

JURNAL *Kompetitif*



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG

KOMPETITIF

Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

Dewan Redaksi

- Pelindung : Dr. Ir. Hj. Manisah, MP (Rektor)
- Pembina : Syaiful Sahri,SE.MSi (Dekan Fakultas Ekonomi)
Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE.,M.M
- Pimpinan Umum : Hj.Nina Fitriana, SE.,M.Si
- Ketua Penyunting : Dr. Msy.Mikial,SE.,Ak.,M.Si.CA
- Penyunting Ahli : Prof. Dr. H. Masngudi, APU (Universitas Borobudur)
Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE.,M.M (UTP)
Prof. Dr. H.Taufiq Marwah, SE.,M.Si (Universitas Sriwijaya)
Prof. Dr. Kamaluddin,SE.,M.M (Universitas Bengkulu)
Dr. Helmi Yazid,SE.,M.Si (Univ. Sultan Ageng Tirtayasa)
- Penyunting Pelaksana : Sugiri Dinah, SE.,M.Si, Amrillah Azrin,SE.MM,
Dra. Dwi Kasasih, SE., MM, Rizal Effendi,SE.MSi
- Sekretariat : Padriyansyah, SE., M.Si (Sekretariat)
: Ernawati.SE.Ak.MM (Keuangan)
- Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
- Alamat Redaksi : Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
Jl. Kapt. Marzuki No.2446 Kamboja Palembang 30129
Telp. 0711-354654 E-mail : redaksi.fe_utp@yahoo.co.id

Jurnal "**Kompetitif**" adalah jurnal ilmiah untuk mempublikasikan hasil penelitian dan kajian analisis kritis dalam bidang manajemen, akuntansi dan perbankan. Jurnal ini terbit 2 (dua) kali dalam setahun (Januari, Juli) dan bertujuan untuk menyebarkan hasil-hasil penelitian dan kajian analisis kritis dalam bidang manajemen, akuntansi dan perbankan kepada masyarakat ilmiah.

KOMPETITIF

Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

Pengaruh *Leverage* dan Likuiditas Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Asuransi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia
Rustam Effendi, SE, MSi, Amrillah Azrin, SE, MM

1-14

Analisis Perlakuan Akuntansi Aset Biologis Berdasarkan PSAK No 69 Pada PT Sriwijaya Palm Oil Palembang
Febransyah, SE, MM, Suci Alinda

15-22

Pengaruh Kualitas Pelayanan Jasa Terhadap Kepuasan Nasabah PT. Wahana Ottomitra Multiartha Finance Palembang
Frecilia Nanda Melvani, SE, MM

23-39

Analisis Perhitungan Harga Pokok Produksi Sebagai Dasar Penetapan Harga Jual *Diversen* Unit Kalidoni Palembang
Rizal Effendi, SE, MSi, Lili Syahfitri, SE, MSi, Ak, CA

40-46

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan
Novita Sari, SE, MSi, Dian Septianti, SE, MM

47-59

Pengaruh Motivasi dan Mental Kewirausahaan Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Berwirausaha (Studi Kasus Mahasiswa Manajemen Universitas Tridinanti Palembang)
Hasyunah, SE, MM, Dr, Ir, Yusro Hakimah, MM

60-74

Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Karyawan Kedai Tokopi Pai Li Bang di *Social Market* Palembang
Lusia Nargis, SE, MSi, H Hisbullah Basri, SE, MSi

75-85

Pengaruh Modal Kerja Terhadap *Net Profit Margin* Pada PT Paradise Jasmin Palembang
Kusminaini Armin, SE, MM, Sahila, SE, MM

86-94

Pengaruh Motivasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Selatan
Roswaty, SE, MSi, Nina Fitriana, SE, MSi

95-108

PENGARUH UPAH DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTA BUMI RAYA PALEMBANG

Hj.Maliah*)
Deki Kurniawan

ABSTRACT

This research is a study of "The Effect of Wages and Incentives on Employee Productivity at PT. Tirta Bumi Raya Palembang ". The dependent variable in this study is Work Productivity and the independent variables are Wages and Incentives. The data used in this study are primary data obtained from data processing and questionnaires. The population in this study amounted to 50 employees, the method of determining the sample using the census method that is all the population into the study sample. Data collection techniques using questionnaires that have been tested first are tested using validity test and reliability test. Data analysis techniques used are multiple linear regression analysis, coefficient of determination, t test and F test. The results of this study, prove that partially and simultaneously wages partially have a significant effect on work productivity. Then partial incentives do not significantly influence work productivity. While simultaneously wages and incentives simultaneously have a significant effect on employee work productivity.

