

**HUBUNGAN INSENTIF DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN BAGIAN HRD PADA PT. NOVELL
PHARMACEUTICAL LABORATORIES**

Skripsi

Program Studi Manajemen

Nama : M. Fachry

Nim : 03102-088



**FAKULTAS EKONOMI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA**

2009

**HUBUNGAN INSENTIF DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN BAGIAN HRD PADA PT. NOVELL
PHARMACEUTICAL LABORATORIES
SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar SARJANA EKONOMI

Program Studi Manajemen S-1



Nama : M. Fachry

NIM : 03102 088

**FAKULTAS EKONOMI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA**

2009

Surat Pernyataan Karya Sendiri

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : M. Fachry

Nim : 03102-088

Program Studi : Ekonomi Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni karya sendiri, apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia di kenakan sanksi Pembatalan Skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan Plagiat (penjiplakan)

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Jakarta 30 Juli 2009



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

(M. Fachry)

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : M. Fachry

NIM : 03102-088

NIRM :

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : HUBUNGAN INSENTIF DENGAN PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN BAGIAN HRD PADA PT. NOVELL
PHARMACEUTICA LABORATORIES

Tanggal Ujian Skripsi

Disahkan Oleh :

Pembimbing,

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
(Luna Haningsih SE. ME)

Tanggal :

Dekan,

Ketua Program Studi

(Dra. Yuli Harwani. MM)

(Arief B. Prayoga SE, MM)

Tanggal :

Tanggal :

LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

SKRIPSI BERJUDUL
HUBUNGAN INSENTIF DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN BAGIAN HRD PADA PT. NOVELL
PHARMACEUTICAL LABORATORIES

Di persiapkan dan disusun oleh :

Nama : M. Fachry

Nim : 03102-088

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 30 Juli 2009 dan
dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk diterima

Susunan Dewan Penguji

Ketua Penguji/Pembimbing Skripsi

(Luna Haningsih ME)

Anggota Dewan Penguji I

(Hesti Maheswari SE, MSI)

Anggota Dewan Penguji II

(Tri Wahyono SE, MM)

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Segala puji bagi Allah S.W.T Tuhan yang memberikan segala kenikmatan kepada makhluknya. Shalawat serta salam tersanjung kepada Nabi Besar Muhammad S. A. W yang selalu menghantarkan ummat dari era jahiliyah kepada era reformasi akhlak.

Hasil adalah akibat dari suatu yang gigih dan konsisten, walaupun manusia tidak lepas dari keterbatasan yang ada sehingga hasil yang dicapai mungkin belum mencapai kesempurnaan. Untuk itu penulis mengucapkan Syukur Alhamdulillah, sebab suatu langkah yang panjang telah dilalui. Penelitian ini dibuat sebagai salah satu syarat yang harus ditempuh untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buan, Jakarta.

Dalam penelitian ini penulis banyak melalui hambatan serta kesulitan yang membuat saya merasa jenuh dalam menganalisa penelitian ini. Disamping itu banyak teman-teman penulis maupun anggota keluarga yang memberikan semangat dalam menjalankan penelitian ini yang pada dasarnya penulis malas dalam membuatnya. Oleh sebab itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kepada Bapak penulis yaitu Drs. H. Aunul Muqorrobin MM yang memberikan semangat meneruskan (almr) Ibu penulis yaitu Hj. Siti Maryam Karmena dalam mendorong karyawan agar bersemangat dan gigih dalam menyelesaikan penelitian ini. Dan tidak lupa juga mengingatkan untuk selalu

berdoa, berpuasa, shalat malam dan lain sebagainya untuk kelancaran penelitian ini.

2. Kakak dan adik saya yang turut memberikan semangat penulis yaitu :

- Sofia Aunul
- Siti Furaida
- Almr Isa Amyadz
- M. Irvan M.
- Fitri Fatimah
- M. Rifqy
- M. Ali Akbar
- Nurul Adila
- Faris Abdul Razak

3. Kepada Bapak Ir. Sahibul Munir SE, Msi sebagai dosen pembimbing dalam meluangkan waktu serta Ibu Luna Haningsih SE, MM dalam menambahkan point-point untuk menyempurnakan penulisan skripsi ini.

4. Dekan Fakultas Ekonomi Dra. Yuli Harwani. MM

5. Kepada PT. AMS serta PT. Novell yang membantu penulis dengan memberikan data-data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini.

6. Kepada anak-anak angkatan 2002 dalam membantu penulis dalam menentukan judul, data apa saja yang harus dicari dan sebagainya.

7. Kepada anak-anak PS 2 yang menjadi pengobat rindu manakala berkumpul dengan membahas hal-hal yang berhubungan dengan skripsi.

Pada akhirnya penulis sangat berharap semoga penelitian ini bisa berguna serta memberikan sumbangan di dalam dunia kampus, terutama untuk teman-teman mahasiswa di Universitas Mercu Buana.

Jakarta, 11 Juni 2009

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Batasan Masalah	5
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
A.I. MSDM	6
A.II. Fungsi MSDM	8
B. Pengertian Insentif	10
C. Peng. Produktivitas Kerja	17
D. Hub. Insentif & Prod. Kerja	21
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	24
A. Lokasi Penelitian	24
1. Sejarah Perusahaan	24
2. Produk/Barang yang dihasilkan	25

3. Struktur Organisasi Perusahaan	27
B. Metode Penelitian	27
C. Hipotesisi	28
D. Sampel Penelitian	28
E. Variabel dan Pengukuran	29
F. Defenisi Operasional Variabel	29
G. Metode Pengumpulan Data	30
H. Metode Analisa Data	30
BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN	34
A. Data Reponden	34
B. Analisa Indikator Variabel	36
1. Insentif	36
2. Produktivitas Kerja	43
3. Hub. Insentif dengan Prod. Kerja	51
4. Perhitungan Korelasi Rank Spearman	54
5. Analisa Pengujian Hipotesis	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	57
A. Kesimpulan	57
B. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	59

DAFTAR TABEL

TABEL	Halaman
3.1 : Produk/Barang yang dihasilkan	25
3.2 : Struktur Organisasi	27
4.A : Data Responden	34
4.1 : Jenis Kelamin	34
4.2 : Pengukuran Usia	34
4.3 : Pendidikan Terakhir	35
4.4 : Lama Bekerja	36
4.B : Analisa Indikator Variabel	36
4.5 : Pemberian Bonus	36
4.6 : Upah diLuar Jam Kerja	37
4.7 : Insentif dalam bentuk Materi	38
4.8 : Fasilitas Kantor	38
4.9 : Pemberian Piagam	39
4.10 : Penempatan Karyawan	40
4.11 : Penundaan Pemberian Bonus	40
4.12 : Promosi	41
4.13 : Pemberian Tunjangan	42
4.14 : Pemberian Mes	43

4.15	: Pemberian insentif	44
4.16	: Pemberian Kompensasi	44
4.17	: Pemberian waktu lembur	45
4.18	: Kinerja Karyawan.....	46
4.19	: Penilaian kinerja karyawan....	46
4.20	: Mengikuti jam pelatihan	47
4.21	: Kewajiban mengikuti pelatihan	48
4.22	: Menunda Pekerjaan	49
4.23	: Dapat mengurangi jam istirahat	49
4.24	: Penambahan Karyawan	50
4.25	: Hasil Korelasi	54



ABSTRAK

Skripsi ini membahas bagaimana hubungan antara insentif dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Novell. Data diperoleh melalui survey dengan menyebarkan kuesioner kepada 60 karyawan bagian HRD pada PT. Novell Pharmaceutical Laboratories. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *corelation sampling*, sedangkan alat analisis yang digunakan adalah korelasi spearman.

Kata kunci : insentif, produktivitas kerja karyawan



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sebagaimana diketahui, bahwa manusia sebagai faktor produksi adalah berbeda dengan faktor produksi lainnya, dan oleh karenanya harus diperlakukan berbeda pula dari faktor-faktor produksi lainnya. Hal ini perlu mendapat perhatian khusus, yaitu bagaimana caranya seorang pemimpin perusahaan mengusahakan agar para karyawan perusahaan secara sukarela dan penuh kesadaran untuk berpartisipasi di dalam perusahaannya karena sebagai manusia para karyawan dapat dengan mudah dipengaruhi oleh hal-hal yang tidak masuk akal, mereka dapat saja merusak dan mengganggu jalannya proses produksi yang pada akhirnya akan berpengaruh buruk terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Hal utama yang diinginkan setiap perusahaan adalah agar karyawan dapat tetap terus memberikan partisipasinya yang baik didalam perusahaan. Hal ini dapat menimbulkan suatu masalah, yaitu “Bagaimana caranya mengusahakan agar setiap karyawan memberikan partisipasinya terhadap perusahaan”, yaitu dengan memperhatikan keinginan karyawan tersebut atau dengan kata lain perusahaan harus memperhatikan pemberian insentif.

Dari uraian di atas jelas bahwa perusahaan harus mampu meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan karyawan dan keluarganya melalui pemberian insentif, yaitu suatu tindakan pemberian rangsangan berupa *financial* atau materi maupun *non-financial* atau non-materi. Dimana

rangsangan tersebut harus bermanfaat dan berguna bagi pegawai yang menerimanya, sehingga membantu mendorong pegawai untuk lebih bersemangat dan berprestasi demi terealisirnya tujuan perusahaan.

Banyak teknik yang dipakai oleh masing-masing perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang dianggap sangat profesional yang merupakan asset berharga bagi perusahaan, karena itu perusahaan memberikan suatu garansi yang sangat berharga yaitu upah insentif diluar dari gaji yang mereka terima per bulan.

Sejalan dengan perkembangan jaman dan kemajuan teknologi, serta terus berkembangnya dunia usaha yang semakin berkembang, membuat suatu persoalan yang makin besar pula. Dimana karyawan dituntut untuk dapat berkembang demi tercapainya tujuan perusahaan, suatu perusahaan yang terus berkembang dapat menilai suatu persoalan yang menurut kebijakan perusahaan tanpa harus melihat persoalan itu besar atau kecil. Ini dapat dilihat dari salah satu poin kecil dari persoalan yang sering dihadapi pada perusahaan, yaitu masalah disiplin, penampilan, keterampilan kerja dan lain-lain. Dimana poin-poin kecil tersebut bisa berakibat fatal bagi perusahaan apabila hal tersebut tidak ditanggapi dengan serius, oleh karena itu perusahaan harus dapat mencari cara-cara atau metode untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawannya.

