

Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Promotor CV. Lentera Galuh R Tasikmalaya

Neng Rindiani Sudrajat

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: rindianisudrajat03@gmail.com

Arga Sutrisna

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: argasutrisna@unper.ac.id

Barin Barlian

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: barinbarlian@unper.ac.id

Jl. Peta No.177, Kahuripan, Kec. Tawang, Kota. Tasikmalaya

Korespondensi penulis: rindianisudrajat03@gmail.com

Abstract. *The aim of this research is to analyze the simultaneous significant influence of salary and incentives on employee work productivity in the Promotions Division of CV. Lentera Galuh R Tasikmalaya. Salary has a significant partial influence on employee work productivity in the Promotions Division of CV. Lentera Galuh R Tasikmalaya, while Incentives also have a significant partial influence on employee work productivity in the same division. The research method used in this study is a quantitative method with a causal associative analysis approach. The research sample consists of 39 employees of CV. Lentera Galuh R Tasikmalaya. Data were collected through questionnaires distributed to employees in the division. The analytical tool used in this research is multiple regression analysis conducted using SPSS 25.0. The research results indicate that Salary has a classification of Very Strong, Incentives have a classification of Very Strong, while Employee Work Productivity also has a Very Strong classification. The findings of this study are expected to provide a better understanding of the influence of salary and incentives on employee work productivity in CV. Lentera Galuh R Tasikmalaya and offer recommendations to the management for enhancing employee performance and productivity.*

Keywords: *Salary, Incentives, Employee Work Productivity*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaji dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Divisi Promotor CV. Lentera Galuh R Tasikmalaya, gaji secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Divisi Promotor CV. Lentera Galuh R Tasikmalaya, Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Divisi Promotor CV. Lentera Galuh R Tasikmalaya. Metode yang digunakan untuk penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis asosiatif Kausalitas. Penelitian ini yang dijadikan sampel karyawan CV. Lentera Galuh R Tasikmalaya sebanyak 39 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan di divisi tersebut. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini regresi berganda dengan menggunakan SPSS 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaji memiliki klasifikasi penilaian Sangat Kuat, Insentif memiliki klasifikasi penilaian Sangat Kuat, sedangkan Produktivitas Kerja Karyawan memiliki klasifikasi Sangat Kuat. Dan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Lentera Galuh R Tasikmalaya, serta memberikan rekomendasi bagi manajemen dalam meningkatkan produktivitas Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Gaji, Insentif, Produktivitas Kerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujudnya tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi Sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja. Namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja, seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan gaji, karena gaji merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dan sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia dalam organisasi terbentuk menjadi suatu sistem yang dinamakan dengan *Human Resource Manajement* diartikan sebagai salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian “Fadhil (2016). Dimana *Human Resource Manajement* juga berperan atas pembuatan, pengesahan, pelaksanaan, pengawasan, serta memastikan bahwa keputusan yang telah difinalkan oleh organisasi berjalan secara efektif dan efisien pada lingkungan kerja.

Dengan perkembangan dunia usaha yang sangat cepat saat ini, peranan manusia sangatlah penting baik secara perorangan maupun secara kelompok dan manusia merupakan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan perlu untuk memperhatikan karyawannya seperti memperhatikan kesejahteraan karyawan dan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan yang antara lain berupa gaji, insentif dan penghargaan prestasi lain. Mengingat peranan manusia dalam organisasi sangat penting maka perlu adanya kerja sama yang baik dalam melaksanakan suatu tujuan perusahaan. Agar karyawan mau bekerja giat dengan semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan maka diperlukan sesuatu yang memotivasi para karyawan yaitu salah satunya dengan memperhatikan gaji yang sesuai dengan keinginan karyawan. Apabila gaji karyawan ini diabaikan oleh perusahaan maka akan menimbulkan berbagai masalah bagi perusahaan, membuat para karyawan malas bekerja, melakukan pemogokan-pemogokan atau

mungkin melakukan usaha-usaha untuk pindah ke perusahaan lain yang lebih menjamin kesejahteraan mereka.

