

PELATIHAN, UPAH, INSENTIF, DAN MASA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Rina Anggraini¹, Rusdiana Simamora²

Sekolah Tinggi Manajemen Bisnis Multi Sarana Manajemen Administrasi dan
Rekayasa Teknologi^{1,2}
rinaanggraini650@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk menjelaskan pengaruh pelatihan, upah, insentif dan masa kerja dan produktivitas kerja di PT. Makmur Bintang Plastindo. Penelitian ini menggunakan metode nonprobability sampling. Responden penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Makmur Bintang Plastindo yang berjumlah 145 karyawan. Instrumen tersebut menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data dari pelatihan, upah, insentif dan masa kerja, serta variabel produktivitas kerja. Data akan dianalisis dengan uji koefisien korelasi linier berganda, uji T, uji F, dan perhitungan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan, Variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja memiliki nilai t hitung $>$ t tabel atau $3.150 > 1.976$, dan signifikansi $0,002 < 0,05$; b) variabel upah terhadap produktivitas kerja memiliki nilai t hitung $>$ t tabel atau $4.521 > 1.976$, dan signifikansi $0,000 < 0,05$; c) variabel insentif terhadap produktivitas kerja memiliki nilai t hitung $>$ t tabel atau $2.275 > 1.976$, dan signifikansi $0,024 < 0,05$; d) variabel masa kerja terhadap produktivitas kerja memiliki nilai t hitung $>$ t tabel atau $4.490 > 1.976$, dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Kontribusi pelatihan, upah, insentif dan masa kerja adalah sebesar 33.9% untuk meningkatkan produktivitas kerja. Simpulan, analisis deskriptif untuk pelatihan, upah, insentif dan masa kerja, serta variabel produktivitas kerja berada dalam kategori baik di PT. Makmur Bintang Plastindo. Selanjutnya, berdasarkan analisis parsial pelatihan, upah, insentif dan masa kerja, serta variabel produktivitas kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Makmur Bintang Plastindo. Secara bersamaan pelatihan, upah, insentif dan masa kerja, serta variabel produktivitas kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi produktivitas kerja di PT. Makmur Bintang Plastindo.

Kata Kunci: Insentif, Masa Kerja, Pelatihan, Produktivitas, Upah

ABSTRACT

The research aims to explain the effect of training, wages, incentives and years of service and work productivity at PT. Prosperous Star Plastindo. This research uses nonprobability sampling method. The respondents of this research were all employees at PT. Makmur Bintang Plastindo with a total of 145 employees. The instrument uses a questionnaire to collect data on training, wages, incentives and years of service, as well as work productivity variables. Data will be analyzed with multiple linear correlation coefficient tests, T tests, F tests, and calculation of the coefficient of determination. The results showed that the training variable on work productivity has a t count $>$ t table or $3,150 > 1,976$, and a significance of $0.002 < 0.05$; b) the wage variable on work productivity has a t count $>$ t table or $4,521 > 1,976$, and a significance of $0.000 < 0.05$; c) the incentive variable on work productivity has a t count $>$ t table or $2,275 > 1,976$, and a significance of $0.024 < 0.05$; d) the variable of years of service on work productivity has a value of t count $>$ t table or $4,490 > 1,976$, and a significance of

0.000 < 0.05. The contribution of training, wages, incentives and years of service is 33.9% to increase work productivity. In conclusion, descriptive analysis for training, wages, incentives and years of service, as well as work productivity variables are in the good category at PT. Prosperous Star Plastindo. Furthermore, based on a partial analysis of training, wages, incentives and years of service, as well as work productivity variables positively and significantly affect the work productivity of employees at PT. Prosperous Star Plastindo. Simultaneously training, wages, incentives and years of service, as well as work productivity variables positively and significantly affect work productivity at PT. Prosperous Star Plastindo.

