

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT. SUPER PLASTIN TASIKMALAYA**

Oleh

**Rita Nopita
4122.4.15.11.0094**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana
pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WINAYA MUKTI
BANDUNG
2019**

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT. SUPER PLASTIN TASIKMALAYA**

Oleh

Rita Nopita
4122.4.15.11.0094

SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar Sarjana pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti

Bandung, 02 Agustus 2019

Hj. Winna Roswinna, SE.,MM.,CPM
Pembimbing

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Dr.H.Deden Komar Priatna,ST.,SIP.,MM,CHRA

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rita Nopita

NIM 4122415110094

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul **Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Super Platin Tasikmalaya** adalah :

1. Merupakan Skripsi asli dan belum pernah diajukan sebelumnya oleh siapapun untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Winaya Mukti maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan hasil penelitian penulis sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang serta dicantumkan dalam daftar pustaka seperti yang terlampir di dalam naskah Skripsi ini.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi hukum sebagai akibat ketidaksesuaian isi pernyataan dengan keadaan sebenarnya.

Bandung, 02 Agustus 2019
Yang membuat pernyataan

Rita Nopita
4122415110094

ABSTRAK

Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Super Platin Tasikmalaya. Rita Nopita (4122.4.15.11.0094). Pembimbing : Hj. Winna Roswinna, SE., MM., CPM

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Insentif karyawan pada Unit kerja produksi PT. Super Platin Tasikmalaya, Produktivitas Kerja Karyawan PT. Super Platin Tasikmalaya dan Pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Super Platin Tasikmalaya.

Berdasarkan tinjauan terhadap variabel-variabel yang diteliti, penelitian ini termasuk deskriptif korelasional karena menjelaskan fenomena yang ada dan hubungan diantara variabel-variabel. Pengumpulan data diperoleh melalui wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan pada PT. Super Platin Tasikmalaya.

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel X (Pemberian Insentif) diperoleh nilai t hitung = 6.277 dengan tingkat signifikansi 0.000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf 5% ($0,000 < 0,05$) yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, dan t -tabel sebesar 2.00856, jadi diperoleh t -hitung $>$ t -tabel ($15.409 > 2.00856$) Dengan demikian, maka Hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diselaraskan dengan permasalahan yang diteliti, maka dapat disimpulkan bahwa Pemberian Insentif termasuk kepada kategori cukup baik, Produktivitas Kerja karyawan di PT. Super Platin Tasikmalaya termasuk kepada kategori cukup baik, Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemberian Insentif berpengaruh secara terhadap Produktivitas Kerja

Kata kunci : Pemberian Insentif, Produktivitas Kerja Karyawan

ABSTRACT

The Influence of Incentives for the Employee Productivity of PT. Super Plastin Tasikmalaya. Rita Nopita (4122.4.15.11.0094). Guidance: Hj.Winna Roswinna,SE.,MM.,CPM

The purpose of this study was to determine employee incentives in PT. Super Plastin Tasikmalaya, Employee Productivity of PT. Super Plastin Tasikmalaya and the effect of incentives on the work productivity of PT. Super Plastin Tasikmalaya.

Based on a review of the variables studied, this research is descriptive correlational because it explains the phenomena that exist and the relationships between variables. Data collection was obtained through interviews, questionnaires and literature studies. The population in this study were employees at PT. Super Plastin Tasikmalaya.

The test results obtained by SPSS for variable X (Giving Incentives) obtained t value = 6.277 with a significance level of 0.000. By using a 0.05 significance level, the significance value is below the level of 5% ($0,000 < 0.05$) which means that H_0 is accepted and H_a is rejected, and t-table is 2.00856, so we get $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($15.409 > 2.00856$) Thus, the Hypothesis is accepted.

Based on the results of the analysis and discussion that is aligned with the problem under study, it can be concluded that the provision of incentives belongs to the quite good category, Employee Productivity at PT. Super Plastin Tasikmalaya belongs to the quite good category. The results of the study indicate that the provision of incentives has an effect on work productivity.

Keywords: Giving Incentives, Employee Productivity

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Alloh SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul “PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. SUPER PLASTIN TASIKMALAYA” skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program Strata satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Winaya Mukti Bandung.

Skripsi ini membahas permasalahan yang ada yaitu pengertian insentif dan kinerja karyawan. Selama ini penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulisan tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat di atasi berkat bantuan bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak .

Penulis ingin menyampaikan rasa Terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Ir. Hj. Ai Komariah, MS selaku Rektor Universitas Winaya Mukti.
2. Dr. Deden Komar Priatna, S.I.P,S.T,M.M,CHRA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti.
3. H. Nandang Djunaedi, Drs.,M.M.,CHRA, selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti.
4. Herni Suryani, S.E.,SI.Kom.,M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti.
5. Ibu Ir. Mia Sumiarsih,MM selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan memberikan arahan serta petunjuk sampai skripsi ini selesai dengan

baik.

6. Bapak Arif Budiman, MM selaku Pembimbing Akademik
7. Seluruh dosen dan staff LP3I yang telah banyak membantu dalam segala hal dari pertama hingga akhir penyusunan skripsi ini.
8. Kepada kedua orangtuaku tercinta yang tak henti menghadiahkanku limpahan doa, cinta, dan kasih sayang serta semangat, motivasi, dan dukungan baik moril maupun materi selama ini.
9. Teman – teman sejawat Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Winaya Mukti angkatan 2016 yang telah membantu dan memberikan semangat selama proses pengerjaan skripsi ini, teman – temanku lainnya yang tak bisa disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas budi baiknya dan memberikan berkah kepada kita semua. Amin

Penulis menyadari bahwa skripsi ini secara teknis maupun materi masih jauh dari sempurna sebagai suatu bentuk karya ilmiah, mengingat keterbatasan kemampuan, serta pengetahuan dan pengalaman penulis yang masih minim. Meskipun demikian penulis yakni bahwa tulisan ini dapat memberikan kontribusi positif bagi pembaca. Penulis juga mengharapkan kritik dan saran guna perkembangan ilmu pengetahuan.

Akhir kata dengan segala kerendahan hari, semoga hasil karya ini dapat bermanfaat dan berguna bagi kita semua,Amin.

Bandung, 02 Agustus 2019

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
PENGESAHAN	
PERNYATAAN	
ABSTRAK	
<i>ABSTRACT</i>	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah.....	5
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	5
1.2.2 Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Kegunaan Hasil Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1. Kajian Pustaka	8
2.2. Kerangka Pemikiran	25
2.3. Hipotesis Penelitian	26

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Metode yang Digunakan.....	29
3.2. Operasionalisasi Variabel	33
3.3. Sumber dan Cara Penentuan Data	34
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.5. Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis.....	35

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	42
4.2. Pembahasan	46

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan	63
5.2. Saran.....	64

DAFTAR PUSTAKA.....	65
----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1. Nilai, Notasi dan Predikat Pernyataan Positif	32
Tabel 3.2. Pedoman Interpretasi.....	33
Tabel 3.3. Operasional Variabel.....	33
Tabel 4.1. Dimensi Insentif Material	47
Tabel 4.2. Dimensi Jaminan Sosial	48
Tabel 4.3. Dimensi Insentif non material.....	49
Tabel 4.4. Rekapitulasi Skor X	49
Tabel 4.5. Dimensi Efisiensi	52
Tabel 4.6. Dimensi Efektivitas.....	53
Tabel 4.7. Dimensi Kualitas.....	54
Tabel 4.8. Rekapitulasi Skor Y	54
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel Pemberian Insentif.....	57
Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X Pemberian Insentif	58
Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja.....	58
Tabel 4.12. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y Produktivitas Kerja	59
Tabel 4.13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary.....	59
Tabel 4.14. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	61

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	26
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Super Platin	44

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan 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 terwujud 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.

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar & teknologi modern, tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan & bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika dia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan bekerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan

bersama dan keberhasilan perusahaan sesuai target agar karyawan di dalam nya lebih giat dan semangat dalam bekerja maka seorang pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan cara memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia agar terciptanya motivasi kerja yang lebih tinggi.

Menurut Dr. Malayu S.P Hasibuan (2012 : 118) mengemukakan bahwa Kompensasi adalah “ semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan baik langsung atau tidak langsung, finansial maupun non finansial, kompensasi harus diberikan kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, dan kompensasi sangat penting guna meningkatkan kinerja karyawan. Adapun bentuk kompensasi finansial (langsung) adalah gaji, tunjangan, bonus (insentif), dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-finansial (tidak langsung) diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Kompensasi atau balas jasa dapat berupa kompensasi finansial yaitu Insentif.

Menurut Dr. Malayu S.P Hasibuan (2012:19) mengemukakan bahwa Insentif adalah “ Tambahan balasan jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas standar. Insentif ini merupakan alat yang digunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”. Insentif diberikan kepada

karyawan yang karena karyawan tersebut telah melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan kinerja yang diinginkan perusahaan.

Produktifitas yang baik berarti karyawan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas barang yang diproduksi. Peningkatan kualitas dan kuantitas produksi akan meningkatkan omset perusahaan sekaligus keuntungan bagi perusahaan.

Pemberian insentif merupakan salah satu hak pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Karena semangat kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan Insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja. Maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang akhirnya mereka bekerja tanpa ada motivasi yang tinggi.

Herjanto (2009: 87) mengemukakan bahwa Produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal.

Produktivitas merupakan ukuran hubungan antara input dan output, Produktivitas dihasilkan dari kapabilitas SDM dalam menggunakan alat kerja, metode kerja, modal kerja, bahan baku dan informasi. Dimensi waktu dapat dijadikan tolak ukur untuk mengetahui tingkat produktivitas, hal ini disebabkan dimensi waktu faktor berada diluar pengendalian manusia, sehingga objektivitasnya sangat baik. Di dalam suatu proses produk yang sama, berarti produktivitas makin tinggi.

PT. Super Plastin adalah salah satu perusahaan terbesar yang memproduksi kantong plastik di Taikmalaya. Pt. Super Plastin Tasikmalaya berlokasi di Jl. Raya

singaparna Km.09 Kecamatan Kawalu, Kabupaten Tasikmalaya, Provinsi Jawa Barat. Perusahaan jasa plastik ini didirikan pada November 1982 oleh Bapak Ho Sze For, Untuk tetap mempertahankan citranya ditengah persaingan bisnis yang semakin ketat PT. Super Plastin selalu berusaha menghasilkan produk-produk yang berkualitas untuk dijual kepada konsumen.

Perusahaan Super Plastin Tasikmalaya merupakan salah satu perusahaan yang bertujuan untuk mencari keuntungan melalui produktivitas tenaga kerjanya. Dalam hal ini perusahaan selalu berupaya agar produktivitas kerja karyawan terus meningkatkan yaitu dengan cara memberikan imbalan selain upah tetap.