Imbalan yang dapat memberikan motivasi tersebut biasa disebut dengan insentif. Pada dasarnya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga karyawan bergairah kerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dasar. Yang harus diperhatikan adalah pemberian insentif harus dilaksanakan tepat waktunya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari keadaan sebelumnya dan meningkatkan produktivitasnya. Pada dasarnya pemberian bukanlah hak tetapi penghormatan terhadap pegawai yang telah menunjukan kemampuannya dan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya hal ini dimaksudkan untuk memotivasinya.

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

Penelitian ini akan dilaksanakan di CV. Lentera Galuh R Tasikmalaya setelah peneliti melakukan survei terhadap fenomena permasalahan yang timbul berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan bagian pramotor di CV. Lentera Galuh R Tasikmalaya adalah dalam menentukan gaji dan insentif. kurang masuknya produktivitas kerja karyawan di CV. Lentera antara lain dapat terlihat dari penurunan yang ditandai keterlambatan penyelesaian pekerja atau tidak sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan.

Berikut Tabel 1.1 yang menunjukkan keterangan tentang Produktivitas Kerja karyawan perbulan Devisi Pramotor CV. Lentera Galuh R Tasikmalaya pada tahun 2023.

Tabel 1.

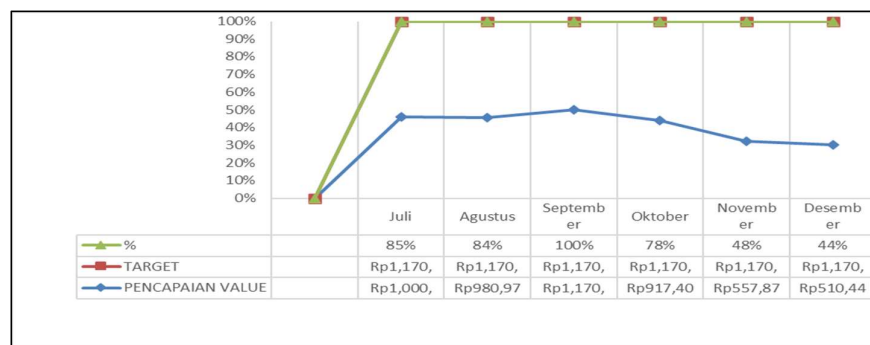
Keterangan Insentif dan Bonus Perbulan Tahun 2023

No	Bulan	Target	Realisasi	Tingkat Pencapaian (Persentase)
1.	Juli	10.000	8.880	88,8 %
2.	Agustus	8.600	6.000	69,77 %
3.	September	15.000	15.100	100 %
4.	Oktober	9.400	7.700	81,91 %
5.	November	5.800	3.850	66 37 %
6.	Desember	4.100	3.300	80.48 %

Sumber: CV. Lentera Galuh R Tasikmalaya, 2023

Berdasarkan Tabel 1. dapat diketahui selama 6 bulan tingkat penjualan CV. Lentera Galuh R Tasikmalaya mengalami fluktuasi, penurunan terjadi pada bulan November dimana penjualan hanya sebesar 66,37% dan pada bulan Agustus penjualan hanya sebesar 69,77%. Hal ini mengindikasikan adanya masalah dalam produktivitas kerja karyawan CV. Lentera Galuh R Tasikmalaya. Dari hasil wawancara dengan pihak perusahaan penurunan tersebut terjadi dikarenakan kurang puasnya karyawan terhadap pemberian gaji dan insentif yang diberikan CV. Lentera Galuh R Tasikmalaya.

Selain data produktivitas, dari hasil survei pendahuluan yang dilakukan oleh penulis terdapat data terkait dengan Insentif dan Bonus yang dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber: CV. Lentera Galuh R Tasikmalaya, 202

Gambar 1.

