara. Insentif memang cukup membantu perekonomian karyawan sehingga karyawan bisa bekerja dengan maksimal.

#### 4.3.3 Gaji dan Insentif Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dari hasil uji simultan bahwa di nilai *P-value* (signifikan)  $0,003 < = 0,05$ . Hal ini berarti H3 diterima yang artinya gaji dan insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Inhil Sarimas Kelapa di Rumbai. Hal ini dapat dilihat bahwa gaji dan insentif yang ada dalam perusahaan / organisasi itu sangat penting, karena gaji dan insentif adalah salah satu faktor penentu berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Sebab apabila gaji dan insentif yang diterapkan dalam organisasi perusahaan tersebut tidak sesuai dengan situasi dan kondisi internal organisasi, seperti tingkat keahlian dan kematangan karyawannya maka akan berpengaruh terhadap perilaku karyawan dalam menjalankan tugas yang buruk sehingga produktivitasnya akan menurun.

Hal ini sejalan dengan penelitian Neti (2006) yang berjudul Analisis Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Anisa Di Semarang. Yang menjadi variabel dependen adalah produktivitas kerja karyawan sedangkan variabel independen adalah X1 adalah gaji dan X2 adalah insentif. Alat uji yang digunakan adalah regresi berganda, uji asumsi klasik, uji t dan uji f. Hasil penelitian yaitu bahwa gaji dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## 5.1 KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris tentang gaji dan insentif yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Inhil Sarimas Kelapa di Rumbai dengan menunjukkan sampel karyawan PT. Inhil yang mengembalikan kuesioner sebanyak 42 orang tahun 2013. Dari hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Inhil Sarimas Kelapa dalam pengaruh gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja Karyawan yang mana dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Gaji berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,182 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,022 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan hasil signifikan sebesar 0,018 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05.
2. Insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,809 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,022 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan hasil signifikan untuk variabel insentif lebih besar 0,008 daripada taraf signifikan 0,05.
3. Gaji dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 6,860 >  $F_{tabel}$  sebesar 3,225 dan nilai signifikan sebesar 0.003 lebih kecil dari 0.05.

## 5.2 Saran

Dengan mempelajari serta mengevaluasi keadaan yang terjadi pada perusahaan, serta berdasarkan kesimpulan-kesimpulan yang berhasil ditarik oleh penulis, maka dapatlah penulis kemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Perusahaan Memberikan Gaji kepada karyawan sesuai dengan hasil kerja yang di peroleh dalam perusahaan. Dan meminimalisir gaji dalam perusahaan agar karyawan tidak menurun produktivitasnya.
2. Perusahaan menaikkan Insentif bagi karyawan. Agar karyawan lebih semangat dan termotivasi dalam bekerja dan Menanamkan rasa kepercayaan kepada karyawan, serta menampung pendapat mereka yang mana pendapat tersebut mungkin dapat berguna bagi perusahaan sekaligus memberikan kesan bahwa karyawan diikutsertakan dalam hal menagani sistem internal yang ada pada perusahaan.
3. Dalam pengambilan kebijaksanaan yang menyangkut karyawan, perusahaan hendaknya memperhatikan kondisi pekerjaan, kebutuhan karyawan, serta kemampuan perusahaan itu sendiri. Pendekatan secara individu maupun kelompok ditingkatkan agar keluhan-keluhan karyawan dapat segera diketahui, sehingga pimpinan segera dapat mengatasi bila ada masalah yang ada sebelum masalah tersebut menjadi semakin besar atau dengan kata lain dapat mengkhawatirkan kondisi perusahaan tersebut.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Dessler, Garry, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, jilid 2, Phenhallindo, Jakarta.
- Dharma, 2009, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia.*, Badan Pengkajian Fakultas Ekonomi UGM, Yogyakarta.
- Ghozali Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Husnan, Ranupandojo, 2000, *Manajemen Personalia*, Edisi Ke Tiga, BPFE, Yogyakarta.
- Neti, 2006. *Analisis Pengaruh Gaji Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Anisa Di Semarang.* Fakultas Ekonomi UIN Semarang.
- Riyanto Bambang, 2010. *Bunga Rampai Kajian Teori Keuangan*, Yogyakarta : UGM.
- Salman, 2005. *Analisis Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indah Makmur Medan.* Kumpulan Artikel Ekonomi. Universitas Medan.
- Sandjaja dan Hariyanto, 2006. *Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Abadi Karya Di Bandung* Kumpulan Artikel Ekonomi. Universitas Bandung.
- Sarwoto, 2003, *Manajemen Personalia.* Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Subagiyo, 2006. *Prinsip-Prinsip Manajemen keuangan*, Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian, 2005, *Manajemen Personalia.* Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Swastha dan Sukotjo, 2003. *Manajemen Personalia.* Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Tambunan Vellina, 2012, *Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan Sosial Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di kota Semarang*, Kumpulan Artikel Ekonomi. Universitas Ponogoro.
- Wulan, 2007, *Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Makmur Jaya Di Bandung.* Kumpulan Artikel Ekonomi . Universitas Bandung.
- Yazid Aba, 2007, *Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Indo Perkasa Komputindo.* Kumpulan Artikel Ekonomi. Fakultas Ekonomi UIN. Maulana Ibrahim Malang.