Ada banyak karyawan yang sering berpindah tempat kerja atau perusahaan, yang dikarenakan kurangnya perhatian yang diberikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja dalam banyak bentuk antara lain kurangnya

insentif yang diberikan, gaji yang kurang memadai, tunjangan lainnya yang tidak mencukupi yang keseluruhannya dihitung dari apa yang sudah diberikan karyawan terhadap perusahaan tersebut. Sangat disayangkan suatu perusahaan harus kehilangan banyak karyawan potensial hanya karena perusahaan tersebut tidak mau membagi keuntungan atau laba perusahaan dalam bentuk seperti hal-hal yang dianggap dapat menunjang motivasi karyawan.

Dari beberapa metode yang mungkin dapat diterapkan sebagai salah satu pendorong agar para karyawannya dapat termotivasi dalam bekerja yaitu dengan pemberian insentif, hal tersebut dikarenakan perusahaan ingin membantu meningkatkan kinerja karyawan dengan baik., dimana hal tersebut menjadi indikator kelayakitan karyawan terhadap perusahaannya. Pemberian insentif dari pimpinan kepada para karyawannya bisa berupa apa saja selain dari pendapatan yang diterimanya (gaji), beberapa cara pemberian insentif kepada para karyawan adalah sebagai berikut:

1. pemberian insentif terhadap prestasi kerja.
2. pemberian insentif kepada karyawan yang bekerja lebih dari waktu normal.
3. pemberian insentif berupa fasilitas pendukung agar dapat digunakan oleh karyawan, seperti:
 - a. Pembuatan taman dan kolam.
 - b. Fasilitas olahraga.
 - c. Membuat lingkungan kerja yang nyaman dan asri.
 - d. Terjalin komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan.

Pemberian insentif dari perusahaan kepada karyawannya bisa diterapkan menjadi beberapa cara yang mungkin dapat dilakukan didalam perusahaan, yaitu:

1. Dengan memberikan bonus tambahan berupa uang atau barang.
2. Dengan memberikan perhatian kepada keluarga karyawan yang terkena musibah.
3. Dengan memberikan penghargaan secara simbolis terhadap karyawan yang tekun dalam bekerja.

Pemberian insentif merupakan salah satu bentuk perhatian pimpinan perusahaan kepada para karyawan, dimana karyawan dapat menerima haknya atas bekerja pada perusahaan itu, apabila cara pemberian tersebut berhasil atau terlaksana sudah barang tentu karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik. mungkin pemberian insentif tersebut berdampak pada perubahan yang terjadi pada diri karyawan, seperti dari penampilan, model pakaian, asesoris, dan lain-lain. Dimana perubahan ini dimaksudkan agar karyawan lebih percaya diri dalam bekerja, yang nantinya akan menimbulkan motivasi kerja diantara para karyawan dan menimbulkan persaingan yang berdampak tercapainya tujuan perusahaan itu.

Dari uraian diatas, penulis tertarik untuk menyusun skripsi dengan judul **“Hubungan Insentif dengan Produktivitas kerja Karyawan Bagian HRD pada PT. Novell Pharmaceutical Laboratories”**.

B. Perumusan Masalah

Perumusan masalah yang diajukan adalah : Bagaimana hubungan antara insentif dengan produktivitas kerja karyawan?

C. Batasan Masalah

Pembatasan masalah hanya pada bagian HRD pada PT. Novell Pharmaceutical Laboratories

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari diadakannya penelitian adalah sebagai berikut :

Untuk mengetahui hubungan insentif dengan produktivitas kinerja karyawan PT. Novell Pharmaceutical Laboratories

Kegunaan Penelitian

Dengan tercapainya tujuan diatas, maka penulis berharap penelitian ini dapat berguna bagi :

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam mengoptimalkan pemberian insentif kepada karyawan.

2. Bagi Penulis

Merupakan tambahan pengetahuan yang sangat berharga selain yang didapat atau diperoleh dari bangku kuliah.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan pengetahuan yang lebih lengkap.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. I. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang Manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur-unsur sumber daya manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan.

Cascio dalam buku *Business in Introduction* mencoba menggabungkan pendapat-pendapat para ahli tentang definisi MSDM yaitu :

“MSDM mencakup perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerjadengan maksud mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu”.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam buku *SDM dalam Organisasi* (Husein Umar 2003 : 3) yaitu : merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Adalah tugas MSDM untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Atas definisi diatas , tugas MSDM terdiri atas tiga fungsi, yaitu :

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan
 - b. Pengorganisasian
 - c. Penggerakan dan
 - d. Pengendalian

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan
- b. Pengembangan
- c. Kompensasi
- d. Pengintegrasian
- e. Pemeliharaan dan
- f. Pemutusan hubungan kerja

3. Menyangkut pencapaian tujuan organisasi secara terpadu

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah :

“Suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sdm adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa inggris disebut HRD (Human Resource Department)”.

Menurut A.F. Stoner dalam Perpustakaan Online Indonesia:

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya”.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan ini tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai, bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki perusahaan tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia lebih memfokuskan mengenai peraturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan tersebut meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian,

pengarahan pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, pendisiplinan dan pemberhentian tenaga kerja.

II. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edwin B. Flipo (1994 : 5-7) fungsi Manajemen SDM mewakili dua fungsi utama yaitu :

1) Fungsi Manajerial

a. Perencanaan (Planning)

Bagi manajer personalia, perencanaan berarti menentukan program personalia yang akan membantu tercapainya sasaran-sasaran yang telah disusun oleh perusahaan.

b. Pengorganisasian (Organizing)

Organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan. Jika ditentukan akan membantu kearah tercapainya sasaran perusahaan, maka manajer personalia harus menyusun suatu organisasi dengan merancang struktur antara pekerjaan, personalia dan faktor-faktor fisik.

c. Pengarahan (Directing)

Fungsi berikutnya adalah fungsi operasional, yakni melakukan pekerjaan banyak sekali kesulitan yang dihadapi dalam menyuruh orang untuk bersedia bekerja secara efektif.

d. Pengendalian (Controlling)

Pengendalian yaitu pengamatan atas tindakan dan perbandingan dengan rencana dan perbaikan atas setiap penyimpangan yang mungkin terjadi, atau pada saat-saat tertentu. Penyusunan kembali

penyimpangan yang dapat diubah, pengendalian hubungan dengan pengaturan kegiatan agar sesuai dengan rencana personalia yang sebelumnya telah dirumuskan berdasarkan analisa terhadap sasaran organisasi.

2) Fungsi Operasional

a. Pengadaan (Procurement)

Fungsi operasional pertama dari manajer personalia adalah beberapa usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari personalia yang diperlukan untuk menyelesaikan sasaran organisasi, yakni penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan dari perekrutan, seleksi dan penempatan.

b. Pengembangan (Development)

Pengembangan merupakan keterampilan melalui pelatihan yang perlu untuk produktivitas kerja yang tepat. Ini merupakan suatu kegiatan yang amat penting dan akan terus tumbuh karena perubahan-perubahan, teknologi, reorganisasi, pekerjaan, tugas manajer yang makin rumit.

c. Kompensasi (Compentation)

Fungsi ini dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai dan layak kepada personalia untuk sumbangan mereka kepada tujuan organisasi.

d. Intergrasi (Integration)

Integrasi merupakan usaha untuk menghasilkan sesuatu rekonsiliasi (kecocokan) yang layak atas kepentingan-kepentingan perorangan (individu), masyarakat dan organisasi.

e. Pemeliharaan

Jika kita telah melaksanakan fungsi-fungsi diatas dengan baik, maka kita akan memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan dan mampu untuk bekerja. Terpeliharanya kemauan bekerja sangat dipengaruhi oleh komunikasi dengan para karyawan.

f. Pemisahaan (Separation)

Jika fungsi pertama manajemen personalia untuk mendapatkan karyawan adalah logis, bahwa fungsi terakhir adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikan orang-orang tersebut kepada masyarakat.

Didalam pengembangan karyawan salah satu metode yang digunakan dalam upaya mengaitkan efektifitas dan efesiensi kerja karyawan adalah dengan menyelenggarakan insentif dengan baik.

B. Pengertian Insentif

Untuk mendapatkan pengertian dan gambaran yang lebih jelas mengenai insentif, penulis mencoba mengutip beberapa pendapat para ahli mengenai apa yang dimaksud dengan insentif tersebut.

William B. Wherther dan Keith Davis dalam bukunya mengemukakan bahwa : “Sisitem insentif menghubungkan unjuk kerja pegawai yang

merupakan hasil yang konkret dengan kompensasi, tidak hanya kepada mereka yang telah lama bekerja atau untuk pegawai-pegawai bulanan”.

Andrew F. Sikula memberikan definisi insentif sebagai berikut :
“Insentif ialah sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan untuk merangsang suatu kegiatan, insentif adalah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi”.

Heidjrachman mengemukakan definisi insentif sebagai berikut :
”Pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah/gaji yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda”.

Insentif merupakan bentuk kompensasi yang punya kaitan langsung dengan motivasi (jadi insentif diberikan guna meningkatkan motivasi pegawai). Insentif diberikan tergantung dari prestasi atau produksi pegawai, sedangkan upah merupakan suatu hal yang wajib diberikan perusahaan. Insentif diberikan untuk mendorong pegawai untuk lebih giat bekerja dan biasanya diberikan pada pegawai yang mudah diukur prestasi atau produktivitasnya secara satuan, misalnya dalam bidang industri. Pegawai yang digaji dengan sistem ini nampaknya *performancenya* sangat menentukan dan sebaliknya sistem ini juga sangat menentukan *performance* pegawai secara keseluruhan maupun bagian per bagian.

Manfaat dari sistem insentif adalah *performance* yang baik diberi penguat atau dasar yang teratur dan tetap. Tidak seperti kenaikan dan promosi, penguat biasanya diberikan dengan cepat dan sering kali dikaitkan dengan gaji

pegawai yang bersangkutan. Manfaat yang diperoleh perusahaan itu sendiri adalah gaji yang diberikan sesuai dengan produktivitas.

Sistem ini dapat merugikan pegawai, seperti dibawah ini :

2. Seringkali sulit untuk menetapkan standar, sehingga dapat menimbulkan ketidakadilan. Kompensasi harus memenuhi syarat *internal equity* dan *external equity*. Misalnya, penyelia seringkali mendapat gaji atau income yang lebih sedikit dibandingkan dengan *salesman*.
3. Para pegawai tidak dapat mencapai standar karena faktor-faktor yang tidak dapat mereka kendalikan. Misalnya mesin rusak atau permintaan menurun. Jadi gaji yang hanya berdasarkan insentif akan mengandung kelemahan-kelemahan tersebut. Biasanya pegawai lebih senang gaji tetap masih ada, meskipun insentif sama sekali tidak diberikan, karena gaji tetap merupakan *safety needs*.
4. Jika terjadi sistem insentif yang biasanya tidak ada di perusahaan, maka serikat kerja (*union*) sering kali menentang sistem insentif karena standar insentif bisa berubah-ubah.
5. Insentif sering kali memfokuskan upaya-upaya pada satu segi pekerjaan saja (output, penjualan dan lain-lain) dan mengesampingkan segi-segi lainnya (kualitas, jasa, tujuan jangka panjang).