Data Laporan Insentif dan Bonus CV. Lentera Galuh R Tasikmalaya (Devisi Pramotor CV. Lentera Galuh R Leuwidahu Tasikmalaya) Tahun 2023

Dari Gambar 1. menunjukan bahwa adanya masalah yang terjadi pada periode tahun 2023 di peroleh bahwa realisasi pendapatan mengalami penurunan dan tidak mampu mencapai target yang di inginkan pihak perusahaan. Hal ini tentunya menjadi masalah yang harus di pecahkan oleh perusahaan agar keuangan perusahaan mengalami peningkatan yang baik. Kondisi ini di berikan indikasi bahwa CV. Lentera Galuh R memerlukan kajian terhadap stategi sumber daya manusia yang perlu ditinggalkan terutama produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil wawancara dengan bagian admin Ibu A pada bulan Juli diperoleh informasi bahwa Produktivitas Kerja Karyawan kurang maksimal, seperti ditunjukan dengan karyawan yang tidak mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan, sehingga semangat karyawan menjadi menurun di karnakan gaji dan insentif yang kecil karena tidak sesuai dengan Target. Beberapa faktor yang yang menyebabkan penurunan produktivitas kerja

karyawan yang ada di CV. Lentera Galuh R Tasikmalaya di devisi Pramotor, dari hasil observasi yang telah dilakukan yaitu tidak mencapai target penjualan sehingga karyawan mendapatkan insentif dan bonus yang kecil.

KAJIAN TEORITIS

Gaji

Gaji adalah suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja. Dari sudut pandang pelaksanaan bisnis, gaji dapat dianggap sebagai biaya yang dibutuhkan untuk mendapatkan sumber daya manusia untuk menjalankan operasi, dan karenanya disebut dengan biaya personel atau biaya gaji. Dalam akuntansi, gaji dicatat dalam akun gaji. Ada beberapa pengertian gaji yang telah dikemukakan oleh Zainal (2015:556) mendefinisikan bahwa gaji adalah balas jasa bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seorang karena kedudukannya dalam perusahaan. Menurut Rivai (2016:316) mengemukakan bahwa gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan atau organisasi.

Menurut Kurniawati (dalam Gumilar, 2018), ada beberapa indikator gaji yaitu sebagai berikut: 1. Kelayakan Gaji, Gaji yang sesuai selalu di harapkan karyawan. Produktivitas dan kinerja yang tinggi membuat karyawan mengharapakan gaji yang lebih begitupun tingkat usia dan lama bekerja, akan membuat karyawan selalu mengharapakan sebuah gaji yang layak dan sesuai dari perusahaan. 2. Motivasi Kerja, Perasaan yang muncul jika menerima gaji membuat karyawan lebih bersemangat untuk lebih produktif, karyawan akan semangat dan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan gaji yang sesuai. 3. Kepuasan Kerja, Perasaan yang muncul jika karyawan menerima gaji berdasarkan faktor unik dalam diri mereka, seperti tingkat kinerja yang senioritas, karyawan akan merasa puas bahwasanya kinerja mereka sangat di hargai dan dibutuhkan dalam perusahaan.

Insentif Kerja

Insentif adalah salah satu jenis komisi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Tidak seperti bonus, insentif diberikan berdasarkan pada keuntungan bisnis, melainkan lebih karena kontribusi karyawan tersebut dalam satu tugas, baik tugas berkaitan profit maupun non-profit, seperti pelatihan, kepanitiaan acara perusahaan, dan sebagainya. Ada beberapa pengertian insentif yang telah dikemukakan oleh beberapa Sinambela (2016:238)

menyebutkan bahwa Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel bergantung pada kinerja pegawai. Menurut Elbadiansyah (2019:209) menyebutkan bahwa tujuan utama dari insentif adalah untuk mendorong pekerja menghasilkan lebih banyak, memperoleh upah yang lebih tinggi dan sekaligus biaya-biaya per unit.

Adapun beberapa indikator pemberian insentif menurut Siagian (2015:268) antara lain sebagai berikut: 1. *Piece Work*, Salah satu teknik yang lumrah digunakan untuk mendorong para karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya adalah dengan jalan memberikan insentif finansial berdasarkan jumlah hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam unit produksi. 2. Bonus, Insentif dalam bentuk bonus diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui. 3. Komisi, Sistem insentif lain yang lumrah diterapkan adalah pemberian komisi. 4. Kematangan, Dalam organisasi yang memperkerjakan tenaga teknis dan profesional ilmiah, sering terjadi bahwa para karyawan terutama yang merupakan “pekerja otak” tidak bergairah untuk menduduki jabatan administratif atau manajerial.

