

**PENGARUH INSENTIF DAN PEMBERIAN UPAH
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA
PADA PT. BANDO INDONESIA**

SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

Rafi Dani

202010160311310

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2024

SKRIPSI

**PENGARUH INSENTIF DAN PEMBERIAN UPAH
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA
PADA PT. BANDO INDONESIA**

Oleh :

Rafi Dani
202010160311310

Diterima dan disetujui
pada tanggal 18 Juli 2024

Pembimbing I,



Dicky Wisnu Usdek Riyanto, Ph.D.

Pembimbing II,



Dra. Siti Nurhasanah, M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Ketua Program Studi,



Dr. Nurul Asfiah, M.M.



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH INSENTIF DAN PEMBERIAN UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT. BANDO INDONESIA

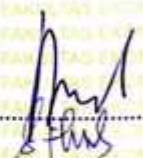
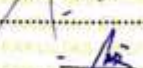

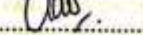
Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Rafi Dani
NIM : 202010160311310
Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 18 Juli 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I : Dicky Wisnu Usdek Riyanto, Ph.D.
Pembimbing II : Dra. Siti Nurhasanah, M.Si.
Penguji I : Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.
Penguji II : Ratya Shafira Arifiani, S.AB., M.M.

1. 
2. 
3. 
4. 



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Ketua Program Studi,

Dr. Nurul Asfiah, M.M.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Rafi Dani

NIM : 202010160311310

Program Studi : Manajemen

Alamat Email : rfdani13@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik Sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan hasil penjiplakan (plagiarism) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan / sumber acuan, dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar Pustaka, sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 24 Juli 2024

Yang membuat pernyataan,



**PENGARUH INSENTIF DAN PEMBERIAN UPAH
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA
PADA PT. BANDO INDONESIA**

Rafi Dani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang
rfdani13@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini membahas hubungan antara pemberian insentif dan upah terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja. Pemberian insentif dan upah merupakan suatu imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan dengan tujuan untuk menjaga produktivitas perusahaan. Motivasi dianggap sebagai variabel mediasi yang mempengaruhi keterlibatan untuk membantu menghasilkan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dan pemberian upah berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, dan juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Analisis jalur juga menunjukkan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja, dan pemberian upah memiliki pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja. Hasil ini memiliki implikasi praktis bahwa perusahaan harus memastikan pemberian insentif yang diberikan perusahaan diperbaiki supaya memberikan hasil peningkatan untuk produktivitas kerja dan motivasi kerja untuk karyawan.

Kata kunci: Insentif, Upah, Produktivitas Kerja, Motivasi Kerja

**THE EFFECT OF INCENTIVES AND WAGES ON WORK PRODUCTIVITY
THROUGH WORK MOTIVATION AT
PT. BANDO INDONESIA**

Rafi Dani

Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Malang
rfdani13@gmail.com

ABSTRACT

This study discusses the relationship between incentives and wages on work productivity through work motivation. Incentives and wages are rewards given by companies to employees with the aim of maintaining company productivity. Motivation is considered a mediating variable that influences engagement to help produce increased employee work productivity. The results of the study indicate that incentives have a positive effect on work productivity, but do not have a significant effect on work productivity. And wages have a positive effect on work productivity, and also have a significant effect on work productivity. Path analysis also shows that incentives have an indirect effect on work productivity through work motivation, and wages have an indirect effect on work productivity through work motivation. These results have practical implications that companies must ensure that the incentives provided by the company are improved in order to provide increased results for work productivity and work motivation for employees.

Keywords: Incentives, Wages, Work Productivity, Work Motivation

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas limpahan rahmat dan karunia-nya saya dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “pengaruh insentif dan pemberian upah terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja” ini sesuai waktu yang telah ditentukan. Shalawat serta salam tetap tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah membawa ajaran tauhid dan keutamaan budi pekerti.

Selama proses penyusunan Skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada saya. Sebagai ungkapan syukur, dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Idah Zuhro., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kesempatan untuk menempuh perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
2. Dr. Nurul Asfiah., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh perkuliahan di Jurusan Manajemen.
3. Dicky Wisnu Usdek R., Ph.D Selaku dosen pembimbing dalam penyusunan Skripsi sebagai tugas akhir perkuliahan yang telah memberikan waktu bimbingan serta motivasi sekaligus dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.

