

PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. MAHKOTA SAKTI JAYA SIDOARJO

Muhammad Rizal Nur Irawan
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Lamongan
Jl. Veteran No.53A Lamongan
Email : rijal_peace@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo. Metode Penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan membagikan kuisioner kepada responden. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Mahkota Sakti Jaya sejumlah 110 Responden. Obyek penelitian ini adalah dilokasi perusahaan yang mencakup tentang letak dan batas wilayah lingkup perusahaan pada PT.Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo. Dalam isi kuisioner identitas responden dibagi menjadi 7 bagian yaitu Usia responden, Jenis kelamin, Pendidikan, Penghasilan, Jumlah Keluarga, Lama Kerja, Memilih kerja. Untuk analisis data dalam penelitian ini digunakan analisis uji t dan uji f melalui program *SPSS Ver.15*, yang berguna untuk menguji variable bebas dan terikat, baik secara parsial maupun simultan. Analisis uji t dan uji f bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan. Model penelitian yang digunakan adalah regresi linear berganda.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah $Y = 1,854 + 0,215X_1 + 0329 X_2$ diketahui bahwa variable bebas yang bertanda positif. Dari analisis uji t semua variabel bebas berpengaruh secara nyata terhadap Produktivitas Kerja. Dari hasil uji f secara simultan bahwa variable Gaji dan Insentif berpengaruh secara nyata terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Kata Kunci : Gaji, Insentif dan Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Dengan perkembangan dunia usaha yang sangat cepat saat ini, peranan manusia sangatlah penting, baik secara perorangan maupun secara kelompok dan manusia merupakan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan perlu untuk memperhatikan karyawannya seperti memperhatikan kesejahteraan karyawan dan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan yang antara lain berupa pemberian gaji, insentif, dan penghargaan prestasi lain.

Mengingat peranan manusia dalam organisasi sangat penting maka perlu adanya kerja sama yang baik dalam melaksanakan suatu tujuan perusahaan.

Agar karyawan mau bekerja giat dan dengan semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan maka diperlukan sesuatu yang dapat memotivasi para karyawan, yaitu salah

satunya dengan memperhatikan gaji yang sesuai dengan keinginan karyawan. Apabila gaji karyawan ini diabaikan oleh perusahaan maka akan menimbulkan berbagai masalah bagi perusahaan, membuat para karyawan malas bekerja, melakukan pemogokan-pemogokan, atau mungkin melakukan usaha-usaha untuk pindah ke perusahaan lain yang lebih menjamin kesejahteraan mereka.

Imbalan yang dapat memberikan motivasi tersebut biasa disebut dengan insentif. Pada dasarnya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga karyawan bergairah kerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dasar. Yang harus diperhatikan adalah pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari keadaan sebelumnya dan meningkatkan produktivitasnya. Pada dasarnya pemberian

bukanlah hak tetapi penghormatan terhadap pegawai yang telah menunjukkan kemampuannya dan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya hal ini dimaksudkan untuk memotivasi kerja.

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 baik 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 mampu memberikan gaji dan insentif yang adil dan layak kepada karyawannya.

KAJIAN PUSTAKA

Untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan, faktor yang paling penting berpengaruh adalah gaji bagi karyawan, karena besar kecilnya gaji yang diterima oleh para karyawan sangat menentukan dalam memotivasi karyawan untuk dapat bekerja untuk dapat bekerja secara lebih giat, maka bagi setiap perusahaan diharapkan untuk memperhatikan aspek pemberian gaji para karyawan di dalam menghasilkan produk-produk yang lebih berkualitas. (Heidrajman dan Suad Husnan, 1992;15)

Pernyataan diatas menandakan bahwa gaji sangat membantu didalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Karena gaji dapat mendorong para karyawan untuk bekerja secara optimal dan berusaha untuk dapat menghasilkan barang sebanyak mungkin. Dengan demikian kepuasan karyawan terhadap gaji yang diterima sangat besar sekali pengaruhnya, dengan pengertian gaji adalah suatu cerminan dari perasaan para karyawan terhadap imbalan yang diterima dari perusahaan untuk usaha yang telah dilakukan serta memenuhi kehidupannya. (Husein Umar , 2002;36)