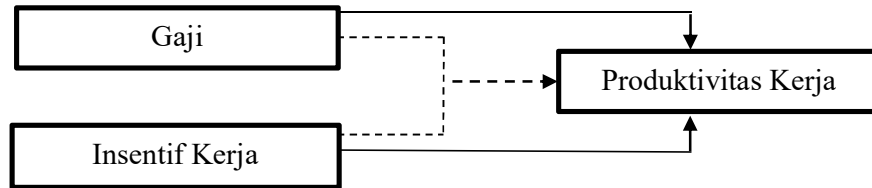
Produktivitas Kerja

Produktivitas tenaga kerja merupakan tingkat kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan produk. Produktivitas tenaga kerja menunjukkan adanya vaitan antara output (hasil kerja) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Ada beberapa pengertian insentif yang telah dikemukakan oleh Busro (2018:342) Mendefinisikan bahwa Produktivitas adalah perbandingan antara jumlah *output* maupun *input* dalam perusahaan. Sunyoto (2015:203-204) Mendefinisikan bahwa secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan.

Menurut Simamora dalam Hartatik (2017: 218) indikator produktivitas kerja yang akan timbul tersebut adalah sebagai berikut: 1. Kualitas kerja, Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. 2. Kuantitas kerja atau tingkat perolehan hasil, Jumlah kerja serta pemanfaatan waktu yang digunakan selama jam kerja yang ditetapkan. 3. Ketepatan waktu, Tersedianya informasi bagi pembuat keputusan pada saat dibutuhkan sebelum informasi tersebut kehilangan kemampuan untuk mempengaruhi sebuah keputusan. 4. Tingkat kesalahan, Kekeliruan atau tindakan salah yang dilakukan baik secara sengaja atau

tidak sengaja di tempat kerja, yang mana jika kekeliruan ini dilakukan secara terus-menerus, maka kinerja individu tersebut akan ikut berpengaruh.

Kerangka Pemikiran



Keterangan:

----- Simultan

———— Parsial

Gambar 2.
Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat diambil suatu hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Gaji dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan.
2. Diduga Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan.
3. Diduga Gaji secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah pengaruh Gaji, insentif dan produktivitas kerja. Sedangkan yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan devisi pramotor CV. Lentera Galuh R Tasikmalaya. Dan yang akan memberikan informasi kepada penulis.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan untuk penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis asosiatif kausalitas.

Populasi dan Sampel

Dalam Penelitian ini penulis menggunakan Teknik penentuan sampel dengan metode sensus atau sampling jenuh. Alasan penelitian ini menggunakan Teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 39 karyawan Devisi Pramotor CV. Lentera Galuh R Tasikmalaya.

Pengujian dan Alat Analisi Data

Pengujian dan alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2.
Uji Validitas

Variabel	R hitung	R Tabel	Keterangan
Gaji (X_1)			
X1. 1	.773**	0.3160	Valid
X1. 2	.745**	0.3160	Valid
X1. 3	.797**	0.3160	Valid
X1. 4	.786**	0.3160	Valid
X1. 5	.903**	0.3160	Valid
X1. 6	.807**	0.3160	Valid
X1. 7	.635**	0.3160	Valid
Insentif (X_2)			
X2.1	.835**	0.3160	Valid
X2.2	.838**	0.3160	Valid
X2.3	.852**	0.3160	Valid
X2.4	.803**	0.3160	Valid
X2.5	.764**	0.3160	Valid
X2.6	.844**	0.3160	Valid
X2.7	.654**	0.3160	Valid
X2.8	.617**	0.3160	Valid
Produktivitas Kerja (Y)			
Y.1	.824**	0.3160	Valid
Y.2	.857**	0.3160	Valid
Y.3	.816**	0.3160	Valid
Y.4	.866**	0.3160	Valid
Y.5	.856**	0.3160	Valid
Y.6	.861**	0.3160	Valid
Y.7	.608**	0.3160	Valid
Y.8	.563**	0.3160	Valid