Keywords: *Wages, Incentives and Work Productivity*

A. PENDAHULUAN

Dalam menjalankan usahanya, perusahaan tidak terlepas dari berbagai masalah antara lain masalah produktivitas. Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344) Produktivitas kerja 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 pada yang diraih hari ini. Produktivitas kerja dapat diartikan adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Turangan, dkk (2017), tingkat upah yang masih rendah akan mempengaruhi usaha peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Selain Upah, Insentif juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Yani (2012:145) Insentif merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja.. Pemberian insentif bermanfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan. Jika insentif yang diterima tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, tetapi bersifat pribadi maka mereka akan merasakan adanya ketidakadilan, ini menyebabkan

*) Dosen Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang

ketidak puasan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi perilaku seperti menurunnya prestasi kerja.

PT. Tirta Bumi Raya adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pengadaan Barang dan Jasa Kontruksi. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari tenaga kerja bahwa beberapa tenaga kerja merasa bahwa upah yang diberikan oleh TPT.Tirta Bumi Raya ini kurang mencukupi karena Upah di PT. Tirta Bumi Raya ini masih dibawah standar UMR,. Sehingga upah yang diterima belum dapat mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Insentif yang diberlakukan di perusahaan PT. Tirta Bumi Raya dirasakan oleh beberapa karyawan belum adil karena pembagian

sama rata, padahal penempatan bidang kerja berbeda-beda.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang telah dilakukan pada PT. Tirta Bumi Raya bahwa salah satu dorongan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya adalah upah dan insentif. Upah yang diberikan kepada karyawan setiap tahunnya mengalami peningkatan, akan tetapi sesuai dengan informasi yang didapatkan bahwa gejala penurunan produktivitas karyawan terkadang masih sering didapati. Seperti penyelesaian tugas yang sering terlambat.

Berikut ini disajikan data tentang upah dan insentif pada PT. Tirta Bumi Raya Palembang Tahun 2008 s.d Tahun 2017

Tabel 1
Upah dan Insentif PT. Tirta Bumi Raya Palembang dari Tahun 2008-2017

Tahun	Jumlah karyawan	Upah Minimum	Upah Seluruh Karyawan Dalam:		Insentif (30% dari Upah)	
			Bulan	Tahun	Bulan	Tahun
2008	40	1.800.000	72.000.000	864.000.000	21.600.000	259.200.000
2009	40	1.800.000	72.000.000	864.000.000	21.600.000	259.200.000
2010	50	1.800.000	90.000.000	1.080.000.000	27.000.000	324.000.000
2011	40	2.000.000	80.000.000	960.000.000	24.000.000	288.000.000
2012	40	2.000.000	80.000.000	960.000.000	24.000.000	288.000.000
2013	35	2.500.000	87.500.000	1.050.000.000	26.250.000	315.000.000
2014	35	2.500.000	87.500.000	1.050.000.000	26.250.000	315.000.000
2015	40	2.500.000	100.000.000	1.200.000.000	30.000.000	360.000.000
2016	40	2.800.000	112.000.000	1.344.000.000	33.600.000	403.200.000
2017	50	2.800.000	140.000.000	1.680.000.000	42.000.000	504.000.000

Sumber data diolah dari PT. Tirta Bumi Raya Palembang.

Jumlah karyawan selama tahun 2008-2017 menunjukkan adanya fluktuasi. Dengan upah dan insentif yang diberikan diharapkan dapat mempertahankan karyawan, dan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. tetapi pada kenyataan tidaklah terjadi demikian.

Untuk melihat hubungan antara upah dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan, di sini akan dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tirta Bumi Raya Palembang”**.

Penelitian ini dibatasi pada faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Tirta Bumi Raya Palembang yaitu upah dan insentif periode 10 tahun terakhir (2008-2017).

Adapun rumusan masalah adalah Apakah ada pengaruh upah dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tirta Bumi Raya Palembang baik secara parsial maupun secara simultan.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh upah dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tirta Bumi Raya baik secara parsial dan secara simultan. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak manajemen perusahaan dan bagi peneliti selanjutnya.

Upah

Upah Menurut Dessler dalam buku Samsudin (2006:189) upah adalah sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai atau karyawan..

Dewan Penelitian Pengupahan Nasional mendefinisikan, upah sebagai suatu penerimaan imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan/ jasa yang telah dan akan dilakukan serta berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi. Upah dinyatakan dalam uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang, dan peraturan, serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Syarat dalam pemberian upah adalah mampu memberikan upah yang sebanding dengan perusahaan yang sama, adil dan menyadari fakta bahwa setiap orang memiliki perbedaan akan kebutuhan sedangkan tujuan dalam pemberian upah adalah untuk memacu ketertarikan para tenaga kerja yang berbakat untuk masuk keperusahaan, meningkatkan loyalitas dan mempertahankan karyawan yang berbakat serta memberikan motivasi kepada karyawan.

