

Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Motivasi Karyawan Untuk Bekerja Pada PT. Sedulur Berdikari

Oktariansyah¹, Muhammad Syukri², Muhammad Nur Arriyanto³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, rianbro82@univpgri-palembang.ac.id

²Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang, ahmad_syukri@univ-tridinanti.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, arriyanto.m.nur@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of wage and incentive provision on employee work motivation at PT. Sedulur Berdikari. The method used in this study is a quantitative method with the number of samples studied being 50 employees. The analysis techniques used in this study are multiple regression analysis, normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, determination coefficient analysis, correlation coefficient analysis, t test, F test using the spss 22 for windows software program. The results of the partial t test showed that the wage provision variable had a negative effect on employee work motivation at PT. Sedulur Berdikari while the incentive variable had a positive effect on employee work motivation at PT. Sedulur Berdikari and the results of the f test showed that the provision of wages and incentives simultaneously had an effect on employee work motivation at PT. Sedulur Berdikari.

Keywords : Remuneration, incentives and work motivation

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian upah dan insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sedulur Berdikari. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jumlah sampel yang diteliti adalah 50 karyawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, analisis koefisien determinasi, analisis koefisien korelasi, uji t, uji F dengan menggunakan program *Software spss 22 for windows*. Dari hasil penelitian uji t secara parsial menunjukkan bahwa variabel pemberian upah berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sedulur Berdikari sedangkan variabel insentif berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sedulur Berdikari dan hasil uji f menunjukkan bahwa pemberian upah dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sedulur Berdikari.

Keywords : Pemberian upah, insentif dan motivasi kerja

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dan perusahaan saling terkait dan mendukung. Akibatnya, diperlukan kerjasama yang menguntungkan satu sama lain. Apabila dikelola dengan baik, sumber daya manusia (HR) dapat menjadi kunci keberhasilan perusahaan. Pengelolaan ini dimulai ketika mereka belum dipekerjakan sampai mereka dipekerjakan. Karyawan memainkan peran penting dalam sebuah perusahaan karena mereka bertanggung jawab atas semua kegiatan perusahaan, mulai dari merencanakan, melaksanakan, hingga mengendalikan semua kegiatan. Karena karyawan memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya, karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan.

Motivasi kerja merupakan konstruk psikologis yang mempengaruhi perilaku kerja individu. Mangkunegara (2017:93) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan kebutuhan internal yang memfasilitasi adaptasi pegawai terhadap lingkungan kerja. Faktor-faktor seperti upah dan insentif berperan penting dalam meningkatkan



motivasi kerja dan mencapai tujuan organisasional.

Upah dan insentif merupakan dua konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia. Upah, menurut Sulaeman (2014:96), adalah imbalan finansial atas jasa pekerja. Sementara itu, insentif, seperti yang dijelaskan Priansa (2016:336), merupakan elemen balas jasa variabel yang diberikan berdasarkan kinerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan di PT. Sedulur Berdikari yang berlokasi di jalan Tanjung Api-Api bahwa di dalam pemberian upah kerja karyawan, terdapat sistem hasil, bagi karyawan yang bekerja hasil lebih masih belum diberikan insentif, sehingga karyawan bekerja sesuai kemampuan dan kualitas yang dihasilkan masih belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

B. KAJIAN TEORI

1. Pengertian Upah

Upah adalah konsep kompensasi finansial yang diberikan kepada pekerja sebagai hak atas jasanya, yang diatur melalui perjanjian kerja, peraturan perundang-undangan dan kesepakatan kerja.

Tingkat kesejahteraan karyawan memiliki korelasi positif dengan besaran upah. Hasibuan (2020:118) mendefinisikan upah sebagai kompensasi finansial yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan perjanjian kerja.

Kesimpulannya bahwa upah adalah suatu penghargaan atas usaha yang telah dilakukan oleh satu orang atau kelompok yang diberikan biasanya setiap akhir pekerjaan atau akhir minggu sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat.

Sistem Upah

Hasibuan (2020:123-125) ada tiga sistem upah yang secara umum diterapkan adalah sebagai berikut:

1. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya upah ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu dan bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian. Kebaikan sistem waktu adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya upah yang akan dibayarkan tetap. Sedangkan kelemahan sistem waktu adalah pekerja yang malas pun upahnya tetap dibayar sebesar perjanjian.

