

**PENGARUH PEMBERIAN UPAH DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
PEGAWAI KANTOR BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH  
PROVINSI SULAWESI UTARA**

*EFFECT OF WAGES AND INCENTIVES ON EMPLOYEES PRODUCTIVITY IN REGIONAL  
DISASTER MANAGEMENT AGENCY OF NORTH SULAWESI PROVINCE*

Oleh:

**Oswaldo W. Turangan<sup>1</sup>**  
**Christoffel Kojo<sup>2</sup>**  
**Christoffel Mintardjo<sup>3</sup>**

**Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Sam Ratulangi Manado**

E-mail:

<sup>1</sup> [osvaldo.turangan@gmail.com](mailto:osvaldo.turangan@gmail.com)

<sup>2</sup> [christoffelkojo@gmail.com](mailto:christoffelkojo@gmail.com)

<sup>3</sup> [christoffelmintardjo@gmail.com](mailto:christoffelmintardjo@gmail.com)

**Abstrak:** Meningkatkan Produktivitas organisasi dapat dilakukan dengan berbagai pendekatan dan cara yang efektif dengan pendekatan langsung ke SDM bagaimana meningkatkan efisiensi dan efektivitasnya sebagai sumberdaya dalam organisasi. Faktor yang bisa mendorong produktivitas kerja antara lain pemberian upah dan pemberian insentif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian upah dan insentif terhadap produktivitas kerja pegawai. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian upah dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Secara parsial, pemberian upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Instansi perlu terus memperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Hal ini penting dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat.

**Kata Kunci :** *pemberian upah, insentif, produktivitas kerja pegawai*

**Abstract:** *Enhance organizational productivity can be done with various approaches and effective ways with a direct approach to HR how to improve efficiency and effectiveness as resources within the organization. Factors that can encourage work productivity include the provision of wages and incentives. This study aims to determine the effect of wages and incentives on employee productivity. The data used are primary data and secondary data. Data analysis using multiple linear regression. Result of research indicate that giving of wage and incentive giving simultaneously influence to work productivity of employee. Partially, the provision of wages has a positive and significant effect on employee productivity. Provision of incentives have a positive and significant effect on employee productivity. Institutions need to keep paying attention to the variables that affect the productivity of employees. This is important in order to provide services to the people.*

**Keywords :** *wages, incentives, work productivity of employees*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Untuk mencapai tujuan organisasi, peranan manusia dalam suatu organisasi adalah memegang peranan yang sangat penting, karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas suatu organisasi akan dapat bersaing dengan organisasi lain yang sejenis. Meningkatkan Produktivitas organisasi dapat dilakukan dengan berbagai pendekatan dan cara yang efektif dengan pendekatan langsung ke SDM bagaimana meningkatkan efisiensi dan efektifitasnya sebagai sumberdaya dalam organisasi. Faktor yang bisa mendorong produktivitas kerja antara lain pemberian upah dan pemberian insentif.

Tingkat upah yang masih sangat rendah akan mempengaruhi usaha peningkatan produktivitas tenaga kerja. Sebaliknya tingkat produktivitas yang sangat rendah sulit untuk menjamin naiknya upah. Tinggi rendahnya upah yang diterima oleh para tenaga kerja sangat menentukan tinggi rendahnya tingkat kesejahteraan tenaga kerja, dimana tingkat kesejahteraan tenaga kerja besar pengaruhnya terhadap semangat mereka dalam melaksanakan aktivitas, disamping dipengaruhi oleh faktor lainnya. Upah menentukan kedudukan tenaga kerja dalam masyarakat. Tinggi rendahnya upah bertalian pula dengan jabatan yang diduduki oleh seseorang tenaga kerja dalam perusahaan. Upah merupakan daya pendorong bagi tenaga kerja dalam mengembangkan bakat dan kemampuannya. Pentingnya upah bagi serikat buruh adalah tinggi rendahnya tingkat upah mempengaruhi tuntutan organisasi buruh terhadap perusahaan pada umumnya, terutama pada negara-negara yang sudah maju bila tingkat upah tidak disesuaikan dengan tingkat harga, maka serikat buruh itu biasanya mereka seperti mogok kerja, demonstrasi untuk menuntut kenaikan upah.