Menurut T. Hani Handoko, tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial yang melebihi upah dan gaji dasar. Untuk dapat memberikan insentif secara efektif, Gerry Dessler

mengemukakan pedoman pemberian insentif yang efektif dengan cara sebagai berikut :

1. Pastikan bahwa upaya dan ganjaran berkaitan secara langsung.
2. Ganjaran yang tersedia harus bernilai bagi karyawan.
3. Pengkajian metode dan prosedur yang seksama.
4. Pemberian insentif harus dapat dipahami dan dapat dikalkulasi dengan mudah oleh karyawan.
5. Susun standar yang efektif.
6. Jamin standar yang telah ditetapkan.
7. Jamin upah pokok.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian insentif adalah :

1. Kondisi dan kemampuan dari perusahaan.
2. Kemampuan, kreativitas serta prestasi dari karyawan.
3. Keadaan ekonomi suatu negara.
4. Tingkat produktivitas perusahaan.

1. Jenis-jenis Insentif

Ada tiga jenis insentif yang dikenal yaitu financial incentive, non financial incentive dan social insentive.

1. Financial Incentive

Bentuknya adalah bonus, komisi (dihitung berdasarkan penjualan yang melebihi standar), pembayaran yang ditangguhkan (misalnya pensiun).

2. Non Financial Incentive

Misalnya tersedianya hiburan, pendidikan dan latihan, penghargaan berupa pujian atau pengakuan atas hasil kerja yang baik, terjaminnya tempat kerja, terjaminnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan.

3. Social Incentive

Cenderung pada keadaan dan sikap dari para rekan-rekan sekerjanya.

2. Metode Pemberian Insentif

Agar pelaksanaan insentif dapat berhasil dengan baik, maka pegawai harus dapat diyakinkan bahwa upaya yang dilakukan akan mengarah pada ganjaran tertentu, dan pegawai haruslah menginginkan imbalan tersebut.

Menurut Chester I. Bernard (1986 : 216) membagi insentif menjadi 2 , yaitu :

❖ Objective Incentive

Adalah insentif yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, didalam pelaksanaan insentif ada yang bersifat positif dan negatif.

- Insentif yang bersifat positif seperti pemberian tanda penghargaan atau upah atau gaji.
- Insentif yang bersifat negatif seperti mengurangi jam kerja yang telah ditentukan semula tetapi para karyawan harus bekerja dengan cepat tanpa adanya kesalahan dalam pekerjaan.

❖ Subjective Incentive

Adalah salah satu usaha yang di jalankan untuk membujuk seseorang agar mengubah sikap, pandangan serta cara berpikir individu atau mengubah

motifnya dimana dia sebagai salah satu peserta dalam organisasi sehingga perhatiannya hanya tercurah pada organisasi tersebut.

Beberapa pedoman spesifikasi untuk menyusun program insentif yang efektif, menurut Dessler (1995 : 430), adalah :

- Pastikan bahwa upaya dan ganjaran berkaitan secara langsung
Model motivasi menunjukkan bahwa agar suatu insentif dapat memotivasi pegawai, maka mereka harus melihat adanya kaitan upaya yang mereka lakukan dengan ganjaran yang disediakan. Oleh karena itu ganjaran untuk pegawai harus disediakan. Oleh karena itu ganjaran untuk pegawai harus disediakan dalam proporsi langsung terhadap peningkatan prestasi karyawan. Para pegawai juga harus diyakinkan bahwa mereka dapat melaksanakan tugas yang diperlukan dan standar yang ditetapkan dan dicapai. Dan pihak perusahaan harus menyediakan alat, perlengkapan serta pelatihan yang diperlukan.
- Ganjaran yang tersedia harus bernilai bagi karyawan
Agar suatu insentif dapat memotivasi pegawai, maka ganjaran yang tersedia harus menarik, karena kebutuhan setiap orang berbeda-beda maka daya tarik insentif tidaklah sama.
- Pengkajian metode dan prosedur secara seksama
Program insentif yang efektif pada umumnya didasarkan atas suatu studi kerja yang cermat. Melalui observasi dan pengukuran yang seksama, para ahli perusahaan selanjutnya menetapkan program insentif yang disusun berdasarkan standar tersebut.

- Program insentif hendaknya dapat dipahami dan dikalkulasikan secara mudah oleh pegawai

Para pegawai sewajarnya dapat menghitung imbalan yang mereka terima dalam berbagai level upaya yang telah dilakukannya.

- Menyusun standar efektif

Standar yang mendasari program insentif itu hendaknya dipandang sebagai hal yang adil oleh bawahan. Standar yang ditetapkan sewajarnya tinggi, tetapi harus cukup nalar. Dan tujuannya yang akan dicapai hendaknya ditetapkan secara terperinci dan dapat diatur.

- Adanya jaminan atas standar yang telah ditetapkan

Standar yang telah ditetapkan hendaknya tidak dipertinggi. Pentingnya bagi perusahaan untuk memandang sebagai suatu kontrak dengan pegawai. Apabila program insentif telah dilaksanakan, perusahaan hendaknya menurunkan jumlah insentif dengan cara apapun.

- Jaminan upah pokok kerja

Para pegawai pabrik biasanya menghendaki adanya upah pokok, sehingga mereka dapat mengetahui bahwa apapun yang akan terjadi setidaknya mereka memperoleh upah minimum yang terjamin.

Menurut Heidjrachman dan Saud Husnan (1996 : 139-140) mengemukakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi insentif yaitu :

- o Kondisi dan Kemampuan dari perusahaan

Bila kondisi keuangan perusahaan mencukupi, maka jumlah insentif yang akan diberikan lebih besar jika dibandingkan dengan perusahaan yang tidak mampu atau keuangannya tidak mencukupi (perusahaan kecil).

- o Kemampuan, kreatifitas serta prestasi kerja dari karyawan

Karyawan yang memiliki kemampuan dan berprestasi tinggi akan menerima insentif yang lebih besar dibandingkan karyawan yang tidak berprestasi.

- o Keadaan Ekonomi suatu negara

Dengan diberlakukannya Peraturan Pemerintah seperti kebijaksanaan yang memberikan kemudahan bagi setiap usaha akan mempengaruhi jumlah insentif yang akan diberikan kepada karyawan.

- o Tingkat Produktivitas

Dengan produksi perusahaan yang tinggi maka keuntungan perusahaan juga akan semakin meningkat sehingga perusahaan dapat mengurangi pemborosan biaya dan insentif yang diberikan kepada karyawan akan meningkat pula.

C.Pengertian Produktivitas Kerja

Produk adalah hasil (output, a thing product), production adalah kegiatan atau proses memproduksi sesuatu (the act of producing), producer (produser) adalah orang atau badan yang memproduksi sesuatu, productive adalah kata sifat yang diberikan pada suatu yang mempunyai kekuatan atau

kemampuan untuk memproduksi sesuatu. Produktivitas (productivity) mengandung beberapa pengertian, pada level filosofi, manajerial dan teknis operasional.

Menurut Winardi (1995 : 392) mendefinisikan produktivitas adalah :

“Produktivitas adalah jumlah hasil yang dicapai oleh seseorang pekerja atau unit faktor produksi lain dalam jangka waktu tertentu tergantung pada perkembangan teknologi, alat-alat produksi, organisasi dan manajemen, syarat-syarat kerja dan faktor-faktor lainnya”.

Menurut Handani Nawawi (1990 : 89) yaitu :

“Produktivitas yang diukur dari efisiensi penggunaan personel sebagai tenaga kerja, produktivitas digambarkan dari ketetapan penggunaan metode kerja dan alat yang tersedia sehingga volume dan beban kerja dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang tersedia. Produktivitas kerja hanya dapat diperoleh gambarannya dari dedikasi, loyalitas, kesungguhan, disiplin, ketetapan penggunaan metode kerja yang tampak selama personel sebagai tenaga kerja melaksanakan volume dan beban kerja.

Secara umum yang dimaksud dengan produktivitas adalah perbandingan atau rasio antara output dan input. Penggunaan rasio ini perlu memperhatikan aspek karyawan (kualitas dan jumlahnya, aspek pimpinan kelompok pengarah dan pembina maupun aspek rumusan). Sasaran kerja yang harus dicapai disamping kapasitas mesin pengolahnya (teknologi).

Konsep produktivitas dikembangkan untuk mengukur besarnya kemampuan menghasilkan nilai tambah atas komponen masukan yang digunakan produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang produk.

Produktivitas yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi *feed back* dengan usaha atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya. Semakin besar kemampuan itu dibina semakin efektif pemanfaatan sumber

daya yang digunakan, itu berarti akan dapat menekan besarnya biaya per unit. Produktivitas mengandung pengertian filosofis, definisi kerja dan teknis operasional. Secara filosofis produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak merasa puas, akan tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja.

Untuk definisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan persatuan waktu. Definisi kerja ini mengandung metode pengukuran, walaupun secara teori dapat dilakukan. Akan tetapi dalam praktek sukar dilaksanakan terutama karena sumber daya manusianya yang dipergunakan umumnya terdiri dari banyak dan dalam proporsi yang berbeda.

Deskripsi lain tentang produktivitas adalah sebagai rasio keluaran barang dan jasa dibagi masukan atau sumber daya yang dipergunakan untuk memproduksi barang dan jasa tersebut. seperti rasio lainnya dapat diperbaiki dengan meningkatkan keluaran, menurunkan masukan atau keduanya.

Pakar lain mendeskripsikan bahwa produktivitas merupakan ukuran tentang seberapa baik suatu sistem operasi berfungsi dan indikator efisiensi dan daya saing dari suatu perusahaan atau departemen. Produktivitas adalah rasio dari keluaran terhadap masukan; merupakan ukuran efisiensi manajer

dalam menggunakan sumber daya organisasi yang terbatas untuk menghasilkan barang dan jasa.

Dalam buku manajemen kinerja Prof. Dr. Wibowo, SE, M. Phil. Terdapat dua tipe produktivitas, yaitu :

- Total Productivity

Total Productivity ratio menghubungkan nilai semua keluaran dengan semua masukan.

- Partial Productivity

Partial Productivity ratio menghubungkan nilai semua keluaran dengan nilai kategori utama masukan.