Cara untuk menetapkan upah pegawai, yaitu waktu dan jumlah produksi. **Upah berdasarkan waktu** berarti jumlah waktu seseorang pekerja berada dikantor. Cara inilah yang umum dipakai pada saat

ini. Sebagai contoh pekerja kasar biasanya dibayar berdasarkan upah perjam atau lebih dikenal kerja harian. Beberapa manajer profesional, sekretaris, dan pegawai digaji berdasarkan lamanya bekerja (seperti seminggu, sebulan, atau setahun). **Upah berdasarkan jumlah produksi** artinya seseorang pegawai digaji berdasarkan jumlah produksi yang dihasilkan atau dikenal sebagai borongan (*piecework*).

Cara Penyusunan Upah

Cara penyusunan upah meliputi :

(1). Upah menurut prestasi kerja. Besarnya upah bergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif. cara ini disebut pula sistem upah menurut banyaknya produksi atau “upah borongan”. (2). Upah menurut lama kerja. Cara ini sering disebut sistem upah waktu. Besarnya upah ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu, dan per bulan. (3). Upah menurut senioritas. Cara pengupahan ini berdasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan . Dasar pemikirannya adalah karyawan senior menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi pada organisasi tempat mereka bekerja. (4).Upah menurut kebutuhan. Upah

karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. (5).Penetapan gaji atau upah berdasarkan evaluasi jabatan (*job evolution*). Apabila upah didalam suatu perusahaan lebih rendah dibanding dengan perusahaan-perusahaan lain, perusahaan akan mengalami kesulitan. untuk memperoleh tenaga kerja yang produktif. Oleh karena itu, untuk memenuhi kedua “*consistency*” tersebut, baik intrernal maupun eksternal, perlu diadakan suatu evaluasi jabatan jabatan.

Insentif

Menurut Yani (2014:145) Insentif merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja, maka semakin tinggi juga insentif yang diberikan. Pemberian insentif bermanfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan. Jika insentif yang diterima tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, tetapi bersifat pribadi maka mereka akan merasakan adanya ketidakadilan dan ketidakadilan ini menyebabkan ketidakpuasan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi perilaku seperti menurunnya prestasi kerja.

Menurut Mangkunegara (2004:89) dalam buku Yani (2015:145) Insentif adalah penghargaan atau dasar prestasi kerja yang tinggi yang merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap

prestasi kerja karyawan dan kontribusi pada organisasi.

Munurut Matoyo (2000:135) dalam Yani (2014:145) Insentif adalah tambahan upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan dengan yang lain, yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi.

Tujuan Pemberian Insentif.

Tujuan pemberian insentif adalah :

- (1). Untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah berprestasi,
- (2). Untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan,
- (3). Untuk menjamin bahwa karyawan akan mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan,
- (4). Untuk mengukur usaha karyawan melalui kinerjanya,
- (5). Untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok.

Jenis-jenis Insentif

Jenis-jenis insentif yaitu (1). Insentif Individu yaitu insentif yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas usaha dan kinerja individual. Insentif ini bertujuan memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar prestasi tertentu. Rencana Insentif

individual bisa berupa rencana upah per potong dan rencana upah per jam secara langsung (2). Insentif Kelompok merupakan program bagi hasil dimana anggota kelompok yang memenuhi syarat tertentu saling berbagi hasil yang diukur dari kinerja yang diharapkan.

Produktivitas Kerja

Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Busro (2018: 344) Produktivitas kerja merupakan hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif.. Suatu perbandingan antara hasil (output) dan masukan (input). Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai.

Menurut sinungan dalam Busro (2018: 344) 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. Produktivitas kerja bisa juga diartikan sebagai kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.

Menurut Anoraga dalam buku Busro (2018 : 346) faktor faktor yang

mempengaruhi produktivitas kerja: (1). Motivasi kerja karyawan. (2). Pendidikan. (3). Disiplin kerja. (4). Keterampilan. (5). Sikap etika kerja.. (6). Kemampuan kerja sama. (7). Gizi dan kesehatan. (8). Tingkat penghasilan. (9). Lingkungan kerja dan iklim kerja. (10). Kecanggihan teknologi yang digunakan. (11). Faktor-faktor produksi yang memadai. (12).Jaminan sosial. (13). Manajemen dan kepemimpinan. (14). Kesempatan berprestasi.

Indikator Produktivitas Kerja

Menurut sutrisno (2011:104) dalam penelitian Ratna Juwita (2013: 20) indikator produktivitas kerja berikut: (1). Kemampuan. (2). Meningkatkan hasil yang dicapai. (3). Semangat kerja, (4). Pengembangan diri, (5). Mutu.