Sedangkan pada Negara-negara yang sedang berkembang seperti Indonesia, serikat buruh belum begitu kuat sebagai akibat tidak sebandingnya jumlah tenaga kerja dibandingkan dengan kesempatan kerja, yang mana jumlah tenaga kerja lebih besar daripada kesempatan kerja. Dengan tidak seimbang antara jumlah tenaga kerja dibandingkan dengan kesempatan kerja sehingga para tenaga kerja demi mempertahankan kelangsungan hidupnya rela bekerja dengan upah yang rendah dibandingkan mereka tidak bekerja. Dengan demikian nampaknya serikat buruh di Indonesia belum begitu kuat dalam usaha meningkatkan atau melakukan usaha-usaha dalam perbaikan nasibnya. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini mengambil judul: "Pengaruh Pemberian Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara".

### Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah :

1. Pemberian upah dan insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Pemberian upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Pemberian Insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan 2011:10).

### Upah

Hadi Purwono (2003:76), membedakan pengertian gaji dan upah sebagai berikut: Gaji (salary) biasanya dikatakan upah (wages) yang dibayarkan kepada pimpinan, pengawas, dan tata usaha pegawai kantor atau manajer lainnya. Gaji umumnya tingkatnya lebih tinggi dari pada pembayaran kepada pekerja upahan. Sedangkan upah adalah pembayaran kepada karyawan atau pekerja yang dibayar menurut lamanya jam kerja dan diberikan kepada mereka yang biasanya tidak mempunyai jaminan untuk dipekerjakan secara terus-menerus.

**Insentif**

Hariandja (2002 : 265). Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja semakin besar pula insentif yang diterima. Sudah menjadi kebiasaan bahwa setiap perusahaan harus menetapkan target yang tinggi dan bila berhasil maka akan diberikan tambahan pendapatan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*Pay for Performance Plan*).

**Produktivitas**

International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2005: 127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa: tanah, bahan baku dan bahan pembantu. pabrik, mesin-mesin dan alat-alat, tenaga kerja

**Faktor – faktor yang Mempengaruhi Produktivitas**

Pandji Anoraga (2005: 56-60), ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu:

- (1) pekerjaan yang menarik,
- (2) upah yang baik,
- (3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan,
- (4) etos kerja dan
- (5) lingkungan atau sarana kerja yang baik,
- (6) promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan,
- (7) merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi,
- (8) pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi,
- (9) kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja,
- (10) disiplin kerja yang keras.

**Pengukuran Produktivitas**

Henry Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

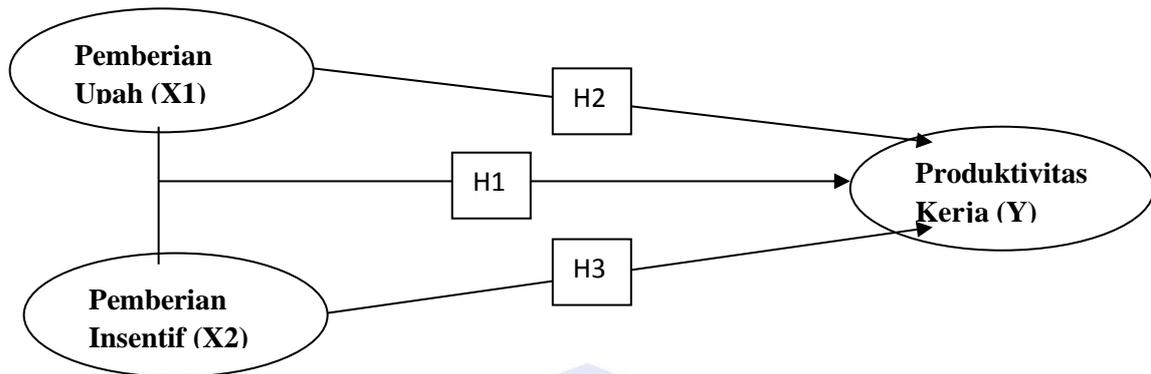
**Penelitian Terdahulu**

Ardika Sulaeman (2014), dengan judul Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh upah dan pengalaman kerja secara simultan dan parsial terhadap produktivitas karyawan Kerajinan Ukiran kabupaten Subang. Hasil penelitian yang didapat adalah pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel bebas (upah dan pengalaman kerja) mempengaruhi terhadap variabel terikat (produktivitas).