2. Sistem Hasil

Dalam sistem hasil, besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, meter, liter dan kilogram. Selain itu sistem hasil, besarnya upah yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Kebaikan sistem hasil adalah memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Sedangkan kelemahan sistem hasil adalah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

3. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta hanya alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Jadi, dalam sistem borong pekerja bisa mendapat balas jasa besar atau kecil, tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

Tujuan Upah

Tujuan upah menurut Hasibuan (2020:121-122) adalah sebagai berikut:

1. Ikatan Kerja Sama
Dengan pemberian upah terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan.
2. Kepuasan Kerja
Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatan.
3. Pengadaan Efektif
Jika pemberian upah cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas Karyawan
Dengan pemberian upah atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* lebih kecil.
6. Disiplin
Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh Serikat Buruh
Dengan pemberian upah yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh Pemerintah
Jika pemberian upah sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Jika disimpulkan tujuan pemberian upah hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, yang bertujuan untuk memotivasi kerja karyawan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Upah

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya upah menurut Hasibuan (2020:127-129) adalah sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka upah relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka upah relatif semakin besar.
2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan
Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat upah semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat upah relatif kecil.
3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan
Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat upah semakin besar. Sebaliknya jika buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat upah relatif kecil.



4. Produktivitas kerja karyawan
Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka upah akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka upahnya kecil.
5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres
Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.
6. Biaya Hidup
Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat upah relatif kecil.
7. Posisi Jabatan Karyawan
Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima upah lebih besar. Sebaliknya, karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh upah yang kecil.
8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja
Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka upah atau balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat upahnya kecil.
9. Kondisi Perekonomian Nasional
Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju atau (*boom*) maka tingkat upah/kompensasi semakin besar, karena akan mendekati kondisi lapangan kerja penuh (*full employment*). Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (*depresi*) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disqueshed unemployment*).
10. Jenis dan Sifat Pekerjaan
Jenis-jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar, karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif kecil.

Dapat disimpulkan banyaknya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi besar/kecilnya tingkat upah. Hal ini perlu mendapat perhatian, supaya prinsip pengupahan yang adil dan layak lebih baik sehingga kepuasan kerjasama tercapai.

Indikator Upah

Menurut Ivancevich dalam Hadi (2014:42-43) indikator upah terdiri dari beberapa bagian, antara lain:

- a) Memenuhi syarat
Memenuhi ketentuan minimum pemerintah serta kebutuhan serikat pekerja.
- b) Keadilan
Setiap orang harus dibayar secara adil sesuai dengan usaha dan kinerja yang dimilikinya.
- c) Seimbang

Semua jenis imbalan harus mencerminkan paket imbalan yang layak secara keseluruhan. Adanya keseimbangan dengan harapan dan kenyataan kompensasi yang diterima karyawan.

- d) **Biaya yang Efektif**
Kemampuan perusahaan untuk membayar bayaran tepat pada waktunya. Sehingga pembayaran kompensasi bisa menjadi efektif bagi karyawan.
- e) **Perangsang Kerja**
Harus merangsang terjadinya kerja yang produktif dan efektif.
- f) **Terjamin**
Harus cukup membantu seseorang merasa aman dan membantunya memenuhi kebutuhan pokok.
- g) **Kepantasan/Sesuai**
Karyawan berhak mengetahui tentang rincian (potongan iuran) yang dilakukan oleh perusahaan, sehingga sistem upah menjadi jelas.

2. Pengertian Insentif

Insentif kerja dapat didefinisikan sebagai pemberian kompensasi finansial tambahan yang bertujuan meningkatkan motivasi dan prestasi karyawan. Konsep ini didukung oleh teori Hasibuan (2020:118) dan Mangkunegara (2017:89) tentang kompensasi dan penghargaan kerja.

Tujuan Pemberian Insentif

Pemberian insentif mempunyai tujuan untuk meningkatkan moral kerja pegawai, produktivitas perusahaan dalam bentuk hasil produksi, standar kehidupan serta motivasi kerja (Nurani, 2015:5).

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Insentif

Menurut Priansa (2014:339) menyebutkan bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya insentif adalah sebagai berikut:

1. **Jabatan atau kedudukan**
Pegawai yang menduduki jabatan atau kedudukan lebih tinggi dalam organisasi memiliki tanggung jawab dan ruang lingkup pekerjaan yang lebih besar, maka organisasi akan memberikan insentif lebih tinggi dibandingkan untuk pegawai biasa. Begitupun sebaliknya.
2. **Kinerja**
Pegawai yang menghasilkan kinerja yang tinggi akan diberikan insentif yang lebih besar dari pada pegawai yang memiliki kinerja yang rendah. Oleh sebab itu, maka pegawai harus menunjukkan kinerja yang lebih tinggi agar organisasi dapat memberikan insentif yang lebih besar.
3. **Laba organisasi**
Pemberian insentif yang dilakukan organisasi kepada pegawainya bukan hanya akan menguntungkan pegawainya saja, tetapi juga akan memberikan keuntungan bagi organisasi. Oleh karena itu, organisasi tidak perlu segan dalam memberikan insentif bagi pegawainya.