Gaji adalah suatu hal yang sangat penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena gaji yang diperoleh oleh setiap seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Gaji

merupakan salah satu unsur penting yang dapat memenuhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan sehingga dengan gaji yang diberikan, karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat. Selain pengaruh dari kepuasan gaji, dapat kita ketahui bahwa banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kesejahteraan karyawannya terutama disebabkan karena perusahaan semata-mata hanya memusatkan perhatiannya pada tujuannya yaitu memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya, yang tanpa disadari bahwa hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, karena produktivitas kerja karyawan secara tidak langsung dipengaruhi antara lain oleh kurang adanya perhatian dari pihak perusahaan dalam pemberian imbalan maupun penghargaan terhadap prestasi kerja yang dicapai karyawan. Dengan demikian pemberian imbalan maupun penghargaan kepada karyawan atas prestasi kerja yang telah dicapainya akan berdampak pada pencapaian tingkat produktivitas kerja karyawan.

Metode insentif yang adil dan layak merupakan daya penggerak yang merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan. Karena dengan pemberian insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik. Pelaksanaan pemberian insentif dimaksudkan perusahaan terutama untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi untuk tetap berada di dalam perusahaan. Insentif itu sendiri merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan. Hal ini berarti insentif merupakan suatu bentuk motivasi bagi karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan.

Produktivitas menurut Sinungan (2014:12), diartikan Tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa. Lebih lanjut dapat dikatakan produktivitas merupakan rasio yang berhubungan dengan keluaran atau output terhadap satu atau lebih

dari keluaran tersebut. Dan lebih spesifik lagi produktivitasnya adalah volume barang atau jasa yang sebenarnya yang digunakan secara fisik pula. Pada dasarnya produktivitas mengandung pengertian filosofis dan tehnik operasional. Secara filosofis 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.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian bertempat pada PT. Mahkota Sakti Jaya Jl. Raya Trosobo No.111 Taman Sidoarjo, 61257. Ruang lingkup penelitian ini dibatasi dalam lingkup penerapan sistem gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo.

Jenis penelitian ini adalah berupa penelitian berhipotesis karena penelitian bertujuan untuk mengetahui seberapa besar gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi.

Desain penelitian ini causal yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat dimana dua variabel ini saling mempengaruhi variabel dependent, penilaian ini dilakukan dengan cara menentukan akibat lalu menemukan sebabnya.

Adapun dalam penelitian ini yang berkedudukan sebagai variabel bebas adalah :

- a. Gaji diberi notasi X1
- b. Insentif diberi notasi X2
- c.

Adapun dalam penelitian ini yang berkedudukan sebagai variabel bebas adalah :

- a. Produktivitas diberi notasi Y

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dimana menitikberatkan pada pengujian hipotesis dengan menggunakan data terukur sehingga diharapkan akan dapat ditarik suatu kesimpulan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan: Uji F, Uji T, Analisis Persamaan Regresi, dan Pengujian Adjusted R².

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,854	0,383	
	X1	0,215	0,100	0,208
	X2	0,329	0,100	0,320

Hasil pengolahan data

X1 = Gaji

X2 = Insentif

Y = Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diinformasikan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,854 + 0,215 X1 + 0,329 X2 + e$$

1. Constant sebesar 1,854 artinya apabila variabel bebas X1 dan X2 konstan maka besarnya variabel Y (Produktivitas Kerja) akan naik sebesar 1,854 dengan arah yang positif.
2. B1 sebesar 0,215 artinya apabila besarnya variabel Gaji (X1) ditingkatkan 1 satuan sedangkan variabel X2 konstan, maka variabel Y (Produktivitas Kerja) akan naik sebesar 0,215 dengan arah yang positif.
3. B2 sebesar 0,329 artinya apabila besarnya variabel Insentif (X2) ditingkatkan 1 satuan sedangkan variabel X1 konstan, maka variabel Y (Produktivitas Kerja) akan naik sebesar 0,329 dengan arah yang positif.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali,

2009). Hasil perhitungan koefisien determinasi penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2
Uji Koefisien Determinasi

Hasil pengolahan data

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8,217	2	4,109	13,956	,000 ^a
Residual	31,501	107	,294		
Total	39,718	109			