Penelitian Terlebih Dahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu yang relevan yang dilakukan oleh Osvaldo W. Turangan. Dkk, (2017) dengan judul Pengaruh Pemberian Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Metode pengambilan sampel adalah sampel jenuh. Teknik analisis secara kuantitatif dengan uji Validitas dan realibilitas, Uji t dan Uji F, Analisis Regresi Linier Berganda dan R-Square. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa pemberian upah dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

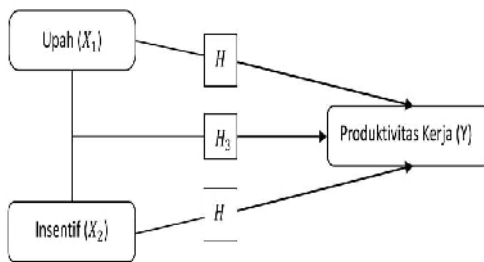
Penelitian terdahulu lainnya adalah oleh Muhammad Rizal Nur Irawan (2018) berjudul Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo. Metode penelitian adalah metode kuantitatif, teknik pengambilan sampel adalah senses karena populasi kurang dari 100 orang yaitu 65 orang. Teknik analisis secara kuantitatif dengan uji Validitas dan reliabilitas, uji norrmalitas, uji Multikolinearitas, uji Heteroskedastisitas, uji t dan uji F, Analisis Regresi Linier Berganda dan *R-Square*. Hasil penelitian secara simultan bahwa variable Gaji dan Insentif berpengaruh secara nyata terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Menurut Ema Sekaran (dalam Sugiyono, 2017 : 60), kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini, disajikan sebagai berikut

Gambar 1
Kerangka pemikiran



Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2015:120) Hipotesis merupakan prediksi atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

HO_1 = Diduga Upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

HO_2 = Diduga Insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

HO_3 = Diduga Upah dan Insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Tirta Bumi Raya Palembang, alamat : Jalan Kancil Putih Raya No. 98 B Palembang. Metode penelitian deskriptif kuantitatif. Variabel penelitian meliputi variabel dependen (Produktivitas) dan variabel independen (upah dan insentif). Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT.Tirta Bumi Raya berjumlah

50 orang. Sampling yang digunakan ini adalah sampling jenuh (sensus) Data yang digunakan yaitu data primer, berupa jawaban responden terhadap indikator-indikator kuesioner pada variabel. Teknik pengumpulan data adalah dokumentasi dan kuesioner.

Definisi Operasional Variabel

Untuk memperjelas mengenai variabel yang akan digunakan, maka dikemukakan batasan-batasan definisi operasional yang akan digunakan, yaitu :

(1). **Variabel Terikat (*Dependent Variable*)** adalah Produktivitas Kerja. Menurut Busro (2018:344) Produktivitas kerja Secara umum adalah hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif". Suatu perbandingan antara hasil (keluaran) dan masukan (output). Dengan indikator : Kemampuan, Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat kerja, Pengembangan diri, Mutu. (2). **Variabel Bebas (*Independent Variable*)**. Variabel bebas di sini adalah Upah dan Insentif. Menurut Sadili (2006:189) Dewan Penelitian Pengupahan Nasional mendefinisikan, upah sebagai suatu penerimaan imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan/ jasa yang telah dan akan dilakukan serta berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi

kemanusiaan dan produksi. Upah dinyatakan dalam uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang, dan peraturan, serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja, indikatornya : Upah minimum, Upah lembur, Cara pembayaran upah, Struktur dan skala upah proporsional, Upah pesangon. Insentif Menurut Yani (2015:145) insentif merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja, maka semakin tinggi juga insentif yang diberikan, indikatornya: Kinerja, Lama kerja, Senioritas, kebutuhan, Kelayakan dan keadilan, Evaluasi jabatan

Teknik analisis data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut sugiyono (2018:211) Analisis ini digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada hubungan yang kuat antara variabel terikat (Y) Produktivitas Kerja, terhadap variabel bebas (X_1) Upah dan (X_2) Insentif. Analisis statistik yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda dengan program SPSS for Windows versi 22.00 . Analisis ini menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan:

Y = produktivitas kerja

X_1 = upah

X_2 = insentif

b_1 = koefisien regresi X_1

b_2 = koefisien regresi X_2

e = kesalahan variabel pengganggu

2. Analisis Determinasi (Uji R^2)

Menurut Siregar (2013:338), dalam Rian (2014:33) koefisien determinasi (R^2) adalah angka yang digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (Bebas) terhadap variabel Y (terikat).

Rumus koefisien determinasi:

$$D = r^2 \times 100\%$$

$$r^2 = \frac{b^2 \cdot X_i^2}{Y^2}$$

Dimana:

D = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

Uji Persyaratan Analisis

Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas dengan metode *cronbach's alpha* dan menggunakan korelasi *Pearson's Product Moment*. Nilai yang diperoleh dengan korelasi *Pearson's Product Moment* kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel. Nilai r tabel diperoleh pada signifikansi 5% dengan uji dua sisi dan jumlah data sebanyak 50, diperoleh hasil 0,279. Instrumen dikatakan valid jika koefisien korelasi atau nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Uji reliabilitas juga dengan metode *cronbach's alpha* dan

menggunakan korelasi *Pearson's Product Moment*. Jika instrumen mempunyai *cronbach's alpha* lebih besar dari 60% maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.

Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Test statistik yang digunakan antara lain analisis grafik histogram, *normal probability plots* dan Kolmogorov-Smirnov test (Widarjono, 2010 : 111-113). Metode grafik yang handal untuk menguji normalitas data adalah dengan melihat *normal probability plot*. Bila titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal.

Menurut Prayitno (2010), Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dengan melihat pola diagram pencar yang dihasilkan dari selisih antara nilai Y prediksi dengan nilai Y observasi. Jika diagram pencar yang ada membentuk pola tertentu yang teratur maka regresi mengalami gejala Heteroskedastisitas. Jika diagram pencar tidak membentuk pola

tertentu atau acak maka regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Menurut Prayitno (2010), uji multikolinearitas untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik Multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel bebas, dalam Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya Multikolinearitas dapat dilihat dari Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Persamaan Regresi yang bebas Multikolinearitas mempunyai Nilai VIF disekitar angka 1 angka *Tolerance* mendekati 1.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis terdiri dari uji t dan Uji F. Menurut Sujarweni, (2015:240) uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis :

- a) Jika $t < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b) Jika $t > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Sujarweni, (2015:240) menjelaskan uji F adalah menguji signifikan persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas X_1 X_2 secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis:

- a) Jika $F < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b) Jika $F > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

a. Variabel Upah (X_1)

Tabel 2
Jawaban Responden untuk Variabel Upah (X_1)

NO	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
A. Upah menurut prestasi kerja							
1.	Upah yang diberikan sesuai prestasi kerja yang telah dihasilkan.	4 (8%)	27 (54%)	16 (32%)	3 (6%)	0 (0%)	50 (100%)
2.	Upah yang saya terima sesuai dengan target yang dicapai pada bidang tersebut.	7 (14%)	23 (46%)	15 (30%)	3 (6%)	2 (4%)	50 (100%)
B. Upah menurut lama kerja							
3.	Upah yang diberikan sudah sesuai dengan masa kerja.	4 (8%)	24 (48%)	16 (32%)	6 (12%)	0 (0%)	50 (100%)
4.	Upah yang saya terima sesuai dengan waktu kerja yang ditentukan.	3 (6%)	23 (46%)	15 (30%)	6 (12%)	3 (6%)	50 (100%)
C. Upah menurut senioritas							
5.	Upah yang saya terima sesuai dengan lamanya masa kerja.	5 (10%)	23 (46%)	20 (40%)	1 (2%)	1 (2%)	50 (100%)
6.	Upah yang saya terima sesuai dengan kemampuan.	7 (14%)	23 (46%)	16 (32%)	4 (8%)	0 (0%)	50 (100%)
D. Upah menurut kebutuhan							
7.	Upah yang diberikan berdasarkan kebutuhan hidup yang layak.	9 (18%)	25 (50%)	8 (16%)	5 (10%)	3 (6%)	50 (100%)
8.	Upah yang diberikan cukup memenuhi kebutuhan karyawan.	11 (22%)	15 (30%)	17 (34%)	3 (6%)	4 (8%)	50 (100%)
9.	PT. Tirta Bumi Raya sudah memberikan upah sesuai dengan UMR.	1 (2%)	23 (46%)	17 (34%)	5 (10%)	4 (8%)	50 (100%)
E. Penetapan gaji sesuai jabatan							
10.	Upah yang saya terima sesuai dengan jabatan sekarang.	4 (8%)	29 (58%)	14 (28%)	3 (6%)	0 (0%)	50 (100%)
Total Keseluruhan		55 (11%)	212 (42,4%)	154 (30,8%)	42 (8,4%)	17 (3,4%)	500 (100%)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23

b. Variabel Insentif (X_2)

Tabel 3
Jawaban Responden untuk Variabel Insentif (X_2)

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
A. Kinerja							
1.	Besarnya pemberian insentif dari perusahaan sesuai dengan hasil kerja saya.	0 (0%)	25 (50%)	18 (36%)	7 (14%)	0 (0%)	50 (100%)
2.	Pemberian insentif dari perusahaan sesuai hasil kerja saya dan karyawan yang lain.	10 (20%)	17 (34%)	21 (42%)	2 (4%)	0 (0%)	50 (100%)