Indikator Insentif

Menurut Sinambela (2012). Berikut ini adalah indikator yang menjadi pertimbangan dalam memberikan insentif:

- 1) **Kinerja Sistem insentif** dengan cara ini berhubungan langsung antara besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan, dapat diartikan besarnya insentif dapat dilihat dari banyak



- sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan.
- 2) Lama Kerja Besarnya insentif ditentukan berapa lama karyawan melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan, cara menghitungnya bisa menggunakan waktu seperti jam, hari dan bulan.
 - 3) Senioritas Sistem insentif ini berdasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi, dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukkan adanya loyalitas yang tinggi dari karyawan pada organisasi tempat bekerja.
 - 4) Kebutuhan Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada karyawan berdasarkan pada tingkat kebutuhan hidup yang layak dari karyawan, tetapi insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan.

3. Pengertian Motivasi Kerja

Hasibuan (2020:143) mendefinisikan motivasi sebagai konstruk psikologis yang mempengaruhi perilaku kerja dan meningkatkan kepuasan. Motivasi kerja merupakan variabel kunci dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan organisasional.

Teori motivasi Mangkunegara (2017) dan Badeni (2013) menekankan pentingnya dorongan internal dan pemenuhan kebutuhan individual dalam meningkatkan kinerja organisasional. Motivasi kerja merupakan konstruk psikologis yang mempengaruhi perilaku kerja dan kepuasan pegawai.

Dari beberapa pengertian diatas peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah upaya menumbuhkan dorongan supaya sukses dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan kemauan untuk mencapai tujuan baik itu dilakukan secara sadar ataupun tidak baik itu datang dari diri sendiri atau dari orang lain.

Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2020:146) antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisien penggunaan alat-alat dan bahan bahan baku.

Metode Motivasi

Ada dua metode dalam memotivasi menurut Hasibuan (2020:149-150) yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi Langsung
Motivasi langsung adalah motivasi (materil dan nonmateril) yang diberikan kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.
2. Motivasi Tak Langsung
Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau

kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat.

Jenis-Jenis Motivasi

Teori motivasi Hasibuan (2020:150) membedakan antara motivasi positif (penghargaan) dan motivasi negatif (hukuman), yang berpengaruh pada perilaku kerja karyawan. Motivasi positif dan negatif memiliki dampak berbeda pada semangat kerja dan produktivitas karyawan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Sutrisno (2016:116) mengidentifikasi dua jenis faktor yang mempengaruhi motivasi:

1. Faktor intern: kebutuhan psikologis dan emosional.
2. Faktor ekstern: faktor lingkungan dan organisasional.

Teori Motivasi

Teori motivasi Maslow (Fahmi, 2014:113) memperkenalkan konsep hierarki kebutuhan manusia, yang terdiri dari:

1. Kebutuhan fisiologis (primer)
2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan (sekunder)
3. Kebutuhan sosial (tersier)
4. Kebutuhan harga diri (kuartener)
5. Kebutuhan aktualisasi diri (quintener)

Indikator Motivasi

Hasibuan (2020:115) menjelaskan beberapa indikator dari motivasi kerja seseorang antara lain :

1. Upah yang layak
2. Kesempatan untuk maju
3. Pengakuan sebagai individu
4. Kemanan bekerja
5. Tempat kerja yang baik
6. Penerimaan oleh kelompok
7. Perlakuan yang wajar
8. Pengakuan atas prestasi

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif digunakan dengan pengumpulan data numerik dan analisis statistik untuk menguji hipotesis, berdasarkan Sugiyono (2019:15).

Metode penelitian asosiatif-kausal, seperti dijelaskan Sugiyono (2019:65), diterapkan untuk mengidentifikasi hubungan kausal antara variabel independen (upah dan insentif) dan variabel dependen (motivasi kerja karyawan) melalui analisis statistik.

Populasi dan Sampel

1) Populasi

Menurut Sugiyono (2019:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan yang bekerja pada PT. Sedulur Berdikari



yang berjumlah 50 karyawan.