Marianus Subianto (2016), dengan judul Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana besar pengaruh gaji dan insentif secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. Melalui penelitian ini maka peneliti mendapatkan hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (gaji dan insentif) mempengaruhi variabel terikat (kinerja).

## Model Penelitian dan Hipotesis

Model penelitian dalam penelitian dapat dilihat pada Gambar 1.



**Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian**

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga pemberian upah dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja. (H1)
2. Diduga pemberian upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja. (H2)
3. Diduga insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja. (H3)

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2010:37).

### Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan Di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara dalam bentuk wawancara dan penyebaran angket atau kuesioner terstruktur yang telah disiapkan sebelumnya untuk melakukan penelitian. Waktu penelitian adalah Mei-Juni 2017.

### Populasi

Populasi bukan hanya orang, tetapi obyek dan benda-benda alam lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut (Sugiyono, 2013: 148). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara, berjumlah 103 orang pegawai, jumlah ini sudah termasuk kepala badan dan sekretaris badan, serta digabungkan antara pegawai negeri sipil (PNS), serta pegawai tenaga harian lepas (THL). Jumlah PNS sebanyak 73 orang pegawai dan THL sebanyak 30 orang pegawai.

### Sampel

Sugiyono (2010:81) menyatakan sampel merupakan: "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Slovin

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n :Jumlah Sampel

N :Jumlah Populasi  
e :Persen kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir misalnya 10%

$$n = \frac{103}{1+103(0,10)^2}$$

$$n = \frac{103}{1+1,03}$$

$n = 50,73$  dibulatkan menjadi 51.

Jumlah responden minimal yang akan menjadi sampel adalah 51 orang responden.

### Teknik Analisis Data

Karena penelitian ini adalah penelitian bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuesioner dikodekan sesuai dengan skala Likert 1 – 5, dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik dengan program komputer SPSS. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan beberapa tahap, pertama uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, dan terakhir analisis regresi linear berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

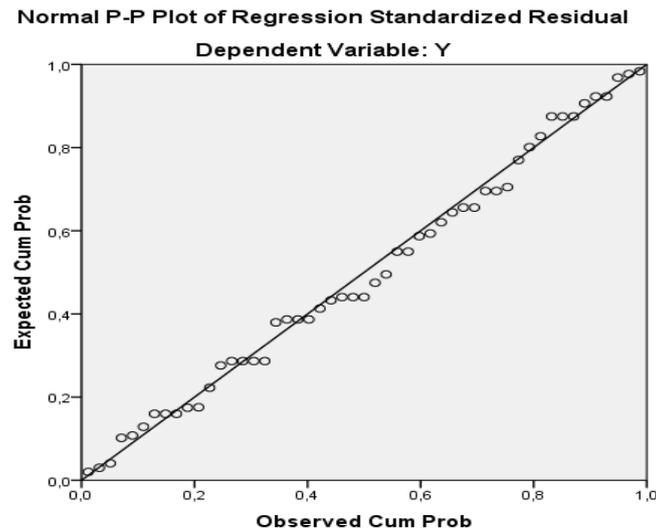
Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Upah (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,839	0,000	Valid	0,944	Reliabel
	X <sub>1.2</sub>	0,954	0,000	Valid		
	X <sub>1.3</sub>	0,927	0,000	Valid		
	X <sub>1.4</sub>	0,860	0,000	Valid		
	X <sub>1.5</sub>	0,938	0,000	Valid		
Insentif (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,761	0,000	Valid	0,852	Reliabel
	X <sub>2.2</sub>	0,919	0,000	Valid		
	X <sub>2.3</sub>	0,864	0,000	Valid		
	X <sub>2.4</sub>	0,764	0,000	Valid		
	X <sub>2.5</sub>	0,683	0,000	Valid		
Kinerja (Y)	Y <sub>1.1</sub>	0,911	0,000	Valid	0,964	Reliabel
	Y <sub>1.2</sub>	0,951	0,000	Valid		
	Y <sub>1.3</sub>	0,965	0,000	Valid		
	Y <sub>1.4</sub>	0,921	0,000	Valid		
	Y <sub>1.5</sub>	0,934	0,000	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data, 2017

