

**Kontribusi Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pada Departemen
Kebudayaan Dan Pariwisata**

SKRIPSI
Program Studi Managemen

Nama : ZAINAL ARIFIN ABBAS

NIM : 03103 -159



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2007

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Zainal Arifin Abbas
NIM : 03103 - 159
Program studi : Managemen S1
Judul Skripsi : Kontribusi Insentif Terhadap Produktivitas
Kerja Pada Departemen Kebudayaan Dan Pariwisata
Tanggal ujian Skripsi :

Disahkan Oleh :

Pembimbing,

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
(Hesti Maheswari, SE, Msi.)
Tanggal :

Dekan,

Ketua Jurusan Managemen

(Drs. Hadri Mulya, Msi.)

Tanggal :

(Tafiprios, SE, MM.)

Tanggal :

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum..wr,.wb

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat selesai sebagai mana mestinya. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW, beserta keluarga dan Sahabat-Sahabatnya pembawa panji kebenaran, kedamaian dunia & akhirat. Adapun skripsi ini penulis beri judul **“Kontribusi Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pada Departemen Kebudayaan Dan Pariwisata”**

Tugas akhir ini disusun guna melengkapi persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Universitas Mercu Buana.

Penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan bekal ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama mengikuti perkuliahan dan atas bantuan dosen pembimbing, teman – teman serta dorongan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini bisa selesai dengan baik. Dengan demikian pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar- besarnya kepada :

1. Penghargaan dan ucapan terima kasih yang tak terhingga penulis sampaikan kepada Ayahanda (Bapak Rimat, Lacur) dan Ibunda (Hj. Munayah) tercinta yang telah memberikan semangat doa serta bantuan moril dan materil yang tak terhitung nilainya dengan apapun sehingga penulis dapat melanjutkan pendidikan sampai saat ini.
2. Bapak Dr. Ir. Suharyadi, MS selaku rektor Universitas Mercu Buana Jakarta.
3. Bapak Drs. Hadri Mulya, Msi selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana Jakarta.

4. Bapak Tafprios, SE, MM selaku Kepala Jurusan Managemen S1, Universitas Mercu Buana Jakarta.
5. Ibu Hesti Maheswari, SE, Msi selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi dan penyampaianannya.
6. Seluruh Dosen, Asisten Dosen dan Staf pada fakultas Universitas Mercu Buana Jakarta.
7. Bapak Drs.Tommy Rizaldi selaku Kasubag tata usaha promosi luar negeri Departemen Kebudayaan dan Pariwisata.
8. Untuk Ibu Tati dan Bapak Denny, terima kasih atas dukungan dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis dari Departemen Kebudayaan dan Pariwisata.
9. Untuk kakak- kakaku tercinta dan o,om (Richart hutapea) beserta keluarga yang telah menyediakan printer, dan seluruh keponakan-ponakanku sebagai spirit of my life, terima kasih.
10. Untuk kepengurusan DPM FE, Priode 2007-2008, terutama pak ketua Nur khairullah, Anto, Awang, Lili, dedy, Adit, dan yang lainnya semua.
11. Untuk Kepengurusan Karang Taruna RIDUMA,Rt 002/05, Lebar, Dwi, Majid, Bahijah, Widji, Yanti, Agus, Belex, Mandor, Figo, sutris, Rio,Yayang, Ipul, Munadi yang menjadi simbol kebersamaan yang penuh liku.
12. Untuk Semua kepengurusan UKM AL-FARUQ 2002 & 2003 & ASY-SYIFA FE 2004, solihin, andri, winardi, anggi, agus, radiwan, anwar , Arifin, aldo,

mamat, dan semua-semua, Semoga Allah swt senantiasa merekatkan ukhuwah dan ketegaran kita dalam berda,wah.

13. Sahabat-sahabat kampusku, Arie, Firman, Paskah, Adzri,Vera, Ida, Bule, Neneng, Anggi, syafwan, Harry purnomo, hikmah, Yanti, Fanny, wulan, Henny, Julia siregar, Ani, Hendrik, Rahmat, jhoni, Firman asdos, bambang, Tari, Edi Gendut, harry cambang, Adrian, candi , Fajar , Yunus, Tri gede, Tri kecil, candi, Heru dan Asdos MKL, 2004 septi dan semua-semua angkatan 2003, yang tidak keingetan semuanya terima kasih friends, indah untuk dikenang selamanya.

Penulis menyadari masih adanya kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan sarannya guna untuk kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan kemajuan di Departemen Kebudayaan dan Pariwisata. Amiin ya robbal alamin.

Tangerang, Agustus 2007

(Zainal Arifin Abbas)

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam keadaan serta kondisi perusahaan yang belakangan ini kian lesu dan terpuruk, dimana banyak perusahaan swasta maupun pemerintah mengalami kemunduran bahkan gulung tikar akibat dari krisis ekonomi yang berkepanjangan, maka sangatlah perlu bagi perusahaan untuk senantiasa memprioritaskan peningkatan kualitas dan kuantitas dari setiap hasil produksinya agar dapat bertahan dalam persaingan pasar yang kompetitif ini. Faktor terpenting dalam penentu sebuah kualitas maupun kuantitas produk serta maju mundurnya suatu perusahaan adalah karyawan. Dengan kata lain perusahaan harus dapat memberikan timbal balik yang sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh karyawan untuk perusahaan. Namun kenyataannya sampai sekarang masih banyak para karyawan atau tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan bisa dikatakan tidak mendapat perlakuan yang sesuai dengan apa yang seharusnya di dapatnya, padahal ini faktor penting yang bisa menjadi pemicu peningkatan produktivitas kerja yang maksimal yang pastinya jelas-jelas akan menguntungkan perusahaan.

Dalam setiap usaha perusahaan untuk mencapai produktivitas kerja yang diinginkan, maka perusahaan harus memikirkan seberapa besar imbalan yang akan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanannya. Dengan memberikan upah insentif adalah suatu cara yang digunakan oleh perusahaan dalam memperhatikan kebutuhan karyawan dan meningkatkan produktivitas kerjanya. Upah insentif yang dimaksud adalah memberikan upah diluar gaji

pokok atau gaji dasar yang diterima karyawan, dan biasanya penerapan upah insentif yang dilakukan perusahaan didasarkan atas prestasi kerja, jabatan dan kedudukan seorang karyawan. Upah insentif mencerminkan imbalan yang diberikan sebagai kompensasi atau balas jasa para karyawan atas tenaga dan keterampilannya yang telah diberikan kepada perusahaan. Sedangkan produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik daripada hari esok dan hasil kerja yang dicapai esok harus lebih banyak dari yang diperolehnya hari ini

Semua hal itu merupakan tugas khusus dari manajemen personalia untuk mempelajari dan mengembangkan berbagai jalan keluar agar karyawan bisa diberdayakan secara efektif ke dalam perusahaan, dan tentunya perusahaan harus memenuhi kebutuhan para karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan tujuan perusahaan pun bisa tercapai sehingga keduanya benar-benar sejalan tanpa ada yang merasa dirugikan. Berdasarkan keterangan yang dikemukakan diatas serta untuk lebih memahami kaitannya antara upah insentif dengan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, maka penulis mengadakan penelitian yang dilakukan di Departemen Kebudayaan dan Pariwisata. Adapun dari hasil penelitian ini dituangkan oleh penulis kedalam sebuah skripsi dengan judul :**”Kontribusi Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Departemen Kebudayaan dan Pariwisata“**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang penelitian yang telah dijelaskan diatas maka penyusunan skripsi ini penulis membatasi pembahasan hanya pada

pelaksanaan insentif dan pengaruhnya dengan produktivitas kerja karyawan baik di tinjau dari sudut teori dan prakteknya.

Pelaksanaan sistem upah insentif ini dapat dimaksudkan penulis untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan memperlakukan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada diperusahaan dalam jangka waktu yang panjang.

Dengan demikian perumusan masalah dalam skripsi ini adalah :

- 1.) Bagaimanakah pelaksanaan pemberian insentif yang di jalankan pada Departemen Kebudayaan dan Pariwisata ?.
- 2.) Bagaimanakah produktivitas kerja karyawan yang terdapat pada Departemen Kebudayaan dan Pariwisata , ?.
- 3.) Apakah dengan pemberian insentif dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan ?.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan pada pokok masalah yang telah di kemukakan diatas, Maka adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menggambarkan dan menguraikan pelaksanaan pemberian insentif yang diberikan Departemen kebudayaan dan Pariwisata, kepada karyawannya.
2. Untuk mendapatkan gambaran produktivitas kerja karyawan pada Departemen Kebudayaan dan Pariwisata.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat kontribusi insentif terhadap perubahan produktivitas kerja karyawan pada Departemen Kebudayaan dan Pariwisata.

Sedangkan kegunaan dari penelitian ini adalah :

a. Bagi penulis :

Sebagai input atau masukan guna menambah pengetahuan dan untuk mengembangkan wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai insentif serta dapat membandingkan sejauh mana pengaruh pengetahuan teori terhadap penerapannya dalam kegiatan perusahaan sehari-hari.

b. Bagi perusahaan :

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan yang bermanfaat bagi pihak perusahaan dalam melaksanakan dan mengevaluasi pemberian insentif guna peningkatan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

c. Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi para pembaca mengenai pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan.

D. Pembatasan Masalah

Dalam penulisan skripsi ini, untuk mendapatkan hasil riset yang optimal, maka penulis memandang perlu membatasi masalah penelitian. Pembatasan ini dimaksudkan agar penulis lebih terarah dan mudah untuk memahami sesuai dengan tujuan pembahasan. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah mencakup insentif dan produktivitas pada Devisi Dirjen Pemasaran, bagian Promosi Luar Negeri, Departemen Kebudayaan dan Pariwisata.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Pengertian Sumber Daya Manusia

Perusahaan merupakan tempat berkumpulnya orang-orang yang mempunyai tujuan yang sama, yaitu ingin perusahaan tempat mereka bekerja menjadi maju. Semua itu tentu saja harus di dukung oleh suatu iklim kerja yang harmonis antara pihak perusahaan dengan para karyawannya. Dengan ada iklim kerja yang harmonis itu akan membantu karyawan agar lebih baik. Karena karyawan senang bekerja di perusahaan tersebut. Menciptakan iklim kerja yang sempurna bukan hal yang mudah. Banyak perusahaan yang tidak dapat melakukannya, sehingga sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan tersebut merasa kurang nyaman. Dari hal ini dapat memunculkan pandangan-pandangan yang negatif. Dengan seperti itu tentunya akan menghambat proses operasional perusahaan yang akhirnya akan mempengaruhi hasil produksi perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan elemen utama didalam perusahaan, sebab manusia yang mengendalikan segala bentuk produktivitas yang ada di perusahaan seperti pengendalian teknologi perusahaan yang pastinya tidak akan berfungsi tanpa ada yang mengendalikannya. Dan sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk terus meningkatkan efektivitas dan efisiensi guna pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Richar L.Darf (2002:508) dalam bukunya”managemen”. Managemen sumberdaya manusia adalah :

Aktivitas-aktivitas yang diambil untuk menarik, mengembangkan, dan memelihara tenaga kerja yang efektif dalam sebuah organisasi.

Selain itu manajemen sumber daya manusia diartikan juga sebagai :

Penarikan, seleksi, pengembangan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko 2000 :4)

Dari definisi diatas mengenai manajemen sumber daya manusia kita menekankan, bahwa keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan dari kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia secara maksimal. Dan tidak kita pungkiri pula bahwa sumber daya manusia sebagai satuan tenaga kerja yang vital bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi, dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat.

Manajemen memang bisa dikatakan mempunyai pengertian yang sangat luas, akan tetapi definisi diatas memberikan kepada kita kenyataan bahwa mengelola sumber daya manusia bukan sebuah material atau finansial. Hal itu yang perlu menjadi pegangan bagi seorang manager personalia untuk benar-benar teliti dan mampu secara jeli mulai dari proses penarikan, seleksi, pengembangan, serta mengerti apa yang sebenarnya dilakukan guna tercapainya pemaksimalan dalam pemanfaatan sumber daya manusia sehingga pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan dapat terwujud dengan baik tanpa ada yang merasa dirugikan, baik pihak pelaksana (pegawai), maupun pihak pengguna (perusahaan).

B. Pengertian Insentif

Banyak cara dilakukan oleh para manager untuk menggerakkan karyawan agar bekerja dengan segala daya upayanya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya secara maksimal merupakan pekerjaan bagi seorang manager dan memang tidak mudah, diperlukan saling kesepahaman dan saling mengerti apa yang menjadi keinginan antara pihak bawahan dengan atasan, salah satu cara yang dilakukan adalah dengan diberikan insentif kepada pihak karyawan yang sesuai.

Di bawah ini untuk memperoleh pengertian yang lebih jelas tentang insentif dan ada beberapa pendapat dari para ahli manajemen tentang teori-teori insentif.

Menurut Mulia Nasution (2000 :168) bahwa pengertian Insentif adalah :

”Insentif adalah suatu program yang dilaksanakan perusahaan untuk dapat merangsang karyawan dalam meningkatkan produktivitas dalam proses produksi”.

Sedangkan menurut Gary Dessler dalam bukunya “Sumber Daya Manusia “(2000:140) yaitu :

Insentif keuangan dibayarkan kepada pekerja yang produksinya melebihi standart yang ditetapkan perusahaan sebelumnya”.