PT. Super Plastin Tasikmalaya mempunyai masalah dalam pembuatan produksi, masih ada saja karyawan yang belum bisa membuat bahan plastik dengan sempurna, jika produk mengalami kecacatan dengan jumlah banyak akan sangat merugikan perusahaan dan pengiriman produksinya menjadi telat untuk memenuhi pasar. Selain itu juga merugikan pegawai yang membuat bahan plastik tersebut karena tidak diberikan insentif seperti karyawan yang lain nya. Hal itu akan sangat menimbulkan kecemburuan di setiap karyawan yang mengalami kesalahan dalam membuat produknya, maka demikian itu banyak karyawan yang mengluhkan Insentif agar tetap diberikan walaupun produk yang di hasilkannya mengalami kecacatan.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian tentang produktivitas karyawan pada bagian produksi di PT. Super Plastin Tasikmalaya dengan judul : **“Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Super Plastin Tasikmalaya”**.

1.2 Identifikasi dan Rumus Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat di indentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Insentif salah satu motivasi atas produktivitas karyawan, karena tanpa adanya motivasi karyawan tidak akan memberikan hasil kerja yang optimal.
2. Manajmen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah hal yang terpenting dalam suatu organisasi supaya bisa mengatur dalam setiap kinerja yang ada dalam suatu sistem dan tujuan disuatu perusahaan.
3. Bagaimana insentif seluruh karyawan yang diberikan oleh PT Super Plastin Tasikmalaya.
4. Bagaimana Produktivitas kerja seluruh karyawan PT Super Plastin Tasikmalaya.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Seberapa besar insentif karyawan pada Unit kerja produksi PT. Super Plastin Tasikmalaya?

2. Seberapa besar Produktivitas Kerja Karyawan PT. Super Platin Tasikmalaya?
3. Seberapa besar pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Super Platin Tasikmalaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Insentif karyawan pada Unit kerja produksi PT. Super Platin Tasikmalaya.
2. Produktivitas Kerja Karyawan PT. Super Platin Tasikmalaya.
3. Pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Super Platin Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

a. Teoritis

Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan, wawasan dan referensi.

b. Praktis

- 1) Bagi Akademik Universitas Winayah Mukti Bandung

Penelitian ini diharapkan mampu untuk dijadikan sarana acuan dalam meningkatkan dan menambah wawasan mengenai insentif dan motivasi di kalangan mahasiswa dan dapat dijadikan referensi bagi kemajuan pengetahuan para mahasiswa.

- 2) Bagi PT. Super Platin Tasikmalaya

Hasil Penelitian ini juga, diharapkan dapat membantu penerapan pemberian insentif dan motivasi yang efektif sehingga dapat meningkatkan

kinerja perusahaan dan mudah – mudahan bisa dijadikan bahan masukan bagi perkembangan perusahaan khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusianya agar menjadi lebih produktif.

3) Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya mengenai penerapan insentif dan motivasi internal PT. Super Platin Tasikmalaya dan pengetahuan baru terutama tentang hal- hal yang nyata terjadi dilapangan .

4) Bagi Pihak Lain

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran dan tambahan wacana pemberian insentif dan motivasi internal terhadap kinerja PT. Super Platin.

5) Masyarakat

Hasil penelitian ini juga bisa berguna bagi masyarakat luas terutama bagi yang membutuhkan informasi tentang permasalahan yang di bahas

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PRMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada Kajian pustaka ini penulis akan menguraikan sumber rujukan yang berhubungan dengan permasalahan penelitian, yaitu referensi dari berbagai literatur diantaranya, text book, jurnal , skripsi dan karya ilmiah lainnya yang dikutip di dalam penulisan laporan penulisan.

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Unsur manusia ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang merupakan terjemahan dari *Man Powe Management*. Manajemen Sumber Daya Manusia, dilihat sebagai suatu strategi untuk mengelola orang – orang dalam suatu organisasi guna untuk mencapai tujuan binis atau usahanya, sebagai mekanisme pengintegrasian antara kebijakan – kebijakan perusahaan dengan penerapannya dalam mengelola sumber daya manusia dan kaitannya dengan penerapan strategi Organisasi.

Perusahaan sebagai salah satu bentuk organisasi membutuhkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan karena manusia merupakan faktor penentu keberhasilan suatu kegiatan

organisasi, oleh karena itu dibutuhkan suatu ilmu untuk mengatur manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan agar dapat bekerja sesuai dengan penetapan tujuan oleh perusahaan.

Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan (2012 : 29) mengemukakan bahwa Sumber Daya Manusia adalah Ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Fungsi – fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Malayu Hasibuan

S.P (2012: 31) adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources Planning*) yaitu merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan (*direction*) atau disebut juga *Commanding*, adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan

efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian/pengawasan atau *controlling* adalah suatu kegiatan untuk mengendalikan semua karya agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) yaitu proses peningkatan keterampilan teknik, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) atau tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan

kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik , sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.1.2 Pengertian Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana – rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung

atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai dan profitabilitas organisasi.

Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi (Gorda, (2012 :41).

Sedangkan Manullang (2012 :05) mengemukakan, Insentif merupakan sarana motivasi/sarana yang menimbulkan dorongan. Menurut Malayu S. P Hasibuan (2012: 117) mengemukakan bahwa “ Insentif adalah tambahan balas jasa yang diiberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberiam kompensasi”.

2.1.3 Bentuk - Bentuk Insentif

Menurut Marwan Syah dan Mukaram (2011: 146) terdapat beberapa bentuk insentif yang lazim dijumpai adalah sebagai berikut :

1) *Piece work* (Upah per output)

Sistem insentif yang memberikan imbalan bagi pekerja atau tiap unit keluaran yang dihasilkan. Upah harian atau mingguan ditentukan dengan mengalikan jumlah unit yang dihasilkan

dengan tarif perunit.

2) *Production bonuss* (bonus produksi)

Insentif yang dibagikan kepada pekerja melebihi sasaran output yang ditetapkan. Para pekerja biasanya menerima upah pokok, bila mereka dapat menghasilkan output diatas standar mereka memperoleh bonus, yang jumlahnya biasanya ditentukan atas dasar tarif per unit produktivitas diatas standar. Bonus produktif juga dapat diberikan kepada para pekerja yang dapat menghemat waktu kerja.

3) *Commisions* (Komisi)

Insentif ini diberikan atas dasar jumlah unit yang terjual. Sistem ini biasanya diberlakukan untuk pekerjaan seperti wiraniaga, agen real estate.

4) *Maturity curve* (kurva kematangan)

Bentuk insentif ini diberikan untuk mengakomodasi para pekerja yang memiliki unjuk gigi tinggi, dilihat dari aspek produktivitas atau pekerja yangtelah berpengalaman.

5) *Merit raises* (upah kontribusi)

Kenaikan gaji atau upah yang diberikan sesudah penilaian unjuk kerja.Kenaikan ini biasanya diputuskan oleh atasan langsung pekerja, sering kali dengan bekerja sama dengan atasan

yang lebih tinggi.

6) *Nomoneretary incentives* (insentif non materi)

Insentif seperti ini diberikan sebagai penghargaan atasunjuk kerja yang berkaitan dengan pekerjaan, saran yang diberikan kepada perusahaan atau kegiatan pengabdian kepada masyarakat misalnya banyak perusahaan yang memiliki program pemberian penghargaan seperti plakat, setifikat, liburan, cuti dan insentif laon yang tidak berbentuk uang.

7) *Excutifes incentives* (Insentif Eksekutif)

Bentuk – bentuk insentif bagi eksekutif antara lain bonus uang tunai,stock option (hak untuk membeli saham perusahaan dengan harga tertentu), performace objektives.

2.1.4 Jenis-jenis Insentif

Sarwoto (2010:144), mengemukakan bahwa jenis-jenis insentif adalah sebagai berikut:

1. Insentif Material

Ada bermacam-macam cara dalam memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pekerjaannya yang telah dilaksanakan. Balas jasa seorang pekerja dapat didasarkan pada waktu, hasil pekerjaan, gabungan waktu.

Insentif material yang diberikan oleh perusahaan terbagi dalam beberapa bentuk, diantaranya:

a. Uang

Insentif material yang berbentuk uang dapat diberikan dalam berbagai macam antara lain:

b. Bonus

Uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan.

Diberikan secara selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerimanya.

Diberikan sekali terima tanpa sesuatu ikatan dimasa yang akan datang.

c. Komisi

Merupakan sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan pekerjaan yang baik.

Lazimnya dibayarkan sebagai bagian dari pada penjualan dan

diterima kepada pekerja bagian penjualan.

d. Kompensasi yang ditangguhkan

Ada dua macam program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari yaitu pensiun dan pembayaran kontraktual. Pensiun mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia yaitu menyediakan jaminan sosial ekonomi setelah berhenti bekerja. Pembayaran kontraktual adalah pelaksanaan perjanjian antara perusahaan dan karyawan setelah selesai masa kerja akan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode waktu yang telah ditentukan.

2. Jaminan Sosial

Insentif material yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial yang lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetitif atau persaingan, setiap karyawan dapat memperolehnya sama rata dan otomatis. Bentuk jaminan sosial ada beberapa macam antara lain:

- a. Jaminan kesehatan;
- b. Cuti sakit dan melahirkan dengan tetap mendapatkan pembayaran gaji;
- c. Pemberian tugas belajar (pendidikan dan pelatihan).

3. Insentif Non Material

Insentif non material dapat diberikan dalam berbagai macam

bentuk, antara lain:

- a. Pemberian gelar dan jabatan secara resmi;
- b. Pemberian balas jasa ;
- c. Pemberian piagam penghargaan;
- d. Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut dan fasilitas perusahaan;
- e. Pemberian pujian atau ucapan terima kasih secara formal dan informal.

2.1.5 Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak yaitu:

1. Bagi Perusahaan:

- a. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.
- b. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.
- c. Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit persatuan waktu dan penjualan yang meningkat.

2. Bagi Pegawai:

- a. Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya

pembayaran diluar gaji pokok.

- b. Meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

2.1.6 Sistem Pemberian Insentif

Menurut Rivai (2010:767) mengemukakan bahwa “salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerjaan lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, adanya kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional sering kali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Jika organisasi mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi”. Sistem pemberian insentif adalah sebagai berikut:

1. Bonus tahunan

Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali dalam setahun. Bonus mempunyai

beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji. Pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran karena karyawan menerima upah dalam jumlah yang besar. Kedua, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaraan dan kinerja.

2. Insentif Langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut bonus kilat dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyaawan. Seringkali penghargaan itu berupa uang tunai, sertifikat, obligasi tabungan.

3. Insentif Individu

Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif paling tua dan paling populer. Dalam jenis ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada *out put* individu.

4. Insentif Tim

Insentif tim berada diantara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok.

5. Bagi Hasil

Program bagi hasil (*gainsharing*) dilandasi oleh asumsi adanya kemungkinan mengurangi biaya dengan menghilangkan bahan-bahan dan buruh yang mubadzir, dengan mengembangkan produk atau jasa yang baru atau yang lebih bagus, atau bekerja lebih cerdas. Biasanya program bagi hasil melibatkan seluruh karyawan dalam suatu unit kerja atau perusahaan.