B. Lama kerja							
3.	Insentif yang diberikan didasarkan pada masa kerja karyawan.	1 (2%)	27 (54%)	16 (32%)	4 (8%)	2 (4%)	50 (100%)
4.	Insentif diberikan sesuai lamanya pegawai menyelesaikan pekerjaan.	0 (0%)	34 (68%)	14 (28%)	2 (4%)	0 (0%)	50 (100%)
C. Senioritas							
5.	Insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan lamanya saya bekerja di perusahaan.	2 (4%)	17 (34%)	31 (62%)	0 (0%)	0 (0%)	50 (100%)
6.	Insentif yang diberikan sesuai dengan loyalitas saya didalam perusahaan.	0 (0%)	30 (60%)	20 (40%)	0 (0%)	0 (0%)	50 (100%)
D. Kubutuhan							
7.	Insentif yang diberikan perusahaan sudah cukup memadai.	9 (18%)	25 (50%)	16 (32%)	0 (0%)	0 (0%)	50 (100%)
E. Keadilan dan Kelayakan							
8.	Pemberian insentif dari perusahaan selalu tepat waktu.	0 (0%)	27 (54%)	23 (46%)	0 (0%)	0 (0%)	50 (100%)
9.	Pemberian insentif yang saya dapatkan sudah cukup layak.	6 (12%)	15 (30%)	22 (44%)	7 (14%)	0 (0%)	50 (100%)
F. Evaluasi jabatan							
10.	Insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan jabatan saya.	0 (0%)	32 (64%)	14 (28%)	2 (4%)	2 (4%)	50 (100%)
Total Keseluruhan		28 (5,6%)	249 (49,8%)	195 (39%)	24 (4,8%)	4 (0,8%)	500 (100%)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23

c. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4
Jawaban Responden untuk Variabel Produktivitas Kerja (Y)

NO	PERNYATAAN	Skor					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
A. Kemampuan							
1.	Tugas yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.	18 (36%)	18 (36%)	7 (14%)	7 (14%)	0 (0%)	50 (100%)
2.	Karyawan mampu mencapai setandar kualitas yang diinginkan.	4 (8%)	12 (24%)	24 (48%)	6 (12%)	4 (8%)	50 (100%)
B. Meningkatkan hasil yang dicapai							
3.	Karyawan menyelesaikan tugas dengan semaksimal mungkin dengan tujuan yang akan dicapai.	12 (24%)	15 (30%)	13 (26%)	6 (12%)	4 (8%)	50 (100%)
4.	Tugas yang dikerjakan mampu memenuhi target yang dibuat.	6 (12%)	22 (44%)	18 (36%)	4 (8%)	0 (0%)	50 (100%)
C. Semangat kerja							
5.	Semangat kerja dapat menciptakan pekerjaan yang lebih baik lagi bagi karyawan	19 (38%)	17 (34%)	9 (18%)	5 (10%)	0 (0%)	50 (100%)
6.	Karyawan yang mendapatkan tantangan dalam pekerjaan dapat meningkatkan kemampuan pekerjaan	2 (4%)	3 (6%)	14 (28%)	21 (42%)	10 (20%)	50 (100%)
D. Pengembangan diri							
7.	Karyawan memerlukan pelatihan untuk meningkatkan kualitas kinerja.	17 (34%)	19 (38%)	7 (14%)	7 (14%)	0 (0%)	50 (100%)
8.	Dengan pengembangan diri mampu meningkatkan pengetahuan karyawan terhadap pekerjaan yang kurang dimengerti.	11 (22%)	15 (30%)	17 (34%)	3 (6%)	4 (8%)	50 (100%)

E. Mutu							
9.	Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.	6 (12%)	13 (26%)	22 (44%)	8 (16%)	1 (2%)	50 (100%)
10.	Karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang diberikan perusahaan.	7 (14%)	14 (28%)	7 (14%)	8 (16%)	14 (28%)	50 (100%)
Total Keseluruhan		102 (20,4%)	148 (29,6%)	138 (27,6%)	75 (15%)	37 (7,4%)	500 (100%)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Uji Instrumen Penelitian Uji Validitas

(1) Variabel Upah

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Upah

No	Item Upah X_1	$r_{Tabel\ 2\ sisi}$ $\alpha=0,05$	r_{hitung} <i>Correlation</i>	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,279	0,522	Valid
2	Pertanyaan 2	0,279	0,601	Valid
3	Pertanyaan 3	0,279	0,375	Valid
4	Pertanyaan 4	0,279	0,569	Valid
5	Pertanyaan 5	0,279	0,549	Valid
6	Pertanyaan 6	0,279	0,491	Valid
7	Pertanyaan 7	0,279	0,435	Valid
8	Pertanyaan 8	0,279	0,600	Valid
9	Pertanyaan 9	0,279	0,557	Valid
10	Pertanyaan 10	0,279	0,330	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Nilai dari pertanyaan variabel Upah (X_1) menunjukkan hasil “ r hitung $>$ r tabel”, maka H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian maka keseluruhan item pertanyaan yang ada pada instrumen ini ini dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