Dari pengertian insentif diatas yang telah di kemukakan oleh para ahli manajemen dapat disimpulkan bahwa insentif adalah segala sesuatu yang diterima oleh seorang karyawan dari perusahaan (organisasi) sebagai perangsang atau dorongan agar karyawan dapat bekerja lebih produktif dan berprestasi. Hal ini sudah seharusnya menjadi pemikiran mendasar yang mestinya bagi seorang manager sudah menjadi ketetapan mutlak dan menjadi prioritas utama yang memang sepantasnya diterapkan oleh setiap perusahaan, dengan kata lain pemberian insentif yang bersifat material maupun non material yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan harus dimaksimalkan sehingga pencapaian tujuan perusahaan benar-benar dapat terealisasi.

C. Jenis- Jenis Insentif

Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan produktivitas kerja karyawan, dan insentif menghasilkan suatu kesimpulan yang beraneka ragam tergantung dari sudut pandang serta anggapan yang diinginkan. Namun kalau digolongkan maka secara keseluruhan teori yang ada secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi dua bagian utama, yaitu :

1. Insentif Finansial

Insentif finansial menunjukkan hubungan yang paling jelas antara kompensasi dan prestasi kerja yang dinilai oleh perusahaan dalam bentuk uang sebagai alat utama yang dapat membantu manusia dalam memenuhi kebutuhan pokok mereka. Dalam pemberian insentif ini terdapat perbedaan, hal ini disebabkan adanya tingkat atau golongan yang berbeda dari setiap karyawan dalam suatu perusahaan, berbagai bentuk rencana insentif mengaitkan upah dengan produktivitas individu, produktivitas kelompok atau profitabilitas organisasi secara keseluruhan. Para karyawan yang bekerja dibawah sistim insentif finansial berarti prestasi kerja mereka secara keseluruhan menghasilkan sebagian penghasilan mereka, Seperti :

- 1.a. **Bonus.** Dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan. dihitung dari presentase setiap laba perusahaan yang melebihi jumlah tertentu dan dimasukan kedalam dana bonus kemudian diberikan kepada karyawan sesuai tingkat jabatannya ada juga sesuai kesepakatan seluruh karyawannya.

1.b. *Komisi.*

Merupakan sistim bonus juga, akan tetapi bonus ini hanya diberikan kepada pihak karyawan yang menghasilkan penjualan yang lebih baik dari karyawan yang lainnya.

1.c. *Profit Sharing.*

Biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan kedalam daftar pendapatan peserta.

1.d. *Pembayaran yang ditangguhkan.*

Merupakan jenis pembayaran balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari terdiri dari :

- 1) ***Pensiun*** . Pensiun ini dibiayai sendiri oleh karyawan, sewaktu karyawan masih aktif bekerja dan dana pensiun diperoleh dengan memotong gaji karyawan tiap bulannya sewaktu karyawan tersebut masih bekerja diperusahaan tersebut.
- 2) ***Bantuan hari tua.*** Pada umumnya terimplementasi hanya bagi perusahaan yang besar dan kondisi keuangannya cukup kuat, karena sudah diatur sedemikain rupa oleh manajemen perusahaan tersebut.
- 3) ***Pembayaran kontraktual.*** Sebuah pelaksanaan perjanjian antara majikan dengan sejumlah karyawan, dimana karyawan yang selesai masa kerjanya dibayar dengan jumlah uang selama masa periode kerja tertentu.

2. Insentif Non Finansial

Insentif non finansial walaupun tidak secara langsung bisa dikatakan berkaitan langsung dengan kelangsungan hidup seorang karyawan. Namun pada dasarnya bahwa kebutuhannya pun tidak kalah pengaruhnya dengan insentif finansial, yaitu suatu ganjaran yang bukan berbentuk keuangan dalam hal ini merupakan kebutuhan karyawan yang bukan berwujud uang seperti :

a. Psikologis

Meliputi pengakuan, kekuasaan (*Power*), kedudukan sosial(*status*), kehormatan(*honour*), penghormatan (*respect*).

b. Sosiologis

Meliputi jaminan atau keamanan (*security*), kerja sama (*companionship*), rasa menjadi bagian kelompok kerja(*sense of belonging*).

c. Fisiologis

Meliputi kondisi tempat kerja, termasuk kenyamanan, penyusunan peralatan kerja, penerangan ruang, ventilasi udara, keindahan serta kebersihan dan termasuk pengaturan jam masuk kerja yang efektif.

Dapat disimpulkan bahwa dari kedua jenis insentif tersebut sama pentingnya. Dan tergantung dorongan mana yang lebih utama sangat terpengaruh dari ketepatan perusahaan mengatur waktu dan keadaan, yang ada dimata karyawan hanya sebuah kelayakan seperti bagaimana yang sepantasnya di terima karyawan baik berupa insentif finansial atau non finansial buat mereka.

Hal ini menurut Gary Desller dalam bukunya Sumber Daya Manusia (1995 :413-429) yang diterjemahkan oleh Agus Dharma mengemukakan bahwa insentif dapat dibagi menjadi lima golongan yang meliputi :

1. Insentif bagi karyawan produksi ,terdiri dari :

a. Program Kerja Borongan

Dimana pekerja yang dibayar menurut hasil yang dicapai, cara ini merupakan yang paling umum digunakan dalam produksi. Jumlah satuan produksi yang dihasilkan dikaitkan langsung dengan pembayaran kepada orang yang bersangkutan yakni bagi tiap unit yang dihasilkannya.

b. Program kerja Standar

Adalah program upah yang serupa dengan program kerja borongan, akan tetapi ada suatu perbedaan khusus, yaitu kalau dalam program borongan, karyawan dibayar berdasarkan upah untuk tiap unit yang dihasilkan, dalam program jam standar karyawan diberi imbalan berdasarkan presentase hasil yang dicapai jam standar, yang dimaksud disini adalah pekerja yang dibayar menurut waktu yang telah di tentukan.

c. Program Insentif kelompok

Alasan penggunaan program insentif kelompok, karena kadang kala beberapa kelompok dikaitkan satu sama lainnya seperti, pekerjaan lini perakitan, disini prestasi kerja seorang karyawan tidak hanya mencerminkan upayanya sendiri tetapi juga teman sekerjanya. Kelemahannya jika anggota kelompok tidak merasa bahwa upayanya tidak mengarah pada ganjaran yang diinginkan maka sistem insentif kelompok biasanya tidak selektif secara pemberian insentif individual.

2. Insentif Bagi para Manager dan Eksekutif

Pemberian insentif ini dibagi dalam dua waktu, yaitu :

1. Insentif jangka pendek (Bonus tahunan)

Yang bertujuan untuk memotivasi prestasi para manager dan eksekutif dalam jangka pendek dan menentukan manager dan eksekutif yang berhak atas bonus yang direncanakan, atau dengan menggunakan jenjang gaji sebagai patokan. misal, hadiah-hadiah, penghargaan atas prestasi kerjanya, komisi, dan bonus.

2. Insentif jangka panjang

Tujuan dari insentif ini adalah untuk mendorong para manager dan eksekutif untuk tetap bekerja dalam perusahaan dengan menyediakan kesempatan modal perusahaan. misal, pakaian dinas, tunjangan kesehatan, dan tunjangan transportasi.

3. Insentif Bagi Wiraniaga

Insentif ini dapat digolongkan menjadi tiga bagian :

a. Gaji

Para karyawan wiraniaga diberikan sejumlah gaji yang pasti, sekalipun adakalanya mereka menerima insentif dalam bentuk bonus, hadiah dari setiap kontes penjualan. dan sejenisnya yang diraihinya.

b. Komisi

Yaitu wiraniaga dibayar langsung dari hasil penjualan, untuk hasil yang dicapai dalam penjualan.

c. Cara Kombinasi

Yaitu membayar wiraniaga dalam suatu kombinasi antara gaji dan kombinasi merupakan pendekatan yang paling umum.

4. Insentif Bagi Karyawan Profesional dan Karyawan Kantor Lainnya

Bentuk-bentuk insentif yang dapat diberikan kepada karyawan ini adalah :

1. Pembayaran gaji sebagai insentif

Bentuk ini merupakan kenaikan gaji yang diberikan kepada karyawan atas prestasi perorangan yang dicapai dalam penjualan.

2. Insentif bagi karyawan profesional

Pada umumnya karyawan profesional memperoleh gaji yang baik ,yang mereka harapkan adalah kenaikan gaji, dan manajemen yang suportif, bonus khusus bagi penemuan baru yang ada pengaruhnya buat perusahaan, dana keanggotaan organisasi profesional, serta tunjangan pendidikan dan lainnya.

5. Program Insentif Perusahaan

Program ini dapat dikelompokkan menjadi tiga macam yaitu :

1. Program bagi laba

Seluruh karyawan perusahaan mendapat bagian dari laba perusahaan, program ini ditujukan untuk meningkatkan tali persahabatan antar sesama karyawan.

2. Program pemilikan saham karyawan

Merupakan kepemilikan saham oleh karyawan bertujuan mendorong karyawan untuk mengembangkan rasa memiliki dan lebih terikat terhadap perusahaan.

D. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Insentif

Bahwa tingkat tinggi rendahnya pengaruh insentif yang diberikan kepada karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa factor : Heidrachman dalam bukunya “ Manajemen Sumber Daya Manusia “ (1995 :139-140)

Kondisi dan kemampuan perusahaan

Saat kondisi keuangan perusahaan mencukupi maka jumlah insentif yang diberikan akan lebih besar dibandingkan kondisi yang sebaliknya, jadi faktor insentif sangat diukur dari kemampuan perusahaan terkait.

Kamampuan, kreativitas serta prestasi dari karyawan

Setiap karyawan yang berprestasi baik akan menerima insentif yang lebih besar pula dibandingkan dengan karyawan yang berprestasi biasa-biasa saja.

Keadaan Ekonomie Suatu Negara

Adanya kebijakan pemerintah seperti peraturan yang mengatur setiap perusahaan sehingga bagi tiap perusahaan akan mempengaruhi jumlah insentif yang akan diberikan pada karyawannya.

Tingkat Produktivitas

Dengan tingkat produktivitas yang tinggi diperusahaan, otomatis makin meningkat pula keuntungan perusahaan, sehingga insentif pun akan meningkat dan dapat secara maksimal tercapainya laba besar pula.

E. Langkah-Langkah Pelaksanaan Konsep Pemberian Insentif Yang Efektif

Adapun langkah-langkahnya adalah :

1. Menentukan tujuan dari insentif, jelasnya dengan diadakannya sistem insentif ini tujuan yang ingin dicapai dapat diketahui dan dimengerti oleh perusahaan dan karyawan secara jelas.
2. Informasikan mengenai sistem insentif, seperti apa sistem yang akan dilaksanakan sehingga dapat dipahami oleh para karyawan

3. Merancang sistem pengambilan keputusan pada masalah insentif, keputusan mengenai masalah pemberian insentif hendaknya obyektif, jujur dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
4. Buat sistem penilaian prestasi kerja karyawan. Dalam merancang sistem ini harus bersifat adil, obyektif dan terbuka agar tidak ada yang merasa dirugikan.
5. Menentukan standar insentif yang akan diberikan. Standar insentif ini harus dibuat sebagai bagian dari suatu strategi bisnis secara menyeluruh yang merancang apa yang ingin dicapai oleh karyawan dan perusahaan.
6. Dan pelaksanaan pemberian insentif hendaknya tidak tertunda-tunda. Jumlah dan bentuk insentif yang akan diberikan kepada setiap karyawannya.

F. Pengertian Produktivitas

Secara umum yang dimaksud dengan produktivitas adalah perbandingan antara output dengan input. produktivitas mengukur sejauh mana hasil yang dicapai oleh karyawan untuk peningkatan laba perusahaan.

Produktivitas yang meningkat berarti hasil kerja yang baik akan menjadi keuntungan bagi perusahaan. Semakin besar kemampuan itu dibina semakin efektif bila pemanfaatan sumber daya manusia dapat menghasilkan sesuatu.

Produktivitas secara sederhana merupakan hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah pekerja yang dilakukan untuk mencapai hasil maksimal.

Untuk lebih memperjelas pengertian produktivitas berikut ini penulis mengutip beberapa definisi produktivitas yang dikemukakan oleh para ahli manajemen :

Menurut Achmad S. Rucky (2000:2) mendefinisikan produktivitas sebagai berikut : ***“kualitas barang dan jasa yang dihasilkan (output) dengan kuantitas dana yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa (input) ”.***

Pengertian diatas produktivitas merupakan ukuran yang menggambarkan tingkat pemanfaatan sumber daya dalam mengusahakan laba perusahaan.

” Semua unsur yang berkaitan dengan usaha peningkatan kualitas dan jumlah hasil produksi yang harus dipelihara, sehingga semua unsur yang berkaitan dengan peningkatan kualitas dan jumlah hasil produksi berjalan lancar bila terjadi gangguan, walaupun hanya satu unsur saja akan menyebabkan turunnya jumlah produksi. (J. Suit dan Almasdi 2000 :91)

Dari pendapat-pendapat diatas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa produktivitas mempunyai arti efisiensi dan efektifitas, artinya dengan produktivitas yang efisien dan dapat menekan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dan dapat mengurangi waktu bekerja, dari situ bisa diasumsikan bagaimana kedepannya perusahaan itu kelak, pastinya akan mendapat laba yang baik dan bisa tercapainya segala hal yang menjadi tujuan perusahaan .