Produktivitas mempunyai keterkaitan atau memberikan dampak terhadap kegiatan lainnya. Produktivitas dapat meningkatkan kepuasan kerja, mendorong terjadinya penyederhanaan kerja, meningkatnya keterpaduan dan spesialisasi kerja. Produktivitas dapat ditingkatkan dengan mengubah desain tempat kerja. Meningkatnya produktivitas, disamping memberikan kepuasan kerja kepada pekerja individu atau kelompok, mendorong motivasi mereka untuk meningkatkan kinerja lebih baik lagi.

Menurut Payaman Simanjuntak (1985) dalam bukunya Pengantar Ekonomi SDM hal 105 faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah :

1. Kualitas dan kemampuan fisik tenaga kerja.
2. Faktor sarana pendukung terdiri dari :

- Menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri.
 - Menyangkut kesejahteraan tenaga kerja, yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta kelangsungan kerja.
3. Faktor supra sarana, berkaitan dengan kebijakan pemerintah, profesionalitas manajemen kerja dan hubungan industrial.

Sedangkan indikator produktivitas pada bagian/departemen SDM dalam buku Manajemen Penggajian dan pengupahan bagian X adalah :

1. Total jam kerja/ biaya kompensasi.
2. Banyaknya karyawan yang puas/banyaknya karyawan perusahaan.
3. Banyaknya karyawan yang berhenti (keluar).
4. Banyaknya karyawan yang memperoleh pelatihan.
5. Banyaknya jam pelatihan.
6. Banyaknya karyawan yang direkrut.

D. Hubungan Insentif dengan Produktivitas Kerja

Teori Motivasi : kata motivasi (motivation) kata dasarnya adalah motif (motive) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa : "manusia (seseorang) hanya melakukan suatu kegiatan yang menyenangkan untuk dilakukan".

Prinsip itu tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya. Dalam kenyataannya kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukainya berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan efisien. Dengan demikian berarti juga yang menjadi prinsip utama dari segi psikologis, bagi manajemen adalah menciptakan kondisi yang mampu mendorong setiap pekerja agar melaksanakan tugas-tugasnya dengan rasa senang dan puas. Dengan kata lain manajemen sebagai proses mendayagunakan orang lain untuk mencapai suatu tujuan, hanya akan berlangsung efektif dan efisien, jika para manajer mampu memotivasi para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya.

Mengutip dari teori motivasi, bahwa dalam memotivasi kinerja karyawan perlu diwujudkan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Oleh karena itu suatu dorongan seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan bisa dikatakan produktivitas kerja.

Dengan kata lain produktivitas kerja berhubungan dengan pemberian insentif karena bonus yang diberikan kepada karyawan apabila karyawan dapat mencapai/melebihi target perusahaan dalam mengerjakan/menghasilkan suatu produk/barang. Akan tetapi pemberian insentif tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, karena karyawan tidak mendapatkan tambahan/pengurangan gaji apabila karyawan dalam bekerja tidak dapat mencapai target perusahaan.

Dalam buku MSDM pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, hal 265 oleh Marihot Tua Efendi Hariandja, Yovita Hardwati (2002) : insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran langsung yang dikaitkan langsung kinerja dan gain sharing, yang juga dikaitkan dengan kinerja danb diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas/penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja.

Kedua bentuk ini umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi oleh perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam dunia bisnis, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya/tidak optimal dalam sistem kompensasi yang menerima jumlah tetap, dan akan bekerja secara maksimal bilamana unjuk kerjanya berkaitan dengan reward yang akan diterima. Vroom dalam teori expentacy mengatakan bahwa pegawai kan termotivasi bila dia melihat ada kaitan langsung antara kinerja dengan reward yang disebut dalam istilah instumentalty. Juga bilamana dikaitkan dengan teori reinforcemen yang mengatakan bahwa seseorang akan bekerja secara maksimal bila suatu pekerjaan mendatangkan konsekuensi yang diinginkan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Gambaran Umum Perusahaan

A. Lokasi Penelitian

Perusahaan yang penulis kunjungi untuk mendapatkan data-data yang menjadi sumber penelitian saya yaitu PT. Novell Pharmaceutical Laboratories yang beralamat di jl. Limo no.44.

Sejarah singkat PT. Novell Pharmaceutical Laboratories

PT. Novell didirikan pada tahun 1998 sebagai sebuah konsekuensi peningkatan globalisasi dan kecenderungan ke arah efisiensi dalam industri farmasi. Setelah penggabungan besar-besaran antara perusahaan farmasi raksasa Glaxo International dan Burroughs Wellcome pada tahun 1996, sekelompok investor asing dan lokal memperoleh bekas pabrik Glaxo Wellcome dan mendirikan sebuah perusahaan baru yang bernama Novell Pharmaceutical Laboratories yang berstatus sebagai perusahaan investasi asing, kemudian berubah menjadi Penanaman Modal Dalam Negri (PMDN). Kata Novell berasal dari bahasa Inggris *Novel* yang berarti sesuatu yang baru, segar dan juga membawa pembaharuan.

PT. Novell mulai memproduksi produk-produknya dan akan memfokuskan produksi komersial dan aktivitas pemasaran pada tahun 2000. Pada tahun 2001, perluasan pabrik dilakukan untuk memperbesar kemampuan produksi yang juga termasuk fasilitas injeksi steril. Perluasan pabrik baru dirancang dan dibuat berdasarkan pada standar

internasional untuk pabrik farmasi. Proyek tersebut berjalan dan memproduksi pada tahun yang sama.

Produk Barang yang dihasilkan

Produk-produk yang dipasarkan oleh divisi Sigma adalah produk *ethical* yang sebagian besar terdapat dalam bentuk sediaan parenteral (infuse dan injeksi) serta sebagian kecil bentuk oral (tablet dan kaplet). Dimana produk ini dipasarkan kepada *user* yang terdapat pada rumah sakit dan klinik.

Produk-produk tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1

Exiting Product

No	Nama Produk	Komposisi	Indikasi	Kemasan dan Sediaan
1	Ceropid	Cefoperazone sodium 1,121g setara dengan Cefoprazone 1g	Infeksi saluran nafas, infeksi sal. kemih, infeksi tulang dan sendi	Dus isi 2 vial
2	Civell	Ciprofloxacin HCL	Infeksi saluran cerna, infeksi kuit dan sauran kemih, infeksi tuang dan sendi	30 kaplet @ Ciprofloxacin 500 mg, Dus 1 vial @ 20mg/ml, Infus 200mg/100ml
3	Velazol	Metronidazole 500mg	Infeksi kulit dan jaringan kulit, Infeksi saluran pernapasan bawah termasuk pneumonia	Infus 500mg/100ml
4	Xevolac	Ketorolac 10mg & 30mg/ml	Menanggulangi nyeri sedang sampai berat pada keadaan darurat dan pasca operasi	Ampul 10mg/ml & 30mg/ml

5	Miloz	Midazolam 5mg/5ml dan 15 mg/3ml Ampul	Induksi anestesi umum, mengurangi kesadaran saat dilakukan diagnostik yang singkat	Box isi 10 ampul @ 5ml @ Box isi 5 ampul @ 3ml
6	Safol	Propofol 200mg	Hipnotik Sedatif pada induksi	Box isi 5 ampul @ 20 ml
7	Ondavell	Ondansetron 4mg dan 8mg/ampul, Ondansetron 8mg/tab	Anti mual dan muntah	Dus 5 X 2 ml ampul, Dus 5 X 4 ml ampul & Dus isi 12 X 8mg
8	Dobutel	Ondansetron 4 mg dan 8 mg/ampul, Ondansetrol 8 mg/tab	Pendukung inotropik miokardium	Vial 5ml
9	Notrixum	Atracurium Besylate 10 mg/ml	Relaksan otot	5 ampul @ 25 mg & 5 ampul @ 5 mg
10	Robium	Human Albumin	Pengganti abumin pada pasien dengan defisiensi utama albumin	Tiap vial 20%/50ml, Tiap vial 20%/100ml & Vial 25%/50ml

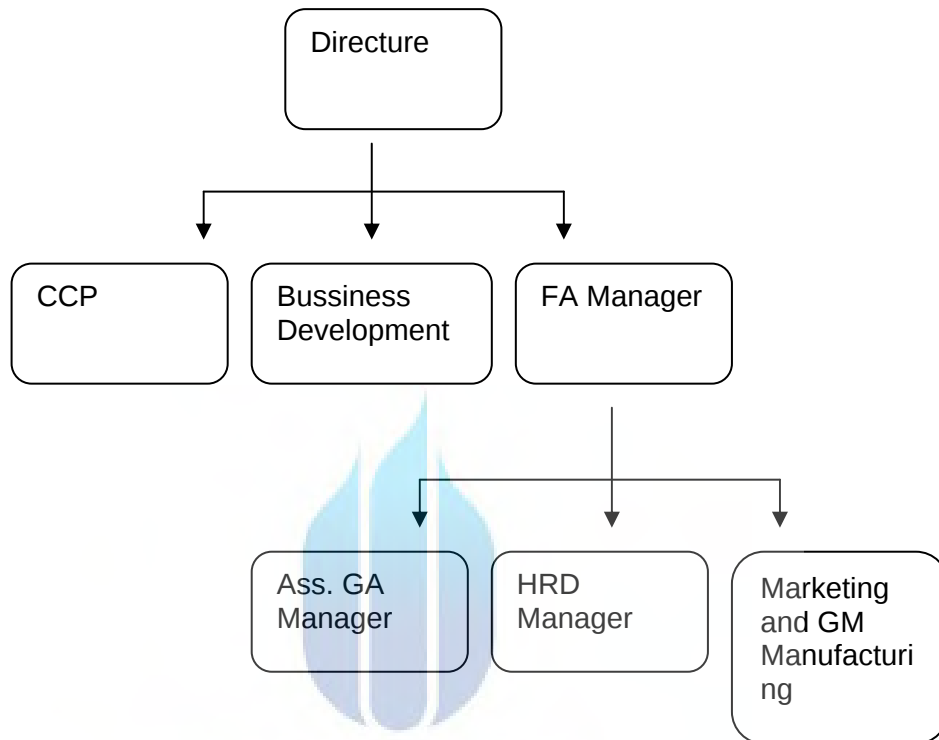
New Product

1	Fosular	Cefoperazon 500 mg +Sulbactam 500mg	Infeksi saluran pernapasan, infeksi saluran kemih	Dus isi 1 vial
2	N-Epi	Norepinephrine Bitartat	Sbg vasopressor utk meningkatkan tekanan darah pd kasus hipotensi akut	Ampul 4 ml
3	Regivell	Bupivacaine HCL	Anestesi spinal	Box isi 5ampul@4ml

Sumber : PT. Novell Pharmaceutical Laboratories Tahun 2007

Struktur Organisasi Perusahaan

Tabel 3.2



Sumber : PT. Novell Pharmaceutical Laboratories Tahun 2007

B. Metode Penelitian

Metode Penelitian yang dipakai dalam penelitian adalah *Penelitian Korelasional*, yaitu menghitung keeratan hubungan suatu variabel antara insentif dengan produktivitas kerja.