2.1.7 Pengertian Produktivitas Kerja

Dengan memberikan Insentif perusahaan berharap adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Adapun produktivitas menurut Robert H. Woods (1992 : 69) “ adalah jumlah output atau hasil kerja akhir yang dihasilkan pegawai dalam jangka waktu tertentu.”

Menurut Umar, Husein (2011: 164) “produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*)”.

Produktivitas kerja sangat bergantung pada beberapa faktor yang saling berkaitan satu sama lain. Faktor – faktor tersebut menurut Ruseel (1999 :160) adalah : “ (1) *knowlwdge* (pengetahuan) ; (2) *skill* (kecakapan , keterampilan); (3) *abilities* (kemampuan); (4) *attitudes* (sikap); (5) *behaviores* (perilaku).”

Berdasarkan pendapat di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa produktivitas adalah seluruh hasil yang dapat dicapai oleh seorang pekerja dalam pekerjaannya pada jangka waktu tertentu. Karyawan memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakikatnya merupakan hasil karya manusia. Produktivitas karyawan mengandung pengertian perbandingan hasil yang dicapai karyawan dengan waktu tertentu.

2.1.8 Faktor – faktor yang mempengaruhi Produktivitas

Untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, suatu perusahaan dalam proses produksi tidak hanya membutuhkan bahan baku dan tenaga kerja saja, tapi juga harus didukung faktor-faktor lainnya. Antara lain Siagian (2009 : 67) adalah :

- a. Pendidikan,
- b. Pelatihan,
- c. Penilaian prestasi kerja,
- d. Sistem imbalan,
- e. Motivasi, dan
- f. Kepuasan kerja

Untuk mendukung pendapat Siagian, Wana Nusa dalam Sumarsono (2012: 45) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang

mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu :

- a. Pendidikan;
- b. Keterampilan;
- c. Disiplin;
- d. Motivasi;
- e. Sikap dan etika kerja;
- f. Gizi dan kesehatan;
- g. Tingkat penghasilan;
- h. Jaminan Lingkungan dan Iklim Kerja;

- i. Hubungan Industri;
- j. Teknologi;
- k. Sarana Produksi.
- l. Manajemen dan kesempatan berprestasi.

Kemampuan manajemen menggunakan sumber – sumber maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan. Menurut Sondang P. Siagian, produktivitas dapat mencapai hasil yang maksimal apabila ketiga faktornya terpenuhi dan dilaksanakan, adapun tiga faktor tersebut adalah :

a. Produktivitas dikaitkan dengan waktu

Dalam hal ini berhubungan dengan penetapan jadwal pekerjaan menurut persentase waktu yang digunakan, misalnya kapan seseorang harus memulai dan berhenti bekerja. Kapan harus memulai kembali bekerja dan kapan pula akan berakhir dan sebagainya. Dengan adanya penjadwalan waktu yang baik, kemungkinan terjadinya pemborosan baik SDM maupun SDA dapat dihindari.

b. Produktivitas dikaitkan dengan sumber daya insani

Untuk melihat keterkaitan produktivitas dengan sumber daya insani, manager/ pimpinan perusahaan tersebut bisa melihat dan segi

teknis semata. Dengan kata lain meningkatkan produktivitas kerja juga menyangkut kondisi, iklim dan suasana dan prasarana kerja.

c. Produktivitas dikaitkan dengan sarana dan prasarana kerja

Untuk dapat tercapainya produktivitas kerja tidak terlepas dari faktor sarana serta prasarana yang ada dalam perusahaan tersebut. Untuk dapat dimanfaatkan secara optimal sehingga tidak terjadi pemborosan dalam bentuk apapun

2.1.9 Usaha – usaha peningkatan produktivitas tenaga kerja

Guna mencapai efisiensi, produktivitas karyawan sangat diperlukan, peningkatan produktivitas dapat dilakukan melalui beberapa cara antara lain :

a. Peningkatan Pendidikan

Pendidikan dan latihan dapat menambahkan pengetahuan dan keterampilan kerja. Latihan dapat dilakukan di dalam maupun diluar pekerjaan. Latihan yang dilakukan umumnya bersifat Formal.

b. Perbaikan Penghasilan dan pengupahan

Perbaikan pengupahan pada akhirnya akan dapat menjamin perbaikan gizi dan kesehatan. Kekurangan gizi masyarakat bukan saja menghambat pertumbuhan anak – anak tetapi juga secara langsung mempengaruhi produktivitas keryawan. Rendahnya tingkat pendapatan menyebabkan seseorang tidak dapat

memenuhi kebutuhan pokok seperti makanan, pakaian, perumahan dan kesehatan yang memadai yang lebih lanjut menyebabkan produktivitas yang rendah.

c. Pemilihan teknologi sarana perlengkapan untuk berproduksi seseorang yang menggunakan peralatan yang lengkap dan sempurna lebih tinggi produktivitasnya dibandingkan dengan orang yang menggunakan peralatan yang lebih sederhana.

d. Peningkatan kemampuan Pimpinan

Kemampuan dan tingkat produktivitas kerja yang tinggi dari karyawan tidak ada begitu saja jika tidak didukung oleh pimpinan yang kreatif dan partisipatif.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa seseorang karyawan yang memiliki produktivitas tinggi dapat dipengaruhi beberapa faktor. Melalui produktivitas kerja keterampilan dapat ditingkatkan, demikian juga kualitas dan kemampuan kerja seseorang dapat bertambah dan berkembang sehingga dengan demikian efisiensi dan efektivitas kerjanya meningkat.

2.1.10 Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan “*mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini*”. Sikap-sikap mental yang

produktif antara lain menyangkut sikap motivatif, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, profesional dan berjiwa perjuangan, Sedarmayanti (2009 : 72-76). Dimensi dalam produktivitas ini yakni: (1) Efisiensi, (2) Efektivitas, (3) Kualitas. Adapun indikator yang digunakan dalam menunjang dimensi tersebut yaitu: (1) Dimensi Efisiensi yang terdiri dari empat indikator yakni; (a) Hubungan kerja sesama bawahan, (b) Hubungan kerja dengan atasan, (c) Jaminan pemeliharaan kesehatan, (d) Jaminan sosial ketenagakerjaan (2) Dimensi Efektivitas yang terdiri dari dua indikator yakni; (a) Etika kerja, (b) Disiplin kerja, (3) Dimensi Kualitas yang terdiri dari dua indikator yakni; (a) Kecakapan, (b) Pengalaman kerja.

2.1.11 Hubungan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja

Perusahaan dan pegawai/ karyawan mempunyai hubungan yang saling menguntungkan apabila dicermati lebih dalam. Perusahaan dapat mencapai tujuannya melalui produktivitas kerja karyawan, sedangkan pegawai dapat memenuhi setiap kebutuhannya dengan imbalan yang diberikan oleh perusahaan.

Dari sudut pandang perusahaan harus diakui bahwa peran karyawan sangat penting dalam mencapai tujuan, sementara itu pegawai yang memiliki banyak motivasi perlu digerakan dengan motivator tertentu. Dalam hal ini perusahaan hendaknya mencari cara- cara yang efektif dan efisien agar dapat membangkitkan motivasi para pegawainya untuk dapat melaksanakan pekerjaannya

dengan maksimal.

Sementara itu para pegawai sudah pasti memiliki tujuan tertentu ketika bergabung dengan perusahaan. Mereka akan lebih bersemangat dalam melaksanakan setiap pekerjaannya jika tujuan mereka dapat tercapai. Semangat pegawai dalam bekerja merupakan salah satu faktor pendukung tercapainya hasil kerja yang baik.

Kompensasi merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan, selain menjadi kewajiban kompensasi juga dapat dijadikan motivator bagi para karyawan untuk dapat bekerja dengan baik. Bentuk kompensasi diantaranya adalah insentif. Oleh karena itu perusahaan dapat menggunakan cara pemberian insentif untuk dapat menggerakkan pegawainya supaya mau bekerja dengan baik agar dapat mencapai produktivitas kerja yang maksimal.

2.1.12 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian, peneliti harus belajar dari peneliti lain untuk menghindari duplikasi dan pengulangan penelitian atau kesalahan yang sama yang dibuat oleh peneliti sebelumnya. Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu mengenai Pemberian Insentif dan Produktivitas Kerja.

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Anak Agung	Metode	Perbedaan :	Hasil penelitian	<i>Jurnal</i>
	Ngurah Bagus Dhermawan I Gde Adnyana Sudibya I Wayan Mudiarta Utama Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. 2012	Penelitian Kuantitatif: Variabel yang diteliti : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja	kepuasan kerja Alat Analisis : Regresi linier berganda	berimplikasi terhadap motivasi, kondisi lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi pegawai yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kepuasan kerja dan apabila kepuasan kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Kata kunci: motivasi, lingkungan kerja,	<i>Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2 Agustus 2012</i>

No (1)	Penelitian (2)	Persamaan (3)	Perbedaan (4)	Hasil Penelitian (5)	Sumber (6)
2	Parmin, SE, MM, Metode GTT tingkat TK di wilayah Kecamatan Alian. 2017	Penelitian Kuantitatif:	Perbedaan : Meneliti kepuasan kerja dan	kompetensi, kompensasi, kepuasan kerja, kinerja <i>The result of the coefficient of determining</i>	Jurnal Fokus Bisnis, Vol.16, No.01, Bulan Juli 2017
3	Fansyuri Ilham	Variabel yang diteliti :	tidak meneliti lingkungan kerja	<i>substructure II is 44,6% showing the influence of compensation, competence and motivation through job satisfaction on GTT performance of kindergarten level in Alian Subdistrict.</i>	
4	Mudayana, Sri Suryoko, Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang. 2016	Kompensasi, Kinerja dan Kompetensi Metode Penelitian Kuantitatif: Variabel yang diteliti : Kompensasi, Lingkungan kerja, Kinerja dan Kompetensi	Alat Analisis : Regresi linier berganda Perbedaan : Tidak meneliti motivasi Alat Analisis : Regresi linier berganda	<i>Keywords: Compensation, Competence, Motivation, Job Satisfaction, Performance</i> Berdasarkan hasil penelitian, secara simultan variabel kompetensi, variabel kompensasi, dan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan F-hitung > F-tabel (52,087 > 2,703)	<i>Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Vol 5(1) 2016</i>

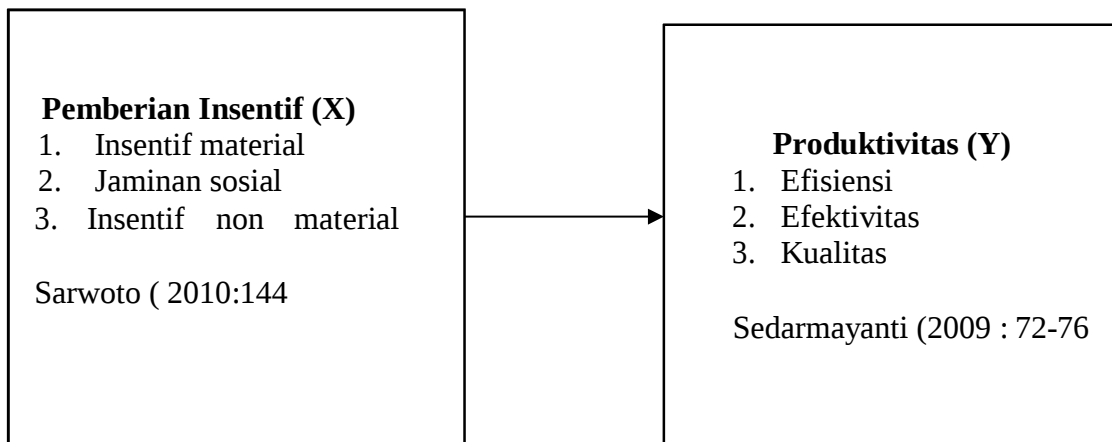
2.2 Kerangka Pemikiran

Tidak dapat dipungkiri bahwa manusia merupakan sumber daya yang sangat penting di dalam perusahaan karena manusia yang memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman dalam mencapai tujuan – tujuan

perusahaan. terdapat beberapa cara yang dilakukan oleh perusahaan guna mencapai produktifas yang tinggi salah satu nya dengan memberikan uang lebih yaitu insentif.

Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Syمبر tersebut dapat berupa tanah, bahan baku, dan bahan pembantu, pabrik, mesin- mesin dan alat- alat, tenaga kerja. Insentif merupakan daya tarik bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas. Berbagai studi menunjukan bahwa terdapat beberapa bentuk insentif berkaitan dengan peningkatan produktivitas seperti tertera pada gambar berikut :

Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran



2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dibutuhkan suatu penguji hipotesis untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel

independent terhadap *variable dependent*. Menurut Sugiyono (2014: 161) “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian“. Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan *variable* yang akan diuji sebenarnya. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian hubungan yang dinyatakan. Jadi, hipotesis penelitian ini adalah “ terdapat pengaruh Pemberian Insentif terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Super Plastin Tasikmalaya”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode yang digunakan

Metode penelitian adalah cara atau langkah – langkah yang ditempuh dalam pelaksanaan penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif yaitu sebuah metode yang memfokuskan diri pada permasalahan yang terjadi pada masa sekarang, seperti yang di ungkapkan oleh Surakhmad Winarto (1995 : 139). Berdasarkan tinjauan terhadap variabel-variabel yang diteliti, penelitian ini termasuk deskriptif korelasional karena menjelaskan fenomena yang ada dan hubungan diantara variabel-variabel. Penelitian deskriptif korelasional adalah penelitian untuk mendeskripsikan secara terperinci fenomena-fenomena tertentu dan melihat hubungan antara dua atau lebih variabel (Bambang S Soedibjo, 2013: 7)”

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis melaksanakan penelitian ini dengan mengidentifikasi masalah, mengumpulkan data- data yang diperlukan, menganalisa data dan membuat interpretasi hasil analisa data serta membuat kesimpulan.

3.1.1 Analisa Data

Setelah data itu dikumpulkan, maka kemudian data tersebut dianalisis dengan menggunakan teknik pengolahan data. Analisis yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang tercantum dalam idenfitikasi masalah/latar belakang

penelitian.

Menurut Sugiyono (2014:206) yang dimaksud dengan analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Dalam menentukan analisis data, diperlukan data yang akurat dan dapat dipercaya yang nantinya dapat dipergunakan dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis. Analisis data merupakan proses penyerderhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca, dipahami dan diinterpretasikan. Analisis data yang dilakukan dengan bantuan dari program SPSS sebagai alat untuk meregresikan model yang telah dirumuskan.

3.1.2 Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2010:108) "Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. "Sedangkan menurut Sugiyono (2014:57) "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 500 orang.

Selanjutnya karena ukuran populasi yang begitu besar

menyebabkan penulis menentukan sample penelitian. Pengertian sample menurut Sugiyono (2014:57)” Adalah sebaagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.”Sample yang digunakan oleh penulis diambil berdasarkan teknik random sampling dengan ukuran sample diambil berdasarkan pendapat Arikunto, Suharsimi (2002:16) “ Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sedangkan jika subjeknya lebih dari 100, dapat diambil 10-15% atau 20-25%atau lebih”Dengan demikian jumlah sample dalam penelitian ini yaitu 10% dari 500 orang yaitu 50 orang karyawan perusahaan PT Super Plastin Tasikmalaya.

3.1.3 Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Menurut Ridwan dan Kuncoro (2014:20), skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Menurut Siregar (2013:25) dengan skala *likert*, maka variabel yang diukur dan dijabarkan dari variabel menjadi dimensi, dari dimensi dijabarkan menjadi indikator, dan dari indikator dijabarkan menjadi subindikator yang dapat diukur. Akhirnya subindikator dapat dijadi tolak ukur untuk membuat suatu pertanyaan/pernyataan yang perlu dijawab oleh responden. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* menurut Sugiyono (2014:93) mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Pengukuran variabel *Insentif* kerja (X) dan produktivitas kerja (Y)

dilakukan dengan menggunakan skala *likert* yang terdiri dari 5 kategori jawaban. Hasil dari jawaban diberi skor sebagai berikut :

Tabel 3.1.
Nilai, Notasi dan Predikat Pernyataan Positif

Nilai	Notasi	Predikat
5	SS	Sangat Setuju
4	S	Setuju
3	KS	Kurang Setuju
2	TS	Tidak Setuju
1	STS	Sangat Tidak Setuju

Yang di maksud tabel disini adalah tabel pedoman interpretasi, tabel ini digunakan untuk dari hasil perhitungan skor pernyataan kuesioner.

Kelas interval = 5

Skor Tertinggi 5 x 50 = 250

Skor Terendah 1 x 50 = 50

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Kapasitas Interval}}$$

$$= \frac{250 - 50}{5} = 40$$

Berikut adalah tabel interpretasi perhitungan skor:

Tabel 3.2
Pedoman Interpretasi

Interval	Kriteria Penilaian
50 – 90	Sangat Negatif/Tidak Pernah/Sangat Tidak Baik
90 – 130	Negatif/Hampir Tidak Pernah/Tidak Baik
130 – 170	Netral/Kadang-kadang/Cukup baik
170 – 210	Positif/Sering/Baik
210 – 250	Sangat Positif/Selalu/Sangat Baik

Sumber : data olahan pribadi

3.2 Operasionalisasi Variabel

Operasional Variabel menurut Sugiyono (2014:20-21) adalah Suatu atribut atau sifat atau aspek dari orang maupun obyek yang mempunyai variasi tertentu yang diteapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Selanjutnya dari kedua Variabel diatas penulis membuat tabel Operasionalisasi

Variabel sebagai berikut :

Gambar 3.3.
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Pemberian Insentif (X)	Suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas	1. Insentif Material 2. Jaminan sosial 3. Insentif non material	1. Gaji 2. Bonus 3. Jaminan kesehatan 4. Cuti sakit 5. Pemberian pelatihan 6. Gelar jabatan 7. Piagam penghargaan	Ordinal
	kerjanya dalam organisasi (Gorda, (2004 :141)			
Produktivitas Kerja (Y)	Perbandingan antara hasil yang dicapai (<i>output</i>) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (<i>input</i>). Umar, Husein (2005 : 164)	1. Efisiensi 2. Efektivitas 3. Kualitas	Hubungan kerja dengan rekan Hubungan kerja dengan atasan 3. Jaminan pemeliharaan kesehatan 4. Jaminan sosial ketenagakerjaan 5. Etika kerja 6. Disiplin kerja 7. Tingkat kehadiran 8. Kecakapan 9. Pengalaman kerja 10. Keterampilan 11. Pengetahuan 12. Kreatif	

3.3 Sumber Dan Cara Penentuan Data

Sumber dan cara Penentuan data dalam penelitian ini terdiri atas:

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti sendiri atau dirinya sendiri. Ini adalah data yang belum pernah dilmpulkan sebelumnya, baik dengan cara tertentu atau pada periode waktu tertentu/

b. Data Selunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh orang lain, bukan peneliti itu sendiri. Data ini biasanya berasal dari penelitian lain yang dilakukan oleh lembaga atau organisasi dan lain- lain.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Data - data yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab langsung dengan responden, dalam hal ini para pegawai dan pimpinan PT. Super Plastin Tasikmalaya.

2. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung objek penelitian agar diperoleh gambaran yang lebih jelas.

3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi dilakukan dengan memepelajari dokumen- dokumen atau

laporan-laporan tertulis yang ada dan berhubungan dengan permasalahan yang di bahas.

4. Studi Kepustakaan

Studi Kepustakaan dilakukan untuk memperoleh dan mengenai teori- teori penunjang dalam penelitian yang penulis lakukan.

3.5 Rancangan Analisa dan Uji Hipotesis

3.5.1 Rancangan Analisis

1. Uji Validitas

Menurut Siregar (2013:46) uji validitas adalah menunjukan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang diukur. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment pearson's* dengan cara menghitung korelasi dari masing- masing pertanyaan. Terdapat beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mengetahui koefisien yang digunakan sudah valid, yaitu :

- a. Jika koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3
- b. Jika koefisien korelasi *product moment* $> r\text{-tabel } (\alpha ; n-2)$ $n =$ jumlah sampel
- c. Nilai signifikan $\leq 5\%$

Rumus yang dapat digunakan untuk uji validitas dengan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

$$r = \frac{n(\sum XF) - (\sum X)(\sum F)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum F^2) - (\sum F)^2]}} \text{ hitung=}$$

Dimana :

N = Jumlah responden

X = Skor variabel (jawaban responden)

Y = Skort total dari variabel (jawaban responden)

2. Uji Reabilitas

Menurut Siregar (2013:55) menyatakan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat yang sama pula. Teknik pengukuran dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach* yaitu untuk menentukan suatu instrumen reabel atau tidak, bila jawaban responden berbentuk skala 1-3, dan 1-5, serta 1-7 atau jawaban responden yang meninterpretasikan penilaian sikap. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *realible* dengan menggunakan teknik ini jika koefisien reabilitas $> 0,6$.

Tahapan perhitungan menurut Siregar (2013:57) yaitu :

a. Menentukan nilai varian tiap butir pertanyaan

$$o_i^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

b. Menentukan nilai varian total

$$\frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

$$O_i^2 = \frac{\sum X_i^2}{n}$$

c. Menentukan reabilitas instrumen

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum O_b^2}{\sum O_t^2} \right]$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

X_i = Jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

$\sum X$ = Total jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

σ_t^2 = Varians total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

k = Jumlah butir pertanyaan

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen

3.5.2 Pengujian Hipotesis

Menurut Siregar (2013:38) hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya. Hipotesis

merupakan anggapan dasar peneliti terhadap suatu masalah yang sedang dikaji. Dalam penelitian, peneliti meyakini dalam pengujian nanti benar atau salahnya hipotesis penelitian tergantung dari bukti-bukti yang diperoleh.