G. Indikator-Indikator yang mempengaruhi Produktivitas

Adapun beberapa faktor indikator yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Malayu S.P Hasibuan (1997 : 97) yaitu :

1. Kesetiaan

Untuk mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dalam organisasi. Kesetiaan tercermin oleh kesediaan karyawan untuk menjaga dan

membela organisasi didalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Prestasi kerja

Untuk mengetahui hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang di hasilkan oleh setiap karyawan dapat dilihat dari setiap uraian pekerjaan yang mampu di selesaikannya secara baik dan memuaskan atasannya.

4. Kejujuran

Kejujuran dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya, dan yakin dengan penuh bahwa akan ada kosekuosinya bila tidak jujur dalam menjalani pekerjaanya. Kejujuran adalah diatas segalanya karena ada pertanggung jawabannya baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para atasan maupun mau memikirka nasib sesama karyawan sesamanya.

4. Kedisiplinan

Dalam menilai kedisiplinan karyawannya setiap organisasi harus melihat apakah karyawan tersebut dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada, dan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan insteruksi yang telah diberikan kepadanya dengan efektif dan efisien maka karyawan tersebut sudah bertindak disiplin.

5. Kreativitas

Untuk menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan semua tujuan dapat tercapai sesuai keinginan bersama.

6. Kerja sama

Untuk menilai kesediaan karyawan berperestasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horizontal adi dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan sehingga hubungan akan terarah kepada hasil kerja yang maksimal dan sebuah keuntungan buat perusahaan.

1. Kepemimpinan

Kemampuan seorang pimpinan untuk memimpin sebuah perusahaan sangat besar pengaruhnya terhadap hasil kerja para karyawannya. Pemimpin yang mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif tentunya hal ini merupakan suatu keuntungan tersendiri buat perusahaan.

8. Kepribadian

Dalam menilai karyawan dari sikap prilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar hal tersebut suatu syarat mutlak yang seharusnya dimiliki oleh setiap karyawan didalam dunia kerja.

9. Kecakapan

Seorang karyawan yang memiliki kecakapan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan didalam situasi manajemen yang telah dibuat sedemikian rupa untuk pencapaian tujuan bersama.

10. Tangung Jawab

Kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaannya, dan hasil kerjanya pun baik, sarana dan prasarana yang dipergunakannya dapat dengan tepat dia manfaatkan berani bertanggung jawab bila terjadi kesalahan, artinya kesalahan yang diperbuatnya malah justru meningkatkan motivasinya sehingga produktivitas kerjanya pun meningkat dengan demikian hal itu patut dipertahankan.

H. Peranan Insentif terhadap peningkatan Produktivitas Kerja

Insentif mempunyai peranan yang sangat penting. Bila insentif yang diberikan tepat mengenai sasaran maka akan menguntungkan perusahaan melalui produktivitas kerja dari karyawannya meningkat.

Insentif dan produktivitas kerja mempunyai pengaruh yang saling terkait dan menguntungkan. Di pihak karyawan insentif sebagai suatu dorongan untuk merangsang mereka agar dapat meningkatkan hasil kerjanya, karena mereka sadar dengan insentif otomatis dapat menambah penghasilan dan kebutuhan hidup mereka pun dapat terpenuhi.

Sedangkan dipihak perusahaan pemberian insentif akan mendorong karyawan bekerja lebih baik dan akhirnya akan memberikan hasil yang maksimal untuk perusahaan. Jadi dengan pemberian insentif ini akan mendorong karyawan memberikan atau meningkatkan kerja mereka.

Dengan demikian fungsi manajemen personalia yang menjadi bagian penting untuk pembuat keputusan agar pencapaian tujuan perusahaan dengan tidak mengabaikan adanya kepuasan karyawan didalam pekerjaannya. Namun demikian tidak dapat juga di sangkal, jika manajemen personalia tidak hanya menitik

beratkan terhadap masalah personalia saja dalam perusahaan, melainkan juga tidak mengabaikan hal-hal yang berhubungan dengan kepentingan karyawan, maka akan menjadi jelas kedepannya perusahaan ini pastinya akan bisa terus eksis di dunia bisnis. Jadi sangat jelas untuk pencapaian tujuan perusahaan, seorang manager sangat perlu memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan karyawannya. Dengan adanya perhatian dari pimpinan perusahaan menyebabkan karyawan akan menunjukkan produktivitas kerja yang tinggi dan prestasi kerjanya pun akan baik pula.

Dan sekali lagi insentif adalah salah satu metode yang tepat untuk mencari solusi ketika perusahaan mengalami masalah internal seperti penurunan peningkatan produksi dan harus mengejar target, hal tersebut menjadi problematik yang perlu tanggap untuk menyelesaikannya. Dengan mengkedepankan faktor manusia sebagai aset terpenting didalam kegiatan usaha dan sebaiknya bagaimana memperlakukannya adalah sebuah keputusan yang mutlak ditinggikan kepentingannya dan dipenuhi segala keinginannya maka bisa dikatakan akhirnya apa-apa yang telah menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik dan menguntungkan semua pihak, baik perusahaan maupun karyawan yang bekerja kepada perusahaan tersebut.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Gambaran umum perusahaan

1. Sejarah Singkat Departemen Kebudayaan dan pariwisata

Kantor Departemen Kebudayaan dan Pariwisata yang terletak di Jl. Medan Merdeka Barat No. 17 Jakarta 10110, sebelumnya berstatus Kementerian Kebudayaan dan Pariwisata. Pada awal berdirinya status Kementerian Budpar adalah Departemen Pariwisata Pos dan Telekomunikasi (Deparpostel)1983. Keberadaannya ini telah membawa angin baru terhadap penanganan bidang pariwisata pos dan telekomunikasi, yang semula setingkat Direktorat Jenderal pada Departemen perhubungan yang diintegrasikan menjadi Deparpostel.

Deparpostel bertahan hingga tahun 1998, struktur organisasinya yang berubah tetapi masih dalam bentuk departemen yaitu Departemen Pariwisata Seni dan Budaya (Deparsenibud), Struktur organisasi Kementerian Budpar mengalami perubahan selama enam tahun belakangan ini (1998-2004).

Deparsenibud berubah menjadi Kantor Menteri Pariwisata dan Kesenian pada tahun 1999. Ditahun ini pula menyadari bahwa Meneg mempunyai tugas pada penyusunan kebijakan saja, oleh karena itu diperlukan adanya lembaga yang bersifat operasional. Maka berdasarkan Keppres No. 136 tahun 1999 dibentuk Badan Pengembangan Pariwisata dan Kesenian.

Pada tahun 2000 struktur organisasi mengalami perubahan kembali ke bentuk departemen, yaitu Departemen kebudayaan dan Pariwisata. Status Departemen Budpar

juga tidak bertahan lama, pada tahun 2001 kembali terjadi perubahan menjadi Kementerian Kebudayaan dan Pariwisata yang didukung oleh keberadaan Badan Pengembangan Kebudayaan dan Pariwisata sebagai pelaksana operasional .

Pada bulan juni 2003 kembali terjadi perubahan struktur organisasi dengan nama yang sama, Kementrian Budpar. Perubahan yang terjadi yaitu adanya pengintegrasian tugas dan fungsi Meneg dengan Badan Pengembangan Budpar. Keberadaan Kementrian Budpar dikukuhkan dengan Keppres RI No. 228/M tahun 2001, kemudian ditetapkan Keputusan Meneg Budpar No : KM.21/OT.001/MKP/2003 mengenai Organisasi dan Tata Kerja Kantor Meneg Budpar.

Seiring pergantian kursi pemerintahan suatu negara dan adanya perubahan pula sosok pemimpin didalamnya Bpk. Susilo Bambang Yudhoyono sebagai Presiden Republik Indonesia. Maka struktur organisasi Kementerian Budpar kembali berubah menjadi Departemen Kebudayaan dan Pariwisata, sesuai Keppres No. 187/M tahun 2004. dan Keppres tersebut sekarang ini telah diubah menjadi No. 15 Tahun 2005 tentang unit organisasi dan tugas Eselon I Kementerian Negara R.I. Dan dipandang perlu menetapkan peraturan Menteri kebudayaan dan Pariwisata tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Kebudayaan dan Pariwisata yang baru.

Menteri Negara Kebudayaan dan Pariwisata mempunyai tugas membantu presiden dalam merumuskan kebijakan dan koordinasi serta pengembangan di bidang kebudayaan dan Pariwisata.

Demikianlah kisah berdirinya Departemen Kebudayaan dan Pariwisata dari awal berdirinya hingga sekarang ini, dimana Departemen Kebudayaan dan Pariwisata terus berkembang dan mampu memberi kontribusi tersendiri bagi Negeri tercinta ini.

2. Struktur Organisasi Departemen Kebudayaan dan Pariwisata

Dalam rangka Melaksanakan tugasnya, Menteri Negara Kebudayaan dan Pariwisata dibantu oleh :

a. Sekretaris Jenderal

Tugas Pokok Sekertaris Jenderal ;

- Koordinasi setiap kegiatan Departemen kepada Menteri terkait.
- Menyelenggarakan pengelolaan administrasi umum untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi Departemen.
- Menyelenggarakan hubungan kerja bidang administrasi denan kementerian Koordinator, Kementerian Negara, Departemen lain, Lembaga pemerintahan Non Departemen dan lembaa lain yang terkait.
- Pelaksanaan tugas yang dibrikan oleh Menteri.

b. Direktorat Jenderal Nilai Budaya, Seni, dan Film.

Tugas Pokok Direktorat Nilai Budaya, Seni, dan Film;

- Penyiapan perumusan kebijakan Departemen di bidang nilai budaya seni dan film.
- Pelaksanaan kebijakan dibidang tradisi , pembangunan karakter dan pekerti bangsa, kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, kesenian, serta film berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- Penyusunan standar, norma, kreteria, dan prosedur di bidang tradisi, pembangunan karakter dan pekerti bangsa, kewpercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, kesenian, serta film.

- Pemberian bimbingan teknis dan evaluasi di bidang tradisi, pembangunan karakter dan pekerti bangsa, kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, kesenian, serta film.
- Pelaksanaan administrasi Direktorat Jenderal.

c. Direktorat Jenderal Sejarah dan Purbakala.

Tugas pokok Direktorat Jenderal Sejarah dan purbakala

- Penyiapan perumusan kebijakan Departemen di bidang sejarah dan purbakala.
- Pelaksanaan kebijakan di bidang nilai sejarah, georafi sejarah, pewninggalan bawah air, peninggalan purbakala, dan museum, berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- Penyusunan standar, norma, pedoman, kreteria, dan prosedur di bidang nilai sejarah, geografi sejarah, peninggalan bawah air, peninggalan purbakala, dan museum,
- Pemberian bimbingan teknis dan evaluasi di bidang sejarah, geografi sejarah, peninggalan bawah air, peninggalan purbakala, dan museum.
- Pelaksanaan administrasi Direktorat Jenderal.

d. Direktorat Jenderal Pengembangan Destinasi Pariwisata

Tugas pokok Direktorat Jenderal Pengembangan Destinasi Pariwisata

- Penyiapan perumusan kebijakan Departemen di bidang pengembangan destianasi pariwisata.

- Pelaksanaan kebijakan di bidang produk pariwisata ,usaha pariwisata, pemberdayaan masyarakat dn standarisasi pariwisata berdasarakan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - Perumusan standart, norma, kreteria, dan prosedur dibidang produk pariwisata, usaha pariwisata, pemberdayaan masyarakat, dan standardisasi pariwisata.
 - Pemberian bimbingan teknis dan evaluasi di bidang produk pariwisata, usaha pariwisata, pemberdayaan masyarakat, dan standarisasi pariwisata.
 - Pelaksanaan administrasi Direktorat Jenderal.
- e. Direktorat Jenderal Pemasaran
- Tugas pokok Direktorat Jenderal Pemasaran
- Menyiapkan perumusan kebijakan departemen di bidang pemasaran
 - Pelaksanaan kebijakan di bidang pengembangan pasar, promosi luar negeri, promosi dalam negeri, dan sarana promosi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - Penyusunan standar, norma, kreteria, dan prosedur di bidang pengembangan pasar, promosi luar negeri,promosi dalam negeri, dan sarana promosi.
 - Pemberian bimbingan teknis dan ealuasi di bidang pengembangan pasar, promosi luar negeri, promosi dalam negeri, dan sarana promosi.
 - Pelaksanaan administrasi Direktorat jenderal.
- f. Inspektorat Jenderal

Tugas pokok Inspektorat Jenderal

- Penyiapan perumusan kebijakan pengawasan
- Pelaksanaan pengawasan kinerja, keuangan, dan pengawasan untuk tujuan tertentu atas petunjuk Menteri.
- Pelaksanaan urusan administrasi Inspektorat jenderal.
- Penyusunan laporan hasil pengawasan.

g. Badan Pengembangan Sumber Daya Kebudayaan dan Pariwisata

Tugas Pokok Badan Pengembangan Sumber Daya Kebudayaan dan Pariwisata;

- Perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang penelitian dan pengembangan kebudayaan dan pariwisata, serta penelitian dan pengembangan arkeologi.
- Perumusan dan pelaksanaan kebijakan pengembangan SDM di lingkungan Departemen.
- Pelayanan teknis administrative di lingkungan Badan pengembangan Sumber Daya.

h. Staf Ahli

Tugas Pokok Staf Ahli

- Staf Ahli Bidang Pranata Sosial mempunyai tugas memberikan telaahan mengenai masalah pranata social.
- Staf Ahli Bidang Multikultural mempunyai tugas memberikan telaahan mengenai masalah multicultural.
- Staf Ahli Bidang Hubungan Antar Lembaga, mempunyai tugas memberikan telaahan mengenai masalah hubungan antar lembaga.