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa keseluruhan item pertanyaan untuk variabel adalah valid karena rata-rata nilai r hitung yang diperoleh lebih tinggi dari pada nilai kritis (> CR) sebesar 0,30.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah < alpha yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliable.

## Uji Asumsi Normalitas

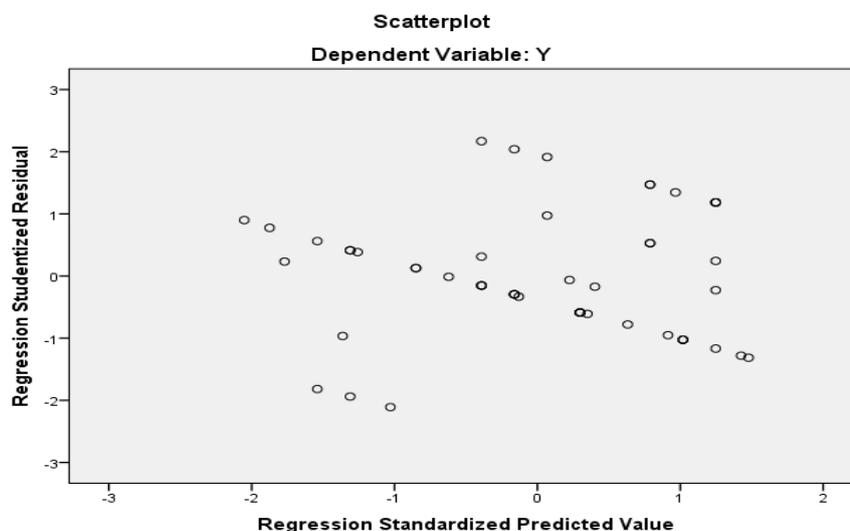


**Gambar 2. Uji Normalitas**

*Sumber: Hasil Olahan Data, 2017*

Gambar diatas menunjukkan bahwa grafik Normal *P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

## Uji Asumsi Klasik Heteroskedastis



**Gambar 3. Grafik Uji Heterokedastisitas**

*Sumber: Hasil Olahan Data, 2017*

Gambar diatas grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel produktivitas kerja(Y).

**Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas****Tabel 2. Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Pemberian upah	,937	1,067
Insentif	,937	1,067

Sumber: Hasil Olahan Data, 2017

Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat pada output coefficient model, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk Pemberian upah ( $X_1$ ), dan Insentif ( $X_2$ ), dibawah angka 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

**Analisa Regresi Linier Berganda****Tabel 3. Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	6,585	3,387
Pemberian upah	,370	,136
Insentif	,302	,122

Sumber: Hasil Olahan Data, 2017

Persamaan regresi  $Y = 6,585 + 0,370 X_1 + 0,302 X_2 + e$  menggambarkan bahwa variabel bebas (independen) Pemberian upah ( $X_1$ ), dan Insentif ( $X_2$ ), dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) produktivitas kerja (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut.

Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 6,585 memberikan pengertian bahwa jika Pemberian upah ( $X_1$ ), dan Insentif ( $X_2$ ), secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol(0) maka besarnya Produktivitas Kerja (Y) sebesar 6,585 satuan.