2) Sampel

Penelitian ini menerapkan teknik sampling jenuh, seperti dijelaskan Sugiyono (2019), dengan mengambil seluruh populasi (50 orang) sebagai sampel, mengingat jumlahnya relatif kecil.

Sumber dan Teknik pengumpulan data

Penelitian dapat menggunakan dua jenis sumber data, seperti dijelaskan Sugiyono (2019): sumber primer (data primer) dan sumber sekunder (data sekunder).

Proses analisis data meliputi: klasifikasi data, presentasi data, analisis statistik untuk menjawab pertanyaan penelitian dan pengujian hipotesis, sebagaimana dijelaskan Sugiyono (2019).

Teknik Uji Coba Instrumen

Teknik uji coba instrumen dalam penelitian ini ditekankan pada uji validitas dan uji reabilitas.

1) Uji Validitas

Sujarweni (2019) menjelaskan bahwa uji validitas kuesioner dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (sig 2 tailed) dengan tingkat kesalahan 0,05 untuk menentukan kesahihan instrumen.

2) Uji Reliabilitas

Sujarweni (2019) menjelaskan bahwa uji reliabilitas mengevaluasi konsistensi jawaban kuesioner dengan menggunakan indeks Cronbach Alpha, di mana nilai $\geq 0,60$ menunjukkan reliabilitas yang memadai.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2013:17) uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis grafik histogram dan normal *Kolmogorov-Smirnov* yang dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu dari diagonal grafik.

Pengelolaan data menggunakan SPSS.22 sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal
- b. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

2) Uji Multikolinearitas

Priyatno (2013) mendefinisikan multikolinearitas sebagai korelasi sempurna antara variabel independen dalam model regresi, yang dapat diidentifikasi melalui uji tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

Uji multikolinearitas menunjukkan tidak ada gejala multikolinearitas jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10. Sebaliknya, nilai tolerance kurang dari 0,1 dan VIF lebih besar dari 10 menunjukkan adanya multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Priyatno (2013) mendefinisikan heteroskedastisitas sebagai ketidaksamaan varian residual dalam model regresi, yang berdampak pada ketidakefisienan estimator dan peningkatan koefisien determinasi yang tidak tepat.

Uji Glejser merupakan metode untuk mengidentifikasi heteroskedastisitas

melalui regresi skor absolut variabel dependen dengan variabel independen. Kriteria: signifikansi > tingkat α (tidak ada heteroskedastisitas) atau sebaliknya.

Teknik Analisis Data

1) Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk memodelkan hubungan antara variabel motivasi kerja (Y) dan variabel prediktor pemberian upah kerja (X1) serta insentif kerja (X2) menggunakan perangkat lunak SPSS.

Menurut Sugiyono (2019:129) regresi ganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Motivasi kerja

a = Nilai Konstanta

X₁ = Variabel Upah

X₂ = Variabel Insentif

b₁ = Koefisien Upah

b₂ = Koefisien Insentif

2) Koefisien Korelasi (R)

Priyatno (2018) menjelaskan bahwa koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel atau lebih. Berikut dibawah ini tabel interpretasi nilai r yaitu:

Tabel Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,800 – 1,000	Sangat Kuat
0,600 – 0,799	Kuat
0,400 – 0,599	Cukup Kuat
0,200 – 0,399	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat rendah

Sumber : (Ridwan dalam Gunawan, 2016:186)

3) Analisis Koefisiensi Determinasi

Siregar (2013) menjelaskan bahwa koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Priyatno (2013:50) mengatakan uji T adalah suatu pengujian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruh signifikan atau tidak.

Pengujian hipotesis menggunakan nilai signifikansi (Sig):

1. Sig > 0,05 menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Sig < 0,05 menunjukkan ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Simultan (Uji F)



Menurut Priyatno (2013), uji F mengevaluasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Kriteria:

- a. - Sig > 0,05: H0 diterima, tidak ada pengaruh signifikan.
- b. - Sig < 0,05: H0 ditolak, ada pengaruh signifikan.

D. HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Data

1) Uji Validitas

Uji validitas dilaksanakan dengan menghitung korelasi antara nilai masing-masing butir pertanyaan dengan jumlah nilai sehingga didapat nilai Sig. 2 tailed. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Hasil Uji Validitas Pemberian Upah (X₁)

Variabel	Pertanyaan	Pearson Corelation	Rata-rata sig 2 tailed	Keterangan
Pemberian Upah	Butir 1	0,654	0,000	Valid
	Butir 2	0,493	0,000	Valid
	Butir 3	0,423	0,002	Valid
	Butir 4	0,395	0,005	Valid
	Butir 5	0,537	0,000	Valid
	Butir 6	0,447	0,001	Valid
	Butir 7	0,677	0,000	Valid
	Butir 8	0,695	0,000	Valid
	Butir 9	0,693	0,000	Valid
	Butir 10	0,561	0,000	Valid
	Butir 11	0,580	0,000	Valid
	Butir 12	0,454	0,001	Valid

Sumber: Data diolah 2021

Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS for windows version 22 menunjukkan bahwa hasil uji instrumen 12 item pertanyaan pada variabel pemberian upah (X₁), keseluruhan valid dengan nilai sig. 2-tailed lebih kecil dari 0,05.

Tabel Hasil Uji Validitas Insentif (X₂)

Variabel	Pertanyaan	Pearson Corelation	Rata-rata sig 2 tailed	Keterangan
Insentif	Butir 1	0,641	0,000	Valid
	Butir 2	0,476	0,000	Valid
	Butir 3	0,421	0,002	Valid
	Butir 4	0,407	0,003	Valid
	Butir 5	0,581	0,000	Valid
	Butir 6	0,466	0,001	Valid
	Butir 7	0,738	0,000	Valid
	Butir 8	0,704	0,000	Valid
	Butir 9	0,734	0,000	Valid
	Butir 10	0,537	0,000	Valid

Sumber : data diolah 2021

Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS for windows version 22 menunjukkan bahwa hasil uji instrumen 10 item pertanyaan pada variabel insentif (X₂), keseluruhan valid dengan nilai sig. 2-tailed lebih kecil dari 0,05.

Tabel Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (Y)

Variabel	Pertanyaan	Pearson Correlation	Rata-rata sig 2 tailed	Keterangan
Motivasi kerja	Butir 1	0,776	0,000	Valid
	Butir 2	0,543	0,000	Valid
	Butir 3	0,611	0,000	Valid
	Butir 4	0,636	0,000	Valid
	Butir 5	0,758	0,000	Valid
	Butir 6	0,692	0,000	Valid
	Butir 7	0,592	0,000	Valid
	Butir 8	0,846	0,000	Valid
	Butir 9	0,759	0,000	Valid
	Butir 10	0,585	0,000	Valid
	Butir 11	0,698	0,000	Valid
	Butir 12	0,740	0,000	Valid
	Butir 13	0,646	0,000	Valid
	Butir 14	0,776	0,000	Valid

Sumber: Data yang diolah 2021

Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS for windows version 22 menunjukkan bahwa hasil uji instrumen 14 item pertanyaan pada variabel motivasi kerja (Y), keseluruhan valid dengan nilai sig. 2-tailed lebih kecil dari 0,05.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilaksanakan agar memenuhi ketentuan jawaban kuesioner pada periode yang satu dengan periode yang lainnya. Instrumen yang dipakai dikatakan reliabel bila koefisien *cronbach alpha* > 0,60. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Ket
Upah (X1)	0,772	Reliabel
Insentif (X2)	0,746	Reliabel
Motivasi kerja (Y)	0,917	Reliabel

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa skor *cronbachalpha* untuk variabel upah adalah 0,772. Nilai *cronbach alpha* untuk variabel insentif adalah 0,746. Nilai *cronbachalpha* untuk variabel motivasi kerja adalah 0,917. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach alpha* > 0,60. Hal ini berarti bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak.

Kriteria pengambilan keputusan:

Apabila nilai signifikansi > 0,05, maka data dinyatakan normal, sebaliknya bila nilai signifikansi < 0,05, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.



Analisis dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal	Mean	,0000000
Parameters ^a	Std. Deviation	2,76142343
b		
Most	Absolute	,110
Extreme	Positive	,110
Differences	Negative	-,058
Test Statistic		,110
Asymp. Sig. (2-tailed)		,176 ^c

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil uji normalitas *Kolmogorov-SmirnovTest* menunjukkan bahwa berdasarkan nilai Asymp. Sig (2-tailed), dapat diketahui nilai sig (2-tailed) yaitu 0,176 > *level of significant* 0,05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui terjadinya gejala multikolinearitas dengan memperhatikan skor *tolerance* dan VIF. Jika skor *tolerance* > 0,1 dan skor VIF <10, maka bisa dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Jika skor *tolerance* < 0,1 dan skor VIF >10, maka bisa dinyatakan bahwa terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Berikut tabel hasil uji multikolinearitas:

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Upah (X1)	0,845	1,184
Insentif (X2)	0,845	1,184

a. Dependent variabel motivasi kerja

Sumber: Data diolah (2021)

Hasil pada tabel dapat dilihat bahwa variabel independen yaitu Motivasi, Lingkungan Keluarga, dan Ekspektasi Pendapatan memiliki nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF yang lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan dengan Uji Glejser yaitu dengan meregresikan nilai absolute residual dari model yang diestimasi terhadap variabel independen. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Koefisien t	Sig.
(Constant)	-0,001	0,999
Upah (X ₁)	0,763	0,449
Insentif (X ₂)	0,055	0,957

a. Dependent variabel

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Indikasi terjadi heteroskedastisitas jika nilai signifikan variabel independen < 0,05. Hasil uji glejser pada tabel menunjukkan nilai signifikansi seluruh variabel independen lebih dari 0,05 sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Teknik Analisis Data

a) Analisis Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda dilakukan untuk mencari nilai pengaruh variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat besarnya pengaruh tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisiensi regresi	t	Signifikan
(Constanta)	4,619	0,805	0,425
Upah (X ₁)	0,111	1,041	0,303
Insentif (X ₂)	1,187	9,657	0,000

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas berikut persamaan regresi dari hasil pengujian hipotesis keempat, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4,619 + 0,111X_1 + 1,187X_2$$

Berikut ini penjelasan dari persamaan regresi linier berganda:

- 1) Nilai konstanta = 4,619 artinya motivasi kerja karyawan pada PT. Sedulur Berdikari adalah sebesar 4,619 satuan apabila pemberian upah (X₁), insentif (X₂) sebesar satu satuan skor maka motivasi kerja (Y) tetap.
- 2) Nilai koefisien regresi pemberian upah (X₁) = 0,111 artinya pemberian upah (X₁) meningkat sebesar 0,111 maka meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT. Sedulur Berdikari sebesar 0,111, begitu juga sebaliknya.
- 3) Nilai koefisien regresi insentif (X₂) = 1,187 artinya insentif (X₂) naik sebesar satu satuan, sementara pemberian upah (X₁), insentif (X₂), diasumsikan tetap maka motivasi kerja karyawan pada PT. Sedulur Berdikari akan meningkat sebesar 1,187.

b) Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi (R) adalah suatu analisis yang digunakan untuk menentukan kuat tidaknya hubungan antara variabel satu dengan yang lainnya. Berikut dibawah ini tabel interpretasi nilai r yaitu:

Tabel Hasil Analisis Koefisiensi Korelasi



Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,849 ^a	0,708	3,230

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,849 berada pada rentang 0,800 – 1,000 yang artinya hubungan pemberian upah dan insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sedulur Berdikari mempunyai tingkat hubungan yang Sangat Kuat.

c) Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui persentase pengaruh dilihat dari tabel model summary *adjusted R square* sebagai berikut:

Tabel Hasil Analisis Koefisiensi Determinasi

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,720	0,708	3,230

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,708 yang menunjukkan bahwa tingkat korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 70,8% yang artinya pemberian upah (X₁), insentif (X₂), mempunyai hubungan yang lemah terhadap motivasi kerja (Y) pada karyawan PT. Sedulur Berdikari, sebesar 29,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kriteria Uji Hipotesis

a) Hasil Uji t (Uji Parsial)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel pemberian upah (X₁), insentif (X₂) secara parsial terhadap motivasi kerja (Y) pada karyawan PT. Sedulur Berdikari. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,619	5,738		,805	,425
Pemberian Upah	,111	,107	,087	1,041	,303
Insentif	1,187	,123	,811	9,657	,000

a. Dependent variabel : motivasi kerja

Sumber: Data diolah 2021

Cara untuk mengetahui hasil uji t atau parsial di atas apakah variabel X mempengaruhi variabel Y maka perlu dibandingkan dengan t-tabel yaitu sebagai berikut:

$$t\text{-tabel} = (a/2 ; n - k - 1)$$

Hasil:

$$= t (0,05/2 ; 50 - 2 - 1)$$

$$= t (0,025 ; 47) = 2,01174$$

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Pengaruh pemberian upah (X_1) terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Berdasarkan tabel penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai t hitung sebesar $1,041 < 2,01174$ t -tabel dengan nilai signifikansi sebesar $0,303 > 0,005$. artinya H_0 diterima H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh signifikan antara pemberian upah (X_1) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Sedulur Berdikari.
- b) Pengaruh pemberian upah (X_1) terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Berdasarkan tabel penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai t hitung sebesar $9,657 < 2,01174$ t -tabel dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$. artinya H_0 ditolak H_a diterima sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara insentif (X_2) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Sedulur Berdikari.