- a. Predictors (constant) x1,x2
 - b. Dependent Variabel
1. Koefisien determinan yang disesuaikan 0,192 hal ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Gaji (X1), Insentif (X2) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 19,2%.
 2. Koefisien determinan berganda (*R Square*) sebesar 0,207 hal ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Gaji (X1), Insentif (X2) secara bersama-sama terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 20,7%. Sedangkan sisanya 79,3% disebabkan oleh faktor lain diluar model.
 3. Koefisien korelasi berganda 0,455 hal ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Gaji (X1), Insentif (X2) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 45,5%. Ini berarti hubungan variabel X1, X2 terhadap variabel Y sangat lemah karena dibawah 50%..
 4. *Standard error of estimate* (SEE) sebesar 0,543 satuan memperlihatkan kemampuan persamaan regresi dalam memprediksi variabel tidak bebas, semakin kecil nilai SEE akan semakin tepat persamaan regresi dalam memprediksi variabel tidak bebas.

Tabel 3
Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,854	0,383		4,838	0,000
	X1	0,215	0,100	0,208	2,149	0,034
	X2	0,329	0,100	0,320	3,297	0,001

Dependent Variable : Y

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh:

1. Pada tabel diatas pengujian secara parsial pada Gaji terhadap produktivitas kerja diperoleh hasil bahwa t – hitung hasilnya adalah 2,149 dengan taraf signifikansi sebesar 0,034, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian secara sendirian (parsial) variable gaji terbukti mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Poduktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo.
2. Pengujian secara parsial Insentif terhadap Poduktivitas Kerja Karyawan PT. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo diperoleh hasil bahwa t -hitung hasilnya 3,297 dengan taraf signifikansi sebesar 0,001, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian berarti bahwa terdapat Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Poduktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo.
3. Sedangkan kolom T, (Thitung) dari tabel diatas tampak variabel penelitian memiliki angka T hitung>T tabel sebesar 4,838. Dari pengujian menunjukkan bahwa keseluruhan variabel penelitian memiliki angka Thitung>T tabel. Sehingga hipotesis nol ditolak, yang berarti memiliki makna bahwa Gaji (X1), Insentif (X2), memang mempengaruhi produktivitas kerja (Y)

Tabel 4
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1,854	0,383		4,838	0,000
X1	0,215	0,100	0,208	2,149	0,034
X2	0,329	0,100	0,320	3,297	0,001

Hasil Pengolahan data

1. Terlihat pada kolom sig. (*Significance*) dari table diatas menunjukkan bahwa variable penelitian memiliki angka signifikansi dibawah 0,05. Sehingga Hipotesis nol ditolak, yang berarti memiliki makna bahwa keseluruhan variable Gaji (X1), Insentif (X2), secara bersama-sama atau serempak memang mempengaruhi variable dependen (Produktivitas Kerja (Y)).
2. Sedangkan kolom F (Fhitung) dari tabel diatas tampak variable penelitian memiliki angka F hitung > F table sebesar 13,956. Dari pengujian ukuran menunjukkan bahwa variabel penelitian memiliki angka F hitung diatas Ftable, sehingga hipotesis nol ditolak, yang berarti memiliki makna bahwa keseluruhan variable Gaji (X1), Insentif (X2), tersebut secara bersama-sama mempengaruhi variabel produktivitas kerja.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif dan signifikan.

Dari hasil penelitian tersebut yang menduga bahwa variabel Gaji (X1), Insentif (X2), mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Mahkota Sakti Jaya. Untuk mengetahui hasil pembahasan penelitian

yaitu dengan melihat uji t dan uji F, dan dari hasil analisis regresi linier berganda.

Dari uji t diperoleh (t hitung) untuk masing – masing variabel yaitu Gaji (X1) sebesar 2,149; Insentif (X2) sebesar 3,297; sebesar yang nilainya lebih dari taraf Signifikansi sebesar ,034 (X1), 001 (X2), yang menyatakan bahwa variabel Gaji (X1), Insentif (X2) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaji (X1), Insentif (X2) mempunyai pengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) pada PT.Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo.