Keywords: *Incentives, Tenure, Training, Productivity, Wages*

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya, akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Salah satu hal yang penting adalah keberhasilan berbagai kegiatan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan tidak hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasional yang tersedia, sarana dan prasarana yang dimiliki, tetapi juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang memberikan tenaga, ide, bakat. dan bisnis di perusahaan (Gotama & Simamora, 2022).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen yang mengelola atau mengatur sumber daya manusia. Sebagai salah satu asset penting dari suatu organisasi atau perusahaan maka sumber daya manusia perlu di *manage* sehingga menghasilkan tenaga kerja yang siap pakai dan memiliki kemampuan dan dapat memberikan kontribusi yang baik di dalam pekerjaannya (Syahrir et al., 2019). Kinerja karyawan dapat diukur dari seberapa banyak target yang dapat dicapai, seberapa banyak prestasi yang diraih, dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang ada pada perusahaan (Simamora, 2019).

Dalam kehidupan sehari-hari istilah produktivitas seringkali disamakan dengan istilah produksi. Pada hal pengertian produktivitas sangat berbeda dengan produksi. Produksi merupakan salah satu komponen dari usaha produktivitas, selain kualitas dan hasil keluarannya. Produksi adalah salah satu kegiatan yang berhubungan dengan hasil keluaran dan umumnya dinyatakan dengan volume produksi. Sedangkan produktivitas berhubungan dengan efisiensi penggunaan sumber daya masukan dalam menghasilkan tingkat perbandingan antara keluaran dan masukan (Yulian, 2019). Upah adalah merupakan balas jasa yang telah diserahkan oleh pemberi kerja/perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dia lakukan, di mana upah tersebut telah disepakati

oleh kedua belah pihak baik oleh pemberi kerja dan penerima kerja dalam suatu perjanjian kerja yang berlaku sesuai undang-undang (Prasetyo, 2019).

Pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan (Karima et al., 2018). Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan (Gumilar, 2018). Bentuknya yang sederhana adalah standar potongan yang menghubungkan pendapat dengan produktivitas dan dapat menggunakan premi, bonus atau bermacam-macam standar untuk memberikan imbalan jasa kepada pelaksana pekerja yang lebih baik (Bahtiar, 2018).

Masa kerja dapat dilihat dari berapa lama masa kerja atau pengabdian seseorang karyawan maka setiap pegawai memiliki rasa tanggungjawab, rasa ikut memiliki, keberanian dan mawas diri dalam kelangsungan hidup perusahaan sehingga berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja (Karima et al., 2018). Upah sebagai suatu penerimaan imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan serta berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi. Upah dinyatakan dalam uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undangundang, dan peraturan, serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antaran pekerja dan pemberi kerja (Maliah & Kurniawan, 2020).

Pada produktivitas kerja karyawan saat ini belum berjalan dengan baik dan sesuai dengan harapan. Hal ini terlihat dari karyawan yang belum mampu di dalam mencapai target kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Pendapatan perusahaan mengalami penurunan dan hal ini memperlihatkan bahwa produktivitas kerja karyawan sedang mengalami tren penurunan. Pada pelatihan yang dilaksanakan kepada karyawan PT. Makmur Bintang Plastindo dilakukan dengan metode pelatihan yang sulit diikuti oleh karyawan, selain itu materi yang tidak sesuai pekerjaan dan karyawan yang tidak mampu di dalam menerapkan metode pelatihan membuat pelatihan berjalan kurang efektif dalam membantu mengembangkan kemampuan bekerja karyawan.

Pada pemberian upah yang diterima oleh karyawan belum menunjukkan kesesuaian upah sesuai UMR terutama untuk karyawan yang bekerja dalam kontrak waktu tertentu (PKWT) dan tidak mendapatkan bayaran lembur bekerja. Sehingga hal

ini membuat semangat kerja karyawan menurun karena menerima upah yang belum sesuai sepenuhnya. Pada masalah insentif, karyawan yang mencapai target kerja tidak dapat langsung mencairkan insentif yang sudah ditetapkan, namun harus menunggu hingga waktu 3 bulan untuk mencairkan insentif dan hal ini sering memicu komplain yang diajukan karyawan karena sulitnya pencairan insentif untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Pada masalah lama kerja karyawan di PT Makmur Bintang Plastindo, karyawan senior sering memiliki keterampilan kerja yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan baru sehingga sulit dalam mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Sejalan dengan bertambah besarnya pabrik PT. Makmur Bintang Plastindo, maka permasalahan dan tantangan untuk perusahaan semakin banyak. Dengan adanya tantangan untuk terus berinovasi dan meningkatkan kualitas SDM nya diharapkan mampu memberikan produktivitas yang lebih baik. Berdasarkan latar belakang tersebut maka dilakukan kajian guna mengetahui pengaruh pelatihan, upah, insentif dan masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Makmur Bintang Plastindo.

