Pengaruh Pemberian Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Felixindo Distribusi Utama Kota Padang

Saiful Anwar[✉], Muhammad Naldi Putra²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP Padang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian upah dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Felixindo Distribusi Utama Kota Padang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi, kuisioner, dan wawancara. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling dengan jumlah sampel sebanyak 47 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai t-hitung sebesar 6,314 lebih besar dari t-tabel 2,015 dengan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang berarti upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Selain itu, insentif juga berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, dengan nilai t-hitung 3,683 lebih besar dari t-tabel 2,015 dan nilai signifikan 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Maka, H₀ ditolak dan H₂ diterima, yang menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian upah dan insentif memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Felixindo Distribusi Utama Kota Padang.

Kata Kunci: *Upah, Insentif, Produktivitas Kerja.*

Abstract

This research aims to determine the effect of providing wages and incentives on employee work productivity at PT Felixindo Main Distribution, Padang City. The data collection techniques used in this research were observation, questionnaires and interviews. The sampling technique used was total sampling with a total sample of 47 people. The research results show that wages have a positive effect on employee work productivity, as indicated by the t-count value of 6.314 which is greater than the t-table of 2.015 with a significant value of 0.000 which is smaller than 0.05. Therefore, H₀ is rejected and H₁ is accepted, which means wages have a positive and significant effect on work productivity. Apart from that, incentives also have a positive effect on work productivity, with a calculated t-value of 3.683 which is greater than the t-table of 2.015 and a significant value of 0.001 which is smaller than 0.05. So, H₀ is rejected and H₂ is accepted, which shows that incentives have a positive and significant effect on work productivity. Overall, the results of this research show that the provision of wages and incentives has a significant positive influence on employee work productivity at PT Felixindo Main Distribution, Padang City.

Keywords: *Wages, Incentives, Work Productivity.*

Copyright (c) 2025 Saiful Anwar

✉ Corresponding author :

Email Address : saiful311063@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam organisasi, terdapat masalah-masalah yang sering terjadi, masalah yang sering dihadapi adalah mengapa beberapa karyawan bekerja lebih unggul dari pada karyawan lain

Pengaruh Pemberian Upah Dan Insentif Terhadap.....

dan ada juga beberapa karyawan yang mampu berkomunikasi lebih baik dari pada karyawan lainnya, merupakan masalah yang terus muncul dan selalu dihadapi oleh para pemimpin di suatu lembaga, terdapat karyawan yang memiliki kemampuan dan ketrampilan serta moral yang sesuai dengan harapan organisasi. Terkadang adapun karyawan yang memiliki kemampuan serta ketrampilan tetapi tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga kinerjanya tidak sesuai dari harapan yang diinginkan oleh perusahaan. Hal ini kiranya dapat dipahami karena dalam organisasi terdiri dari beberapa individu yang mempunyai latar belakang dan tujuan yang berbeda satu sama lainnya dengan tujuan organisasi sehingga ini dapat memperlambat gerakan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam hal ini suatu gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat diperlukan guna merubah pola pikir karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan akan tetapi memiliki tujuan yang berbeda dengan perusahaan, sehingga perusahaan dapat bergerak sesuai dengan harapannya dan menghasilkan produktivitas karyawan yang lebih optimal di masa depan. (Magdalena et al., 2021)

Produktivitas kerja merujuk pada kemampuan seorang tenaga kerja atau karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan masukan yang digunakan. Meningkatkan produktivitas di tempat kerja, baik secara individu maupun tim, merupakan sasaran tambahan untuk kompensasi. Dalam situasi seperti ini, gaji dan tunjangan merupakan dua komponen Faktor krusial yang memotivasi karyawan untuk melaksanakan yang terbaik dari kemampuan mereka guna meningkatkan kinerja pekerjaannya. Bahkan upah dan insentif terhadap produktivitas karyawan adalah salah satu isu utama yang sering dibahas dalam literatur ekonomi dan manajemen sumber daya manusia. saat ini. (Erwin & Bahrun, 2020)