b) Hasil Uji F (secara bersama-sama)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara serempak. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji F (secara bersama-sama)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1262,543	2	631,271	60,516	,000 ^b
	Residual	490,277	47	10,431		
	Total	1752,820	49			

a. Dependent variabel : motivasi kerja

Sumber: Data diolah 2021

Cara untuk mengetahui hasil uji F atau simultan di atas apakah variabel X mempengaruhi variabel Y maka perlu dibandingkan dengan F -tabel yaitu sebagai berikut:

$$F\text{-tabel} = F(k;n-k)$$

Hasil:

$$= F (2 ; 50 - 2)$$

$$= F (2 ; 48)$$

$$= 3,19$$

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F hitung menunjukkan angka sebesar $60,516 > 3,19$ F -tabel dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,005$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pemberian upah (X_1) dan insentif (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sedulur Berdikari.

E. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan semua item pertanyaan yang digunakan dalam variabel penelitian dalam penelitian ini mempunyai nilai yang signifikan $0,000 < 0,05$ dengan sampel 50 orang dari hasil tersebut maka semua dinyatakan valid.

Dari hasil uji reabilitas untuk variabel pemberian upah dan insentif masing-



masing mempunyai nilai cronbach Alpha sebesar 0,772 dan 0,746 karena semua nilai tersebut >0,60 maka dapat disimpulkan seluruh item pertanyaan reliabel.

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut nilai konstanta sebesar 4,619 hal ini berarti variabel pemberian upah (X_1) dan variabel insentif (X_2) sama dengan nol, maka komitmen organisasional (Y) = 4,619. Apabila variabel pemberian upah (X_1) meningkat sebesar 0,111 dan variabel insentif (X_2) meningkat sebesar 1,187.

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pemberian upah dan insentif mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT. Sedulur Berdikari. Hasil analisis koefisien determinasi berdasarkan perhitungan model summary nilai *Adjusted R square* sebesar 0,708 sehingga dalam penelitian ini pemberian upah dan insentif dapat menjelaskan motivasi kerja karyawan sebesar 70,8 dan 29,2 sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Pemberian Upah Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Sedulur Berdikari.

Hipotesis pertama menyatakan variabel pemberian upah tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sedulur Berdikari. Berdasarkan hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel pemberian upah memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,111 dengan nilai signifikansi sebesar 0,303 >0,005 yang artinya bahwa pemberian upah tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sedulur Berdikari sehingga H_0 diterima H_a ditolak. Berdasarkan pengujian t (parsial) menunjukkan angka sebesar 1,041 < 2,01174t-tabel dengan nilai signifikansi sebesar 0,303 > 0,005. artinya H_0 diterima H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh signifikan antara pemberian upah terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sedulur Berdikari.

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan bahwa ditemukannya jawaban dari responden pada saat pengisian kuesioner yang tidak sesuai dengan pertanyaan, sehingga hasil penelitian ini menunjukan bahwa pemberian upah tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dan hasil penelitian ini juga tidak sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni'am (2018) yang berjudul Pengaruh upah terhadap motivasi kerja karyawan UD. Pakem Sari, Desa Sumber Pakem, Kabupaten Jember yang menyatakan upah berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan UD. Pakem Sari, Desa Sumber Pakem, Kabupaten Jember.

Pengaruh insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Sedulur Berdikari.

Hipotesis kedua menyatakan variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Sedulur Berdikari. Berdasarkan Hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel pemberian upah memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,187 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,005 artinya bahwa insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sedulur Berdikari sehingga H_0 ditolak H_a diterima. Berdasarkan pengujian t (parsial) menunjukkan angka sebesar 9,657 < 2,01174t-tabel dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,005. artinya H_0 ditolak H_a diterima sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sedulur Berdikari.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khotimah (2019) yang berjudul pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan bagian marketing pada PT. Federal International Finance (FIF) cabang Poso yang menyatakan Insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerjakaryawann

bagian marketing pada PT. Federal International Finance (FIF) cabang Poso.

Pengaruh Pemberian Upah dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Sedulur Berdikari.