Sumber : Data primer di olah SPSS Versi 25, 2023

Berdasarkan Tabel 2. tersebut dapat diketahui bahwa semua pernyataan untuk Variabel Gaji, Insentif Kerja dan Produktivitas Kerja nilai r hitungnya lebih besar dari nilai r

tabel = 0,3160 maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dapat dinyatakan valid, artinya instrumen tersebut sudah tepat sesuai dengan kenyataan di lapangan.

Uji Reliabilitas

Tabel 3.
Uji Reliabilitas

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Kriteria	Keterangan
.890	7	0,6	Reliabel
.923	8	0,6	Reliabel
.906	8	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer di olah SPSS Versi 25, 2023

Dari hasil uji reliabilitas angka yang diperoleh hasil *cronbach alpha* > 0,6. Sehingga uji realibilitas terpenuhi yang Artinya dianggap layak untuk diteliti.

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil perhitungan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi maka dapat disimpulkan bahwa data yang telah diperoleh telah memenuhi uji asumsi klasik dan terbebas dari gejala-gejala asumsi klasik. Sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.830	.645	27.635	.000
	x1	.070	.032	.119	.035
	x2	.465	.029	.883	.000

a. Dependent Variable: y10

Sumber: Olah data primer, 2023

Berdasarkan hasil data yang di peroleh dari hasil output SPSS versi 25 yang dipaparkan pada Tabel 4. maka persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 17.830 + 0,070X_1 + 0,465X_2 + e$$

Interprestasi dari persamaan regresi berganda tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta persamaan diatas adalah 17,830 yang menunjukkan bahwa apabila Gaji dan Insentif 0 (nol) dan ketiga variabel tersebut tidak mengalami perubahan, maka nilai Produktivitas Kerja adalah sebesar 17,830 satuan.
2. Nilai koefisien regresi Gaji sebesar 0,070 maka bisa disimpulkan bahwa apabila variabel Gaji dinaikan satu satuan maka akan terjadi kenaikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,070 satuan. Dengan asumsi Insentif tetap konstan.
3. Nilai Koefisien regresi Insentif sebesar 0,465 maka bisa disimpulkan bahwa apabila variabel Insentif dinaikan dalam satu satuan maka akan kenaikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,465 satuan. Dengan asumsi Gaji tetap atau konstan.

Pengaruh Gaji dan Insentif Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Tabel 5.

Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	190.309	2	95.155	467.983	.000 ^b
	Residual	7.320	36	.203		
	Total	197.629	38			

Sumber: Olah data primer, 2023

Berdasarkan hasil output SPSS Versi 25 pada Tabel 5. diperoleh nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Gaji dan Insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, karena Gaji dan Insentif memiliki pengaruh yang berarti terhadap Produktivitas. Sehingga jika kedua variabel tersebut yaitu Gaji dan Insentif meningkat secara bersama-sama maka akan mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan semakin meningkat.

Pengaruh Gaji dan Insentif Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 6.
Hasil Uji Parsial Gaji

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta	T		Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	17.830	.599		29.761	.000			
	X1	.070	.030	.120	2.353	.024	.807	.365	.075
	X2	.465	.027	.886	17.420	.000	.978	.945	.559