KAJIAN TEORI

Pelatihan

Pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan (Karima et al., 2018). Variabel pelatihan dibentuk oleh lima indikator yaitu, a) isi pelatihan; b) metode pelatihan; c) sikap dan keterampilan instruktur; d) lama waktu pelatihan; e) fasilitas pelatihan (Karima et al., 2018).

Upah

Upah dinyatakan dalam uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang undang, dan peraturan, serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Syarat dalam pemberian upah adalah mampu memberikan upah yang sebanding dengan perusahaan yang sama, adil dan menyadari fakta bahwa setiap orang memiliki perbedaan akan kebutuhan sedangkan tujuan dalam pemberian upah adalah untuk memacu ketertarikan para tenaga kerja yang berbakat untuk masuk

keperusahaan, meningkatkan loyalitas dan mempertahankan karyawan yang berbakat serta memberikan motivasi kepada karyawan (Maliah & Kurniawan, 2020). Upah dinyatakan dalam uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang undang, dan peraturan, serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja, indikatornya, a) upah minimum; b) upah lembur; c) cara pembayaran upah; d) struktur dan skala upah proporsional; e) upah pesangon (Maliah & Kurniawan, 2020).

Insentif

Insentif bentuknya yang sederhana adalah standar potongan yang menghubungkan pendapat dengan produktivitas dan dapat menggunakan premi, bonus atau bermacam-macam standar untuk memberikan imbalan jasa kepada pelaksana pekerja yang lebih baik (Moekijat dalam Bahtiar, 2018). Indikator insentif sebagai berikut, a) kinerja; b) lama kerja; c) senioritas; d) kebutuhan (Moekijat dalam Bahtiar, 2018).

Masa Kerja

Masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam melakukan aktivitas kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari seseorang dengan rekan kerja yang lain (Karima et al., 2018). Variabel masa kerja dibentuk oleh tiga indikator yaitu, a) keterampilan; b) tingkat pengetahuan; c) kemampuan analitis; d) *manipulative*; e) lama waktu (Karima et al., 2018).

Produktivitas Kerja

Produksi merupakan salah satu komponen dari usaha produktivitas, selain kualitas dan hasil keluarannya. Produksi adalah salah satu kegiatan yang berhubungan dengan hasil keluaran dan umumnya dinyatakan dengan volume produksi. Sedangkan produktivitas berhubungan dengan efisiensi penggunaan sumber daya (masukan dalam menghasilkan tingkat perbandingan antara keluaran dan masukan (Yulian, 2019). Indikator-indikator produktivitas kerja sebagai berikut, a) kemampuan adalah kesanggupan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang dikerjakannya; b) meningkatkan hasil yang dicapai adalah usaha yang

dilakukan untuk mencapai apa yang diinginkan oleh seseorang dalam bekerja; c) semangat kerja adalah roh kehidupan dalam melaksanakan kerja, sehingga dalam bekerja seseorang selalu optimis berhasil mengerjakan pekerjaannya; d) pengembangan diri adalah proses dalam mengembangkan diri seseorang, sehingga dia lebih berhasil dari kawan sekerjanya; e) mutu adalah suatu keadaan tentang baik buruknya suatu pekerjaan atau barang yang dihasilkan; f) efisiensi adalah tepat atau sesuai untuk mengerjakan atau menghasilkan sesuatu, dengan tidak membuang buang waktu, tenaga maupun biaya (Yulian, 2019).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Makmur Bintang Plastindo yang beralamat di Jalan Pulau Bunaken, KIM 3, Tangkahan, Medan Labuhan dimulai dari Juli 2022 hingga Oktober 2022. Ruang lingkup penelitian ini adalah pelatihan, upah, insentif dan masa kerja dan produktivitas kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Makmur Bintang Plastindo sebanyak 228 orang. Teknik penentuan sampel adalah metode nonprobability sampling dengan rumus slovin. Dengan demikian maka jumlah sampel di dalam penelitian ini sejumlah 145 orang yang akan dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Skor Penilaian Jawaban dari Variabel Pelatihan

Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel pelatihan ditunjukkan pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1.
Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Pelatihan

Indikator penelitian	Jumlah dan persentase jawaban responden									
	SS		S		CS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Isi pelatihan	5	3.4	78	53.8	31	21.4	31	24.4	0	0
Metode pelatihan	16	11	80	55.2	39	26.9	10	6.9	0	0
Sikap	16	11	70	48.3	29	20	28	19.3	2	1.4
Keterampilan Insturktur	13	9	60	41.4	43	29.7	26	17.9	3	2.1
Lama waktu pelatihan	15	10.3	72	49.7	31	21.4	27	18.6	0	0
Fasilitas pelatihan	14	9.7	52	35.9	22	15.2	57	39.3	0	0
Total	79	54.4	412	284.3	195	134.6	179	126.4	5	3.5

Rata-rata	13.17	9.07	68.67	47.38	32.50	22.43	29.83	21.07	0.83	0.58
-----------	-------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	------	------

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 9.07%, responden yang memilih jawaban setuju adalah 47.38%, responden yang memilih cukup setuju adalah 22.43%, responden yang memilih tidak setuju adalah 21.07% dan responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju adalah 0.58%. Dari keseluruhan responden jawaban terdapat sebanyak 47.38% responden yang memilih jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan pada PT. Makmur Bintang Plastindo dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 21.65% responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju

Deskripsi Skor Penilaian Jawaban dari Variabel Upah

Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel upah ditunjukkan pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2.
Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Upah

Indikator penelitian	Jumlah dan persentase jawaban responden									
	SS		S		CS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Upah minimum	22	15.2	62	42.8	35	24.1	26	17.9	0	0
Upah lembur	19	13.1	69	47.6	27	18.6	30	20.7	0	0
Cara pembayaran	15	10.3	67	46.2	36	24.8	26	17.9	1	0.7
Struktur dan skala upah Proporsional	16	11	67	46.2	48	33.1	14	9.7	0	0
Upah pesangon	17	11.7	85	58.6	29	20	14	9.7	0	0
Total	89	61.3	350	241.4	175	120.6	110	75.9	1	0.7
Rata-rata	17.80	12.26	70.00	48.28	35.00	24.12	22.00	15.18	0.20	0.14

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 12.26%, responden yang memilih jawaban setuju adalah 48.28%, responden yang memilih cukup setuju adalah 24.12%, responden yang memilih tidak setuju adalah 15.18% dan responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju adalah 0.14%. Dari keseluruhan responden jawaban terdapat sebanyak 48.28% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa upah pada PT. Makmur Bintang Plastindo dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 15.32% responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju

Deskripsi Skor Penilaian Jawaban dari Variabel Insentif

Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel insetif ditunjukkan pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3.
Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Insentif

Indikator penelitian	Jumlah dan persentase jawaban responden									
	SS		S		CS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kinerja	20	13.8	64	44.1	35	24.1	26	17.9	0	0
Lama kerja	19	13.1	67	46.2	27	18.6	32	22.1	0	0
Senioritas	15	10.3	68	46.9	34	23.4	27	18.6	1	0.7
Kebutuhan	14	9.7	67	46.2	48	33.1	16	11	0	0
Total	68	46.9	266	183.4	144	99.2	101	69.6	1	0.7
Rata-rata	17.0	11.7	66.5	45.9	36.0	24.8	25.3	17.4	0.3	0.2

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 11.7%, responden yang memilih jawaban setuju adalah 45.9%, responden yang memilih cukup setuju adalah 24.8%, responden yang memilih tidak setuju adalah 17.4% dan responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju adalah 0.2%. Dari keseluruhan responden jawaban terdapat sebanyak 45.9% responden yang memilih jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa insentif pada PT. Makmur Bintang Plastindo dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 17.6% responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju

Deskripsi Skor Penilaian Jawaban dari Variabel Masa Kerja

Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel masa kerja ditunjukkan pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4.
Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Masa Kerja

Indikator penelitian	Jumlah dan persentase jawaban responden									
	SS		S		CS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Keterampilan	9	6.2	65	44.8	12	8.3	59	40.7	0	0
Tingkat Pengetahuan	15	10.3	52	35.9	15	10.3	63	43.4	0	0
Kemampuan analitis	10	6.9	40	27.6	17	11.7	73	50.3	5	3.4
Manipulative	12	8.3	59	40.7	40	27.6	32	22.1	2	1.4
Lama waktu	14	9.7	69	47.6	32	22.1	30	20.7	0	0
Total	60	41.4	285	196.6	116	80	257	177.2	7	4.8
Rata-rata	12.0	8.3	57.0	39.3	23.2	16.0	51.4	35.4	1.4	1.0

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 8.3%, responden yang memilih jawaban setuju adalah 39.3%, responden yang memilih cukup setuju adalah 16%, responden yang memilih tidak setuju adalah 35.4% dan responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju adalah 1%. Dari keseluruhan responden jawaban terdapat sebanyak 39.3% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada PT. Makmur Bintang Plastindo dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 36.4% responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju

Deskripsi Skor Penilaian Jawaban dari Variabel Produktivitas

Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel produktifitas ditunjukkan pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5.
Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Produktivitas

Indikator penelitian	Jumlah dan persentase jawaban responden									
	SS		S		CS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kemampuan	10	6.9	70	48.3	33	22.8	32	22.1	0	0
Meningkatkan hasil	9	6.2	65	44.8	29	20	40	27.6	2	1.4
Semangat Kerja	14	9.7	66	45.5	21	14.5	44	30.3	0	0
Pengembangan Diri	16	11	60	41.4	14	9.7	50	34.5	5	3.4
Mutu	25	17.2	48	33.1	19	13.1	49	33.8	4	2.8
Efisiensi	10	6.9	79	54.5	22	15.2	34	23.4	0	0
Total	84	57.9	388	267.6	138	95.3	249	171.7	11	7.6
Rata-rata	14.0	9.7	64.7	44.6	23.0	15.9	41.5	28.6	1.8	1.3

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 9.7%, responden yang memilih jawaban setuju adalah 44.6%, responden yang memilih cukup setuju adalah 15.9%, responden yang memilih tidak setuju adalah 28.60% dan responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju adalah 1.3%. Dari keseluruhan responden jawaban terdapat sebanyak 44.6% responden yang memilih jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja pada PT. Makmur Bintang Plastindo dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 29.9% responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas untuk pengaruh di antara variabel pelatihan, upah, insentif dan masa kerja terhadap variabel produktivitas karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
	(Constant)		
1	Pelatihan	.990	1.010
	Upah	.904	1.106
	Insentif	.895	1.118
	Masa Kerja	.974	1.027

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2022

Pada Tabel 3. hasil variabel pelatihan, upah, insentif dan masa kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0.990, 0.904, 0.895, 0.974 mendekati 1 dan nilai VIF sebesar 1.010, 1.106, 1.118, 1.027 lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas untuk variabel komunikasi, variabel pelatihan, upah, insentif dan masa kerja terhadap variabel produktivitas karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 5.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		145
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.45783678
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.043
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil *output* pada Tabel 2 diperoleh nilai (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0.200. Karena signifikansi lebih besar dari 5% (0.05) maka residual terdistribusi dengan normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda untuk pengaruh di antara variabel pelatihan, upah, insentif dan masa kerja terhadap variabel produktivitas karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 6.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3.775	2.925		-1.290	.199
1					
Pelatihan	.256	.081	.217	3.150	.002
Upah	.450	.100	.327	4.521	.000
Insentif	.265	.117	.165	2.275	.024
Masa Kerja	.420	.093	.313	4.490	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan Tabel 6 maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas Kerja} = -3.775 + 0.256 \text{ Pelatihan} + 0.450 \text{ Upah} + 0.265 \text{ Insentif} + 0.420 \text{ Masa Kerja}$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan yaitu, a) koefisien regresi sebesar 0.256 (bertanda positif) menandakan arah hubungan yang searah dan menyatakan setiap penambahan 1 poin variabel pelatihan (X1) akan menambah produktivitas (Y) sebesar 0.256 dan sebaliknya; b) koefisien regresi sebesar 0.450 (bertanda positif) menandakan arah hubungan yang searah dan menyatakan setiap penambahan 1 poin variabel upah (X2) akan menambah produktivitas (Y) sebesar 0.450 dan sebaliknya; c) koefisien regresi sebesar 0.265 (bertanda positif) menandakan arah hubungan yang searah dan menyatakan setiap penambahan 1 poin variabel insentif (X3) akan menambah produktivitas (Y) sebesar 0.265 dan sebaliknya; d) koefisien regresi sebesar 0.420 (bertanda positif) menandakan arah hubungan yang searah dan menyatakan setiap