(2) Variabel Insentif

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Insentif

No	Item Insentif X_2	$r_{Tabel\ 2\ sisi}$ $\alpha=0,05$	r_{hitung} <i>Correlation</i>	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,279	0,293	Valid
2	Pertanyaan 2	0,279	0,588	Valid
3	Pertanyaan 3	0,279	0,485	Valid
4	Pertanyaan 4	0,279	0,480	Valid
5	Pertanyaan 5	0,279	0,672	Valid
6	Pertanyaan 6	0,279	0,582	Valid
7	Pertanyaan 7	0,279	0,429	Valid
8	Pertanyaan 8	0,279	0,613	Valid
9	Pertanyaan 9	0,279	0,393	Valid
10	Pertanyaan 10	0,279	0,440	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Nilai dari pertanyaan variabel Insentif (X_2) menunjukkan hasil “ r hitung $>$ r tabel”, maka H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian keseluruhan item pertanyaan yang ada pada instrument ini dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

(3) Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

No	Item Produktivitas Kerja	r _{Tabel} α=0,05	r _{hitung} Correlation	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,279	0,660	Valid
2	Pertanyaan 2	0,279	0,493	Valid
3	Pertanyaan 3	0,279	0,694	Valid
4	Pertanyaan 4	0,279	0,377	Valid
5	Pertanyaan 5	0,279	0,682	Valid
6	Pertanyaan 6	0,279	0,491	Valid
7	Pertanyaan 7	0,279	0,555	Valid
8	Pertanyaan 8	0,279	0,502	Valid
9	Pertanyaan 9	0,279	0,379	Valid
10	Pertanyaan 10	0,279	0,438	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Nilai dari pertanyaan pada variabel Produktivitas (Y) No 1 “r_{hitung} > r_{tabel}”. Dengan demikian keseluruhan item pertanyaan yang ada pada instrument ini dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

2). Uji Reliabilitas

Tabel 8
Hasil Uji Reliabilitas

Item	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Hasil Reliabilitas
X ₁	0,639	0,60	Reliable
X ₂	0,623	0,60	Reliable
Y	0,727	0,60	Reliable

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas bahwa seluruh nilai Cronbach's alpha melebihi standar reliabilitas. Karena nilai seluruh cronbach's alpha lebih besar dari pada 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument dinyatakan reliabel.

Hasil Analisis Data

1) Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 9
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,792	9,822		1,521	,135
Upah	,542	,191	,455	3,513	,001
Insentif	,097	,189	,066	,511	,612

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Dari hasil perhitungan Regresi Berganda di atas, dapat dirumuskan persamaan Regresi sebagai berikut :

$$Y = 12,792 + 0,542 X_1 + 0,097 X_2 + e$$

Untuk setiap kontibusi variabel Upah akan mempengaruhi poduktivitas kerja sebesar 0,542 dengan asumsi variabel Insentif konstan. Setiap penambahan 1 poin upah akan meningkatkan poduktiitas kerja sebesar 0,542. Untuk setiap kontribusi variabel Insenti 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 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,464 ^a	,215	,182	4,428

- a. Predictors: (Constant), Insentif, Upah
- b. Dependent Variable: Y

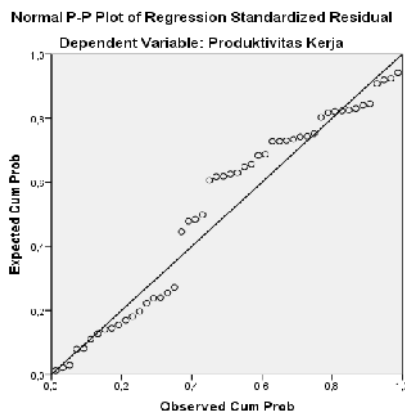
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Hasil perhitungan Angka R Square (R^2) sebesar 0,215 memberikan makna bahwa pengaruh upah dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 21,5%. Sedangkan sisanya (78,5%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Uji Normalitas

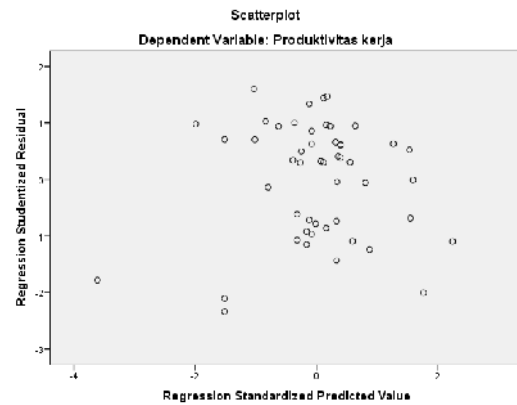
Gambar 2
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan gambar di atas, nampak bahwa sebaran (pancaran) data berada disekitar garis diagonal dan tidak ada yang terpancar jauh dari garis diagonal sehingga asumsi normalitas dapat dipenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Pada grafik di atas tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu teratur, bergelombang, melebar, menyempit, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka model Regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji t

Tabel 11
Hasil Uji t (Parsial) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12,792	9,822		1,521	,135
	Upah	,542	,191	,455	3,513	,001
	Insentif	,097	,189	,066	,511	,612

- a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Nilai t_{tabel} $N = 50$ $df = 48$ dan $\alpha = 0,05$ adalah 1,677. Hasil t_{hitung} Variabel Upah adalah 3,513. Sedangkan hasil t_{hitung} Variabel Insentif adalah 0,511.