Produktivitas yaitu indikator yang mengukur sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standard kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Tingkat produktivitas seorang karyawan dapat dinilai berdasarkan total output yang dihasilkan dalam menjalankan tugasnya. Seorang karyawan dianggap produktif jika ia mampu memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pada dasarnya, produktivitas kerja mencerminkan sikap yang selalu berorientasi pada perbaikan, di mana metode kerja hari ini harus lebih efektif dibandingkan dengan hari sebelumnya, serta hasil yang dicapai dimasa depan harus lebih banyak atau lebih berkualitas dibandingkan hasil saat ini. Perusahaan yang ingin berkembang secara berkelanjutan akan selalu berupaya meningkatkan produktivitas sebagai bagian dari system organisasi. Sudah menjadi pemahaman umum bahwa produktivitas berkaitan dengan hubungan terbalik antara input dan output. Dengan kata lain, suatu system dapat dikatakan produktif jika masukan yang diproses semakin sedikit untuk menghasilkan luaran yang semakin besar. (Trisnawaty & Parwoto, 2021)

Upah atau gaji yang diberikan kepada tenaga kerja merupakan bentuk penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan demi kepentingan suatu organisasi atau perusahaan. Penghargaan ini tidak selalu berupa uang, tetapi juga bisa dalam bentuk lainnya. Pengupahan merupakan salah satu faktor yang sangat sensitif, karena upah menjadi pendorong utama untuk bekerja, serta mempengaruhi moral dan disiplin tenaga kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi seharusnya memberikan upah yang sebanding dengan beban kerja yang ditanggung tenaga kerja. Upah yang adil dapat diberikan baik berdasarkan jam kerja maupun jumlah unit barang yang dihasilkan oleh tenaga kerja tersebut adil dan benar kepada karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dan karyawan. Perusahaan akan mendapatkan karyawan yang bersedia bekerja dan menjalankan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan karyawan merasa pemberian upah tersebut sebagai penghargaan atas kerja yang telah dilaksanakan. (Maliah & Kurniawan, 2020)

Insentif berfungsi sebagai alat semangat yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan kemampuan terbaik mereka, menjadi tambahan penghasilan selain gaji atau upah yang sudah ditetapkan. Pembagian penghargaan bertujuan untuk membantu memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarganya. System insentif umumnya diterapkan guna merujuk pada perencanaan pemberian upah yang terhubung baik secara langsung maupun tidak

langsung berhubungan dengan berbagai indikator kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi. Penghargaan bisa dianggap menjadi bentuk penghargaan yang layak bagi pekerja yang menunjukkan prestasi0melebihi batas standar0yang ditentukan. Selain itu, penghargaan juga berperan sebagai dorongan bagi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja mereka, sehingga prestasi mereka bisa bertambah. Penghargaan adalah dorongan dimana diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan pencapaian kerjanya, agar mereka termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. (Pongantung et al., 2018)

PT Felixindo Distribusi Utama merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distributor makanan dan minuman (Consumer Goods) yang berada di Jl. Dr Sutomo No.61, Simpang Haru, Kecamatan Padang Timur, Kota Padang, Sumatera Barat. Upah perbulan yang diterima oleh karyawan PT Felixindo Distribusi Utama ini sebesar Rp 2.500.000. Sebagian karyawan berpendapat bahwa upah Pendapatan yang mereka terima belum memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Pendapat disebabkan oleh peningkatan kebutuhan sehari-hari atau ekonomi. Sementara kompensasi disesuaikan dengan posisi dan kinerja karyawan di tempat kerja. Kemudian, pada akhir tahun, perusahaan menawarkan Tunjangan Hari Raya (THR) dan Pembagian Keuntungan Perusahaan sebagai bonus pada akhir tahun.

Berkaitan dengan pentingnya suatu upah dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan, maka peneliti tertarik dan ingin melakukan sebuah penelitian. Oleh karena itu, peneliti tertarik dan akan melakukan penelitian pada PT Felixindo Distribusi Utama Kota Padang dengan judul Pengaruh Pemberian Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Felixindo Distribusi Utama Kota Padang.

METODOLOGI

Penelitian yang dilakukan termasuk dalam penelitian kuantitatif, dalam penelitian ini yang merupakan objeknya yaitu PT Felixindo Distribusi Utama Kota Padang Penelitian ini menganalisis pengaruh upah (X1), insentif (X2), terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan pada PT felixindo distribusi utama kota padang yang populasinya diambil pada tahun 2023 sebanyak 47 orang. Dalam menentukan sampel dalam penelitian ini menggunakan Metode total sampling, di mana seluruh populasi, yakni 47 karyawan, dijadikan sebagai sampel.