3.5.2.1 Uji t

Uji statistik t atau uji t pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh dari masing-masing variabel. Menurut Nazir (2009:393) salah satu penggunaan statistik adalah untuk memutuskan apakah sebuah hipotesis diterima atau ditolak. Langkah- langkah pengujian signifikan menurut Siregar (2013:286), sebagai berikut :

- a. Membuat hipotesis dalam uraian kalimat :
 - 1) H_0 diterima dan H_a ditolak, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel independent terhadap variabel dependen
 - 2) H_0 ditolak dan H_a diterima, maka terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel independent terhadap variabel dependen.
- b. Membuat hipotesis dalam bentuk model statistik :
 - 1) $H_0 = b = 0$
 - 2) $H_0 = b \neq 0$
- c. Menentukan kriteria pengujian :
 - 1) Jika signifikan $\leq 5\%$, maka H_0 ditolak

2) Jika signifikan $\geq 5\%$, maka H_0 diterima

d. Menghitung nilai t_{hitung} dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

Dimana :

t_{hitung} = Nilai hasil uji t yang menunjukkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y signifikan atau tidak

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

e. Menentukan nilai t_{tabel} :

Nilai t_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan tabel *t-student*. Bila pengujian dua sisi maka α dibagi 2 atau $\alpha = 5\% = 0,025$. Berikut rumus t_{tabel} :

$$t_{tabel} = t(\alpha/2)(n-2)$$

f. Membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel}

Tujuan membandingkan antara t_{hitung} dan t_{tabel} adalah untuk mengetahui apakah H_0 diterima atau ditolak berdasarkan kaidah pengujian yaitu :

Jika $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

3.5.2.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Penulis melakukan pengolahan data dengan menggunakan statistik parametrik yaitu : regresi linier sederhana, korelasi, uji determinasi dan uji non determinasi.

Berikut ini penulis akan menguraikan alat pengolahan data di atas dengan alat uji sebagai berikut :

1. Regresi Linier sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional antara Variabel X yaitu insentif dan Variabel Y yaitu Produktivitas kerja. Bentuk hubungan yang di cari akan diformulasikan dalam persamaan regresi linier sederhana $Y = a + bX + \epsilon$, dimana nilai a dan b dapat diketahui dengan menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Sudjana (1996 : 315)

Keterangan : a = Konstanta
 b= Koefisien arah regresi n= banyaknya sampel
 X = Insentif
 Y= Produktivitas Kerja
 ϵ = Epsilon (Nilai Residu)

3.5.2.3 Koefisien dan Determinasi

Menurut Siregar (2013:252) mengartikan koefisien determinasi sebagai angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui konstribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat). Menurut Sugiyono (2014:185) untuk menghitung koefisien determinasi yaitu dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Adapun rumus koefisien determinasi

sebagai berikut :

Dimana :

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Kolerasi

Pengujian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Yaitu suatu bilangan yang merupakan bentuk kuadrat dari koefisien korelasi (r^2) yang besarnya dinyatakan dalam persentase. Sedangkan untuk mempengaruhi besar pengaruh faktor-faktor lain selain variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) digunakan koefisien non determinasi, yaitu suatu bilangan yang dinyatakan dalam persentase dengan nilai 100% dikurangi koefisien derterminasi.

Hitung $\square x_u$ (Koefisien Faktor Residu)

$$\square x_u = \sqrt{1 - R^2} X_u (X_1, X_2, \dots, X_k)$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

A. Sejarah Perusahaan

PT. Super Platin adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang daur ulang. Perusahaan ini terletak di Jl. AH Nasution No.KM 9, Cipawitra, Mangkubumi, Tasikmalaya, Jawa Barat 46181. Awalnya perusahaan ini hanya berupa *home* industri bernama UD. Sumber Plastik yang bergerak dalam pensortiran limbah-limbah pabrik yang selanjutnya akan dikemas dan dijual ke pabrik-pabrik yang membutuhkan untuk pembuatan biji plastik.

Seiring berjalannya waktu usaha home industri yang awalnya hanya melakukan pensortiran limbah-limbah dikembangkan menjadi sebuah perusahaan dengan nama PT. Super Platin, perusahaan tersebut sekarang mensortir dan memproduksi sendiri berbagai macam jenis biji plastik dari hasil daur ulang limbah plastik sebagai bahan baku pembuatan plastik itu sendiri. Pada awal pendirian usaha ini, hanya terdapat empat orang pekerja termasuk pemilik, tetapi sekarang sudah berkembang menjadi 50 orang. Selain yang disebutkan di atas, pemilik perusahaan juga memperkerjakan beberapa karyawan dengan jumlah yang tidak menentu dikarenakan status karyawan yang tidak tetap. Adapun yang berstatus masih keluarga dekat

ataupun tetangga pemilik perusahaan.

PT Super Platin adalah salah satu perusahaan terbesar yang memproduksi kantong plastik di Tasikmalaya. Untuk tetap mempertahankan citranya ditengah persaingan bisnis yang semakin ketat maka PT Super Platin selalu berusaha menghasilkan produk-produk yang berkualitas untuk dijual kepada konsumen. Untuk menjaga konsistensi kualitas produk yang dihasilkan agar sesuai dengan keinginan dan kebutuhan konsumen maka diperlukan suatu kegiatan pengendalian kualitas terhadap aktivitas proses produksi yang sedang dijalankan perusahaan.. Selama ini, pengendalian kualitas di PT Super Platin dilakukan dengan cara inspeksi pada kualitas bahan baku, proses produksi dan hasil produksi.

B. Visi dan Misi Perusahaan

1) Visi

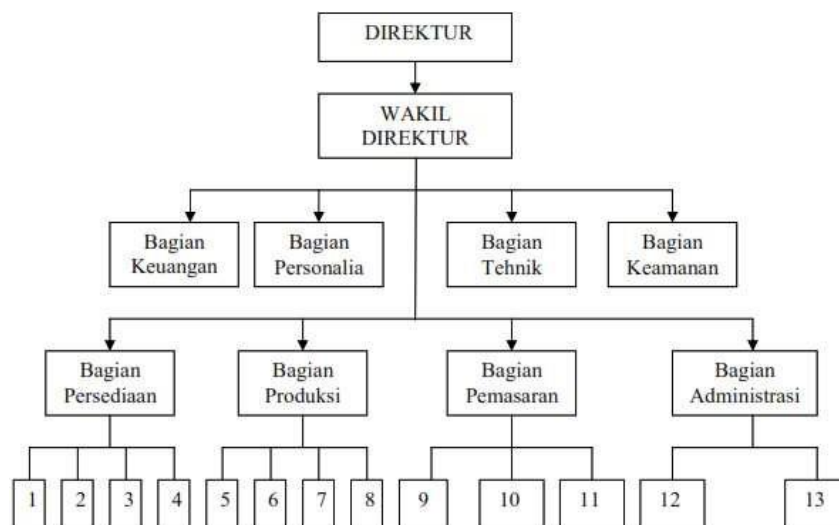
Menjadikan salah satu perusahaan terbaik serta usaha yang maju dalam bidang daur ulang plastik bekas, memproduksi biji plastik berkualitas dan memberikan yang terbaik bagi para konsumen sehingga banyak para konsumen maupun calon konsumen yang ingin menggunakan produk PT. Super Platin dan dapat mendatangkan keuntungan.

2) Misi

b. Membantu pemerintah dalam masalah pengangguran;

- c. Menjadikan semua barang bekas berguna kembali bagi kehidupan masyarakat baik tingkat bawah maupun tingkat atas;
- d. Fleksibel dalam pelayanan.

C. Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Super Plastin
(Sumber: Dokumentasi Penulis)

D. Informasi Tentang Produk

PT. Super Plastin mengutamakan produksinya di pengolahan limbah plastik yang telah disortir menjadi beberapa jenis biji plastik, setiap masing-masing biji plastik yang dihasilkan mempunyai ciri-ciri tersendiri.

- a. Jenis dan ciri-ciri biji plastik antara lain :
 - 1) Biji plastik PE (*Poly Ethelene*) memiliki ciri-ciri sebagai berikut:
 - a) Berwarna bening;
 - b) Elastis/lentur;

c) Berbau agak menyengat.

2) Biji plastik HDPE (*High Density Poly Ethelene*) memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

a) Berwarna sedikit buram;

b) Elastis/lentur;

c) Berbau tajam menyengat.

3) Biji plastik PP (*Poly Propelene*) memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

a) Berwarna bening transparan;

b) Keras/kaku;

c) Berbau wangi.

b. Alat-alat produksi biji plastik

Di perusahaan CV.SUMBER PLASTIK sudah mempunyai alat- alat yang digunakan untuk membuat biji plastik. Alat-alat yang dipergunakan dalam CV.SUMBER PLASTIK adalah:

1) 2 mesin pellet (*xtruder*) yang digunakan untuk membuat biji plastik, dapat menghasilkan ± 6 ton;

2) 2 Mesin pemotong, digunakan untuk memotong biji plastik yang baru keluar dari mesin *xtruder*;

3) 2 *Blower*, digunakan untuk mengeringkan biji yang masih basah;

4) *chruser* (mesin giling) digunakan untuk mengolah bahan

kotor menjadi bersih, terdapat 2 mesin giling, yaitu giling cuci dan giling kering;

5) 3 mesin *centry*, digunakan untuk mengeringkan hasil gilingan;

Sehingga plastik kering mencapai 98%.

6) Sortir barang masih menggunakan cara manual yang dikerjakan para karyawan.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pemberian Insentif

Insentif dikenal sebagai sarana motivasi yang biasanya berbentuk materi. Insentif seringkali diberikan guna merangsang serta memotivasi pihak pekerja agar mereka memiliki semangat yang lebih tinggi agar produktivitas kerjanya lebih maksimal. Karena itulah, banyak diantaranya yang beranggapan bahwa insentif sama dengan sarana motivasi yang menimbulkan dorongan untuk pekerjanya.

Mengenai deskripsi pada variabel Pemberian Insentif, peneliti mencantumkan 3 (tiga) dimensi, yaitu Insentif Material, Jaminan Sosial dan Insentif non material yang dapat dideskripsikan pada tabel di bawah ini:

Klasifikasi setiap indikator variabel X (Pemberian Insentif) dapat dihitung dengan langkah-langkah berikut:

Nilai tertinggi setiap indikator Pemberian Insentif : $50 \times 5 = 250$

Nilai terendah setiap indikator Pemberian Insentif : $50 \times 1 = 50$

Jumlah kriteria pernyataan = 5

$$NJII = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\sum \text{Kriteria Pertanyaan}}$$

$$= \frac{250-50}{5}$$

$$= 40$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap indikator adalah sebagai berikut:

Nilai	50	-	89	Sangat Tidak Baik
Nilai	90	-	129	Tidak Baik
Nilai	130	-	169	Cukup Baik
Nilai	170	-	209	Baik
Nilai	210	-	249	Sangat Baik

Untuk mengetahui pendapat responden mengenai Pemberian Insentif dapat dilihat pada tabel-tabel sebagai berikut:

1. Dimensi Insentif Material

Responden memberikan pernyataan dari variabel X dengan dimensi Insentif Material, dengan pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Dimensi Insentif Material

Berkas Penelitian Material														
No		SS		S		KS		TS		STS		Karyawan		Skor F
1	0	0.00	33	66%	1	2%	16	32%	0	0.00		50	167	164
2	0	0.00	29	58%	3	6%	18	36%	0	0.00		50	161	
Jumlah Rata-rata														

Sumber : Olah data (2019)

Rata-rata pada dimensi insentif material sebesar 164 terkategori cukup baik dalam rentang nilai 130 - 170. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk dimensi insentif material pada Super Plastin Tasikmalaya cukup baik.