Sumber: Olah data primer, 2023

Berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan uji t pada hasil perhitungan SPSS versi 25 yang disajikan pada Tabel 6. nilai t hitung untuk variabel sebesar 2,352 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,687 dengan tingkat signifikansi $0,024 < 0,05$ sehingga H_a diterima, H_o ditolak. Artinya Gaji secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dengan demikian apabila ada peningkatan Gaji, maka gaji memiliki pengaruh positif yang berarti terhadap peningkatan produktivitas kerja. Kemudian Berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan uji t pada hasil perhitungan SPSS versi 25 yang disajikan pada Tabel 6. nilai t hitung untuk variabel Insentif sebesar 17,420 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.687 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima, H_o ditolak. Artinya Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dengan demikian apabila ada peningkatan Insentif maka akan berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Gaji yang dirasakan oleh Karyawan CV. Lentera Galuh R Tasikmalaya memiliki kriteria sangat baik. Insentif yang dirasakan oleh Karyawan CV. Lentera Galuh R Tasikmalaya memiliki kriteria sangat baik.
- 2) Secara simultan Gaji dan Insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja
- 3) Secara parsial Gaji memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja
- 4) Secara parsial Insentif berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan untuk CV. Lentera Galuh R Tasikmalaya adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan skor terendah variabel Gaji pada ukuran merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan, maka saran penulis perusahaan harus mengevaluasi keadilan gaji: Lakukan evaluasi menyeluruh terhadap keadilan gaji di perusahaan. Tinjau kembali struktur gaji, pemetaan posisi, dan kebijakan kompensasi yang diterapkan. Pastikan bahwa gaji yang diberikan sebanding dengan tanggung jawab, keterampilan, pengalaman, dan kontribusi karyawan.
- 2) Berdasarkan skor terendah variabel Insentif pada ukuran Bonus yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan, Evaluasi kecukupan bonus, Lakukan evaluasi mendalam terkait kecukupan bonus yang diberikan oleh perusahaan. Tinjau kembali besaran bonus yang diberikan dan bandingkan dengan biaya hidup, tingkat inflasi, dan kebutuhan keuangan pekerja. Pastikan bahwa bonus yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan dasar dan memberikan dorongan yang signifikan bagi pekerja.
- 3) Berdasarkan skor terendah variabel Produktivitas Kerja pada ukuran tidak pernah mengeluh terhadap tanggungjawab yang diberikan perusahaan, saran penulis maka perusahaan harus mengevaluasi keadilan tanggung jawab. Lakukan evaluasi menyeluruh terkait alokasi tanggung jawab kepada pekerja. Tinjau kembali apakah tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan tingkat posisi, keterampilan, dan pengalaman pekerja. Pastikan bahwa pembagian tanggung jawab dianggap adil dan proporsional di antara semua anggota tim.
- 4) Penelitian selanjutnya, Diharapkan melihat pengaruh secara lebih rinci terhadap sampel penelitian agar dapat mendapatkan hasil maksimal tidak hanya pada satu divisi diperusahaan saja agar dapat dilakukan pertimbangan antara karyawan divisi Promotor dengan divisi lainnya. Dengan dilakukan penelitian ini semoga penelitian ini bisa menjadi gambaran untuk peneliti selanjutnya.

DAFTAR REFERENSI

- Danang Sunyoto. 2015. Strategi Pemasaran. Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- Elbadiansyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Hartatik, Puji, Indah , 2018, Sumber Daya Manusia, Jogjakarta: Laksana.
- Kadarsiman. 2016. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Penerbit IPB Press.
- Kurniati. 2019. Pengaruh gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Sumber Jaya Motor II Medan. Jurnal Economich dan Business. <http://responsitory.ac.id/handle/123456789/11247>.
- Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Rivai, & Basri. 2018. Motivasi dan Penilaian Kinerja Pegawai . Indomedia Pustaka. Sidoarjo.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2012. Metode Penelitian Survei, Jakarta: LP3ES.
- Sondang P. Siagian. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Taufik Nuriansyah. 2019 *Pengaruh gaji, insentif, dan bonus terhadap produktivitas pegawai kontrak PT.Bangun Sumber Daya Mandiri cabang Medan*. Kumpulan Skripsi Mahasiswa Fakultas Sosial Sains Universitas PembangunanPanca Budi, Vol 1 No 01 <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/jurnalfasosa/article/view/3030>
- Yosua daniel. 2017 *pengaruh pemberian upah dan insentif terhadap produktivitas kerja dengan masa kerja sebagai variabel moderating pada pt. Puninar yusen logistics indonesia di Jakarta* Jurnal Media manajemen jasa program studi manajemen vol.5, No. 2 <https://doi.org/10.52447/mmj.v5i2.1242>