Tahapan kerja :

1. Pengumpulan Data

- Penulis mengunjungi perusahaan untuk memperoleh data-data yang diinginkan seperti, data karyawan dalam hal pemberian insentif serta produktivitas kerja pada PT. Novell.

- Penulis perlu mengetahui ruang lingkup perusahaan secara garis besarnya saja untuk melengkapi penulisan ini.

2. Pengolahan Data

Penulis menganalisa data yang ada mengenai pemberian insentif dengan tingkat produktivitas kerja karyawan.

3. Analisis

Menentukan hubungan yang apakah kearah positif atau negatif antara insentif dengan produktivitas kerja karyawan.

C. Hipotesis

“Diduga terdapat hubungan antara insentif dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Novell Pharmaceutical Laboratories”.

D. Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Novell Pharmaceutical Laboratories sebanyak 1470 karyawan, sedangkan jumlah karyawan bagian HRD adalah 142 karyawan. Dalam mengolah data kuosioner menggunakan indikator populasi dengan menggunakan skala pengukuran Likert sebagai berikut :

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sedangkan untuk menentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin. Husein Umar (2003 : 146) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

dimana : n = Jumlah Sampel

N= Jumlah Karyawan

e = Kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir sebesar 10%

$$\begin{aligned} n &= \frac{142}{1 + 142(e)^2} = \frac{142}{1 + 142(0.1)^2} \\ &= \frac{142}{1 + 0.42} \\ &= \frac{142}{1.42} = 60 \end{aligned}$$

Jadi jumlah sampel responden adalah 60 karyawan pada bagian HRD.

E. Variabel dan pengukuran

Variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan dalam penelitian. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah :

1. Variabel Insentif
2. Variabel Produktivitas kerja

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala pengukuran ordinal.

F. Definisi Operasional Variabel

Dalam penyusunan skripsi ini terdapat dua variabel yang harus didefinisikan oleh penulis, yaitu :

1. Pengertian insentif adalah sarana pendorong yang penting bagi pegawai dalam upaya meningkatkan kinerja sesuai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh perusahaan.
2. Produktivitas adalah merupakan hubungan yang ada antara barang yang diproduksi dan terjual atau jasa-jasa yang diberikan yaitu keluaran (*output*) dengan sumber daya yang digunakan.

G. Metode Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data, penulis menggunakan metode :

Riset Lapangan (*Field Reseach*) Data yang digunakan adalah data primer dimana : Penulis melakukan observasi ke perusahaan untuk dapat memperoleh data yang dimaksud dengan melampirkan kuesioner yang nantinya akan menjadi landasan dalam menghitung keeratan hubungan antara insentif dengan produktivitas kerja karyawan.

H. Metode Analisa Data

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara insentif dengan produktivitas yang dihasilkan, maka penulis menggunakan alat analisa sebagai berikut :

Rumus Spearman

$$r_s = \frac{1 - 6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

r_s = Koefisien korelasi Spearman

D = Perbedaan menghitung antara 2 variabel

n = Jumlah kelompok

Untuk menyelesaikan masalah yang diajukan maka penulis melakukan langkah-langkah sebagai berikut :

1. mengolah Data

Penulis mencari tahu identitas responden dengan mengisi kolom data diri seperti jenis kelamin, usia dan lain sebagainya. Setelah itu penulis memberi kuosioner kepada karyawan yang sudah ada data dirinya untuk mengisi kuosioner sebanyak 10 pertanyaan. Untuk pertanyaan insentif dan pertanyaan produktivitas kerja dengan memberikan pilihan yang dianggap benar dengan penilaian pilihan jawaban sebagai berikut :

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Dengan penilaian seperti ini penulis bisa menghitung seberapa besar nilai/poin jawaban dari 10 pertanyaan yang diberikan kepada responden tersebut. Sedangkan untuk mengetahui jumlah responden penulis memberikan batasan dengan menggunakan rumus Slovin. Husein Umar (2003 : 146) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

dimana : n = Jumlah Sampel

N= Jumlah Karyawan

e = Kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir sebesar 10%

2. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui kebenaran penilaian tersebut penulis menggunakan uji hipotesis untuk menguji hubungan antara dua variabel tersebut. Dengan menggunakan uji t, sebagai berikut :

$$t_o = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

t = Statistik t dengan derajat bebas n-2

n = Jumlah kelompok/banyaknya pengamat

r = Koefisien korelasi

Kuatnya hubungan antara variabel insentif dengan variabel produktivitas kerja dapat dilihat penilaiannya sebagai berikut :

Ho: $\rho \neq 0$; Insentif tidak berhubungan dengan produktivitas kerja

Ha: $\rho = 0$; Insentif berhubungan secara signifikan dengan produktivitas kerja

Ho: Hipotesis nol digunakan sebagai dasar pengujian statistik atau hal yang berlaku secara umum

Ha: Hipotesis alternatif atau tandingan merupakan kesimpulan sementara dari hubungan antara variabel yang sudah dipelajari

dari teori-teori yang berhubungan dengan masalah tersebut
(Wahid Silaiman)



BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas mengenai keeratan hubungan antara insentif dengan produktivitas kerja, dimana dalam prosesnya akan menguji dari data kuosioner yang sudah diterima dan akan diolah sebagai berikut:

A. DATA RESPONDEN

Tabel 4.1

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden	Jumlah Responden	Presentase
Laki-laki	34	57%
Perempuan	26	43%
Total	60	100%

Sumber : Hasil Penelitian

Dari pertanyaan kuosioner diatas bahwa laki-laki lebih banyak dari perempuan, karena pada bagian produksi perusahaan lebih mementingkan laki-laki yang bekerja disana daripada perempuan.

Tabel 4.2

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Responden	Jumlah Responden	Presentase
≤ 25 Thn	18	30%
25-27 Thn	20	33%
27-30 Thn	12	20%
≥ 30 Thn	10	17%

Total	60	100%
-------	----	------

Sumber : Hasil Penelitian

Dari pertanyaan kuosioner diatas dapat diketahui bahwa karyawan yang berada di perusahaan paling banyak yang berusia 25-27 Th sebesar 33%, pada usia tersebut perusahaan mengharapkan masukan/pendapat yang membangun perusahaan kearah yang lebih baik. Karena pada usia tersebut karyawan sudah mengetahui kekurangan/hambatan yang sering terjadi selama proses bekerja.

Tabel 4.3

Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Responden	Jumlah Responden	Presentase
SMP	0	0%
SMA/Sederajat	6	10%
Akademi/Sederajat	22	37%
Perguruan Tinggi	32	53%
Total	60	100%

Sumber : Hasil Penelitian

Dalam menempuh pendidikan perusahaan sangat mementingkan karyawan yang sudah menempuh bangku kuliah, ini dapat dilihat pada tabel diatas bahwa karyawan mayoritas yang menempuh bangku kuliah sebesar 53%.

Tabel 4.4

Distribusi Reponden Berdasarkan Lama Bekerja

Responden	Jumlah Responden	Presentase
≤ 1 Thn	17	28%
1-2 Thn	13	22%
2-3 Thn	25	42%
≥ 3 Thn	5	8%
Total	60	100%

Sumber : Hasil Penelitian

Dari pertanyaan kuosioner diatas jumlah karyawan yang paling banyak dapat bertahan sebesar 42% yaitu lamanya bertahan pada 2-3 Thn.

B. ANALISA INDIKATOR VARIABEL

Berikut adalah analisis indikator yang digunakan pada masing-masing variabel :

1. Insentif

Kebijakan perusahaan dalam memberikan insentif kepada karyawan diperlukan sebagai salah satu cara yang dianggap tepat untuk memotivasi karyawan supaya dapat bekerja dengan baik kepada perusahaan.

Tabel 4.5

Distribusi Responden Berdasarkan Pemberian Bonus Kepada

Karyawan

Kategori	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Setuju	28	47%

Setuju	23	38%
Ragu-ragu	9	15%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	60	100%

Sumber : Hasil Penelitian

Dari pertanyaan kuosioner diatas dapat diketahui bahwa karyawan sangat mengharapkan bonus yang diberikan dengan presentase sebesar 47%. Ini menjadi salah satu daya tarik yang baik dalam memotivasi kerja karyawan dalam bekerja, dan beberapa karyawan yang meragukan pemberian bonus sampai kepada karyawan dengan presentase sebesar 15%.

Tabel 4.6
Pemberian Upah diluar Jam Kerja

Kategori	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Setuju	50	83%
Setuju	10	17%
Ragu-ragu	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	60	100%

Sumber : Hasil Penelitian

Dari pertanyaan kuosioner diatas dapat diketahui bahwa pemberian upah/gaji diluar jam kerja merupakan kewajiban yang harus diberikan kepada karayawan tersebut dengan pemberian upah yang sudah disepakati oleh kedua belah pihak dengan tingkat presentase sebesar 83%.

Tabel 4.7

Pemberian Insentif dalam Bentuk Materi

Kategori	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Setuju	8	13%
Setuju	3	5%
Ragu-ragu	6	10%
Tidak Setuju	21	35%
Sangat Tidak Setuju	22	37%
Total	60	100%

Sumber : Hasil Penelitian

Dari pertanyaan kuosioner diatas bahwa dalam memberikan insentif dalam bentuk materi saja dirasakan tidak tepat. Ini dapat dilihat dari penilaian terhadap pemberian materi karyawan sangat tidak setuju dengan presentase sebesar 37%. Karena pemberian insentif tidak dari pemberian materi saja.

Tabel 4.8

Pemberian Fasilitas Kantor Kapada Karyawan

Kategori	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Setuju	31	52%

Setuju	20	33%
Ragu-ragu	9	15%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	60	100%

Sumber : Hasil Penelitian

Dari pertanyaan kuosioner diatas dapat diketahui bahwa pemberian fasilitas kantor kepada karyawan dapat membantu karyawan dalam bekerja untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan presentase sebesar 52%.

Tabel 4.9

Pemberian Piagam hanya kepada Karyawan yang Loyal

Kategori	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Setuju	60	100%
Setuju	0	0%
Ragu-ragu	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	60	100%

Sumber : Hasil Penelitian

Dari pertanyaan kuosioner diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berhak mendapatkan piagam adalah karyawan yang benar-benar turut serta dalam memajukan perusahaan dengan mengeluarkan segenap kemampuannya kepada perusahaan dengan tingkat presentase 100%.