Hipotesis ketiga menyatakan variabel pemberian upah dan insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sedulur Berdikari. Berdasarkan Hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel pemberian upah memiliki nilai koefisien positif sebesar 4,619 artinya motivasi kerja karyawan pada PT. Sedulur Berdikari adalah sebesar 4,619 satuan apabila pemberian upah (X_1), insentif (X_2) sebesar satu satuan skor maka motivasi kerja (Y) tetap.

Berdasarkan pengujian koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,708 yang menunjukkan bahwa tingkat korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 70,8% yang artinya pemberian upah (X_1), insentif (X_2), mempunyai hubungan yang lemah terhadap motivasi kerja (Y) pada karyawan PT. Sedulur Berdikari, sebesar 29,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan pengujian koefisien korelasi sebesar 0,849 berada pada rentang 0,800 – 1,000 yang artinya hubungan pemberian upah dan insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sedulur Berdikari mempunyai tingkat hubungan yang Sangat Kuat

Berdasarkan pengujian f menunjukkan angka sebesar $60,516 > 3,19$ F -tabel dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,005$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pemberian upah (X_1) dan insentif (X_2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sedulur Berdikari. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pemberian upah dan insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tintaubah (2019) yang berjudul Pengaruh upah dan insentif terhadap motivasi kerja supir travel PT. Terang bersama Zanesya cabang Pekanbaru. Variabel yang diteliti ada 3 yaitu 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Hasil penelitian ini, upah dan insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja supir travel PT. Terang bersama Zanesya cabang Pekanbaru.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan data, peneliti dapat mengambil kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini mengenai pengaruh pemberian upah dan insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sedulur Berdikari sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian upah secara parsial tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan hal tersebut diperoleh dari jawaban responden yang diteliti, dengan demikian hipotesis dan rumusan masalah yang pertama teruji secara statistik dan terbukti apabila pemberian upah berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Sedulur Berdikari.
- b. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan hal tersebut diperoleh dari jawaban responden yang diteliti, dengan demikian hipotesis dan rumusan masalah yang pertama teruji secara statistik dan terbukti apabila insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Sedulur Berdikari.



- c. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian upah dan insentif berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sedulur Berdikari.

Saran

Saran yang dapat diberikan penulis sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Peneliti menyarankan agar perusahaan memeberikan upah sesuai keahlian karyawan. Artinya walaupun pemberian upah didasarkan pada jam kerja, tetapi karyawan dengan keahlian khusus seharusnya diberikan upah yang lebih tinggi dari karyawan lain.
2. Peneliti menyarankan agar perusahaan menetapkan sistem insentif yang lebih jelas dan menyangkut semua orang. Misalnya jika bagian produksi diberikan insentif berdasarkan hasil produksi, maka bagian lain dapat diberikan insentif melalui cara lain, seperti dengan menilai tingkat kehadiran karyawan atau keterlambatan karyawan. Dengan demikian setiap karyawan mendapatkan kesempatan memperoleh insentif.
3. Peneliti menyarankan agar perusahaan memperhatikan dalam memberikan upah dan insentif kepada karyawan agar karyawan lebih termotivasi untuk bekerja dan bisa menghasilkan barang produksi yang lebih baik sesuai dengan keinginan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Fahmi, I. (2014). *Perilaku organisasi: Teori, Aplikasi dan Kasus*. Cetakan Kedua. Bandung: CV. Alfabeta. Anggota IKAPI
- Hadi, N. (2014). *Corporate social responsibility*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. (2020). *Organisasi dan motivasi (dasar peningkatan produktivitas)*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.P. (2017) *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ni'am, M.D.L. Dkk. (2018). *Pengaruh upah terhadap motivasi kerja karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan UD)*. Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial, Volume 12, Nomor.2. Tahun 2018.
- Priansa, D.J. (2016). *Perencanaan dan pengemangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, D. (2014) *Analisis korelasi, regresi dan multivariate dengan SPSS*. Mediakom, Yogyakarta: Gava Media.
- Siregar, S. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sujarweni, V.W. (2019). *Metode penelitian bisnis dan ekonomi*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Sulaeman, A. (2014). *Pengaruh upah pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan kerajinan ukiran Kabupaten Subang*. Jurnal Trikonomika Volume 13, Nomor.1, Hal.96. tahun 2014.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tintaubah, E. J. (2019). *Pengaruh upah dan insentif terhadap motivasi kerja supir travel*. PT. Terang Bersama Zanesyca cabang Pekanbaru menurut tinjauan ekonomi syariah (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).