penambahan 1 poin variabel masa kerja (X4) akan menambah produktivitas (Y) sebesar 0.420 dan sebaliknya.

Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi di dalam analisis regresi linear beganda diketahui bahwa nilai p value sig atau nilai signifikansi dari pengaruh di antara variabel pelatihan (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) adalah 0.002 dimana nilai p value sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa regresi pengaruh diantara pelatihan (X1) terhadap produktivitas (Y) di dalam penelitian ini adalah signifikan.

Nilai p value sig atau nilai signifikansi dari pengaruh di antara variabel upah (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) adalah 0.000 dimana nilai p value sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa regresi pengaruh diantara upah (X2) terhadap produktivitas (Y) di dalam penelitian ini adalah signifikan.

Nilai p value sig atau nilai signifikansi dari pengaruh di antara variabel insentif (X3) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah 0.024 dimana nilai p value sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa regresi pengaruh diantara insentif (X3) terhadap produktivitas (Y) di dalam penelitian ini adalah signifikan.

Nilai p value sig atau nilai signifikansi dari pengaruh di antara variabel masa kerja (X4) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah 0.000 dimana nilai p value sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa regresi pengaruh diantara masa kerja (X4) terhadap produktivitas (Y) di dalam penelitian ini adalah signifikan.

Uji Hipotesis Secara Parsial atau Uji t

Hasil uji T ditunjukkan pada Tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7.
Coefficients Variabel

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-3.775	2.925		-1.290	.199
	Pelatihan	.256	.081	.217	3.150	.002
	Upah	.450	.100	.327	4.521	.000

Insentif	.265	.117	.165	2.275	.024
Masa Kerja	.420	.093	.313	4.490	.000
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja					

Nilai t tabel untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas (df) = 145-3=142 adalah sebesar 1.97681. Dengan demikian hasil dari Uji t dapat dijelaskan sebagai berikut, a) hasil perhitungan uji t secara parsial diperoleh nilai t hitung pelatihan sebesar 3.150 dengan nilai signifikan sebesar 0,002. Nilai t hitung > t tabel atau 3.150 > 1.976, dan signifikansi < 0,05 maka H₁ diterima artinya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Makmur Bintang Plastindo; b) hasil perhitungan uji t secara parsial diperoleh nilai t hitung upah sebesar 4.521 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai t hitung >t tabel atau 4.521 > 1.976, dan signifikansi < 0,05 maka H₂ diterima artinya upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Makmur Bintang Plastindo; c) hasil perhitungan uji t secara parsial diperoleh nilai t hitung insentif sebesar 2.275 dengan nilai signifikan sebesar 0,024. Nilai t hitung >t tabel atau 2.275 > 1.976, dan signifikansi < 0,05 maka H₃ diterima artinya insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Makmur Bintang Plastindo; d) hasil perhitungan uji t secara parsial diperoleh nilai t hitung masa kerja sebesar 4.490 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai t hitung >t tabel atau 4.490 > 1.976, dan signifikansi < 0,05 maka H₄ diterima artinya masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Makmur Bintang Plastindo.