- Staf Ahli Bidang Ekonomi, ilmu pengetahuan dan teknologi mempunyai tugas memberikan telaahan mengenai masalah ekonomi, Ilmu pengetahuan dan Teknologi.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah Dengan menggunakan metode penelitian kausal, yang berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan.

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perusahaan yang sedang diteliti dan kebenarannya pun perlu diuji. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- ” Insentif berkontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Departemen Kebudayaan dan Pariwisata ”.

D. Sampel dan populasi Penelitian

Penulis mengambil sampel data untuk kerangka populasi dalam penelitian ini berasal dari responden (karyawan) pada Departemen Kebudayaan dan Pariwisata, dalam menganalisis pemberian insentif pada karyawan Departemen Kebudayaan dan Pariwisata, untuk mengetahui apakah insentif tersebut ada hubungannya dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Maka dengan kata lain metode penelitian yang digunakan adalah metode *Convenience sampling* (*Cara Diermudah*) cara ini dapat diandalkankarena biasanya mudah dan cepat dilakukan, peneliti memiliki kebebasan untuk memilih siapa saja yang mereka temui, khususnya pada divisi dirjen pemasaran promosi luar negeri. Cara ini

Pada point ini jumlah sampel dalam penelitian adalah 30 responden, menurut Husain Umar (2005 : 160) dalam buku : *Riset pemasaran dan prilaku konsumen* ”, dapat dikatakan jumlah sampel tersebut yang diambil sudah representatif dan diyakini bisa menggambarkan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat mengenai variabel-variabel yang diteliti.

Variabel merupakan sebuah konsep yang mempunyai variasi nilai yang dapat didefinisikan melalui kerangka pikiran yang telah ditentukan.

1) *Variabel bebas (Indevendent Variabel)*

Yakni variabel insentif yang dilambangkan dengan huruf X.

Yakni variabel tingkat produktivitas kerja yang dilambangkan dengan huruf Y.

Sedangkan skala pengukuran yang digunakan adalah dengan menggunakan skala likert yang metode pengukurannya dengan skala ordinal yaitu angka-angka yang dinilai berdasarkan tingkatan. Sebagai berikut :

Sangat baik (SB) Skor nilai = 5

Baik	(B)	Skor nilai = 4
Cukup baik	(CB)	Skor nilai = 3
Kurang baik	(KB)	Skor nilai = 2
Tidak baik	(TB)	Skor nilai = 1

F. Definisi Operasional Variabel

Dalam penulisan skripsi ini definisi operasional variabel yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Insentif

Insentif (variabel X) adalah suatu program yang dilaksanakan perusahaan untuk dapat merangsang karyawan dalam meningkatkan produktivitas dalam proses produksi. (M. Nasution 2000 :168)

Adapun indikator dari Insentif adalah :

- Insentif Finansial
 - Bonus
 - Gaji
 - Profit Sharing
 - Pembayaran yang ditangguhkan (pensiun, bantuan hari tua, pembayaran kontraktual).
- Insentif Non finansial
 - Psikologis (pengakuan, kekuasaan, kedudukan sosial, kehormatan)

- Sosiologis (Kerja sama, serta jaminan-jaminan kesejahteraan).
- psikologis (kondisi tempat kerja, kenyamanannya, keamanannya, penerangan ruang, ventilasi udara,serta pengaturan jam kerja yang efektif).

2. Produktivitas

Produktivitas (variabel Y) adalah semua unsur yang berkaitan dengan usaha peningkatan kualitas dan jumlah hasil produksi yang harus dipelihara, sehingga semua unsur yang berkaitan dengan peningkatan kualitas dan jumlah hasil produksi berjalan lancar bila terjadi gangguan, walaupun hanya satu unsur saja akan menyebabkan turunnya jumlah produksi. (J. Suit dan Almasdi 2000 :91)

Adapun Indikator Produktivitas menurut *Malayu S.P Hasibuan* (1997 :97) disini adalah :

- Kesetiaan
- Kreativitas
- Prestasi kerja
- Kerja sama
- Kecakapan
- Kejujuran
- Kepemimpinan
- Tanggung Jawab
- Kedisiplinan
- Kepribadian

G. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah :

* *Kuisisioner*

Adalah Metode pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dan kemudian untuk diisi oleh responden sendiri, bertujuan untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban dari karyawan dimana pertanyaan-pertanyaan yang diberikan adalah mengenai pelaksanaan pemberian insentif dan pengaruhnya terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Cara penelitian terhadap hasil jawaban dalam kuisisioner dilakukan dengan menggunakan pengukuran yang dilaksanakan dengan cara memberikan bobot tertentu pada setiap pertanyaan.

* *Wawancara*

Yaitu mengumpulkan data dengan mengajukan pertanyaan secara lisan dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Sehingga dapat diperoleh data yang digunakan sebagai penunjang analisis lebih lanjut.

H. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang akan digunakan penulis dalam menganalisa data yang diperoleh adalah :

a. Menggunakan rumus koefisien korelasi Spearman (2004 :147)

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

Dimana :

r_s = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

d₁ = Selisih ranking X dan Y, Ranking (X₁) – Rank (Y₁)

X = Insentif

Y = Produktivitas Kerja

c. *Pengujian hipotesis*

Adapun pengujian hipotesis yang digunakan oleh penulis adalah menentukan variabel X dan variabel Y. Setelah itu akan dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji statistik yaitu uji-t pada daerah kritis dengan nyata sebesar $\alpha = 5$ % secara dua arah. Pengambilan keputusan dengan membandingkan t_{hitung} dengan batasan dibawah ini, yaitu :

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada rumus t_{hitung} berikut ini :

$$t = rs \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1- rs^2}}$$

Analisis t tabel (nilai kritis koefisien korelasi Rank spearman $\alpha 0,05$)

Ho : rs = 0 (Insentif tidak berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada Departemen Kebudayaan dan Pariwisata).

Ha : rs $\neq$ 0 (Insentif berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada Departemen Kebudayaan dan Pariwisata).

Untuk mengetahui hubungan kedua variabel atau besarnya kontribusi dari variabel X terhadap naik turunnya variabel Y, dihitung dengan koefisien penentu, dengan rumus yaitu sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan: K_d = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

d. Keputusan

Thitung $>$ t-tabel, maka tolak H_0 , terima H_a

Thitung $<$ t-tabel, maka terima H_0 , tolak H_a



BAB IV

ANALISA DAN PEMBAHASAN

A. Analisa Pelaksanaan Pemberian Insentif di Departemen Kebudayaan dan Pariwisata

Upah Insentif adalah memberikan upah diluar gaji pokok atau gaji dasar yang seharusnya diterima karyawan, dan biasanya penerapan upah insentif yang dilakukan perusahaan berdasarkan atas prestasi kerja, jabatan dan kedudukan seorang karyawan. Upah insentif disini mencerminkan imbalan yang diberikan sebagai kompensasi atau balas jasa karyawan atas tenaga dan keterampilannya yang telah diberikan kepada perusahaan.

Melalui penelitian pada Departemen Kebudayaan dan Pariwisata, tentang pelaksanaan pemberian insentif di Dirjen Pemasaran Devisi Promosi Luar Negeri, sebagian besar menilai bahwa pelaksanaan pemberian insentif yang diinginkan responden cenderung mengarah pada tingkat kepuasan yang kurang maksimal.

Sebelum penulis menguraikan tentang analisa pelaksanaan pemberian insentif didevisi promosi luar negeri pada Departemen kebudayaan dan pariwisata, penulis akan menguraikan data responden yang didapat dari kuesioner.

Tabel 1
Jenis kelamin Responden

NO	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	Laki- Laki	11	36, 7 %
2	Perempuan	19	63,3 %
	Jumlah	30	100%

Sumber:kuesioner (diolah)

Dari tabel 1 diatas terlihat jelas tentang jenis kelamin responden yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki yaitu 36,7%, sedangkan perempuan sebanyak 63,3 %.

Tabel 2
Usia Responden

No	Usia Responden	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	< 20 Tahun	-	-
2	21 -30 Tahun	7	23,3 %
3	30 - 40 Tahun	9	30 %
4	> 40 Tahun	14	46,7 %
	Jumlah	30	100 %

Sumber : Kuesioner (diolah)

Tabel 2 ini menunjukkan bahwa usia rata-rata responden diatas 21-30 tahun, usia ini adalah usia yang sudah matang atau produktif untuk pekerjaan disini terdapat 23,3 %, sedangkan usia yang kurang produktif yaitu diatas 30-40 tahun berjumlah 9 orang atau 30 % dari total responden, dan diatas > 40 Tahun sebanyak 14 orang atau 46,7 %. Jadi jelas tabel diatas memberikan informasi bahwa mayoritas responden berusia > 40 Tahun.

Tabel 3
Pendidikan Responden

No	Pendidikan Responden	Jumlah Resonden	Prosentase(%)
1	SD	-	-
2	SMP	-	-
3	SMU	20	66.7 %
4	DI,DII,DIII	3	10 %
5	S1	5	16,7 %
6	S2	2	6,6 %
	Jumlah	30	100 %

Sumber : Kuesioner (diolah)

Tabel 3 ini menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan responden adalah karyawan dengan latar belakang Pendidikan Menengah Atas (SMU) sebesar 66,7 %, perguruan tinggi DI, DII, DII 10 %, sedangkan Pendidikan S1 16,7 %, dan untuk pendidikan S2 sekitar 2 orang atau sebesar 6,6 %. Jadi mayoritas pendidikan responden di deivisi pemasaran saat ini adalah karyawan dengan pendidikan Menengah Atas secara keseluruhan.

Tabel 4
Masa Kerja Responden

No	Masa kerja Responden	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	< 5 Tahun	2	6,6 %
2	5-10 Tahu	5	16,7 %
3	10-15 Tahun	8	26,7 %
4	> 20 Tahun	15	50 %
	Jumlah	30	100 %

Sumber : Kuesioner (diolah)

Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa mayoritas masa kerja responden adalah >20 tahun yaitu 50 %, sedangkan minoritas masa kerja responden < 5 tahun yaitu 6,6 %.

B. Analisa Pelaksanaan Insentif

Dalam pelaksanaan analisis pemberian insentif peneliti menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada karyawannya sebagai alat untuk mengetahui pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan pada Departemen Kebudayaan dan Pariwisata. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai pelaksanaan pemberian insentif, maka jawaban

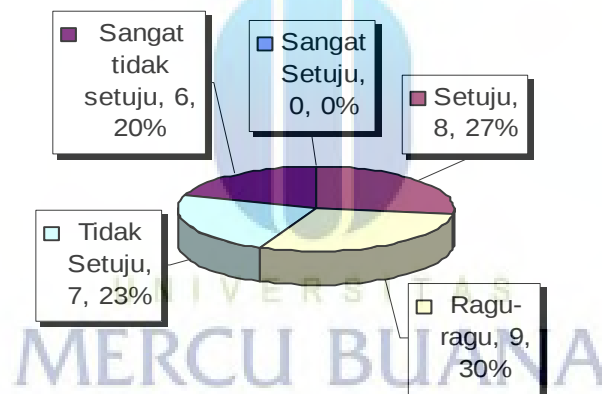
dari pertanyaan yang diajukan oleh peneliti kepada karyawan sehubungan dengan penelitian yang dilakukan.

Tabel 5

Pernyataan: 1. Apakah anda setuju bahwa gaji yang anda diterima sudah sesuai dengan bentuk pekerjaan yang saudara kerjakan.

No	Jawaban	Jumlah Responden	Prosentase(%)
5	Sangat setuju	-	-
4	Setuju	8	26,7 %
3	Ragu- Ragu	9	30 %
2	Tidak setuju	7	23,5 %
1	Sangat tidak setuju	2	20 %
	Jumlah	30	100 %

Sumber: Kuisisioner (diolah)



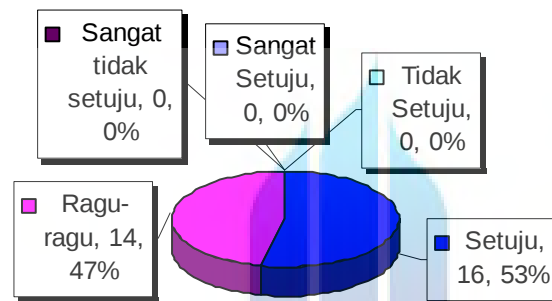
Dari tabel 5 diatas terlihat bahwa tidak adanya jawaban sangat setuju, melainkan hanya setuju itu pun hanya sekitar 26,5 % saja, dan yang menjawab tidak setuju sangat besar yaitu 30 %. Dari hasil jawaban diatas menunjukkan bahwa karyawan tidak merasa puas dengan pemberian upah/gaji yang diterimanya sebagai bentuk kompensasi dari apa yang telah karyawan berikan kepada Departemen yang terkait, kalau di diamkan hal ini sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang ada.

Tabel 6

Pernyataan: 2. Apakah anda merasa nyaman disaat menjalankan aktivitas kerja diperusahaan ini.