Tabel 4.10

Penempatan Karyawan disesuaikan dengan Bakat dan Keterampilan

Kategori	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Setuju	10	17%
Setuju	15	25%
Ragu-ragu	10	17%
Tidak Setuju	25	41%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	60	100%

Sumber : Hasil Penelitian

Dari pertanyaan kuosioner diatas dapat diketahui bahwa penempatan karyawan tidak harus disesuaikan dengan bakat dan keterampilan dengan presentase tidak setuju sebanyak 41%. Dikarenakan penempatan karyawan dalam perusahaan, karyawan ditempatkan dimana posisi tersebut kosong/dibutuhkan. Masalah karyawan bisa atau tidak hal tersebut bisa dilihat dari kinerja karyawan selama bekerja apakah baik/tidak. Sedangkan karyawan yang setuju dengan penempatan karyawan tersebut, hal itu dikarenakan karyawan tersebut lebih cepat bekerja dan dapat dilihat hasilnya selama bekerja dengan tingkat presentase sebesar 25%.

Tabel 4.11

Menunda Pemberian Bonus

Kategori	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Setuju	60	100%

Setuju	0	0%
Ragu-ragu	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	60	100%

Sumber : Hasil Penelitian

Dari pertanyaan kuosioner diatas dapat dilihat bahwa pemberian pelatihan kerja merupakan kewajiban karyawan untuk mengikuti program pelatihan tersebut, karena manfaat dan kegunaan dari pelatihan adalah dapat mengembangkan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dan diterapkan selama bekerja. Yang nantinya dapat memotivasi diri dalam bekerja dengan baik. Dengan presentase sebesar 100%.

Tabel 4.12

Distribusi Responden Promosi/Kenaikan Jabatan

Kategori	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Setuju	23	38%
Setuju	0	0%
Ragu-ragu	15	25%
Tidak Setuju	22	37%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	60	100%

Sumber : Hasil Penelitian

Dari pertanyaan kuosioner diatas dapat dikatakan bahwa pemberian promosi/kenaikan pangkat mendapat beberapa penilaian yang berbeda dari karyawan. Dimana yang merasa bahwa kenaikan pangkat/promosi kepada karyawan yang berprestasi layak diberikan dengan presentase sebesar 38%. Sedangkan karyawan yang beranggapan bahwa pemberian promosi/kenaikan pangkat penilaiannya tidak hanya pada karyawan yang berprestasi saja tetapi melalui beberapa pertimbangan/penilaian lain dari perusahaan dengan presentase sebesar 37 %. Dan karyawan yang menilai ragu-ragu pada kelayakan tersebut mendapatkan presentase sebesar 25%

Tabel 4.13

Distribusi Responden terhadap Pemberian Tunjangan

Kategori	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Setuju	18	30%
Setuju	3	5%
Ragu-ragu	3	5%
Tidak Setuju	26	43%
Sangat Tidak Setuju	10	17%
Total	60	100%

Sumber : Hasil Penelitian

Dari pertanyaan kuosioner diatas bahwa pemberian tunjangan berdasarkan penilaian bahwa karyawan yang belum berkeluarga mendapat penilaian bahwa karyawan berhak mendapatkan tunjangan dengan presentase sebesar 30% dengan penilaian bahwa tunjangan merupakan

kewajiban perusahaan dalam memberikannya. Sedangkan karyawan yang menilai pemberian tunjangan tersebut tidak layak diberikan mendapatkan presentase sebesar 43% karena akan banyak mendapatkan potongan dari gaji bulanan yang diberikan.

Tabel 4.14

Distribusi Responden terhadap Pemberian Mes

Kategori	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Setuju	60	100%
Setuju	0	0%
Ragu-ragu	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	60	100%

Sumber : Hasil Penelitian

Dari pertanyaan kuosioner diatas dapat diketahui bahwa karyawan memerlukan mes untuk memudahkan karyawan datang ke kantor dengan cepat dengan penilaian bahwa dengan datang ke kantor lebih cepat karyawan dapat bekerja lebih efisien dalam beraktivitas dalam bekerja.

2. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan ukuran keberhasilan perusahaan dalam bekerja pada satuan waktu (tahun), dimana berhasil atau tidaknya perusahaan itu berprestasi berdampak juga pada penerimaan gaji yang disesuaikan dengan keadaan lingkungan kerja perusahaan kepada pesaing.

Tabel 4.15

Distribusi Responden berdasarkan Dedikasi waktu pada perusahaan

Kategori	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Setuju	60	100%
Setuju	0	0%
Ragu-ragu	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	60	100%

Sumber : Hasil Penelitian

Dari pertanyaan kuosioner diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan memang bersungguh-sungguh dalam bekerja untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan. Sehingga karyawan mendapat suatu pengakuan dari perusahaan bahwa karyawan sudah bekerja denga baik dan menjadi suatu prestasi kerja yang baik dari karyawan kepada perusahaan.

Tabel 4.16

Distribusi Responden Berdasarkan Loyalitasan karyawan pada perusahaan

Kategori	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Setuju	60	100%
Setuju	0	0%
Ragu-ragu	0	0%
Tidak Setuju	0	0%

Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	60	100%

Sumber : Hasil Penelitian

Dari pertanyaan kuosioner diatas dapat disimpulkan bahwa selama bekerja diperusahaan karyawan merupakan bagian penting untuk memajukan perusahaan dengan tingkat presentase sebesar 100%.

Tabel 4.17

Distribusi Responden Berdasarkan Kesungguhan dalam bekerja

Kategori	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Setuju	21	35%
Setuju	0	0%
Ragu-ragu	16	27%
Tidak Setuju	23	38%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	60	100%

Sumber : Hasil Penelitian

Dari pertanyaan kusioner diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan dalam bekerja ada yang memiliki kesadaran penuh dalam menyelesaikan pekerjaan dengan presentase sebesar 35%, sedangkan karyawan dengan sikap yang biasa-biasa saja dengan presentase sebesar 38%, dan yang lainnya tidak menyikapi dengan serius.

Tabel 4.18

Distribusi Responden berdasarkan Ketepatan waktu datang ke kantor

Kategori	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Setuju	60	100%
Setuju	0	0%
Ragu-ragu	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	60	100%

Sumber : Hasil Penelitian

Dari pertanyaan kuosioner diatas dapat disimpulkan bahwa selama karyawan bekerja pada perusahaan, karyawan benar-benar tepat waktu datang ke perusahaan untuk bekerja dengan tingkat presentase 100%.

Tabel 4.19

Distribusi Responden Berdasarkan Penyelesaian pekerjaan dengan ketetapan dari perusahaan

Kategori	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Setuju	60	100%
Setuju	0	0%
Ragu-ragu	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%

Total	60	100%
-------	----	------

Sumber : Hasil Penelitian

Dari pertanyaan kuosioner diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan dalam bekerja dapat bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat, dengan presentase 100%.

Tabel 4.20

Distribusi Responden Berdasarkan semangat kerja karyawan

Kategori	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Setuju	15	25%
Setuju	6	10%
Ragu-ragu	10	17%
Tidak Setuju	29	48%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	60	100%

Sumber : Hasil Penelitian

Dari pertanyaan kuosioner diatas bahwa semangat karyawan dalam bekerja mendapat tanggapan yang berbeda dari karyawan, dimana karyawan yang bersemangat dalam bekerja mendapat besarnya presentase sebesar 25% sangat setuju dan 10% setuju. Dan yang penilaian karyawan dalam bekerja hanya bekerja saja tanpa memikirkan itu merupakan kewajiban atau apa mendapat prseentase sebesar 17%, sedangkan yang menilai tidak ada kewajiban dalam bekerja dari karyawan dengan asumsi bahwa dalam bekerja asal-asalan dan lain sebagainya dengan presentase

sebesar 48%. Ini dapat menjadi suatu gambaran bagaimana kerja karyawan untuk perusahaannya apakah baik atau tidak.

Tabel 4.21

Distribusi Responden Berdasarkan pemberian insentif karena pekerjaan yang dilakukan baik

Kategori	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Setuju	8	13%
Setuju	9	15%
Ragu-ragu	4	7%
Tidak Setuju	26	43%
Sangat Tidak Setuju	13	22%
Total	60	100%

Sumber : Hasil Penelitian

Dari pertanyaan kuosioner diatas dapat diketahui bahwa pemberian insentif karena pekerjaan yang diselesaikan dengan baik mendapat presentase sebesar 13% sangat setuju dan 15% setuju. Sedangkan yang menyikapi acuh tak acuh pemberian insentif dengan presentase sebesar 43% tidak setuju dan 22% sangat tidak setuju. Dan 7% ragu-ragu.

Tabel 4.22

Distribusi Responden Berdasarkan penilaian kinerja karyawan

Kategori	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Setuju	37	61%
Setuju	0	0%

Ragu-ragu	10	17%
Tidak Setuju	13	22%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	60	100%

Sumber : Hasil Penelitian

Dari pertanyaan kuosioner diatas dapat diketahui bahwa penilaian kinerja terhadap karyawan sangat berarti oleh karyawan dengan presentase sebesar 61%. Sedangkan karyawan yang tidak menanggapi penilaian tersebut dengan presentase sebesar 22%. Dan yang ragu-ragu 17%.

Tabel 4.23

Distribusi Responden Berdasarkan Kewajiban karyawan mengikuti pelatihan kerja

Kategori	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Setuju	60	100%
Setuju	0	0%
Ragu-ragu	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	60	100%

Sumber : Hasil Penelitian

Dari pertanyaan kuosioner diatas dapat disimpulkan bahwa dengan mengikuti pelatihan kerja maka karyawan bisa mendapat tambahan

pengetahuan dalam bekerja tanpa terikat dengan bidang pekerjaannya dan sebagai variasi dalam bekerja dengan presentase sebesar 100%.

Tabel 4.24

Distribusi Responden Berdasarkan sering tidaknya karyawan mengikuti pelatihan kerja

Kategori	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Setuju	30	50%
Setuju	0	0%
Ragu-ragu	0	0%
Tidak Setuju	30	50%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	60	100%

Sumber : Hasil Penelitian

Dari pertanyaan kuosioner diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan perlu mengikuti pelatih kerja dalam bekerja dengan presentase sebesar 50%. Sedangkan yang menganggap bahwa tidak perlu mengikuti pelatihan kerja mendapat presentase sebesar 50%.

3. Hubungan Insentif dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Setelah penulis menghitung penjabaran insentif dengan produktivitas kerja karyawan maka penulis dapat menyimpulkan bahwa :

- Pemberian bonus kepada karyawan yang berprestasi layak diberikan dengan presentase sebesar 47%, sedangkan selama bekerja karyawan memberikan hasil nyata yang baik dalam bekerja yaitu dengan

berprestasi sebagai bukti kesungguhan karyawan dalam bekerja dengan presentase sebesar 100%.