Uji Hipotesis Simultan atau Uji F

Hasil pengujian pengaruh pelatihan, upah, insentif dan masa kerja dan produktivitas adalah sebagai berikut:

Tabel 8.
Anova

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	883.072	4	220.768	17.951	.000 ^b
Residual	1721.755	140	12.298		
Total	2604.828	144			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Pelatihan, Upah, Insentif

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2022

Uji signifikansi simultan atau bersama-sama (uji statistik F) menghasilkan nilai F hitung sebesar 17.951. Pada derajat bebas 1 (df_1) = $k - 1 = 3 - 1 = 2$, dan derajat bebas 2 (df_2) = $n - k = 145 - 3 = 142$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel, maka nilai F tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 3,13 dengan demikian dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai F hitung = 17.951 > F tabel = 3,13 dengan tingkat signifikansi 0,000 karena $F_{hitung} 17.951 > F_{tabel} = 3.06$ dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, Maka H_5 diterima artinya pelatihan, upah, insentif dan masa kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Makmur Bintang Plastindo.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ditujukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika koefisien determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 9.
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582 ^a	.339	.320	3.50689
a. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Pelatihan, Upah, Insentif				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja				

Hasil Uji Koefisien Determinasi diperoleh nilai *R square* sebesar 0,339 hal ini berarti 33.9% dari variasi variabel dependen produktivitas kerja yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen pelatihan, upah, insentif dan masa kerja dan produktivitas sisanya sebesar 66.1% (100% - 33.9%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kondisi pekerjaan dan lainnya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas

Berdasarkan uji hipotesis parsial atau uji t dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas kerja pada PT. Makmur Bintang Plastindo. Hal ini membuktikan bahwa dari nilai t hitung = 1.976

dengan signifikansi t sebesar 0.000. Dengan menggunakan signifikansi dan α 0,05, nilai t tabel dengan $df = n - k = 145 - 3 = 142$ diperoleh t tabel sebesar 1.976. Maka diperoleh t hitung (3.150) $>$ t tabel (1.976). Hal ini membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Makmur Bintang Plastindo. Hasil serupa ditemukan pada penelitian Wahyuningsih (2019), pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya apabila dilakukan pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Upah terhadap Produktivitas

Berdasarkan uji hipotesis parsial atau uji t dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara upah terhadap produktivitas kerja pada PT. Makmur Bintang Plastindo. Hal ini membuktikan bahwa dari nilai t hitung = 1.976 dengan signifikansi t sebesar 0.000. Dengan menggunakan signifikansi dan α 0,05, nilai t tabel dengan $df = n - k = 145 - 3 = 142$ diperoleh t tabel sebesar 1.996. Maka diperoleh t hitung (4.521) $>$ t tabel (1.976). Hal ini membuktikan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Makmur Bintang Plastindo. Hasil serupa ditemukan pada penelitian Rauuf et al., (2022) terdapat pengaruh signifikan antara variabel upah terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas

Berdasarkan uji hipotesis parsial atau uji t dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif terhadap produktivitas kerja pada PT. Makmur Bintang Plastindo. Hal ini membuktikan bahwa dari nilai t hitung = 1.976 dengan signifikansi t sebesar 0.000. Dengan menggunakan signifikansi dan α 0,05, nilai t tabel dengan $df = n - k = 145 - 3 = 142$ diperoleh t tabel sebesar 1.996. Maka diperoleh t hitung (2.275) $>$ t tabel (1.976). Hal ini membuktikan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Makmur Bintang Plastindo. Hasil serupa ditemukan pada penelitian Lampa et al., (2021), bahwa insentif berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan, serta hasil uji *R Square* menunjukkan besarnya pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 88,9%.

Pengaruh Masa Kerja terhadap Produktivitas

Berdasarkan uji hipotesis parsial atau uji t dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara masa kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Makmur Bintang Plastindo. Hal ini membuktikan bahwa dari nilai t hitung = 1.976 dengan signifikansi t sebesar 0.000. Dengan menggunakan signifikansi dan α 0,05, nilai t tabel dengan $df = n - k = 145 - 3 = 142$ diperoleh t tabel sebesar 1.996. Maka diperoleh t hitung (4.490) > t tabel (1.976). Hal ini membuktikan bahwa masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Makmur Bintang Plastindo. Hasil serupa juga ditemukan pada penelitian Ramadhani et al., (2020), terdapat pengaruh masa kerja terhadap produktivitas karyawan yang dinyatakan bahwa masa kerja berpengaruh terhadap produktivitas secara positif.