No	Jawaban	Jumlah Responden	Prosentase(%)
5	Sangat setuju	-	-
4	Setuju	16	53,3 %
3	Ragu- Ragu	14	46,7 %
2	Tidak setuju	-	-
1	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	30	100 %

Sumber: Kuisisioner (diolah)



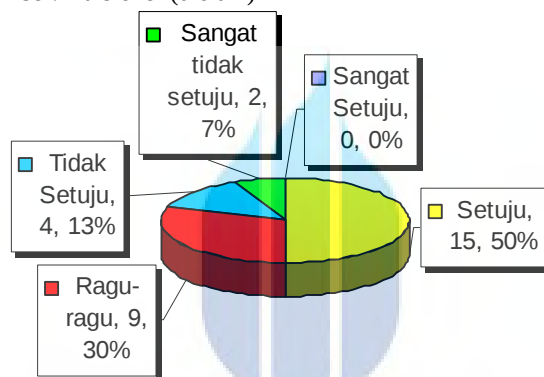
Dari tabel 6 diatas terlihat bahwa hanya menjawab setuju berkisar 53,3 %, dan yang menjawab tidak setuju cukup besar pula yaitu 46,7 %. Artinya perbandingan antara yang menjawab cukup puas dengan tidak puas sangat meragukan, terlihat dari tabel karena besarnya yang menjawab tidak tahu mengenai masalah ini merupakan catatan tersendiri buat perusahaan, bahwa yang perlu diperhatikan adanya yang menjawab tidak puas disini, dengan demikian yakin adanya kekurangan yang perlu diperbaiki oleh perusahaan agar karyawan yang tidak puas menjadi puas dalam bekerja guna menghasilkan peningkatan produktivitas kerja yang maksimal.

Tabel 7

Pernyataan: 3. Setujukah anda jika perusahaan ini sudah memberikan jaminan kesejahteraan kerja yang layak dan sesuai dengan keinginan anda.

No	Jawaban	Jumlah Responden	Prosentase(%)
5	Sangat setuju	-	-
4	Setuju	15	50 %
3	Ragu- Ragu	9	30 %
2	Tidak setuju	4	13,3 %
1	Sangat tidak setuju	2	20 %
	Jumlah	30	100 %

Sumber: Kuisisioner (diolah)



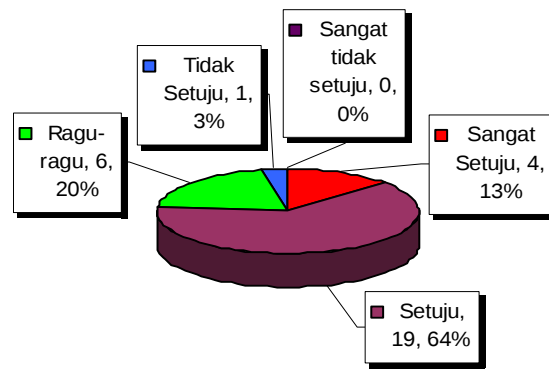
Dari tabel 7 diatas terlihat bahwa tidak ada yang menjawab sangat setuju melainkan hanya setuju yaitu 50%, dan kurang setuju yaitu 30 %, dan tidak setuju 13,3 %. Dari hasil diatas setuju bahwa jaminan yang diberikan perusahaan kepada karyawan cukup memuaskan, dan dapat memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 8

Pernyataan: 4. Apakah diperusahaa ini, adanya bentuk bonus yang diberikan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

No	Jawaban	Jumlah Responden	Prosentase(%)
5	Sangat setuju	-	-
4	Setuju	4	13,3 %
3	Ragu- Ragu	19	63,3 %
2	Tidak setuju	6	20 %
1	Sangat tidak setuju	1	3,3 %
	Jumlah	30	100 %

Sumber: Kuisisioner (diolah)



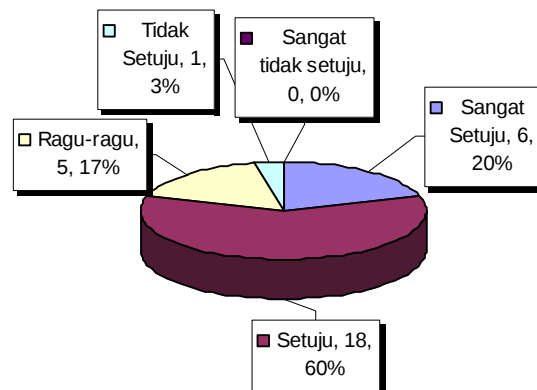
Dari tabel 8 diatas, bahwa 13,3 % sangat setuju dan setuju 63,3 %, sedangkan yang tidak setuju hanya 3,3%. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh karyawan menyatakan adanya bentuk bonus yang selama ini cukup memuaskan karyawan dan mampu meningkatkan produktivitas karya dari program yang di jalankan perusahaan tersebut.

Tabel 9

Pernyataan :5. Apakah anda setuju bahwa tunjangan Hari raya yang diberikan sesuai dengan keinginan saudara.

No	Jawaban	Jumlah Responden	Prosentase(%)
5	Sangat setuju	6	20 %
4	Setuju	18	60 %
3	Ragu- Ragu	5	16,7 %
2	Tidak setuju	1	3,3 %
1	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	30	100 %

Sumber: Kuisisioner (diolah)



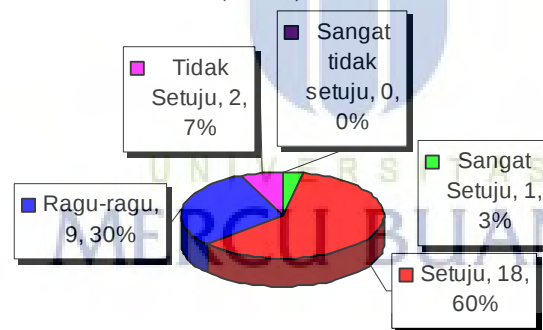
Dari tabel 9 diatas terlihat bahwa 20% menjawab sangat setuju dan di dukung dengan pernyataan setuju yaitu 60 %, dari hasil di atas menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju dengan kebijakan dalam menangani masalah tunjangan hari raya atau di kenal dengan istilah Tunjangan Hari Raya (THR).

Tabel 10

Pernyataan: 6. Apakah kerjasama antar karyawan membuat saudara merasa loyal/ kerasan untuk bekerja di perusahaan ini.

No	Jawaban	Jumlah Responden	Prosentase(%)
5	Sangat setuju	1	3,3 %
4	Setuju	18	60 %
3	Ragu- Ragu	9	30 %
2	Tidak setuju	2	6,7 %
1	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	30	100 %

Sumber: Kuisioner (diolah)



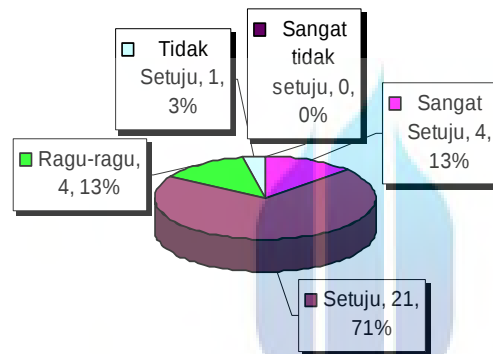
Dari hasil tabel 10 diatas terlihat bahwa 3,3 % sangat setuju dan 60 % setuju. 30 % sedangkan yang menjawab ragu – ragu dan 6,7 % menjawab tidak setuju. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju dalam menjalankan pekerjaan dengan team work yang kompak dan saling mendukung satu dengan yang lainnya.

Tabel 11

ernyataan: 7. Setujukah bila prestasi kerja anda dalam bekerja di perusahaan ini mampu mengarah kepada peningkatan jenjang jabatan atau karier anda.

No	Jawaban	Jumlah Responden	Prosentase(%)
5	Sangat setuju	4	13,3 %
4	Setuju	21	70 %
3	Ragu- Ragu	4	13,3 %
2	Tidak setuju	1	3,3 %
1	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	30	100 %

Sumber: Kuisioner (diolah)



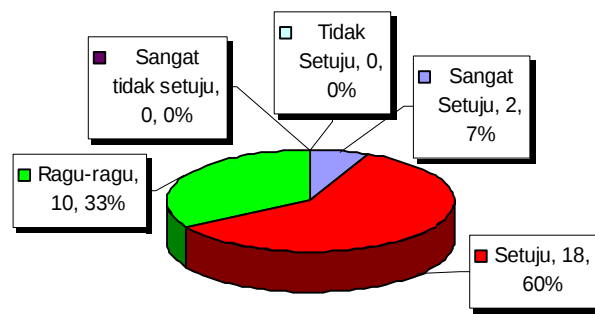
Dari tabel 11 diatas terlihat bahwa 4 suara atau 13,3% sangat setuju dan 70 %setuju, dan yang menjawab ragu-ragu 13,3 % serta 3,3 % tidak setuju. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju dalam penilaian prestasi kerja di sangat memuaskan dan harapan untuk jenjang jabatannya pun jelas, dari hal itu merupakan langkah positif untuk peningkatan kinerja kerja seorang karyawan.

Tabel 12

Pernyataan:8. Bagaimana pendapat anda mengenai pelaksanaan program cuti, apakah sesuai dengan keinginan anda.

No	Jawaban	Jumlah Responden	Prosentase(%)
5	Sangat setuju	2	6,7 %
4	Setuju	18	60 %
3	Ragu- Ragu	10	33,3 %
2	Tidak setuju	-	-
1	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	30	100 %

Sumber: Kuisioner (diolah)



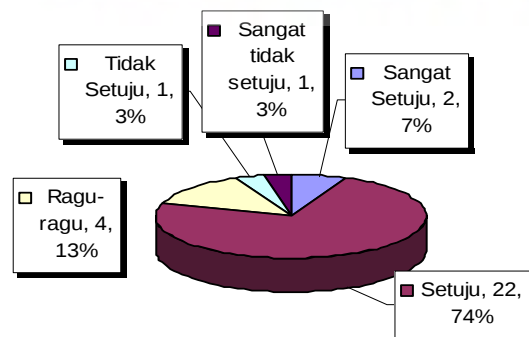
Dari tabel 12 diatas terlihat bahwa 6,7 % sangat setuju dan yang menjawab setuju 60 % sedangkan ragu-ragu cukup besar pula yaitu 33,3 %, artinya bahwa seluruh karyawan sangat setuju jika saat ini program cuti yang di jalankan oleh perusahaan sangat memuaskan karyawan dan bisa dipertanggung jawabkan dengan baik.

Tabel 13

Pernyataan: 9. Apakah kemampuan yang anda berikan secara maksimal sudah mendapat respon yang positif dari perusahaan.

No	Jawaban	Jumlah Responden	Prosentase(%)
5	Sangat setuju	2	6,7 %
4	Setuju	22	73,3 %
3	Ragu- Ragu	4	13,3 %
2	Tidak setuju	1	3,3 %
1	Sangat tidak setuju	1	3,3 %
	Jumlah	30	100 %

Sumber: Kuisisioner (diolah)



Dari hasil tabel 13 diatas terlihat bahwa 6,7 % sangat setuju dan 73,3 % setuju, 13,3 % menjawab ragu-ragu hanya 6,7 % tidak setuju. Dengan demikian dapat diartikan bahwa selama ini setiap tindakan karyawan yang mengarah pada

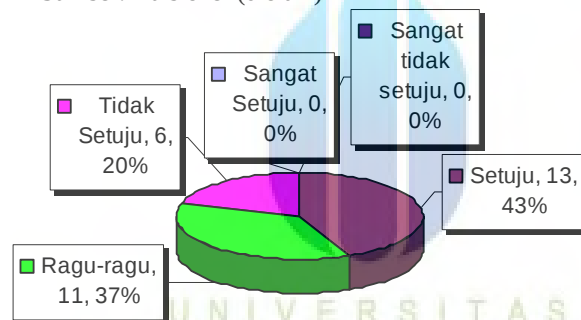
pemaksimalan kerja yang baik, tidak di pandang sebelah mata, sangat memuaskan karyawan, tentunya hal ini akan memacu tingkat produktivitas kerja karyawan.

Tabel 14

Pernyataan: 10. Mengenai jaminan hari tua /pensiun apakah anda merasa yakin akan terpenuhi mengenai hal ini.

No	Jawaban	Jumlah Responden	Prosentase(%)
5	Sangat setuju	-	-
4	Setuju	13	43,3 %
3	Ragu- Ragu	11	36,7 %
2	Tidak setuju	6	20 %
1	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	30	100 %

Sumber: Kuisisioner (diolah)



Dari hasil tabel 14 dapat diliha bahwa pernyataan sangat setuju tidak ada, sedangkan setuju hanya 43,3%, dan 36,7 % ragu-ragu dan tidak setuju yaitu 20 %.

Dari hasil tersebut menunjukkan masih besarnya keraguan terhadap kebijakan itu, karyawan di perusahaan ini masih merasa belum yakin apakah kelak dimasa pensiun hak-haknya dapat terpenuhi dengan baik terlihat dari data keragu-raguan dan tidak setuju yang cukup besar nilainya, jadi bisa dikatakan masih ada ketidak yakinan akan masalah ini dari sudut pandang karyawan.

C. Analisis Produktivitas kerja

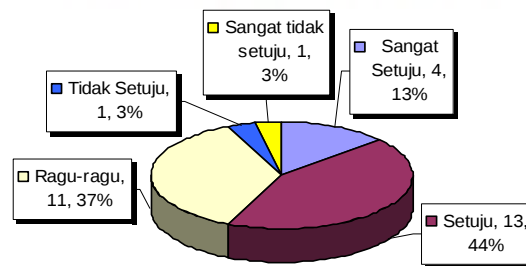
Kuisisioner yang di sebarakan kepada karyawan sebagai sarana untuk mengetahui kebenaran dari analisa yang kita butuhkan sebagai bagian penting yang nantinya akan bermanfaat untuk kesimpulan akhir mengenai apa yang kita teliti terutama mengenai produktivitas kerja karyawan pada Didevisi Pemasaran Promosi Luar Negeri di Departemen Kebudayaan dan Pariwisata, maka berikut ini merupakan jawaban dari pertanyaan yang diajukan oleh peneliti kepada karyawan sehubungan dengan penelitian yang dilakukan.