Untuk mengumpulkan Informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa data primer, yaitu data atau informasi yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari objek yang diteliti (Sugiyono, 2017). Kuesioner langsung diberikan kepada para karyawan pt felixindo distribusi utama kota padang atau wawancara secara langsung yang dilakukan dilokasi objek yang di teliti. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu uji validitas dan reliabilitas. Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif. Sebelum melakukan uji hipotesis dilakukan uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolenieritas, dan analisis regresi linear berganda. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Uji T.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Responden dalam penelitian adalah karyawan PT Felixindo Distribusi Utama. Kuesioner disebarkan dengan responden sebanyak 47 orang. Profil responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir dari masing-masing responden.

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	22 Responden	47%
Perempuan	25 Responden	53%
Jumlah	47 Responden	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah lebih banyak dari pada jenis kelamin laki-laki, yaitu 25 orang atau sebesar 53% responden perempuan dan 22 orang atau sebesar 47% responden laki-laki

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
20-30 Tahun	23	49%
31-40 Tahun	20	43%
41-50 Tahun	4	8%
>51 Tahun	0	0%
Jumlah	47	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Tabel diatas berisi karakteristik responden berdasarkan usia. Berdasarkan usia, didominasi oleh responden berusia 20-30 tahun sebanyak 23 atau 49% dan yang berusia 31-40 tahun sebanyak 20 atau 43%, responden, berusia 41-50 tahun sebanyak 4 atau 8% dan responden yang berusia >45 tahun sebanyak 0%.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Penndidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SLTA	31	66%
D3	4	8%
S1-S2	12	26%
DLL	0	0%
Jumlah	47	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa SLTA/ sederajat dengan jumlah responden 31, dan persentase 66%, pada D3 jumlah responden 4 dengan persentase 8%, pada S1-S2 jumlah responden 12 dengan persentase 26%, dan lainnya berjumlah 0 responden, dan persentase 0%.

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk membuktikan apakah pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel penelitian secara akurat dan tepat. Dasar pengambilan keputusan untuk uji validitas dapat dilihat dari nilai sig dan R hitung, jika nilai sig lebih besar (>) dari 0,05 dan R hitung lebih besar dari R tabel, maka data yang diolah dapat dinyatakan valid

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Upah (X1)

Item	Nilai r hitung	Rule of thumb	Kesimpulan
X1.1	.811	0.294	Valid
X1.2	.776	0.294	Valid
X1.3	.765	0.294	Valid
X1.4	.780	0.294	Valid
X1.5	.800	0.294	Valid
X1.6	.858	0.294	Valid

Sumber: Data SPSS 27(Data Diolah Tahun2025)

Dari tabel diatas, dapat menunjukkan seluruh nilai R hitung pada variabel upah (X1) lebih besar dari nilai R tabel (0,294). Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan pertanyaan yang peneliti ajukan dinyatakan valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X₂)

Item	Nilai r hitung	r tabel	Kesimpulan
X2.1	.900	0.294	Valid
X2.2	.916	0.294	Valid
X2.3	.952	0.294	Valid

Sumber: Data SPSS 27(Data Diolah Tahun2025)

Dari tabel diatas, dapat menunjukkan seluruh nilai R hitung pada variabel insentif (X₂) lebih besar dari nilai R tabel (0,294). Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan pertanyaan yang peneliti ajukan dinyatakan valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Item	Nilai r hitung	r tabel	Kesimpulan
Y1	.755	0.294	Valid
Y2	.785	0.294	Valid
Y3	.809	0.294	Valid
Y4	.726	0.294	Valid
Y5	.824	0.294	Valid

Sumber: Data SPSS 27(Data Diolah Tahun2025)

Dari tabel diatas, dapat menunjukkan seluruh nilai R hitung pada variabel Produktivitas Kerja (Y) lebih besar dari nilai R tabel (0,294). Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan pertanyaan yang peneliti ajukan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten yang akan akan dilakukan secara statistic. Uji realibilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik Cronbach's alpha. Jika nilai Cronbach's alpha > 0.60, maka kuesioner dapat dikatakan reliabel, sebaliknya jika cronbach's alpha < 0.60, maka kuesioner dalam penelitian ini tidak reliabel.