Hal ini membuktikan bahwa pemberian bonus kepada karyawan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja dengan baik/berprestasi.

- Pemberian upah/gaji diluar jam kerja merupakan tanggungan dari perusahaan dengan presentase sebesar 83%, sedangkan pemberian jam kerja karyawan mendapat variasi pendapat dalam penilaiannya yaitu 35% setuju, 27% ragu-ragu dan 38% tidak setuju. Dalam penilaian tersebut dapat dilihat bahwa sebagian karyawan dapat/bersedia bekerja diluar jam kerja.
- Pemberian fasilitas kantor kepada karyawan merupakan kewajiban perusahaan dalam menunjang pekerjaan karyawan selama bekerja dengan presentase sebesar 52%, sedangkan karyawan tersebut bisa mengoptimalkan fasilitas kantor dengan baik untuk dapat menyelesaikan tugas atau memberikan laporan ke perusahaan dengan cepat dengan kata lain karyawan dapat mengoptimalkan fasilitas kantor dengan baik dengan presentase sebesar 100%.
- Pemberian piagam kepada karyawan yang loyal terhadap perusahaan merupakan salah satu bentuk apresiasi perusahaan untuk dapat memotivasi karyawan dalam bekerja dengan presentase sebesar 100%, sedangkan karyawan dalam bekerja memberikan segenap kemampuannya untuk memajukan perusahaan dengan presentase sebesar 100%. Hal ini membuktikan bahwa pemberian piagam kepada

karyawan selama karyawan tersebut memberikan tenaga dan perhatiannya untuk kemajuan perusahaan merupakan suatu nilai yang besar bagaimana bentuk perhatian karyawan kepada perusahaan begitu juga sebaliknya.

- Penempatan karyawan yang disesuaikan bakat dan keterampilan merupakan kewajiban perusahaan untuk dapat mengenal karyawan dengan baik, sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat berjalan dengan baik dengan presentase sebesar setuju 25% dan yang tidak setuju sebesar 41%, karena menurut karyawan penempatan karyawan dalam perusahaan apabila posisi/jabatan tersebut dibutuhkan atau hanya mengisi tempat yang kosong sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan lain tidak berat. Bukan berarti karyawan menganggap mudah pekerjaan yang diberikan dengan presentase sebesar 43% tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa dalam posisi apapun karyawan ditempatkan karyawan harus bisa bekerja bekerja dengan baik.
- Pemberian pelatihan kerja kepada karyawan dapat memberikan tambahan pengetahuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan baik itu dalam memberikan laporan ataupun sebagainya dengan presentase sebesar 100%. Sedangkan selama bekerja karyawan harus menjaga sikap dan perilaku selama bekerja dengan presentase sebesar 100%. Karena dengan adanya pelatihan kerja dapat menambah pengetahuan

karyawan selama bekerja, baik itu bekerja dengan menjaga sikap dan perilaku dan lain sebagainya.

- Pemberian mes kepada karyawan dapat membantu karyawan selama bekerja dengan baik karena karyawan dapat ke kantor lebih cepat sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan presentase sebesar 100%. Sedangkan menurut penilaian karyawan bahwa pemberian jam kerja karyawan yang diberikan dengan presentase 35% setuju dan 38% tidak setuju. Hal ini membuktikan bahwa pemberian jam kerja kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik tidak hanya dengan pemberian mes saja.
- Pemberian gaji/upah ekstra kepada karyawan hanya dalam bentuk materi dengan penilaian presentase yang tidak setuju sebesar 35% dan yang setuju 15%. Karena kurangnya komunikasi antar karyawan dan pimpinan sehingga ada beberapa masalah yang timbul karena kurangnya komunikasi dengan penilaian sangat setuju dengan presentase sebesar 50% dan tidak setuju 50%. Adanya komunikasi yang baik antar pimpinan dan karyawan baik itu dalam hal pemberian insentif atau apapun sebagainya dapat dibicarakan dengan baik sehingga mengurangi dampak turunnya kinerja karyawan selama bekerja.

4. Perhitungan Korelasi Rumus Rank Spearman

Tabel 4.25

Hasil Korelasi

Correlations

		Insentif	Produktivitas
Insentif	Pearson	1	.011
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.	.936
	N	60	60
Produktivitas	Pearson	.011	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.936	.
	N	60	60

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

Dari olah data diperoleh hasil $r = 0.11$, dengan tingkat signifikansi 0.936.

Keadaan ini menunjukkan bahwa hubungan antara insentif dengan produktivitas kerja sangat kecil. Sedangkan untuk mengetahui keeratan hubungan antara insentif dengan produktivitas kerja apakah hubungan keduanya kuat, sedang atau lemah dapat diketahui dengan Koefisien Korelasi yaitu $-1 \leq r \leq 1$ dimana :

$r = 1$ Hubungan insentif dengan produktivitas kerja sempurna dan positif (mendekati 1, hubungan sangat kuat dan positif).

$r = -1$ Hubungan insentif dengan produktivitas kerja sempurna dan negatif (mendekati -1, hubungan sangat kuat dan negatif).

$r = 0$ Hubungan insentif dengan produktivitas kerja lemah sekali atau tidak ada hubungan. Jadi :

untuk $r = 0.11$, karena 0.11 sangat kecil angkanya atau sama dengan 0 jadi dapat dikatakan bahwa hubungan insentif dengan produktivitas kerja lemah sekali atau tidak ada hubungan.

5. Analisa Pengujian Hipotesis

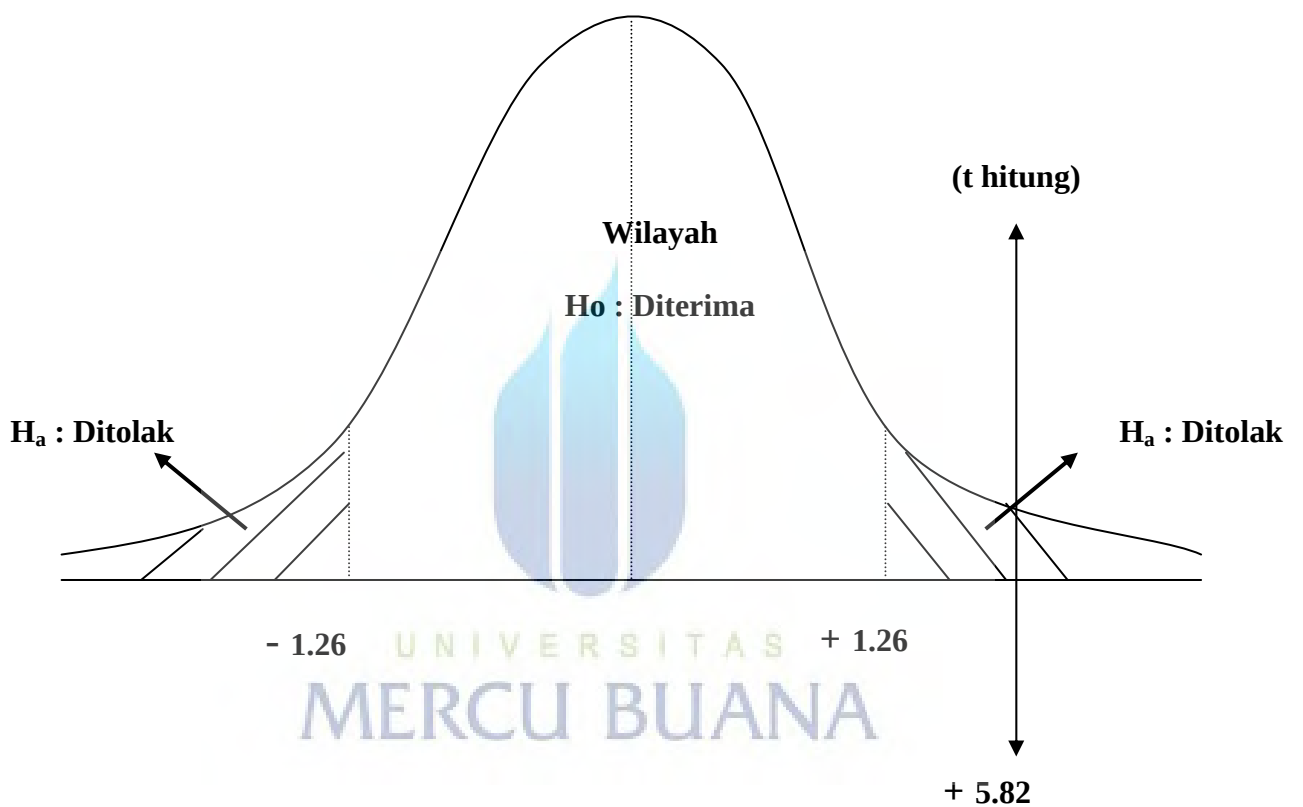
Untuk pengujian hipotesis, digunakan uji-t. Melalui uji-t, maka $r = 0.11$ dimasukkan dalam rumus dibawah ini :

$$\begin{aligned} t_o &= \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0.11 \cdot \sqrt{60-2}}{\sqrt{1-0.11^2}} \\ &= \frac{0.11 \cdot \sqrt{60-2}}{\sqrt{0.67}} = \frac{0.11 \cdot \sqrt{60-2}}{\sqrt{0.67}} \\ &= \frac{0.11 \cdot \sqrt{58}}{\sqrt{0.67}} = \frac{0.11 \cdot 7.61}{0.818} \\ &= \frac{7.12}{0.818} = 5.82 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan, diperoleh harga $t_o = 5.82$ sedangkan harga t tabel pada tingkat signifikansi 0.05 ($N-2$) = $60-2 = 58$ (1.26) pada tabel t tabel jadi $t_o 5.82 > 1.26$ dengan demikian H_o : diterima H_a : ditolak.