Tabel 15

Pernyataan: 1. Apakah pigur seorang pemimpin membuat saudara sangat menyenangkan dan loyal terhadap perusahaan.

No	Jawaban	Jumlah Responden	Prosentase(%)
5	Sangat setuju	4	13,3 %
4	Setuju	13	43,3 %
3	Ragu- Ragu	11	36,7 %
2	Tidak setuju	1	3,3 %
1	Sangat tidak setuju	1	3,3 %
	Jumlah	30	100 %

Sumber: Kuisisioner (diolah)



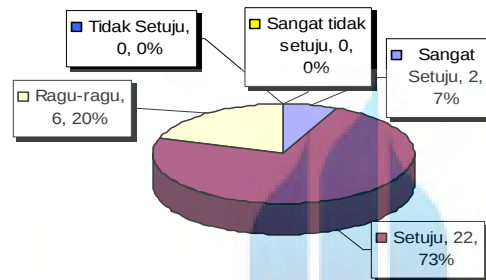
Dari tabel terlihat bahwa 13,4 % menjawab sangat setuju, 43,3 % menjawab setuju dan hanya 36,7 % menjawab ragu-ragu, dan 3,3 % tidak setuju. Dari hal tersebut bisa diartikan bahwa karyawan sangat setuju dengan pigur kepemimpinan yang selama ini memimpin mereka.

Tabel 16

Pernyataan :2. Prestasi kerja yang anda berikan perusahaan ini dapat memberikan saudara jenjang jabatan yang baik kedepannya buat anda

No	Jawaban	Jumlah Responden	Prosentase
5	Sangat setuju	2	6,7 %
4	Setuju	22	73,3 %
3	Ragu- Ragu	6	20 %
2	Tidak setuju	-	-
1	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	30	100 %

Sumber: Kuisisioner (diolah)



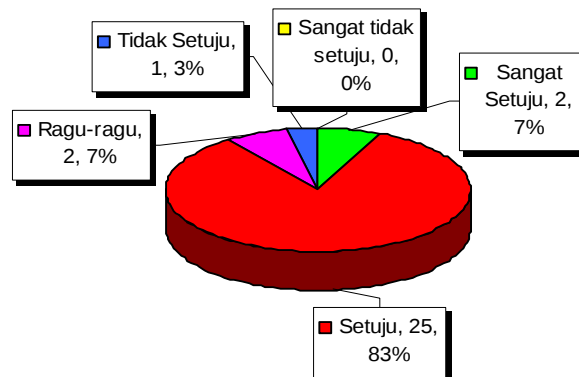
Dari tabel diatas terlihat bahwa 6,7% menjawab sangat setuju, 73,3% menjawab setuju,dan yang ragu-ragu hanya 20%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju, selama ini diperusahaan sangat mempunyai perhatian khusus untuk setiap tindakan karyawan yang ada kaitannya dengan kemajuan perusahaan.

Tabel 17

Pernyataan: 3. Bahwa kurangnya tanggu jawab terhadap pekerjaan akan menghambat produktivitas kerja anda.

No	Jawaban	Jumlah Responden	Prosentase(%)
5	Sangat setuju	2	6,7%
4	Setuju	25	83,3 %
3	Ragu- Ragu	2	6,7 %
2	Tidak setuju	1	3,3 %
1	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	30	100 %

Sumber: Kuisisioner (diolah)



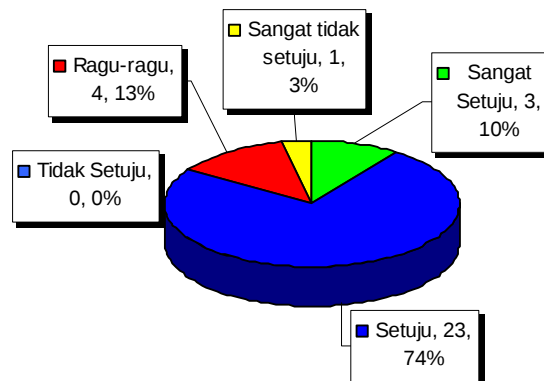
Dari hasil tabel diatas terlihat bahwa 6,7% menjawab sangat setuju, dan sekitar 83,3% menjawab setuju, dan ragu-ragu 6,7%, serta 3,3% tidak setuju. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa karyawan ada kebenaran bila tanggung jawab tidak diutamakan maka semangat dan produktivitas kerja menjadi menurun dan pastinya akan merugikan perusahaan.

Tabel 18

Pernyataan:4. Mempunyai wawasan dan keterampilan yang luas dapat meningkatkan produktivitas kerja.

No	Jawaban	Jumlah Responden	Prosentase(%)
5	Sangat setuju	3	10 %
4	Setuju	22	73,3 %
3	Ragu- Ragu	4	13,3 %
2	Tidak setuju	-	-
1	Sangat tidak setuju	1	3,3%
	Jumlah	30	100 %

Sumber: Kuisioner (diolah)



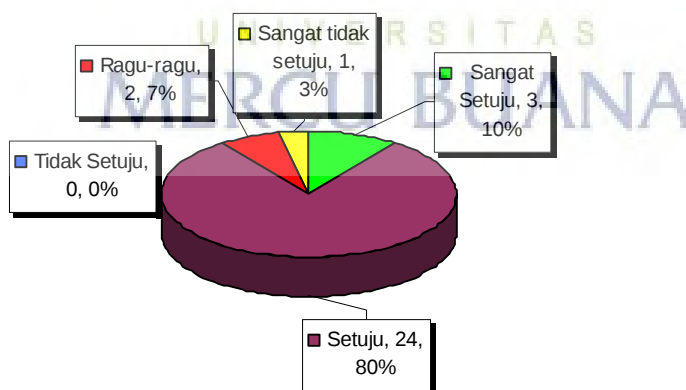
Dari tabel diatas terlihat bahwa 10% menjawab sangat setuju,73,3% menjawab setuju dan yang ragu- ragu 13,3% serta sangat tidak setuju 3,3%. Dari hasil daitas menunjukkan bahwa karyawan setuju, apabila seorang karyawan yang memiliki kerampilan dan wawasan yang luas dapat berpengaruh terhadap kinerjanya dimana ia bekerja karena kepandaiannya dalam membaca situasi yang ada didunia pekerjaan dengan baik berdasarkan pengalamannya tersebut.

Tabel 19

Pernyataan: 5. Apakah tindakan efisiensi dan efektivitas dalam bekerja dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja.

No	Jawaban	Jumlah Responden	Prosentase(%)
5	Sangat setuju	3	10 %
4	Setuju	24	80 %
3	Ragu- Ragu	2	6,7 %
2	Tidak setuju	-	-
1	Sangat tidak setuju	1	3,3 %
	Jumlah	30	100 %

Sumber: Kuisisioner (diolah)



Dari Tabel diatas terlihat bahwa 10% menjawab sangat setuju, 80% menjawab setuju, dan yang ragu-ragu 6,7% serta 3,3% sangat tidak setuju. Dari hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju bila berlaku efisien dan efektif dalam bekerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karena dengan hal itu karyawan

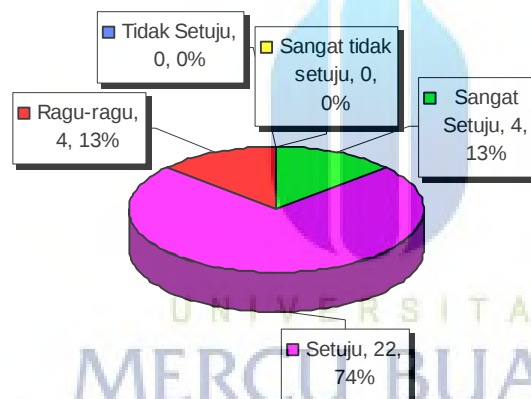
disiplin akan apa yang menjadi sebuah tindakan yang menguntungkan dirinya dan perusahaan dimana dia bekerja.

Tabel 20

Pernyataan: 6. Apakah absesi karyawan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan.

No	Jawaban	Jumlah Responden	Prosentase(%)
5	Sangat setuju	4	13,3%
4	Setuju	22	73,3 %
3	Ragu- Ragu	4	13,3%
2	Tidak setuju	-	-
1	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	30	100 %

Sumber: Kuisisioner (diolah)



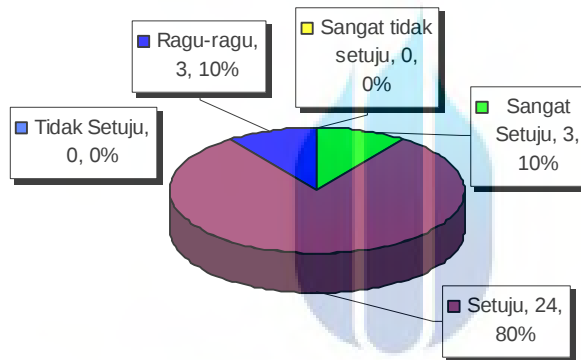
Dari tabel diatas terlihat bahwa 13,3% sangat setuju dan 73,3% menjawab setuju sedangkan yang ragu-ragi hanya 13,3%. Sangat sedikit . Artinya bahwa memang tingkat absensi adalah barometer/ukuran dari seluruh kegiatan setiap karyawan dalam menjalankan kegiatan pekerjaannya, jadi bila tingkat absensinya rendah pastinya seluruh kegiatan yang patut dikerjakannya tidak dapat berjalan , karena karyawan tidak masuk bekerja, bagaimana akan terjadi peningkatan produktivitas kerja kalau demikian.

Tabel 21

Pernyataan: 7. Profesionalisasi dalam bekerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

No	Jawaban	Jumlah Responden	Prosentase(%)
5	Sangat setuju	3	10 %
4	Setuju	24	80 %
3	Ragu- Ragu	3	10 %
2	Tidak setuju	-	-
1	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	30	100 %

Sumber: Kuisisioner (diolah)



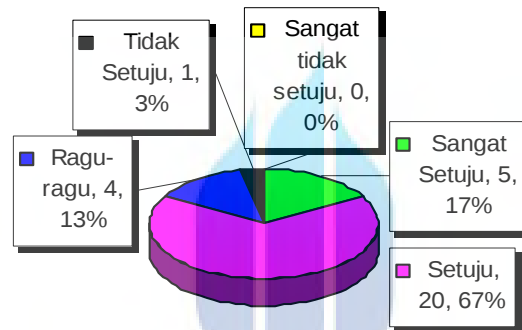
Dari hasil tabel diatas terlihat bahwa 10% menjawab sangat setuju dan 80% menjawab setuju, sertan 10% lainnya menjawab ragu-ragu. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju bila keahlian/profesional dalam menjalankan suatu pekerjaannya dengan maksimal dan sesuai dengan apa yang di tentukan pastinya akan membantu pencapaian target secara baik dan efektif, dan semua tindakannya sesuai dengan apa yang menjadi pekerjaannya.

Tabel 22

Pernyataan: 8. Apakah saudara setuju bila dikatakan tunjangan yang diberikan perusahaan merupakan nilai tambah disamping gaji pokok yang anda terima.

No	Jawaban	Jumlah Responden	Prosentase(%)
5	Sangat setuju	5	16,7 %
4	Setuju	20	66,7 %
3	Ragu- Ragu	4	13,3 %
2	Tidak setuju	1	3,3 %
1	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	30	100 %

Sumber: Kuisisioner (diolah)



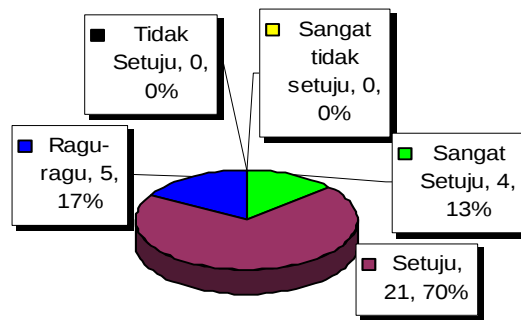
Dari hasil tabel diatas terlihat bahwa 16,7% sangat setuju dan 66.7% setuju sedangkan 13,3% ragu-ragu dserta 3,3% tidak setuju. Disini jelas bahwa seluruh karyawan setuju apabila tunjangan yang di berikan merupakan penghasilan tambahan yang sngat membantu karyawan di samping gaji pokok, karenanya tunjangan tersebut sangat diharapkan untuk terus keberadaannya sehngga dapat benar- benar menjadi penyemangat lagi untuk peningkatan kinerja kerja karyawan.

Tabel 23

Pernyataan : 9. Mengenai disiplin dalam bekerja, anda yakin dapat meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan.

No	Jawaban	Jumlah Responden	Prosentase(%)
5	Sangat setuju	4	13,3%
4	Setuju	21	70 %
3	Ragu- Ragu	5	16,7%
2	Tidak setuju	-	-
1	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	30	100 %

Sumber: Kuisisioner (diolah)



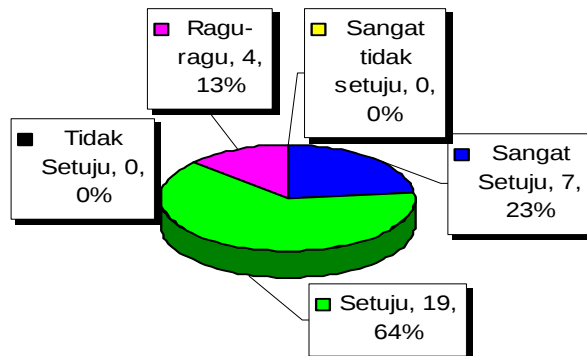
Dari hasil tabel diatas terlihat bahwa 13,3% menjawab sangat setuju, dan 70% menjawab setuju, sedangkan ragu-ragu hanya 16,7%. Dari hasil tersebut terlihat yang menjawab setuju jauh lebih banyak terhadap pernyataan disiplin kerja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja seseorang.