Tabel 7. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Nilai	Kesimpulan
Upah	0. 886	0,600	Realiabel
Insentif	0. 907	0,600	Realiabel
Produktivitals Kerja	0. 834	0,600	Realiabel

Sumber: Data SPSS 27(Data Diolah Tahun2025)

Berdasarkan tabel di atas, seluruh nilai Cronbach's Alpa melebihi nilai Alpha. Karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam penelitian instrumen yang digunakan dapat dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam suatu kelompok atau variabel terdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk menentukan apakah data tersebut mengikuti distribusi normal. Sebuah data dapat disebut terdistribusi normal apabila hasil uji Kolmogorov-Smirnov memiliki nilai $p \geq 0,05$. Jika hasil uji menunjukkan nilai $p \leq 0,05$, maka data tersebut tidak terdistribusi normal.

Tabel 8. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.77735820
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.116
	Negative	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z		.798
Asymp. Sig. (2-tailed)		.547

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data SPSS 27(Data Diolah Tahun2025)

Berdasarkan tabel 8, dapat dilihat hasil pengujian yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, karena nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,547 lebih besar dari Alpha (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi normal, sehingga tahapan pengolahan data selanjutnya dapat dilakukan.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi antar variabel independen, maka hal tersebut disebut sebagai masalah multikolinearitas.

Tabel 9. Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
Upah (X1)	.773	1.293	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Insentif (X2)	.773	1.293	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data SPSS 27 (Data Diolah Tahun2025)

Berdasarkan uji multikolinearitas pada tabel 4.12, dapat diketahui bahwa nilai tolerance untuk variabel Upah (X1) dan Insentif (X2) lebih besar dari 10% (tolerance > 0,10). Selain itu, nilai VIF juga lebih kecil dari 10 (VIF < 10). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel dalam model regresi tersebut.

Uji heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara satu pengamat dengan pengamat lainnya. Pada bagian ini, cara untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Park. Apabila nilai hubungan pada standar residual kuadrat antar waktu tidak signifikan ($P > 0,05$), maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 10. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Alpha	Keterangan
Upah (X1)	.737	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Insentif (X2)	.263	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data SPSS 27(Data Diolah Tahun2025)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui SPSS, dapat dilihat bahwa nilai sig untuk setiap variabel independen tersebut di atas 0,05. Hal ini berarti bahwa pada uji heteroskedastisitas ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda dapat digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (terikat).

Tabel 11. Uji Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.330	1.671		3.190	.003
X1	.441	.070	.603	6.314	.000
X2	.501	.136	.352	3.683	.001

Sumber: Data SPSS 27(Data Diolah Tahun2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang disajikan pada tabel diatas, berikut ini dapat dikemukakan persamaan regresi linier berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 5.330 + 0.441 (X_1) + 0.501 (X_2) + e$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 5.330 menunjukkan bahwa jika variabel Upah dan Insentif pada PT Felixindo Distribusi Utama sama dengan nol maka produktivitas kerja karyawan pada PT Felixindo Distribusi Utama bernilai 5.330 data asumsi hal hal lain konstan
- Koefisien regresi Upah sebesar 0.441 menunjukkan bahwa apabila Upah mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, produktivitas kerja karyawan pada PT Felixindo Distribusi Utama akan meningkat sebesar 0.441. Satuan dengan asumsi hal hal lain bersifat konstan.
- Koefisien regresi Insentif sebesar 0.501 menunjukkan bahwa apabila Insentif mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, produktivitas kerja karyawan pada PT Felixindo Distribusi Utama akan meningkat sebesar 0.501. Satuan dengan asumsi hal hal lain bersifat konstan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa apabila Upah dan Insentif ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan pada PT Felixindo Distribusi Utama akan mengalami peningkatan.

Uji Hipotesis (Uji T)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen secara parsial atau individu. Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari Upah dan Insentif, yang akan diuji pengaruhnya terhadap variabel dependen, yaitu Produktivitas Kerja (Y).