Jika nilai  $b_1$  yang merupakan koefisien regresi dari Pemberian upah ( $X_1$ ) sebesar 0,370 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Pemberian upah ( $X_1$ ) bertambah 1 satuan, maka Produktivitas kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,370 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Jika nilai  $b_2$  yang merupakan koefisien regresi dari Insentif ( $X_2$ ) sebesar 0,302 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Insentif ( $X_2$ ) bertambah 1 satuan, maka Produktivitas kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,302 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

**Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )****Tabel 4. Regresi Linier Berganda**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,522 <sup>a</sup>	,272	,242	2,191	1,431

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 20 seperti yang ada pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,522 artinya mempunyai hubungan cukup kuat. Nilai R square adalah 0,272 atau 27,2% Artinya pengaruh semua variable bebas : Pemberian upah (X1),dan Insentif (X2) terhadap variable independent Produktivitas Kerjaadalah sebesar 27,2% dan sisanya sebesar 0,728 atau 72,8% di pengaruhi variabel lain

### Pengujian Hipotesis

#### Uji F

Tabel 5. Uji F

F	Sig.
8,938	.000 <sup>b</sup>

Sumber: Hasil Olahan Data, 2017

Hasil analisis regresi menggunakan SPSS 20.0 di dapatkan signifikan p-value = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti bahwa Pemberian upah (X1),dan Insentif (X2)secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja(Y).

#### Uji t

Tabel 6. Uji t

Model	T	Sig.
1	(Constant)	1,944
	Pemberian upah	2,719
	Insentif	2,469
		,058
		,009
		,017

Sumber: Hasil Olahan Data, 2017

Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Pemberian upahsignifikansi ( $X_1$ )p-value = 0,009 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan menolak  $H_0$  atau Pemberian upah ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja(Y). Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Insentif ( $X_2$ ) signifikansi p-value = 0,017 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan menolak  $H_0$  atau Insentif ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja(Y).

### Pembahasan

#### Pengaruh Pemberian Upah Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian upah berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Berpengaruh signifikan dimana setiap peningkatan atau penurunan dari pemberian upah akan berdampak pada peningkatan ataupun penurunan dari produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pemberian upah merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

#### Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Berpengaruh signifikan dimana setiap peningkatan atau penurunan dari pemberian insentif akan berdampak pada peningkatan ataupun penurunan dari produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pemberian insentif merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

## **Pengaruh Pemberian Upah dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai**

Dari hasil pengujian secara simultan (bersama-sama) yaitu uji F diperoleh bahwa variabel-variabel independen yaitu pemberian upah dan insentif berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja.

### **PENUTUP**

#### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pemberian upah dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Pemberian upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Pemberian upah merupakan variabel terkuat yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja dibandingkan dengan variabel lainnya dalam penelitian ini.
3. Pemberian insentif juga merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Pemberian insentif merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja dalam penelitian ini.

#### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberi saran sebagai berikut :

1. Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah perlu terus memperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Hal ini penting dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat khususnya masyarakat di Provinsi Sulawesi Utara terkait dengan penanganan bencana yang terjadi baik bencana yang belum terjadi, sedang terjadi ataupun diperkirakan akan terjadi. Hal ini penting dalam rangka mengurangi dampak dari bencana terhadap masyarakat.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia khususnya untuk peningkatan produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan.
3. Karena penelitian ini terbatas pada pemberian upah, pemberian insentif yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja, maka perlu dilakukan atau dicari variabel lainnya yang berdampak pada produktivitas kerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anoraga, Pandji. 2005. *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, M. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M. 2011. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. BPFE, Jakarta.
- Purwono, Hadi. 2003. *Sistem Personalia*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Subianto, Marinus. 2016. *Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat*. eJournal Administrasi Bisnis. Volume 3, April 2016, Hal. 698-712 Diambil dari: <http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id>. (12 Agustus 2016).
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administratif*. Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

Sulaeman, Ardika. 2014. *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*. *Trikonomika*. Volume 13, No.1, Juni 2014, Hal. 91–100. Diambil dari: <http://download.portalgaruda.org/trikononika>. (3 September 2014).