Dengan mengetahui hubungan yang lemah antara insentif dan produktivitas maka dapat di simpulkan bahwa pemberian insentif tidak atau kurang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Sedangkan gambaran hubungan antara dua variabel tersebut, dapat dilihat pada kurva uji t dibawah ini.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari uraian diatas, kesimpulan yang penulis simpulkan adalah :

1. Pemberian insentif tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk menentukan apakah hubungan antara insentif dengan produktivitas kerja karyawan terdapat hubungan yang kuat, sedang atau tidak terdapat hubungan, maka penulis menggunakan Koefisien Korelasi dimana, $r = 0.11$ karena 0.11 sama dengan 0 jadi dapat dikatakan bahwa hubungan insentif dengan produktivitas kerja sangat lemah atau tidak ada hubungan.
3. Keeratan hubungan antara insentif dengan produktivitas kerja dapat dikatakan tidak terdapat hubungan. Dengan hasil jumlah keseluruhan antara insentif dengan produktivitas kerja $r = 0.11$ (melalui perhitungan SPSS) dengan tingkat signifikansi 0.936. Untuk menentukan apakah terdapat hubungan atau tidak maka, dengan tingkat signifikansi 0.05, jadi $0.936 > 0.05$ maka hubungan antara pemberian insentif dengan produktivitas kerja karyawan lemah sekali.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan tidak harus dengan memberikan insentif saja tapi dengan memberikan arahan atau dorongan bagaimana supaya pikiran dan tenaga karyawan tercurahkan hanya untuk kepentingan perusahaan.
2. Menambah fasilitas kerja kepada karyawan mungkin dapat meningkatkan kinerja karyawan selama bekerja.
3. Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan serta kerjasama dapat meningkatkan semangat kerja karyawan karena adanya suatu lingkungan yang kondusif dimana baik antara atasan dengan bawahan dan bawahan dengan bawahan dapat saling membantu apabila ada kesulitan dalam melakukan pekerjaan.



DAFTAR PUSTAKA

Nawawi, Handani, Manajemen Personalia dan MSDM

Maslow, dasar-dasar Manajemen

Handoko, Manajemen Personalia dan MSDM

Hasibuan, Malayu, dasar-dasar Manajemen

Drs. Sudjana M.A., M. Sc Metoda Statistika

Supranto J Teori dan Aplikasi Statistik





Saya mengharapkan bantuan dari Bapak/Ibu/Saudara/I dengan mengisi kuosioner. Saya akan merahasiakan identitas Saudara dalam pengisian kuosioner dengan memilih salah satu jawaban yang dianggap paling benar dengan memberi tanda (✓) pada kolom jawaban yang disediakan.

A. Data Responden

1. Jenis Kelamin

☐ Laki-laki

☐ Perempuan

2. Usia Anda

☐ Dibawah 25 Thn

☐ 25-30 Thn

☐ 31-35 Thn

☐ 36-40 Thn

☐ Diatas 40 Thn

3. Pendidikan Terakhir

☐ SMP

☐ SMA/Sederajat

☐ Akademi/Sederajat

☐ Perguruan Tinggi

4. Lamanya bekerja

☐ ≤ 1 Thn

☐ 1-2 Thn

☐ 2-3 Thn

☐ ≥ 3 Thn



B. Daftar Pertanyaan

Pilih salah satu pertanyaan yang saudara anggap paling tepat dengan memberi tanda (✓) pada kolom pilihan dibawah ini. Dengan keterangan penilaian sebagai berikut :

SS = Sangat Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

R = Ragu-ragu

1. Kuosioner Insentif

No	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1	Perusahaan selalu memberikan bonus kepada karyawan karena kinerja yang baik					
2	Perusahaan memberikan upah kepada karyawan yang bekerja diluar jam kerja					
3	Perusahaan hanya memberikan insentif berupa materi					
4	Perusahaan memberikan fasilitas kantor yang baik dalam menunjang kerja karyawan di kantor					
5	Pemberian piagam hanya diberikan kepada karyawan yang loyal terhadap perusahaan					
6	Perusahaan menempatkan karyawan disesuaikan dengan bakat dan keterampilan					
7	Perusahaan menunda pemberian bonus yang akan diberikan karena perusahaan ingin memberikan kesejahteraan kepada karyawan kelak dihari tuanya					
8	Perusahaan menjanjikan kenaikan pangkat/promosi hanya kepada karyawan yang berprestasi baik					
9	Perusahaan tidak berkewajiban memberikan tunjangan keluarga, Rumah Sakit dll apabila karyawan tersebut belum berkeluarga					
10	Perusahaan memberikan mes kepada karyawan yang bertempat tinggal jauh					

2. Kuosioner Produktivitas Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1	Apakah anda akan mendedikasikan seluruh waktu anda pada perusahaan selain keluarga					
2	Apakah anda akan tetap memilih bekerja pada perusahaan ini walaupun ada kesempatan lain					
3	Apakah anda selalu bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan semua pekerjaan					
4	Apakah anda selalu datang sesuai jam kerja					
5	Apakah anda selalu menggunakan cara-cara untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan					
6	Apakah anda selalu bersemangat untuk menyelesaikan segala tugas yang diberikan					
7	Setiap pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik oleh karyawan diberikan insentif					
8	Karyawan merasa puas dengan penilaian kinerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan					
9	Pelatihan kerja merupakan kewajiban karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja					
10	Kinerja karyawan akan meningkat tergantung sering tidaknya karyawan mengikuti jam pelatihan kerja					

Tabel Kuosioner Insentif

Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	44
2	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	44
3	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	44
4	5	5	1	5	5	3	5	5	2	5	45
5	5	5	1	5	5	3	5	3	2	5	37
6	4	5	1	5	5	3	5	3	2	5	38
7	4	5	4	5	5	3	5	3	3	5	49
8	4	5	4	4	5	4	5	3	3	5	42
9	4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	44
10	3	5	2	4	5	4	5	2	5	5	40
11	3	5	2	4	5	4	5	2	5	5	40
12	3	5	2	4	5	2	5	2	5	5	38
13	3	5	2	5	5	2	5	2	5	5	44
14	3	5	3	5	5	2	5	2	2	5	44
15	4	5	3	5	5	2	5	2	2	5	38
16	4	5	3	5	5	2	5	5	2	5	46
17	4	5	2	5	5	2	5	5	1	5	39
18	4	5	2	5	5	2	5	5	1	5	37
19	4	5	2	4	5	2	5	5	1	5	38
20	5	5	1	4	5	5	5	5	1	5	41
21	5	4	1	4	5	5	5	5	1	5	45
22	5	4	1	4	5	3	5	2	1	5	35
23	5	4	1	4	5	3	5	2	1	5	35
24	5	4	5	4	5	3	5	2	1	5	39
25	5	4	5	5	5	3	5	2	1	5	40
26	5	4	5	5	5	4	5	3	1	5	42
27	5	4	1	5	5	4	5	2	2	5	38
28	5	4	1	5	5	4	5	3	5	5	42
29	5	4	1	5	5	4	5	5	5	5	44
30	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	44
31	4	5	2	4	5	5	5	5	5	5	45
32	4	5	2	4	5	5	5	5	5	5	45
33	4	5	2	4	5	2	5	3	2	5	37
34	4	5	1	4	5	2	5	3	2	5	36
35	4	5	1	4	5	2	5	3	2	5	36
36	4	5	1	5	5	2	5	3	2	5	37
37	4	5	3	5	5	2	5	3	5	5	42
38	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	47
39	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	47
40	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	46

41	5	5	5	5	5	4	5	2	2	5	43
42	5	5	5	3	5	2	5	2	2	5	39
43	5	5	1	3	5	2	5	2	5	5	38
44	5	5	1	4	5	2	5	2	5	5	37
45	5	5	1	4	5	2	5	5	5	5	40
46	4	5	2	4	5	4	5	5	3	5	42
47	4	5	2	5	5	4	5	2	5	5	42
48	3	5	2	5	5	4	5	2	5	5	41
49	3	5	1	5	5	2	5	2	2	5	35
50	3	5	1	3	5	2	5	2	2	5	30
51	3	5	1	3	5	5	5	3	2	5	37
52	4	5	5	3	5	5	5	3	2	5	42
53	4	5	1	5	5	2	5	3	2	5	37
54	4	5	1	5	5	2	5	2	4	5	38
55	4	5	1	5	5	2	5	5	4	5	42
56	4	5	2	3	5	3	5	5	4	5	41
57	4	5	2	3	5	3	5	5	2	5	39
58	5	5	2	3	5	2	5	2	2	5	36
59	5	5	2	3	5	2	5	2	2	5	37
60	5	5	2	4	5	2	5	5	2	5	40
											Σ 2430

Tabel Kuosioner Produktivitas Kerja

Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	41
2	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	41
3	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	41
4	5	5	3	5	5	3	2	2	5	5	40
5	5	5	3	5	5	3	2	2	5	5	40
6	5	5	3	5	5	3	5	2	5	5	43
7	5	5	3	5	5	3	5	4	5	5	45
8	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	46
9	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	46
10	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	46
11	5	5	2	5	5	5	5	4	3	5	44
12	5	5	3	5	5	2	5	4	3	5	42
13	5	5	3	5	5	2	5	4	3	5	42
14	5	5	3	5	5	2	2	1	3	5	36
15	5	5	3	5	5	2	2	1	3	5	36
16	5	5	5	5	5	4	2	1	3	5	40
17	5	5	5	5	5	4	2	1	3	5	40
18	5	5	5	5	5	4	2	1	3	5	40

19	5	5	5	5	5	4	2	2	3	5	41
20	5	5	5	5	5	5	2	2	3	5	42
21	5	5	3	5	5	5	2	2	5	5	42
22	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
23	5	5	3	5	5	2	5	5	5	5	45
24	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	44
25	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	44
26	5	5	2	5	5	2	5	2	5	5	39
27	5	5	2	5	5	2	5	2	5	5	41
28	5	5	2	5	5	3	5	2	5	5	42
29	5	5	2	5	5	3	2	2	5	5	39
30	5	5	5	5	5	3	2	1	2	5	38
31	5	5	5	5	5	3	2	2	2	5	39
32	5	5	5	5	5	3	2	1	2	5	38
33	5	5	5	5	5	3	2	1	2	5	38
34	5	5	5	5	5	2	2	2	2	5	38
35	5	5	5	5	5	2	5	2	2	5	41
36	5	5	2	5	5	2	5	2	2	5	38
37	5	5	2	5	5	2	5	3	2	5	39
38	5	5	2	5	5	5	5	3	2	5	42
39	5	5	2	5	5	5	5	3	5	5	45
40	5	5	2	5	5	5	5	3	5	5	45
41	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	44
42	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5	45
43	5	5	3	5	5	2	2	5	5	5	42
44	5	5	3	5	5	2	2	5	5	5	42
45	5	5	3	5	5	2	2	2	5	5	39
46	5	5	3	5	5	2	2	2	5	5	39
47	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	44
48	5	5	5	5	5	3	5	2	5	5	45
49	5	5	5	5	5	3	5	2	5	5	45
50	5	5	2	5	5	5	5	1	5	5	43
51	5	5	2	5	5	5	5	1	2	5	40
52	5	5	2	5	5	5	5	1	2	5	40
53	5	5	2	5	5	2	2	1	2	5	34
54	5	5	2	5	5	2	2	1	2	5	34
55	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	41
56	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	41
57	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	41
58	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	44
59	5	5	2	5	5	2	5	4	5	5	43
60	5	5	2	5	5	2	5	4	5	5	43
											Σ2486