Tabel 24

Pernyataan: 10. Hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan dan sesama karyawan dapat meningkatkan loyalitas terhadap tempat anda bekerja.

No	Jawaban	Jumlah Responden	Prosentase(%)
5	Sangat setuju	7	23,3%
4	Setuju	19	63,3 %
3	Ragu- Ragu	4	13,3%
2	Tidak setuju	-	-
1	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	30	100 %

Sumber: Kuisisioner (diolah)



Dari hasil tabel diatas terlihat bahwa 23,3 % menjawab sangat setuju, dan 63,4% menjawab setuju sedangkan yang ragu-ragu hanya 13,3%. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa secara keseluruhan karyawan sepakat bahwa hubungan yang harmonis terhadap atasan dengan bawahan dan sesama karyawan dapat meningkatkan rasa nyaman, serta loyal terhadap perusahaan yang mempekerjakannya.

D. Analisis Korelasi Insentif terhadap produktivitas kerja karyawan

Untuk dapat menganalisa kontribusi insentif terhadap produktivitas kerja karyawan, penulis telah mengumpulkan data hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden di Departemen Kebudayaan dan Pariwisata divisi pemasaran promosi luar negeri. Dalam menganalisa hal-hal yang telah didapat di perusahaan, penulis mencoba untuk menghitung seberapa besar kontribusi insentif terhadap produktivitas kerja. Untuk mengukur hubungan tersebut penulis menggunakan rumus koefisien korelasi spearman dan Uji “ t”. Selain itu dalam penelitian ini dipergunakan juga kuesioner yang disebarakan secara acak kepada 30 orang karyawan di Departemen Kebudayaan dan Pariwisata Jakarta.

Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa tidak ada pengaruhnya sama sekali antara insentif yang diberikan dengan peningkatan produktivitas kerja yang dijalankan, untuk mengetahui secara sistimatis perolehan nilai, digunakan analisa koefisien korelasi spearman dengan rumus dan hasil sebagai berikut :

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

$$r_s = 1 - \frac{6 \cdot 4 \cdot 217,75}{30 (30^2 - 1)}$$

$$= 1 - \frac{25306,5}{30 (899)}$$

$$= 1 - \frac{25306,5}{26,970}$$

$$= 1 - 0,938$$

$$r_s = 0,062$$

$$r_s^2 = 0,003844$$

Setelah didapat nilai koefisien korelasi maka dapat dihitung tingkat keeratan hubungan antara insentif dengan produktivitas kerja, dalam hal ini untuk melihat seberapa besar kontribusi dari masing-masing variabel X terhadap variabel Y. Dari nilai koefisien korelasi dikenal dengan nama Koefisien Determinasi (Kd).

Rumus :

$$Kd = r_s^2 \times 100\%$$

Dimana:

$$r_s = 0,062 \quad Kd = 0,003844 \times 100\%$$

$$r_s^2 = 0,003844 \quad Kd = 0,3844\%$$

Dengan demikian Kd adalah sebesar 0,3844%. Artinya bahwa kontribusi insentif (variabel X) terhadap naik dan turunnya produktivitas kerja (variabel Y) adalah 0,3844%. Sedangkan pengaruh faktor lain sebesar 99,6156% dan dalam hal ini tidak akan dibicarakan dalam penelitian ini.

Untuk mengetahui bahwa sesungguhnya hubungan antara insentif dengan produktivitas kerja karyawan tidak ada pengaruhnya sama sekali dapat dinilai dengan menggunakan pengujian hipotesis (uji “ t”).

Dengan asumsi :

$$t = rs \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$$

$$t = 0,062 \frac{\sqrt{30-2}}{\sqrt{1-3,844}}$$

$$t = 0,062 \frac{\sqrt{28}}{\sqrt{-2,844}}$$

$$t = 0,062 \cdot \frac{5,292}{1,686}$$

$$= 0,062 \times 3,139$$

$$t = 0,195$$

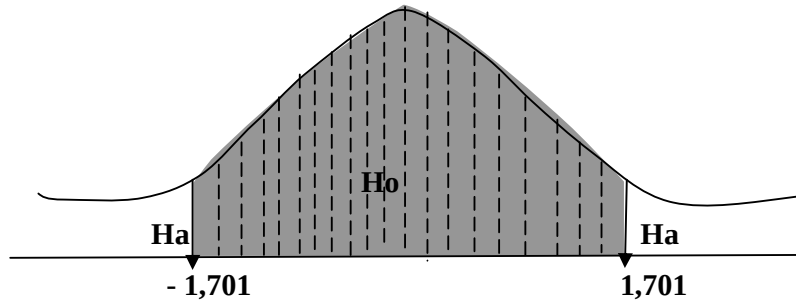


Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu :

$$t_{hitung} 0,195 < t_{tabel} 1,701$$

ini berarti H_0 diterima dan konsekuensinya H_a ditolak, dengan tingkat keyakinan sebesar $\alpha = 0,05$.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada kurva distribusi – t berikut ini :



Dari hasil perhitungan hipotesis diatas, dapat diketahui bahwa antara insentif dengan produktivitas kerja karyawan pada Departemen Kebudayaan dan Pariwisata bahwasannya tidak mempunyai hubungan yang era satu dengan yang lain.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah penulis menguraikan dan membahas tentang insentif dan hubungannya dengan produktivitas kerja pada Departemen Kebudayaan dan Pariwisata. Dalam bab terakhir ini penulis akan memberikan kesimpulan dari skripsi ini, yang dilanjutkan dengan saran-saran, agar kiranya dapat bermanfaat bagi pelaksanaan pemberian insentif pada Departemen Kebudayaan dan Pariwisata, sehingga pemberian insentif yang telah dilaksanakan bisa lebih efektif di masa yang akan datang.

Dengan demikian semua uraian dan pembahasan tentang insentif dan hubungannya dengan produktivitas disini dapat saya simpulkan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan pemberian insentif yang dilakukan oleh Departemen Kebudayaan dan Pariwisata Jakarta pusat kurang maksimal, terbukti pada bentuk pernyataan mengenai bentuk bonus yang diberikan kepada karyawan dapat benar-benar berpengaruh peningkatan produktivitas kerjanya, hampir 63, 3% menjawab ragu-ragu dan 20%, tidak setuju, sekitar 13,3% saja yang menjawab setuju, dari hal ini dapat diartikan bahwa bonus merupakan bagian dari bentuk insentif finansial, yang ternyata di perusahaan ini tidak cukup memuaskan para karyawannya, karena itu hal tersebut perlu diperhatikan agar kedepannya dapat diperbaiki kinerjanya dan dapat menjadi bagian peningkatan produktivitas kerja yang lebih baik.
2. Mengenai Produktivitas kerja yang benar –benar dapat meningkatkan kinerja perusahaan dari sisi karyawannya terutama di Departemen Kebudayaan dan

Pariwisata ternyata menjadi prioritas utama diperusahaan ini. Terbukti dengan bentuk pernyataan mengenai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang apabila tidak di jalankan dengan baik jelas akan menghambat produktivitas kerja karyawan, sekitar 6,7% menjawab sangat setuju, dan 83,3% menjawab setuju, hanya 3,3% tidak setuju artinya bahwa sangat baik mengenai kesadaran dari tiap-tiap karyawan diperusahaan ini mengenai keterkaitan peningkatan produktivitas kerja kepada keberlangsungan sebuah perusahaan.

3. Dari hasil analisa korelasi spearman antara pemberian insentif (Variabel X) dengan produktivitas kerja (Variabel Y) pada Departemen Kebudayaan dan Pariwisata, dari hasil perhitungan maka diperoleh = 0.003844 yang artinya bila hasil hitungan tersebut kurang dari nilai 1, maka hampir dipastikan tidak ada hubungan yang erat antara insentif dengan produktivitas kerja di Departemen Kebudayaan dan Pariwisata Jakarta pusat.

B. Saran

Adapun beberapa hal yang ingin penulis sampaikan kepada perusahaan untuk dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam setiap menjalankan segala bentuk kebijakan yang membangun kelancaran usahanya secara maksimal, yaitu :

1. Dalam pemberian bentuk Insentif yang di jalankan di perusahaan ini, harus bisa melihat apakah bentuk insentif finansial atau non finansial yang dibutuhkan oleh para karyawan, kedua bentuk insentif ini sebenarnya tidak bisa dipisahkan satu dengan yang lain, akan tetapi, memang tergantung kebijakan dari perusahaan, karenanya setiap perusahaan harus benar- benar memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan karyawannya.

2. Untuk memacu peningkatan produktivitas serta semangat kerja dari karyawan dalam bekerja, sebaiknya dari pihak perusahaan harus benar-benar bisa mengerti apa yang menjadi kebutuhan serta keinginan dari karyawannya, pihak perusahaan pun harus senantiasa dekat dengan karyawan, sehingga terjadi harmonisasi antara pihak Atasan dengan bawahan yang saling menguntungkan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan kesejahteraan karyawan pun dapat terpenuhi.



Daftar Pustaka

- Achmad S. Rucky, 2000. *Manageman Sumber Daya Manusia*
- Gerry Dessler, 2000. "*Managemen Sumber Daya Manusia*".Perllindo,
Jakarta
- Heidrachman, 1995, *MSDM*
- Husain Umar, 2000. "*Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*". PT
Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- J. Suit & Almasdi, 2000
- Malayu S.P. Hasibuan, 1995
- Mulia Nasution, S.E, 2000, "*Managemen Personalia*".
Djambatan, Jakarta
- Richar L. Darf, 2002. "*Managemen Sumber Daya Manusia*".Edisi 6.
Penebit Erlangga, Jakarta.
- T. Hani Handoko, 2000. *Managemen Prsonalia & SDM*". Edisi 2. Penerbit BPFE,
Yogyakarta.

L
A
M
P
I
R
A
N

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

KUESIONER

Petunjuk pengisian

1. *Data responden mohon diisi dengan cara memberikan tanda silang pada pilihan yang ada, sesuai dengan identitas anda.*
2. *Dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan dari kuesioner ini, diharapkan saudara memberikan jawaban sejujurnya. Saudara tidak perlu ragu untuk memilih jawaban yang sesuai dengan pendapat saudara, karena nama tidak perlu dicantumkan.*
3. *Terima kasih atas kerjasama yang saudara berikan melalui pengisian kuesioner ini.*

DATA RESPONDEN

1. Jenis kelamin saudara :
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
2. Usia Responden :
 - a. < 25 tahun
 - b. 21-30 tahun
 - b. 30-40 tahun
 - d. > 40 tahun
3. Pendidikan terakhir saudara :
 - a. SD
 - b. SMP
 - c. SMU
 - d. DI, DII, DIII, e. S1
4. Lama bekerja :
 - a. Kurang dari 1 – 5 tahun
 - b. Antara 6 tahun sampai 10 tahun
 - c. 10-15 tahun
 - d. Lebih dari 20 tahun
5. Penghasilan
 - a. Rp. 500,000-1 Juta
 - b. > Rp 1000,000;

Pertanyaan Mengenai Insentif Kerja karyawan

1. Apakah Anda setuju bahwa gaji yang anda terima sudah sesuai dengan bentuk pekerjaan yang saudara kerjakan diperusahaan ini?
a. Sangat setuju c. Kurang setuju e. Sangat tidak setuju
b. Setuju d. Tidak setuju
2. Apakah Anda merasa nyaman disaat menjalankan aktifitas kerja diperusahaan ini?
a. Sangat setuju c. Kurang setuju e. Sangat tidak setuju
b. Setuju d. Tidak setuju
3. Setujukah Anda jika dikatakan perusahaan ini sudah memberikan jaminan-jaminan kesejahteraan kerja kepada saudara yang layak dan sesuai dengan keinginan anda?
a. Sangat setuju c. Kurang setuju e. Sangat tidak setuju
b. Setuju d. Tidak setuju
4. Apakah dalam perusahaan ini, adanya bentuk Bonus yang di berikan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan ?
a. Sangat setuju c. Kurang setuju e. Sangat tidak setuju
b. Setuju d. Tidak setuju
5. Apakah Anda merasa tunjangan Hari raya yang ada dapat dalam perusahaan ini sesuai dengan keinginan saudara?
a. Sangat setuju c. Kurang setuju e. Sangat tidak setuju
b. Setuju d. Tidak setuju

6. Apakah saudara merasa sudah baik kerja sama antar karyawan sehingga membuat saudara kerasan untuk terus bekerja di perusahaan ini ?
- a. Sangat setuju c. Kurang setuju e. Sangat tidak setuju
b. Setuju d. Tidak setuju
7. Setujukah Anda, bila prestasi kerja anda mampu meningkatkan jenjang jabatan anda yang lebih tinggi ketika bekerja di perusahaan ini ?
- a. Sangat setuju c. Kurang setuju e. Sangat tidak setuju
b. Setuju d. Tidak setuju
8. Bagaimana pendapat anda mengenai pelaksanaan proram cuti, apakah anda sudah merasa sesuai dengan keinginan anda ?
- a. Sangat setuju c. Kurang setuju e. Sangat tidak setuju
b. Setuju d. Tidak setuju
9. Setujukan Anda, bahwa anda sudah memberikan kemampuan yang maksimal untuk perusahaan ini, karena segala yang anda inginkan selalu mendapat respon positif dari perusahaan ?
- a. Sangat setuju c. Kurang setuju e. Sangat tidak setuju
b. Setuju d. Tidak setuju
10. Setujukah Anda, bahwa selamanya anda akan bekerja, mengabdikan untuk perusahaan ini, dikarenakan anda sudah merasa memiliki perusahaan ini seutuhnya dan kepuasan anda dalam jaminan pensiun pun nanti sudah pasti didapat di perusahaan ini?
- a. Sangat setuju c. Kurang setuju e. Sangat tidak setuju
b. Setuju d. Tidak setuju

Pertanyaan Mengenai Produktivitas Kerja karyawan

1. Dalam hasil kerja Anda, Anda akan selalu berusaha dalam pencapaian target, pada perusahaan tempat saudara bekerja ?.
a. Sangat setuju c. Kurang setuju e. Sangat tidak setuju
b. Setuju d. Tidak setuju
2. Untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan saudara selalu bekerja dengan optimal.
a. Sangat setuju c. Kurang setuju e. Sangat tidak setuju
b. Setuju d. Tidak setuju
3. Kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan akan menghambat produktivitas kerja anda.
a. Sangat setuju c. Kurang setuju e. Sangat tidak setuju
b. Setuju d. Tidak setuju
4. Mempunyai Wawasan dan keterampilan luas dapat meningkatkan produktivitas karyawan.
a. Sangat setuju c. Kurang setuju e. Sangat tidak setuju
b. Setuju d. Tidak setuju
5. Efisiensi dan efektivitas dalam bekerja dapat meningkatkan produktivitas kerja yang dihasilkan.
a. Sangat setuju c. Kurang setuju e. Sangat tidak setuju
b. Setuju d. Tidak setuju
6. Apakah saudara setuju, bahwa absensi karyawan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan ?