Untuk mengetahui dari kedua variabel tersebut mana yang mempunyai variabel paling dominan terhadap produktivitas kerja adalah dengan melihat besarnya koefisien (β) untuk masing – masing variabel penelitian. Besarnya koefisien regresi linier berganda untuk Gaji (X1) sebesar 0,215; Insentif (X2) sebesar 0,329 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif (X2) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Sedangkan besarnya koefisien Uji t untuk variabel Gaji (X1) sebesar 2,149; Insentif (X2) sebesar 3,297 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif (X2) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Dari uji F dalam analisis regresi linier berganda diperoleh F hitung sebesar 13,956 yang nilainya lebih besar dari F table sebesar 3,93 yang berarti menyatakan bahwa variabel Gaji (X1), Insentif (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) karyawan PT.Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo.

Data pada penelitian ini didapatkan dari penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada 110 responden, dan yang menjadi responden sebagai pengisi kuesioner seluruhnya adalah responden wanita dan laki-laki.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang digunakan sesuai dengan tujuan dan

hipotesis yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis persamaan regresi :

$$Y = 1,854 + 0,215 X_1 + 0,329 X_2$$

- Dari hasil diatas diketahui bahwa ada variable bebas yang bertanda positif. Sisanya variable bebas bertanda negative. Hal ini berarti bahwa untuk variable bebas yang bertanda positif, maka variable tersebut tergantung bergerak dengan arah yang sama. Sedangkan untuk variable bebas yang bertanda negative, maka bergerak dengan arah yang berlawanan dengan Produktivitas Kerja(Y).
2. Secara parsial diketahui bahwa variabel Gaji (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y), dimana nilai sig t sebesar $0,034 < 0,05$ sehingga diambil kesimpulan hipotesis H_0 ditolak.
 3. Secara parsial diketahui bahwa variabel Insentif (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja(Y), dimana nilai sig t sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga diambil kesimpulan hipotesis H_0 ditolak.
 4. Berdasarkan perhitungan diketahui bahwa sig F ($0,000 < \alpha (0,05)$) maka H_0 ditolak, yang diterima artinya secara bersama-sama variable Gaji (X_1), Insentif (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Dan variable yang paling dominan yaitu variable Insentif (X_2) sebesar 0,329.

DAFTAR PUSTAKA

- F.Winarni dan G.Sugiyarso, (2006), Administrasi Gaji & Upah, Pusta Widyatama, Yogyakarta.
- Garry Desler, (1998), Manajemen Sumber Daya Manusia, jilid 2, Phenhalindo, Jakarta.
- Husein Umar, (2002), Riset Sumber Daya Manusia dalam organisasi, Gramedia Pustaka, Jakarta.

- Heidrajman dan Suad Husnan, (1992), Manajemen Personalialia, BPFE, Yogyakarta.
- Harsono, (1998), Manajemen Pabrik, Balai Aksara, Jakarta.
- Henry Simamora, (2000), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama, BPFE, Yogyakarta
- Jhon Soeprihanto, (1984), Menejemen Personalialia, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Moekiyat, (1993), Manajemen Kepegawaian, Mandar Maju, Bandung.
- M. Manullang, (1990), Manajemen Personalialia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- M.H.Soetrisno, (1980), Pengantar Ilmu Ekonomi, Edisi ketiga, Institut pendidikan indonesia, Yogyakarta.
- Muchdarsyah Sinungan, Drs, (2014), Produktivitas Apa & Bagaimana, Edisi Kedua, Bumi Aksara, Jakarta.
- T.Hani Handoko, Dr, (2014), Menejemen Personalialia & Sumber daya manusia, Edisi kedua, Yogyakarta.
- Ranupandojo dan Husnan, (2008), Menejemen Personalialia, Edisi keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Sugiyono, Dr.Prof, (2010), Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Alfa Beta, Bandung.
- Siagian, 1995, " Skripsi Aba Yazid, Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV.Indo Perkasa Computindo Situbondo tahun (2009).
- Supardi, (1987), Diktat Manajemen Personalialia, BPFE UII, Yogyakarta.
- Sarwoto, (1996), Dasar-Dasar Organisasi Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Silalahi, Ulber, (2009), Metode Penelitian Sosial, PT.Refika Aditama, Bandung
- Payaman J.Simanjutak, (1985), Pengantar Ekonomi SDM, LPFE UI, Jakarta
- Winardi, (1993), Kamus Ekonomi, Edisi kedelapan, Tarsito, Bandung

⋮