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai dimensi insentif material didapat skor rata-rata 164. Adapun nilai yang rendah adalah pernyataan “Bonus yang diberikan perusahaan cukup besar”, memiliki skor nilai 161, hal ini disebabkan sebagian besar responden yang memilih kurang setuju karena beberapa responden memandang bahwa

terkadang perusahaan tidak memberikan bonus sebesar yang dijanjikan kepada karyawan.

2. Dimensi Jaminan Sosial

Responden diberikan pernyataan dari variabel X (Pemberian Insentif) dengan dimensi Jaminan Sosial memberikan pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.2
Dimensi Jaminan Sosial

No	F	SS		S		KS		TS		STS		Karyawan	Skor
		%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	0	0.00	29	58%	3	6%	18	36%	0	0.00	50	161	
2	0	0.00	36	72%	3	6%	11	22%	0	0.00	50	175	
3	0	0.00	33	66%	1	2%	16	32%	0	0.00	50	167	
Jumlah Rata-rata												167,7	

Sumber : Olah data (2019)

Rata-rata pada dimensi Jaminan Sosial sebesar 167,7 terkategori cukup baik dalam rentang nilai 130 - 170. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk dimensi Jaminan Sosial pada Super Plastin Tasikmalaya cukup baik.

Adapun nilai tersebut merupakan pernyataan yang memiliki nilai rendah adalah “Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan”, memiliki skor nilai 161. Hal tersebut dikarenakan sebagian besar responden menjawab kurang setuju karena menurut responden bahwa perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan yang telah bekerja lebih dari satu tahun.

3. Dimensi Insentif non material

Responden diberikan pernyataan dari variabel X (Pemberian Insentif) dengan dimensi Insentif non material, dengan pernyataan sebagai

berikut:

Tabel 4.3
Dimensi Insentif non material

No	SS		S		KS		TS		STS		Karyawan	Skor F
1	0	0.00	30	60%	2	4%	18	36%	0	0.00	50	162
2	0	0.00	33	66%	5	10%	12	24%	0	0.00	50	171
Jumlah Rata-rata												166,5

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah).

Rata-rata pada dimensi Insentif non material sebesar 166,5 terkategori cukup baik dalam rentang nilai 130 - 170. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk dimensi Insentif non material pada Super Platin Tasikmalaya cukup baik.

Adapun nilai tersebut merupakan pernyataan yang memiliki nilai rendah adalah “Karir yang diberikan perusahaan membuat saya semangat bekerja”, memiliki skor nilai 162. Hal tersebut dikarenakan sebagian besar responden menjawab kurang setuju karena responden memandang bahwa peluang karir di super platin tidak terlalu besar.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dari keseluruhan jawaban responden mengenai Pemberian Insentif di rekap untuk dilihat skor total jawaban responden dan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.4
Rekapitulasi Skor X

No	Uraian	Skor yang ditargetkan	Skor yang dicapai	Kriteria
1	Gaji yang saya terima di perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	3	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan	perusahaan cukup besar
2	Bonus yang diberikan	4	Perusahaan memberikan	memberikan

	jatah cuti yang layak untuk karyawan	$5 \times 50 = 250$	167 Cukup
		$5 \times 50 = 250$	161 Cukup
		$5 \times 50 = 250$	161 Cukup
		$5 \times 50 = 250$	175 Cukup
5	Perusahaan memberikan program Cukup	$5 \times 50 = 250$	167

pelatihan kepada karyawan				
6	Karir yang diberikan perusahaan membuat saya semangat bekerja kepada karyawan yang berprestasi	5 x 50 = 250	162	Cukup
7	Piagam penghargaan diberikan Sumber : Data Primer yang diolah	5 x 50 = 250	171	Cukup
			1164	

Nilai tertinggi secara keseluruhan : $50 \times 5 \times 7 = 1750$

Nilai terendah secara keseluruhan : $50 \times 1 \times 7 = 350$ Jumlah

kriteria pernyataan = 5

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\sum \text{Kriteria Pertanyaan}}$$

$$= \frac{1750 - 350}{5}$$

$$= 280$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap indikator adalah sebagai berikut:

Nilai	350	-	630	Sangat Tidak Baik
Nilai	630	-	910	Tidak Baik
Nilai	910	-	1190	Cukup Baik
Nilai	1190	-	1470	Baik
Nilai	1470	-	1750	Sangat Baik

Dari perhitungan di atas terhadap tanggapan responden atas Pemberian Insentif pada Super Plastin Tasikmalaya adalah mendapatkan jumlah skor rekapitulasi total skor sebesar 1164. Hal ini termasuk kepada kategori cukup baik. Dari beberapa kriteria yang diajukan, ternyata yang memiliki skor yang paling tinggi yaitu. Dari hasil penelitian di atas bahwa variabel Pemberian Insentif menunjukkan dalam klasifikasi cukup baik berarti bahwa semakin baik pemberian insentif yang dilakukan perusahaan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.

4.2.2 Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja merupakan sikap mental dimana dalam setiap

pengerjaannya, output harus lebih besar dari pada inputnya dan merupakan interaksi dari investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi termasuk riset, manajemen, dan tenaga kerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Mengenai deskripsi pada variabel Produktivitas kerja, peneliti mencantumkan 3 (tiga) dimensi, yaitu efisiensi, efektivitas dan kualitas yang dapat dideskripsikan pada tabel di bawah ini:

Klasifikasi setiap indikator variabel Y (Produktivitas Kerja) dapat dihitung dengan langkah-langkah berikut:

Nilai tertinggi setiap indikator Produktivitas Kerja : $50 \times 5 = 250$

Nilai terendah setiap indikator Produktivitas Kerja : $50 \times 1 = 50$

Jumlah kriteria pernyataan = 5

$$\begin{aligned}
 NJI &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\sum \text{Kriteria Pertanyaan}} \\
 &= \frac{250 - 50}{5} \\
 &= 40
 \end{aligned}$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap indikator adalah sebagai berikut:

Nilai	50	-	89	Sangat Tidak Baik
Nilai	90	-	129	Tidak Baik
Nilai	130	-	169	Cukup Baik
Nilai	170	-	209	Baik
Nilai	210	-	249	Sangat Baik

Untuk mengetahui pendapat responden mengenai Produktivitas Kerja dapat dilihat pada tabel-tabel sebagai berikut:

1. Dimensi Efisiensi

Responden memberikan pernyataan dari variabel Y dengan dimensi Efisiensi, dengan pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Dimensi Efisiensi

No	F	SS		S		KS		TS		STS		Karyawan	Skor
		%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	0	0.00	25	50%	0	0%	25	50%	0	0%		50	150
2	0	0.00	20	40%	5	10%	25	50%	0	0.00		50	145
3	0	0.00	31	62%	5	10%	14	28%	0	0%		50	167
4	0	0.00	18	36%	5	10%	27	54%	0	0.00		50	141
Jumlah Rata-rata													

150,75

Sumber : Olah data (2019)

Rata-rata pada dimensi Efisiensi sebesar 150,75 terkategori cukup baik dalam rentang nilai 130 - 170. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk dimensi Efisiensi pada Super Plastin Tasikmalaya cukup baik.

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai dimensi Efisiensi didapat skor rata-rata 150,75. Adapun nilai yang kurang dari rata-rata diantaranya pernyataan “Hubungan kerja dengan atasan erjalin dengan baik”, memiliki skor nilai 145, hal ini disebabkan sebageian besar responden yang memilih kurang setuju karena beberapa responden memandang bahwa terkadang pimpinan tidak memberikan arahan yang baik kepada bawahan sehingga terjadi konflik antara karyawan dengan atasan.

2. Dimensi Efektivitas

Responden memberikan pernyataan dari variabel Y dengan dimensi Efektivitas, dengan pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.6
Dimensi Efektivitas

No	SS		S		KS		TS		STS		Karyawan	Skor F
1	0	0.00	28	56%	4	8%	18	36%	0	0.00	50	160
2	0	0.00	28	56%	6	12%	16	32%	0	0.00	50	162
3	0	0.00	29	58%	3	6%	18	36%	0	0.00	50	161
Jumlah Rata-rata												161

Sumber : Olah data (2019)

Rata-rata pada dimensi Efektivitas sebesar 161 terkategori cukup baik dalam rentang nilai 130 - 170. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk dimensi Efektivitas pada Super Plastin Tasikmalaya cukup baik.

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai dimensi Efektivitas didapat skor rata-rata 161. Adapun nilai yang kurang dari rata-rata diantaranya pernyataan “Saya menjaga etika ketika bekerja”, memiliki skor nilai 160, hal ini disebabkan sebagian besar responden yang memilih kurang setuju karena beberapa responden memandang bahwa mereka terkadang bersikap kurang baik ketika bekerja sehingga mempengaruhi pencapaian produktivitas kerja.

3. Dimensi Kualitas

Responden memberikan pernyataan dari variabel Y dengan dimensi Kualitas, dengan pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.7
Dimensi Kualitas

Dimensi Kualitas												
No	SS		S		KS		TS		STS		Karyawan	Skor F
1	0	0.00	38	76%	0	0%	12	24%	0	0.00	50	176
2	0	0.00	38	76%	0	0%	12	24%	0	0.00	50	176
3	0	0.00	38	76%	0	0%	12	24%	0	0.00	50	176
4	0	0.00	28	56%	9	18%	13	26%	0	0.00	50	165
5	0	0.00	24	48%	9	18%	17	34%	0	0.00	50	157

Jumlah Rata-rata	170
Sumber : Olah data (2019)	

Rata-rata pada dimensi kualitas sebesar 170 terkategori cukup baik dalam rentang nilai 130 - 170. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk dimensi Kualitas pada Super Platin Tasikmalaya cukup baik.

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai dimensi Kualitas didapat skor rata-rata 170. Adapun nilai yang kurang dari rata-rata diantaranya pernyataan “Saya memiliki kreatifitas yang tinggi dalam bekerja”, memiliki skor nilai 157, hal ini disebabkan sebagian besar responden yang memilih kurang setuju karena beberapa responden memandang bahwa mereka bekerja sesuai deskripsi kerja dan tidak berani berkreasi dalam bekerja.