Hasil Uji F

Tabel 12
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	252,603	2	126,301	6,441	,003 ^b
Residual	921,577	47	19,608		
Total	1174,180	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Insentif, Upah

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Hasil uji F menunjukkan angka signifikansi sebesar 0,003.

Pembahasan

Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan statistik bahwa upah mempunyai hubungan positif dengan produktivitas kerja berarti bila upah ditingkatkan maka produktivitas kerja akan meningkat. Hal ini dibuktikan dengan 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. Berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas selain upah, seperti keterampilan dan kecanggihan teknologi yang mana faktor ini juga penting

diperhatikan. Karyawan merupakan sumber daya utama dalam suatu organisasi. Majunya suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan sumber daya manusianya. Untuk meningkatkan produktivitas, juga perlu memperhatikan teknologi yang digunakan. Dengan kecanggihan teknologi maka hasil yang dicapai akan lebih memuaskan shinga perusahaan mampu bersaing di pasar.

Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan statistik bahwa insentif mempunyai hubungan positif dengan produktivitas kerja berarti bila upah ditingkatkan maka produktivitas kerja akan meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung untuk variabel upah 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. Hal ini dikarenakan Kenaikan produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh insentif saja. Kenyamanan pekerja dalam bekerja (seperti lingkungan tempat bekerja, lingkungan suasana pekerjaan) haruslah seimbang dengan insentif. Kenyamanan pekerja dalam bekerja dan insentif merupakan satu paket yang lengkap yang

akan membuat pekerja betah dan bangga berada dalam perusahaan tersebut.

Selain itu, kenaikan insentif yang diterima dipandang pekerja sudah tidak sesuai dengan kenaikan dari harga kebutuhan hidup di pasar.

Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil perhitungan statistik secara simultan diperoleh nilai 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.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Simpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Secara parsial, Upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tirta Bumi Raya Palembang. Sedangkan Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tirta Bumi Raya Palembang.
2. Secara simultan : Upah dan insentif berpengaruh signifikan terhadap

produktivitas kerja karyawan pada PT. Tirta Bumi Raya Palembang.

3. Besarnya pengaruh upah dan insentif terhadap produktivitas karyawan adalah 22,5%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Saran

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian ini, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Meningkatkan upah mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan insentif mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja namun tidak signifikan, untuk ke depannya agar pihak manajemen memperhatikan pemberian upah dan insentif ini agar produktivitas dapat meningkat.
2. Meningkatkan besarnya pengaruh upah dan insentif secara simultan hanya 21,5%, maka untuk penelitian selanjutnya disarankan menggunakan atau menambah variabel lain seperti kenyamanan dalam bekerja, disiplin, keterampilan, kemampuan dan kecanggihan teknologi yang digunakan.

DAFTAR RUJUKAN

- Achmadi. Dkk, 2016, "*Metodologi Penelitian*" Jakarta, bumi aksara.
 Busro. 2018 "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" Jakarta, Pramedia Group.

- FE UPGRI. 2019 “*Pedoman Penulisan Skripsi FE Universitas PGRI Palembang*”, Palembang. Universitas PGRI Palembang.
- Melasari R dan Nengsi H. 2015 “*pengaruh gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja pada PT. Inhil Sarimas Kelapa*” Jurnal JMK, Vol 2 Januari 2017.
- Priyatno, Duwi, 2018. *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. Yogyakarta : ANDI (Anggota IKAPI)
- Rahman, 2013, “*Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada P.T. Bosowa Berlian Motor Di Kota Sungguminasa Gowa*”. Jurnal Economix Volume 1 Nomor 2 Desember 2013.
- Samsudin, 2006, “*Manajemn Sumber Daya Manusia*”. Bandung, Pustaka Setia
- Siagian. 2016, “*Manajemen Sumber daya Manusia*”. Jakarta, Bumi Karsa
- Sugiyono, 2015. “*Metode Penelotian Tindakan Kompprehensif*” Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono, 2018, “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*” Bandung, Alfabeta.
- Sujarweni, 2014, “*Metodologi Penelitian*” Yogyakarta, PustakaBaruPress.
- Supranto J. 2009, “*Teori dan aplikasi*” Ciracas, Jakarta, Erlangga.
- Turangan,dkk, 2017, “*Pengaruh Pemberian Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara*”. Jurnal EMBA Vol.5 No.2 September 2017, Hal.3007-3017.
- Yani, 2014, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta, Mitra Wacana Media.