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Variabel Bebas	T Tabel	T hitung	Sig.	Kesimpulan
Upah (X1)	2.015	6.314	.000	H ₁ diterima
Insentif (X2)	2.015	3.683	.001	H ₂ diterima

Sumber: Data SPSS 27(Data Diolah Tahun2025)

Berikut penjelasan hasil uji t masing-masing variabel independen:

- Upah
Upah berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja dengan t-hitung lebih besar daripada t-tabel ($6.314 > 2.015$) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0.000 <$

0,05). Maka, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

2. Insentif

Insentif berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja dengan t-hitung lebih besar daripada t-tabel ($3.683 > 2.015$) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0.001 < 0,05$). Maka, H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang artinya Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Pembahasan

Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Felixindo Distribusi Utama Kota Padang

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, terbukti benar. Hal ini terlihat pada hasil pengujian yang menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar daripada nilai t-tabel, dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha. Dengan demikian, hipotesis pertama dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara upah terhadap produktivitas kerja karyawan. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2022), yang juga menunjukkan bahwa upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Felixindo Distribusi Utama Kota Padang.

Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Felixindo Distribusi Utama Kota Padang

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan juga terbukti benar. Hal ini terlihat pada hasil pengujian yang menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar daripada nilai t-tabel, dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha. Oleh karena itu, hipotesis kedua dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Salah satu penelitian yang mendukung temuan ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Erwin & Bahrin (2020), yang menyatakan bahwa insentif merupakan salah satu bentuk kompensasi perusahaan kepada pekerjanya, yang didasarkan pada kinerja yang ditunjukkan. Semakin baik kinerja pekerja, semakin banyak insentif yang akan diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diolah menggunakan SPSS, dapat disampaikan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut: pertama, upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Felixindo Distribusi Utama, hal ini terlihat pada pengujian yang dilakukan dengan nilai t-hitung lebih besar daripada nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha, sehingga hipotesis pertama diterima. Kedua, insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Felixindo Distribusi Utama, hal ini juga terlihat pada pengujian yang dilakukan dengan nilai t-hitung lebih besar daripada nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha, sehingga hipotesis kedua diterima.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: pertama, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel maupun sampel agar dapat memperoleh hasil yang lebih baik. Kedua, perusahaan disarankan untuk memperhatikan upah dan insentif yang diberikan kepada karyawan, agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT Felixindo Distribusi Utama.

Referensi :

- As'ad, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 4(1).
- As'ad, A., Brasit, N., Muis, M., & Umar, F. (2023, May). How Leadership Style, Commitment, Work Climate, and Work Motivation Affect on Satisfaction and Performance. In 7th International Conference on Accounting, Management and Economics (ICAME-7 2022) (pp. 546-563). Atlantis Press.
- As'ad, A. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 3(2).
- Erwin, & Bahrin, K. (2020). Pengaruh pemberian upah dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan Dipt Daria Dharma Pratama Ipuh. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(1), 72-78.
- Kurniati. (2019). Pengaruh gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Jaya Motor II Medan. *Journal of Entrepreneurship, Management and Industry (JEMI)*, 2(1), 48-60.
- Laia, D. (2022). Pengaruh upah dan insentif terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Mazino Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5(2), 111-124.
- Magdalena, M., Andree, P., & Patria, N. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR Cincin Permata Andalas Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Point Equilibrium Manajemen & Akuntansi*, 3(1), 72-88.
- Maliah, & Kurniawan, D. (2020). Pengaruh upah dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tirta Bumi Raya Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 9(1), 109-125.
- Oswaldo, W. T., Kojo, C., & Mintardjo, C. (2017). Pengaruh pemberian upah dan insentif terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), 3008-3017.
- Pongantung, H., Taroreh, R. N., & Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, F. (2018). Pengaruh pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja di PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 2438-2447.
- Rauuf, M. A., Adiyani, R., & Widodo, Z. D. (2022). Pengaruh upah dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Delta Merlin Sandang Textile I Sragen. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(4), 639-654. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i4.455>
- Reskiana, R., As'ad, A., & Amra, W. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Makassar. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(1), 47-56.
- Setiawan, R. (2022). Pengaruh pemberian upah dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Swastisddhi Amagra PKS Bina Baru Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar.
- Trisnawaty, M., & Parwoto, P. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi kasus pada bagian produksi 1 PT JS Jakarta). *Jurnal Manajemen DayaSaing*, 22(2), 84-92. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v22i2.12361>