Tabel 4.8
Rekapitulasi Skor Y

No	Uraian	Skor ditargetkan	Skor yang dicapai	Kriteria
1	Hubungan kerja dengan rekan terjalin dengan baik	$5 \times 50 = 250$	150	Cukup
2	Hubungan kerja dengan atasan terjalin dengan baik	$5 \times 50 = 250$	145	Cukup
3	Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan membuat saya aman dalam bekerja	$5 \times 50 = 250$	167	Cukup
4	Jaminan sosial ketenagakerjaan yang diberikan perusahaan membuat saya aman dalam bekerja	$5 \times 50 = 250$	141	Cukup
5	Saya menjaga etika ketika bekerja	$5 \times 50 = 250$	160	Cukup

No	Uraian	Skor ditargetkan	Skor yang dicapai	Kriteria
6	Saya menerapkan disiplin yang tinggi ketika bekerja	5 x 50 = 250	162	Cukup
7	Tingkat kehadiran saya cukup baik Cukup	5 x 50 = 250	161	
8	Saya memiliki kecakapan yang baik dalam bekerja	5 x 50 = 250	176	Cukup
9	Pengalaman kerja yang saya miliki menunjang pencapaian kinerja	5 x 50 = 250	176	Cukup
10	Saya memiliki keterampilan kerja yang baik dalam bekerja	5 x 50 = 250	165	Cukup
11	Pengetahuan yang saya miliki menunjang dalam peningkatan kinerja	5 x 50 = 250	157	Cukup
12	Saya memiliki kreatifitas yang tinggi dalam bekerja		1936	

Sumber : Data Primer yang diolah

Nilai tertinggi secara keseluruhan : $50 \times 5 \times 12 = 3000$

Nilai terendah secara keseluruhan : $50 \times 1 \times 12 = 600$ Jumlah kriteria pernyataan = 5

$$\begin{aligned}
 NJI &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\sum \text{Kriteria Pertanyaan}} \\
 &= \frac{3000 - 600}{5} \\
 &= 480
 \end{aligned}$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap indikator adalah sebagai berikut:

Nilai	600	-	1080	Sangat Tidak Baik
Nilai	1080	-	1560	Tidak Baik
Nilai	1560	-	2040	Cukup Baik
Nilai	2040	-	2520	Baik
Nilai	2520	-	3000	Sangat Baik

Dari perhitungan di atas terhadap tanggapan responden atas Produktivitas Kerja pegawai Super Platin Tasikmalaya adalah mendapatkan jumlah skor rekapitulasi total skor sebesar 1936. Hal ini termasuk kepada kategori cukup baik..

Dari hasil penelitian di atas bahwa variabel Produktivitas Kerja menunjukkan dalam klasifikasi cukup baik berarti bahwa Produktivitas Kerja Super Platin Tasikmalaya cukup baik.

4.2.3 Analisis Data

Untuk menganalisis pengaruh Pemberian Insentif terhadap Produktivitas Kerja Pada Super Platin Tasikmalaya digunakan suatu metode analisis yang disebut dengan analisis regresi linier sederhana. Sebelum ditentukan pengaruh

variabel independen terhadap variabel dependen, maka ditentukan terlebih dahulu uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 19 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Adapun metode yang sering digunakan untuk memberikan penilaian terhadap validitas kuesioner adalah korelasi produk momen (*moment product correlation*, *pearson correlation*) antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total, sehingga sering disebut sebagai *inter item-total correlation*. Ketentuan validitas instrumen sah apabila r hitung lebih besar dari r kritis (0,30) atau bila korelasi tiap variabel positif dan besarnya 0,3 ke atas maka variabel tersebut merupakan *construct* yang kuat.

b. Reliabilitas instrumen adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1. Skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan α dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai α Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- 2) Nilai α Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel

- 3) Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel.

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai

Alpha Cronbach's > dari 0.60.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dan *Jaminan Sosial* adalah sebagai berikut:

- 1) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pemberian Insentif (X)

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Pemberian Insentif

No	Pemberian Insentif	
	Validitas	Keterangan
X1	0.504	Valid
X2	0.786	Valid
X3	0.786	Valid
X4	0.403	Valid
X5	0.808	Valid
X6	0.716	Valid
X7	0.640	Valid
X8	0.591	Valid

Dari hasil Tabel 4.9 diperoleh bahwa 8 (delapan) indikator pernyataan Pemberian Insentif yang digunakan untuk mengukur variabel adalah valid karena nilai *Corrected Item – Total Correlation* lebih besar dibanding 0,3.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X Pemberian Insentif

Jaminan Sosial Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.756	8

Berdasarkan pengujian *Reliability Statistics* di atas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,756 yang berarti bahwa konstruk pernyataan yang merupakan dimensi variabel Pemberian Insentif (X) adalah reliabel. Karena angka *Cronbach's Alpha* $0.756 > 0,60$.

2) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

No	Produktivitas Kerja	
	Validitas	Keterangan
Y1	0.389	Valid
Y 2	0.383	Valid
Y3	0.455	Valid
Y4	0.467	Valid
Y5	0.324	Valid
Y6	0.389	Valid
Y7	0.350	Valid
Y8	0.779	Valid
Y9	0.779	Valid
Y10	0.779	Valid
Y11	0.319	Valid
Y12	0.672	Valid

Dari hasil Tabel 4.11 diperoleh bahwa 12 (dua belas) indikator pernyataan Produktivitas Kerja yang digunakan untuk mengukur variabel adalah valid karena nilai *Corrected Item – Total Correlation* lebih besar

dibanding 0,3.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y Produktivitas Kerja

Jaminan Sosial Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.723	13

Berdasarkan pengujian *Jaminan Sosial Statistics* di atas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,723 yang berarti bahwa konstruk pernyataan yang merupakan dimensi variabel Produktivitas Kerja (Y) adalah reliabel. Karena angka *Cronbach's Alpha* 0,723 > dari 0,60.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.13 dibawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary^b

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	.451	.439	4.12348

a. Predictors: (Constant), Pemberian Insentif

Dari hasil Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi sebesar 0,451 dan *Adjusted R square* sebesar 0,439. Hal ini berarti 45,1%

Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Pemberian Insentif, sedangkan sisanya yaitu 54,9% Produktivitas Kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Jika dikelola dengan baik, maka dengan kompensasi ini dapat membantu perusahaan untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi bagi karyawannya. Sebaliknya jika tanpa kompensasi yang cukup, maka karyawan akan sangat mungkin untuk mereka dapat meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali sangatlah tidak mudah.

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Anak Agung NGurah Bagus (2012) yaitu Pengaruh Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Hasil penelitian berimplikasi terhadap motivasi, kondisi lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi pegawai yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kepuasan kerja dan apabila kepuasan kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap

variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS for Windows versi 16.0*. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17.755	3.390		5.237
	Pemberian Insentif	.901	.143	.671	6.277
					.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 16.0, 2019

Dari hasil tersebut apabila ditulis dalam bentuk *standardized* dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 17.755 + 0,901X$$

Dimana:

Y = Produktivitas Kerja

X = Pemberian Insentif

- Konstanta sebesar 17,755 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka rata-rata Produktivitas Kerja sebesar 17,755.
- Koefisien regresi X (Pemberian Insentif) dari perhitungan linier sederhana dapat dilihat sebesar 0.901 hal ini berarti setiap ada peningkatan Pemberian Insentif sebesar 1 maka Produktivitas Kerja akan meningkat sebesar 0.901.

Pemberian Insentif dan Produktivitas Kerja terjadi hubungan positif.

4. Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Uji hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (Pemberian Insentif) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Produktivitas Kerja). Hasil uji hipotesis pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.14.

$H_0 : b = 0$: Pemberian Insentif tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

$H_a : b > 0$: Pemberian Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel X (Pemberian Insentif) diperoleh nilai t hitung =6.277 dengan tingkat signifikansi 0.000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf 5% ($0,000 < 0,05$) yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, dan t-tabel sebesar 2.00856, jadi diperoleh t-hitung > t-tabel ($15.409 > 2.00856$) Dengan demikian, maka Hipotesis diterima.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diselaraskan dengan permasalahan yang diteliti, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif variabel Pemberian Insentif dan Produktivitas Kerja PT. Super Platin Tasikmalaya adalah sebagai berikut:
 - a. Pemberian Insentif termasuk kepada kategori cukup baik. Dari hasil penelitian di atas bahwa variabel Pemberian Insentif menunjukkan dalam klasifikasi cukup baik berarti bahwa pemberian insentif yang dilakukan oleh PT. Super Platin Tasikmalaya sudah ideal dengan kebutuhan karyawan.
 - b. Produktivitas Kerja karyawan di PT. Super Platin Tasikmalaya termasuk kepada kategori cukup baik. Dari hasil penelitian di atas bahwa variabel Produktivitas Kerja menunjukkan dalam klasifikasi cukup baik berarti bahwa Produktivitas Kerja yang dihasilkan karyawan PT. Super Platin Tasikmalaya cukup tinggi.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemberian Insentif berpengaruh secara terhadap Produktivitas Kerja.

1.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan di atas, penulis mencoba memberikan saran-saran yang diharapkan dapat memberi manfaat yang berguna diantaranya :

1. Pemberian *reward* dengan bentuk melibatkan pegawai yang berprestasi ke dalam kegiatan peningkatan kompetensi disertai dengan paket wisata dan uang saku.
2. Keahlian pegawai seperti membuat pertimbangan dalam menilai (berpikir) tentang apa yang terbaik bagi organisasi sebaiknya ditingkatkan.
3. Peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya, disarankan agar hasil penelitian selanjutnya akan semakin baik serta dapat memperoleh ilmu pengetahuan yang baru terkait dengan variabel lainnya seperti komitmen organisasi, budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai yang tidak diteliti oleh penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Denpasar. Astabrata Bali bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Hasibuan, Melayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herjanto, Eddy. 2009. *Sains Manajemen: Analisis Kuantitatif Untuk Pengambilan Keputusan*. Grasindo, Jakarta
- Manullang. 2012. *Dasar dasar Manajemen*. Edisi Revisi. Cetakan ketujuh. Penerbit. : Ghalia Indonesia : Jakarta.
- Marwansyah dan Mukaram. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Politeknik Bandung Press.
- Nazir. Moh. 2009. *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Sarwoto. 2010. *Dasar dasar Organisasi Manajemen*. Ghalia Indoneisa : Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2009. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta : PT. Gunung Agung.
- Riduwan, Kuncoro, Ahmad. 2014. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta
- Siregar Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : PT. Fajar.
- Umar, Husein. 2011. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Veithzal Rivai. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya : Bandung.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian*. Bandung : CV Alfa Beta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Yth.

Bapak/Ibu Karyawan/ Staf

Perusahaan Super Plastin di

Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan Skripsi untuk tujuan memenuhi syarat ujian sarjana Jurusan Manajemen Universitas Winaya Mukti yang berjudul **“Pengaruh Pemberian *Insentif* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Super Plastin”** maka penulis bermaksud untuk mengumpulkan data dalam bentuk angket.

Dengan segala kerendahan hati peneliti menyadari akan kesibukan Bapak/Ibu sekarang ini. Namun demikian, peneliti mengharapkan akan kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat membantu kelancaran penyusunan laporan ini dengan mengisi jawaban untuk setiap pertanyaan yang ada dalam angket ini.

Jawaban Bapak/Ibu atas pertanyaan-pertanyaan itu akan sangat berguna bagi peneliti dalam rangka pengumpulan dan pengolahan data. Jawaban Bapak/Ibu tidak akan mempunyai dampak negatif bagi Bapak/Ibu, karena tujuan dari penelitian ini hanya untuk mengumpulkan data guna keberhasilan didalam penyusunan skripsi yang baik.

Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti Rita Nopita

1. IDENTITAS PEGAWAI

Berilah tanda *checklist* (✓) pada kotak yang sesuai dengan pilihan Anda.

1. Usia

< 20 tahun

20 – 30 tahun

31 – 40 tahun

41 – 50 tahun

> 50 tahun

2. Jenis Kelamin

--

Laki-laki

--

Perempuan

3. Tingkat Pendidikan

SD

SMP

SMA

S1

Lainnya (.....)

4. Lama Kerja

< 1 Tahun

>1 Tahun

>5 Tahun

>10 Tahun

2. PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah salah satu jawaban yang menurut Anda paling benar dengan memberikan tanda *checklist* (✓) pada salah satu kolom pilihan jawaban yang tersedia.

Adapun keterangan dari pilihan jawaban adalah sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS)

= 5

Setuju (S)

= 4

Kurang Setuju (KS)

= 3

Tidak Setuju (TS)

= 2 Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

A. Pernyataan Mengenai Pemberian *Insentif*

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji yang saya terima di perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari					
2	Bonus yang diberikan perusahaan cukup besar					
3	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan					
4	Perusahaan memberikan jatah cuti yang layak untuk karyawan					
5	Perusahaan memberikan program pelatihan kepada karyawan					
6	Karir yang diberikan perusahaan membuat saya semangat bekerja					
7	Piagam penghargaan diberikan kepada karyawan yang berprestasi					

B. Produktivitas kerja karyawan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Hubungan kerja dengan rekan terjalin dengan baik					
2	Hubungan kerja dengan atasan terjalin dengan baik					
3	Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan membuat saya aman dalam bekerja					
4	Jaminan sosial ketenagakerjaan yang diberikan perusahaan membuat saya aman dalam bekerja					
5	Saya menjaga etika ketika bekerja					
6	Saya menerapkan disiplin yang tinggi ketika bekerja					
7	Tingkat kehadiran saya cukup baik					
8	Saya memiliki kecakapan yang baik dalam bekerja					
9	Pengalaman kerja yang saya miliki menunjang pencapaian kinerja					
10	Saya memiliki keterampilan kerja yang baik dalam bekerja					

11	Pengetahuan yang saya miliki menunjang dalam peningkatan kinerja					
12	Saya memiliki kreatifitas yang tinggi dalam bekerja					

LAMPIRAN HASIL KUESIONER

No Responden	Pemberian Insentif (X)							Skor
	1	2	3	4	5	6	7	
1	3	4	4	2	4	4	2	23
2	4	4	4	4	2	4	4	26
3	4	4	4	2	4	2	3	23
4	4	4	4	4	4	4	3	27
5	2	4	4	4	4	4	3	25
6	4	4	4	4	4	4	3	27
7	4	4	4	2	4	4	3	25
8	2	4	4	4	4	2	2	22
9	4	4	4	3	3	3	4	25
10	2	4	4	4	4	4	4	26
11	4	4	4	4	4	4	4	28
12	4	4	4	4	4	4	4	28
13	4	4	4	4	4	4	4	28
14	4	3	3	2	2	2	2	18
15	2	2	2	2	2	2	2	14
16	4	2	2	2	2	4	4	20
17	2	2	2	4	2	2	2	16
18	4	2	2	2	2	4	4	20
19	4	2	2	4	4	4	4	24
20	4	4	4	4	4	4	4	28
21	2	4	4	4	4	2	2	22
22	4	2	2	2	2	4	4	20
23	4	3	3	3	4	2	4	23
24	4	3	3	3	4	3	4	24
25	4	2	2	4	4	4	4	24
26	2	4	4	4	4	2	2	22
27	4	2	2	2	2	4	4	20
28	4	4	4	4	4	4	4	28
29	4	4	4	4	4	4	4	28

30	2	2	2	4	2	4	4	20
31	2	2	2	4	2	2	2	16
32	4	4	4	4	4	4	4	28
33	4	4	4	4	4	4	4	28
34	4	4	4	4	4	4	4	28
35	2	4	4	4	4	2	2	22
36	4	2	2	4	2	4	4	22
37	4	2	2	4	2	4	4	22
38	2	4	4	4	4	4	4	26
39	4	4	4	4	4	4	4	28
40	4	4	4	4	4	4	4	28
41	2	4	4	4	4	4	4	26
42	4	4	4	4	4	4	4	28
43	4	4	4	2	4	2	4	24
44	2	2	2	4	4	2	2	18
45	4	4	4	4	4	2	4	26
46	2	2	2	4	4	2	4	20
47	4	2	2	4	2	2	4	20
48	4	2	2	4	2	2	4	20
49	2	2	2	4	2	2	2	16
50	2	2	2	2	2	2	2	14

No Responden	Produktivitas Kerja (Y)												Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
	4	4	4	2	3	4	4	2	2	2	4	4	39
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	46
	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	40
	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	40
	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	44
	2	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	41
	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	44
	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	34
	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	44
	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	2	4	41
	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
	2	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	41
	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
	4	2	4	3	2	3	3	2	2	2	4	2	33
	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	34
	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	45
	4	2	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	30
	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	40
	4	4	2	3	2	2	2	4	4	4	3	4	38
	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	40
	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	32
	4	2	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	40
	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	44
	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	45
	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	44
	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	28
	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	46
	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	40
	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	42
	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	40
	4	4	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	32
	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	38
	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	41
	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	43
	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	3	2	31
	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	40

	2	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	38
	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	43
	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	44
	2	2	4	2	4	2	4	4	4	4	3	4	39
	2	2	4	2	4	2	4	4	4	4	2	3	37
	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	45
	2	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	38
	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	28
	2	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	2	39
	2	2	4	2	3	2	2	4	4	4	2	2	33
	2	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4	2	33
	2	2	4	2	3	2	2	4	4	4	4	2	35
	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	28
	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	25

Lampiran Uji Regresi Linier Sederhana

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pemberian Insentif ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	.451	.439	4.12348

a. Predictors: (Constant), Pemberian Insentif

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	669.931	1	669.931	39.401	.000 ^a
	Residual	816.149	48	17.003		
	Total	1486.080	49			

a. Predictors: (Constant), Pemberian Insentif

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.755	3.390		5.237	.000
	Pemberian Insentif	.901	.143	.671	6.277	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

[DataSet0]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pemberian Insentif	Produktivitas Kerja
N		50	50
Normal Parameters ^a	Mean	23.2800	38.7200
	Std. Deviation	4.10594	5.50710
Most Extreme Differences	Absolute	.126	.152
	Positive	.125	.098
	Negative	-.126	-.152
Kolmogorov-Smirnov Z		.892	1.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.404	.199
a. Test distribution is Normal.			

FORMAT REKAPITULASI REVISI UJIAN SIDANG SKRIPSI

Tanggal Ujian Sidang Skripsi	Nama Dosen Penguji	Uraian	Keterangan	
			Belum Diperbaiki	Sudah Diperbaiki
24 Agustus 2019		1. Perbaiki abstrak 2. Perbaiki Kata Pengantar 3. Perbaiki daftar isi 4. Perbaiki kerangka pemikiran dan hipotesis (halaman 29) 5. Perbaiki tahun buku (halaman 2) 6. Perbaiki tahun buku (halaman 3) 7. Perbaiki gambar kerangka pemikiran (halaman 28) 8. Perbaiki posisi penelitian terdahulu (halaman 26) 9. Perbaiki tahun buku di daftar pustaka		Sudah diperbaiki

Lampiran Uji Reliabilitas X

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	8

Lampiran Uji Reliabilitas Y Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.723	13

Correlations

[DataSet0]

Correlations

		Pemberian Insentif	Produktivitas Kerja
Pemberian Insentif	Pearson Correlation	1	.671**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.671**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran Uji Validitas X Correlations

	1	2	3	4	5	6	7	8
VAR00001 Pearson Correlation	1	.143	.143	-.168	.051	.428**	.629**	.504**
Sig. (2-tailed) N		.323	.323	.243	.723	.002	.000	.000
	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00002 Pearson Correlation	.143	1	1.000**	.217	.735**	.253	.084	.786**
Sig. (2-tailed) N	.323		.000	.131	.000	.076	.561	.000
	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00003 Pearson Correlation	.143	1.000**	1	.217	.735**	.253	.084	.786**
Sig. (2-tailed) N	.323	.000		.131	.000	.076	.561	.000
	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00004 Pearson Correlation	-.168	.217	.217	1	.324*	.127	.156	.403**
Sig. (2-tailed) N	.243	.131	.131		.022	.380	.280	.004
	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00005 Pearson Correlation	.051	.735**	.735**	.324*	1	.179	.123	.716**
Sig. (2-tailed) N	.723	.000	.000	.022		.213	.395	.000
	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00006 Pearson Correlation	.428**	.253	.253	.127	.179	1	.593**	.640**
Sig. (2-tailed) N	.002	.076	.076	.380	.213		.000	.000
	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00007 Pearson Correlation	.629**	.084	.084	.156	.123	.593**	1	.591**
Sig. (2-tailed) N	.000	.561	.561	.280	.395	.000		.000
	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00008 Pearson Correlation	.504**	.786**	.786**	.403**	.716**	.640**	.591**	1
Sig. (2-tailed) N	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	
	50	50	50	50	50	50	50	50

Correlations

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran Uji Validitas Y

[illegible]

VAR00008 Pearson Correlation	.000	.040	.321*	.243	.170	-.006	.181	1	1.000**	1.000**	.362**	.559**	.779**
Sig. (2-tailed)	1.000	.784	.023	.089	.239	.966	.210		.000	.000	.010	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

VAR00009 Pearson Correlation	.000	.040	.321*	.243	.170	-.006	.181	1.000**	1	1.000**	.362**	.559**	.779**
Sig. (2-tailed)	1.000	.784	.023	.089	.239	.966	.210	.000		.000	.010	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00010 Pearson Correlation	.000	.040	.321*	.243	.170	-.006	.181	1.000**	1.000**	1	.362**	.559**	.779**
Sig. (2-tailed)	1.000	.784	.023	.089	.239	.966	.210	.000	.000		.010	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00011 Pearson Correlation	-.257	-.186	.024	.194	.000	-.093	.017	.362**	.362**	.362**	1	.285*	.319*
Sig. (2-tailed)	.071	.196	.870	.178	1.000	.521	.905	.010	.010	.010		.045	.024
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00012 Pearson Correlation	.201	.182	.192	.318*	.038	.106	.129	.559**	.559**	.559**	.285*	1	.672**
Sig. (2-tailed)	.161	.205	.181	.024	.793	.462	.371	.000	.000	.000	.045		.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00013 Pearson Correlation	.389**	.383**	.455**	.467**	.324*	.398**	.350*	.779**	.779**	.779**	.319*	.672**	1
Sig. (2-tailed)	.005	.006	.001	.001	.022	.004	.013	.000	.000	.000	.024	.000	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Correlations

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).