Pengaruh Pelatihan, Upah, Insentif, Masa Kerja Terhadap Produktivitas

Berdasarkan uji hipotesis secara simultan atau uji F untuk pengaruh di antara variabel pelatihan (X1), upah (X2), insentif (X3), masa kerja (X4) secara simultan terhadap produktivitas kerja (Y) adalah 14.143. Pada derajat bebas 1 (df_1) = $k - 1 = 3 - 1 = 2$, dan derajat bebas 2 (df_2) = $n - k = 145 - 3 = 142$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel, maka nilai F tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 3,13 dengan demikian dari hasil $F_{hitung} 17.951 > F_{tabel} = 3.06$ dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, Maka H_5 diterima artinya pelatihan, upah, insentif dan masa kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Makmur Bintang Plastindo.

SIMPULAN

Simpulan pada penelitian ini adalah, secara parsial variabel pelatihan, upah, insentif, dan masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Makmur Bintang Plastindo.

DAFTAR PUSTAKA

Bahtiar, J., Tumbuan, W. J. F. A., Trang, I., & Insentif, P. (2018). Pengaruh Insentif, Kepuasan Kerja dan Daya Saing terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD. Jepara Karya Furniture Kecamatan Tuminting. *Jurnal EMBA*, 6(1), 638–647. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i2.19625>

- Gotama, R., & Simamora, R. (2022). Effect of Work Discipline and Loyalty on Employee Achievement of PT Djasa Sumatra. *Jurnal Mantik*, 5(4), 2231-2238. <https://iocscience.org/ejournal/index.php/mantik/article/view/1965/1542>
- Gumilar, G. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(1), 55–63. <https://doi.org/10.30596/jimb.v19i1.1804>
- Lampa, D. A., Yantu, I., & Bokingo, A. H. (2021). Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP. Telaga Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 145-149. <https://doi.org/10.37479/jimb.v4i2.11595>
- Maliah, H., & Kurniawan, D. (2020). Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tirta Bumi Raya Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 9(1), 109-125. <http://dx.doi.org/10.52333%2Fkompetitif.v9i1.637>
- Nur Ainal Karima, A., Umar, F., & Sulselbar, B. (2018). Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 4(4), 49–64. <https://feb.unhas.ac.id/jurnal/index.php/hjabe/article/view/32>
- Prasetyo, E. (2019). Peran Upah, Insentif, dan Jaminan Sosial dalam Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Pada CV Multi Bangun Sentosa). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(04), 1095-1104. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/29835>
- Ramadhani, I., Prasilowati, S. L., & Suyanto, S. (2020). Pengaruh Pelatihan, Upah dan Masa Kerja terhadap Produktivitas di PT Super Steel Karawang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(01), 13-24. <http://dx.doi.org/10.33370/jmk.v17i1.390>
- Rauuf, M. A., Adiyanti, R., & Widodo, Z. D. (2022). Pengaruh Upah dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Delta Merlin Sandang Textile I Sragen. *PUBLIK*, IX(4), 639-654. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i4.455>
- Simamora, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Stmik Time Medan. *Jurnal Ilmiah Smart*, 3(2), 96–107. <http://stmb-multismart.ac.id/ejournal>
- Syahrir, A., Zahari, M., & Ubaidilah, U. (2019). Pengaruh Pelatihan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karaywan Rumah Batik Azmiah Kelurahan Olak Kemang Kecamatan Danau Teluk Kota Jambi. *Science of Managemen and Students Research Journal*, 1(1), 28–32. DOI 10.33087/sms.v1i1.4.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 60, 1-16. <https://doi.org/10.46576/wdw.v0i60.413>
- Yulian, N. (2019). Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Pembangkitan Pandan. *Akrab Juara: Jurnal Imu-Ilmu Sosial*, 4(4), 73-78. <https://www.akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/view/824>