- a. Sangat setuju c. Kurang setuju e. Sangat tidak setuju
b. Setuju d. Tidak setuju

7. Profesionalisasi dalam bekerja sangat diharapkan bagi karyawan dalam usaha peningkatan produktivitas kerja.

- a. Sangat setuju c. Kurang setuju e. Sangat tidak setuju
b. Setuju d. Tidak setuju

8. Bagaimana menurut saudara suasana kebersamaan yang tercipta dalam lingkungan kerja membuat saudara senang dan kerasan untuk bekerja diperusahaan ini ?

- a. Sangat setuju c. Kurang setuju e. Sangat tidak setuju
b. Setuju d. Tidak setuju

9. Bagaimana mengenai disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan ?

- a. Sangat setuju c. Kurang setuju e. Sangat tidak setuju
b. Setuju d. Tidak setuju

10. Bagaimana menurut saudara mengenai hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan maupun dengan teman sekerja yang membuat saudara betah bekerja di perusahaan ini ?

- a. Sangat setuju c. Kurang setuju e. Sangat tidak setuju
b. Setuju d. Tidak setuju

Tabel 14**Kesimpulan Pernyataan Insentif**

No	PERNYATAAN	SS	S	RR	KB	TBS
1.	Gaji yang saudara terima sudah sesuai dengan bentuk pekerjaan yang saudara kerjakan di perusahaan ini.	-	8	9	7	2
2.	Anda merasa nyaman ketika menjalankan aktivitas kerja di perusahaan ini.	-	16	14	-	-
3.	Apakah perusahaan ini sudah memberikan jaminan kesejahteraan yang layak dengan keinginan anda	-	15	9	4	2
4.	Adakah bentuk bonus yang mampu meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan ini.	4	19	6	1	
5.	Tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan sesuai dengan keinginnan anda.	6	18	5	1	-
6.	Hubungan dengan sesama karyawan dalam bekerja membuat anda loyal untuk bekerja di perusahaan ini.	1	18	9	2	-
7.	Apakah prestasi kerja anda mampu meningkatkan jabatan kerja anda di perusahaan ini.	21	4	1	-	
8.	Mengenai program cuti apakah sesuai dengan Keinginan anda.	2	18	10	-	-
9.	Apakah anda merasa mendapatkan respon positif terhadap apa yang anda kerjakan di perusahaan ini.	2	22	4	1	1
10.	Apakan anda yakin bahwa jaminan hari tua anda dapatkan di perusahaan ini.	-	13	11	6	-
	Jumlah	15	153	94	28	6
	Nilai Rata-rata	1,5	15,3	9,4	2,8	0,6

Dari tabel kesimpulan Insentif diatas terlihat nilai rata-rata sangat setuju sebesar 1,5, setuju 15,3, ragu-ragu 9,4, dan tidak setuju 2,8 serta sangat tidak setuju 0,6. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan pemberian insentif di Departemen Kebudayaan dan Pariwisata, Dirjen Promosi Luar Negeri sangat memuaskan para karyawannya.

Tabel 24

Kesimpulan Pernyataan Produktivitas

No	PERNYATAAN	SS	S	RR	KB	TBS
1.	figur seorang pimpinan mampu membuat anda senang dan loyal terhadap perusahaan ini.	4	13	11	1	1
2.	Prestasi kerja anda diperusahaan ini memberikan jenjang jabatan yang menjanjikan buat anda.	2	22	6	-	-
3.	Tanggung jawab yang tidak maksimal dapat menghambat produktivitas kerja Anda.	2	25	2	1	-
4.	Wawasan yang luas dan keterampilan dapat meningkatkan produktiitas kerja seseorang.	3	22	4	-	1
5.	Apakah efisiensi dan efektivitas bekerja dapat meningkatkan produktivitas kerja.	3	24	2	-	1
6.	Tingkat absepsi karyawan yang baik dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang.	4	22	4	-	-
8.	Profesional dalam bekerja dapat meningkatkan produktivitas kerja seseorang.	3	24	3	-	-
9.	Disiplin dalam bekerja dapat meningkatkan produktivitas kerja seseorang.	5	20	4	1	-
10.	Hubungan yang baik antara pimpinan, karyawan dan sesama karyawan lainnya dapat meningkatkan produktivitas seseorang	4	21	5	-	-
	Jumlah	30	193	41	3	3
	Nilai Rata-rata	3	19,3	4,1	0,3	0,3

Dari tabel kesimpulan Produktivitas diatas terlihat nilai rata-rata sangat setuju 3, setuju 19,3, ragu-ragu 4,1, tidak setuju 0,3 dan sangat tidak setuju 0,3. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa produktivitas di Departemen Kebudayaan dan Pariwisata, Dirjen Pemasaran Promosi Luar Negeri sangat signifikan.

Hasil Kuisioner Pemberian Insentif(X)

No Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah
1	1	4	3	4	4	2	4	4	4	3	33
2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
5	3	4	3	5	4	3	4	3	3	2	34
6	1	4	1	5	4	4	4	3	1	3	30
7	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	35
8	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
9	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	32
10	2	3	1	3	2	3	3	4	2	4	27
11	1	4	2	4	5	2	4	3	5	4	34
12	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	39
13	2	4	4	4	5	3	2	5	4	3	36
14	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	36
15	3	3	2	5	4	4	4	3	4	3	35
16	1	3	4	3	4	4	4	4	5	4	36
17	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37
18	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3	37
19	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
20	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	37
21	3	4	2	3	4	4	5	4	4	4	37
22	3	4	3	4	5	3	5	3	4	2	36
23	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3	34
24	1	3	4	4	4	5	5	3	4	4	37
25	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	35
26	4	4	3	4	3	3	4	5	4	2	36
27	2	3	3	4	5	4	4	3	4	3	35
28	1	3	4	5	4	4	4	4	4	3	36
29	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
30	2	3	4	3	4	3	4	3	4	2	32
Jumlah											1.069

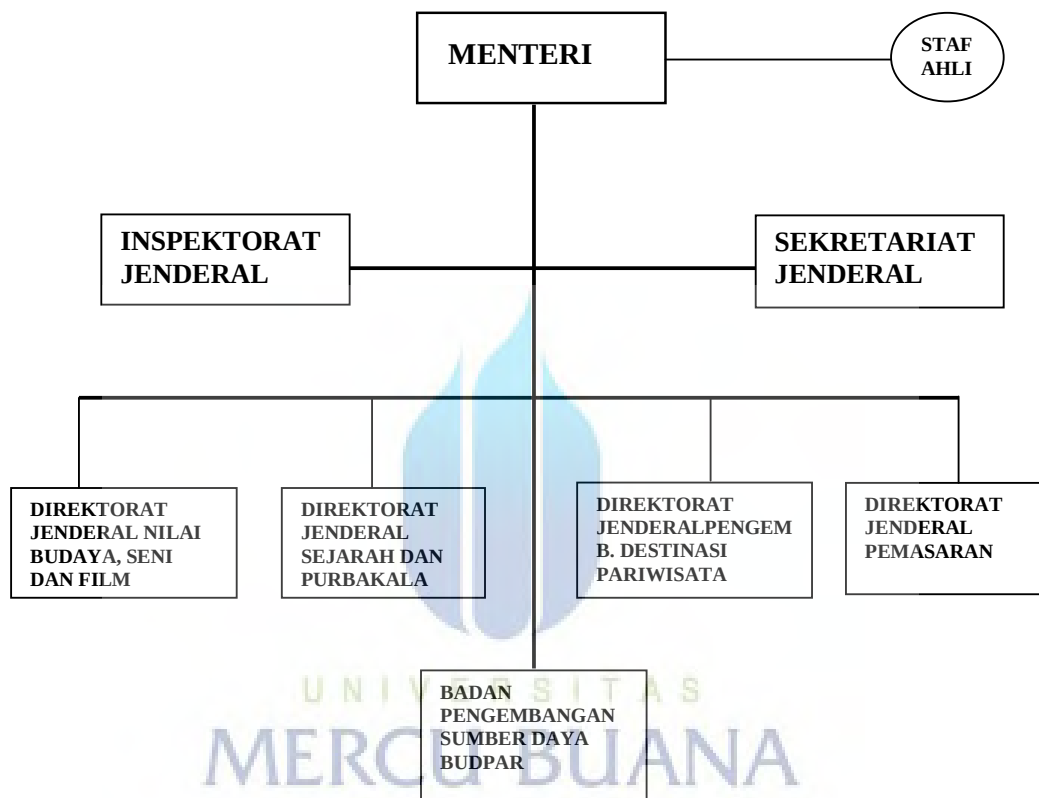
Hasil Kuisi onerProduktivitas Kerja Karyawan(Y)

No Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah
1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
2	3	4	4	1	1	4	4	3	4	4	32
3	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	41
4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	37
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	45
9	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	40
12	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37
13	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	41
14	5	5	4	5	5	3	4	5	3	5	44
15	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	37
16	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5	43
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	36
19	3	4	4	3	4	5	3	4	5	4	39
20	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	39
21	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
22	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	41
23	4	5	2	4	4	4	4	4	4	3	38
24	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38
25	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	42
26	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	42
27	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
28	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	38
29	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	39
30	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	37
Jumlah											1.177

Penghitungan Korelasi Insentif Dengan Produktivitas Kerja

No Responden	X	Rank-X	Y	Rank-Y	d ₁	d ₁ ²
1	33	26	39	15,5	10,5	110,25
2	38	5,5	32	30	-24,5	600,25
3	39	3,5	41	7,5	-4	16
4	39	3,5	37	26,5	-23	529
5	34	24,5	38	21,5	3	9
6	30	29	40	11,5	17,5	306,25
7	35	20,5	40	11,5	9	81
8	42	1	45	1	0	0
9	32	27,5	38	21,5	6	36
10	27	30	40	11,5	18,5	342,25
11	34	24,5	40	11,5	13	169
12	39	3,5	37	26,5	-23	529
13	36	15,5	41	7,5	8	64
14	36	15,5	44	2	13,5	182,25
15	35	20,5	37	26,5	-6	36
16	36	15,5	43	3	12,5	156,25
17	37	9,5	40	11,5	-2	4
18	37	5,5	36	29	-19,5	380,25
19	38	9,5	39	15,5	-10	100
20	37	15,5	39	15,5	-6	36
21	37	9,5	38	21,5	-12	144
22	36	9,5	41	7,5	8	64
23	34	24,5	38	21,5	3	9
24	37	9,5	38	21,5	-12	144
25	35	20,5	42	4,5	16	256
26	36	15,5	42	4,5	11	121
27	35	20,5	38	21,5	-1	1
28	36	15,5	38	21,5	-5	25
29	37	9,5	39	15,5	-6	36
30	32	27,5	37	26,5	1	1
Σ					- 3,5	4.217,75

**STRUKTUR ORGANISASI DEPARTEMEN KEBUDAYAAN DAN
PARIWISATA**



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Zainal Arifin Abbas
Tempat / tanggal lahir : Tangerang, 1 Juli 1982
Alamat : Jl. TK Nurul Ikhlas no.43 RT. 002/05
Pondok Aren
Tangerang,Banten 15222
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Telephone : (021) 70636240

Pendidikan Formal

1. Sekolah Dasar (MI) Berijazah Tahun 1995
2. Sekolah Menengah Pertama (MTS) Berijazah Tahun 1998
3. Sekolah Menengah Atas (SMIP) Berijazah Tahun 2001

Pengalaman Berorganisasi

1. Anggota Rohis FE, AS-Syifa, '03
2. Ketua Komisi II Kepengurusan DPM FE, '05&'06.Universitas Mercu Buana
3. Ketua Karang Taruna Remaja Islam

Demikianlah daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya. Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

(Zainal arifin Abbas)