4. Dra. Siti Nurhasanah, M.Si selaku dosen pembimbing dalam penyusunan Skripsi sebagai tugas akhir perkuliahan yang telah memberikan waktu bimbingan serta dorongan untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Dra. Triningsih Sri Supriyati., M.P. selaku dosen wali Manajemen F Angkatan 2020 yang memberikan motivasi selama semester 1 perkuliahan hingga saat ini.
6. Bapak Mardini dan Ibu Yenni Budiani selaku orang tua, dan kakak tercinta saya Rina Hardiyanti dan Aldi Krisna Atmaja selalu memberi dukungan serta senantiasa memberikan doa tanpa henti serta memberikan motivasi selama masa perkuliahan ini.
7. Agis Dwi Sri Utami, selaku kekasih dan calon ibu dari anak-anak saya kelak, yang selalu berada di samping saya dan memberi dukungan penuh untuk saya menyelesaikan Skripsi ini, dan selalu memberi dukungan untuk saya melakukan proses untuk menjadi lebih baik.
8. Teman-teman perkuliahan, saya ucapkan terimakasih untuk waktunya selama 4 tahun ini dengan memberikan dukungan dan doa serta kompak dalam Melawati waktu selama perkuliahan berlangsung.

Kepada mereka semua hanya ungkapan terima kasih dan do'a tulus yang dapat saya persembahkan, semoga Allah SWT membalas segala kebaikan semuanya aamiin. Akhirnya dengan segala keterbatasan dan kekurangannya, penulis persembahkan karya tulis ini. Penulis menyadari bahwa masih jauh dari sempurna. Semoga apa yang disajikan dalam karya tulis ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Malang, 24 Juli 2024
Penyusun,

Rafi Dani

202010160311310



DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	13
C. Tujuan Penelitian.....	14
D. Manfaat Penelitian.....	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	16
A. Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	16
B. Landasan Teori.....	24
C. Kerangka Konseptual.....	64
D. Hipotesis.....	64
BAB III METODE PENELITIAN.....	68
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	68
B. Jenis Penelitian.....	68
C. Populasi dan Sampel.....	68
D. Teknik Pengambilan Sampling.....	71
E. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	72
F. Teknik Pengumpulan Data.....	76
G. Uji Instrumen.....	77
H. Metode Analisis Data.....	79
I. Uji Hipotesis.....	83
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	86
A. Deskripsi Hasil Penelitian.....	86

B. Hasil Analisis SEM – <i>Smart</i> PLS	96
C. Pembahasan.....	109
BAB V PENUTUP	116
A. Kesimpulan	116
B. Keterbatasan Penelitian.....	117
C. Saran	118
DAFTAR PUSTAKA.....	119
LAMPIRAN.....	123



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Upah Karyawan Kota Tangerang.....	5
Tabel 1.2 Gaji Karyawan PT. Bando Indonesia.....	9
Tabel 1.3 Presentase Gaji Karyawan PT. Bando Indonesia.....	10
Tabel 1.4 Jenis Insentif PT. Bando Indonesia.....	11
Tabel 1.5 Produktivitas Karyawan PT. Bando Indonesia	12
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3.1 Definisi Operasional	72
Tabel 3.2 Bobot Nilai Setiap Pertanyaan	74
Tabel 3.3 Rentang Skala	79
Tabel 4.1 Bagian dan Tugas Karyawan PT. Bando Indonesia.....	85
Tabel 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	88
Tabel 4.3 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	90
Tabel 4.4 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Insentif Kerja (X1)	91
Tabel 4.5 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Upah (X2)	92
Tabel 4.6 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi (Z)	93
Tabel 4.7 Hasil <i>Outer Loading</i>	95
Tabel 4.8 Hasil AVE (<i>Average Variance Extracted</i>).....	97
Tabel 4.9 Hasil Analisis <i>Cross Loading</i>	97
Tabel 4.10 Hasil Uji <i>Fornell-Lacker Criterion</i>	99
Tabel 4.11 Hasil Analisis <i>Heterotrait – Monotrait Ratio</i> (HTMT)	100
Tabel 4.12 Hasil Analisis <i>Cronbach’s Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	100
Tabel 4.13 Koefisien Jalur Model.....	101
Tabel 4.14 Hasil Analisis <i>R-Square</i>	103
Tabel 4.15 Hasil Uji Signifikansi Pengaruh Langsung.....	104
Tabel 4.16 Hasil Uji Signifikansi Mediasi.....	106

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Produktivitas Karyawan PT. Bando Indonesia	12
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	63
Gambar 4.1 Diagram Outer Loading	96



DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, L. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & Motivasi Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Amirullah. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Kencana Prenada Media Group.
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 45–54.
- Armstrong, M. (2016). *A Handbook of Human Resource Management Practice* (10th ed.). Kogan Page.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital*. The University Chicago Press.
- Blanchard, K., Fowler, S., & Hawkins, L. (2005). *Self Leadership and The One Minute Manager: Meningkatkan Efektivitas Lewat Kepemimpinan Diri Situasional*. Gramedia Pustaka Utama.
- Borjas, G. J. (2016). *Labor Economic Seventh Edition*. McGraw Hill Education.
- Box, G. E. P., Jenkins, G. M., Reinsel, G. C., & Ljung, G. M. L. (2016). *Time Series Analysis: Forecasting and Control*. John Wiley and Sons Inc.
- Busro. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranamedia Group.
- Cahuc, P., & Zylberberg, A. (2004). *Labor Economics*. MIT Press.
- Candra, K., Heryanto, B., & Rochani, S. (2019). Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jenis Kelamin, Dan Usia Terhadap Produktifitas Tenaga Kerja Pada

Sektor Industri Tenun Ikat Di Kota Kediri. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 38. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.428>

Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. In *Modern methods for business research* (pp. 295–336). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Christensen, C. M., & Horn, M. (2008). *Disrupting class: how disruptive innovation will change the way the world learns*. McGraw-Hill.

Covey, S. R. (1997). *The 7 Habits of Highly Effective People*. Binarupa Aksara.

DeMarco, T. (2001). *Slack: Getting Past Burnout, Busywork, and the Myth of Total Efficiency*. Dorset House Publishing.

Drucker, P. F. (2012). *Inovasi dan Kewiraswastaan*. Erlangga.

Duhigg, C. (2013). *The Power of Habit*. Kepustakaan Populer Gramedia.

Erwin, & Bahrin, K. (2020). Pengaruh Pemberian Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Di PT. Daria Dharma Pratama Ipuh. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(1).

Fransisca Ramayana. (2022). Pengaruh Upah Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Interyasa Mitra Mandiri Medan. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 231–245. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v1i3.854>

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan. Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. PT. Bumi Aksara.

- Herzberg, F. (2001). *The Motivation-Hygiene Concept and Problems of Manpower*. Personnel Administration.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. Transaction Publishers.
- Homans, G. C. (1974). *Social behavior: Its elementary forms*. Harcourt Brace Jovanovich.
- Krugman, P. R., & Wells, R. (2012). *Economics*. Worth Publishers.
- Lazear, E. (1981). Agency, Earnings Profiles, Productivity, and Hours Restrictions. *The American Economic Review*, 71(4), 606–620.
- Maslow, A. H. (2010). *Motivation and Personality*. Rajawali.
- McClelland, D. C. (1988). *Human Motivation*. Cambridge University Press.
- Putri, I. W. (2021). *Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Dinas Perhubungan Kota Batam*.
- Rangkuti, D. A., Chairunnisa, S., Ryantono, A. F. R., & William. (2019). Pengaruh Insentif Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Graha Indonesia. *Jurnal Global Manajemen*, 8(1), 108–120.
- Rauuf, M. A., Adiyani, R., & Widodo, Z. D. (2022). Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Delta Merlin Sandang Textile I Sragen. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 639–654. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i4.455>
- Restu Utami, I., & Nurleli. (2023). Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 3(1). <https://doi.org/10.29313/bcsa.v3i1.6082>
- Samuelson, P. A., & Nordhaus, W. D. (2003). *Ilmu Mikroekonomi. Edisi Bahasa Indonesia*. PT Media Global Edukasi.

- Setiawan, R. (2022). *Pengaruh Pemberian Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar*.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiani, I., & Syahrinullah. (2023). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Ekspedisi J&T Sampit. *FORECASTING: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1).
- Surbakti, R. T. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Golongan 1 Di Universitas Katolik Parahyangan. *E-Journal Graduate Unpar*, 1(2).
- Suryani, Y. (2019). *Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsi. Sakinah Mojokerto*. Universitas Islam Majapahit.
- Tracy, B. (2013). *Motivation*. AMACOM.
- Widodo, Z. D., Adiyani, R., & Katili, A. Y. (2021). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Industri Kreatif Berbasis Sablon Dalam Peningkatan Produktifitas Karyawan Di Zee.Screenprinting. *Prosiding Seminar Nasional Dies Natalis 41 UTP Surakarta*, 1(01), 1–5. <https://doi.org/10.36728/semnasutp.v1i01.1>



Lembaga Informasi dan Publikasi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang
Tanda Terima Cek Plagiasi

Tanggal : 28/6/2024

Kode : 2384579194
Nama : Rafi Dani
NIM : 202010160311310
Prodi : Manajemen
Naskah publikasi : **LULUS**
Penerjemah Abstrak : Selesai

Kepala LIP



Rinaldy Achmad Roberth Fathoni, S.AB., M.M

