



**HUBUNGAN INSENTIF DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PADA CV. SUMBER KARYA INDAH**

Skripsi

Dibuat oleh:

**Wisanda Surya Kusuma
021114106**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

2018

**HUBUNGAN INTENSIF DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PADA CV SUMBER KARYA INDAH BOGOR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat
dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen Program Studi **Manajemen**
pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, **Bogor**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

(Dr. Hendro Sasongko, Ak.,MM.,CA)

Ketua Program Studi


(Herdiyana, SE., MM)

**HUBUNGAN INTENSIF DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PADA CV SUMBER KARYA INDAH BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari : Kamis, Tanggal : 24/05/2018

Wisanda Surya Kusuma
021114106

Menyetujui,

Ketua Sidang,



(Ketut Sunarta, Ak., MM., CA.)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Ir. Indra Jaya, MM.)

Anggota Komisi Pembimbing



(Herman.,SE, MM.)

ABSTRAK

WISANDA SURYA KUSUMA, 021114106. Hubungan Insentif Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Sumber Karya Indah Bogor. Ketua Komisi pembimbing INDRA JAYA dan Anggota Komisi Pembimbing HERMAN

Pemberian Insentif diharapkan dapat mendorong karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja, terkadang masalah financial atau upah bisa menghambat para karyawan tidak memiliki semangat dalam melakukan pekerjaannya, oleh karena itu dengan melakukan pemberian insentif yang baik akan tumbuh motivasi dalam jiwa karyawan untuk lebih giat dalam bekerja, sehingga roda organisasi berjalan sebagaimana tujuan perusahaan.

Tujuan penelitian ini ditujukan untuk menjelaskan hubungan insentif dengan produktivitas kerja karyawan di CV. Sumber Karya Indah Bogor, penelitian mengenai bagaimana insentif dan produktivitas kerja karyawan di CV. Sumber Karya Indah Bogor yang bertempat di Jalan Raya Katulampa No.6 dengan menggunakan data insentif, data gaji, data produksi, dan data kuesioner dengan jumlah responden 150 karyawan, dengan metode random sampling sebanyak 60 karyawan, metode yang digunakan kuantitatif statistik, analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil uji koefisien korelasi insentif dengan produktivitas kerja karyawan di peroleh nilai $r = 0,237$. Artinya, Insentif dengan Produktivitas kerja karyawan mempunyai hubungan yang lemah. Dari hasil uji koefisien determinasi adalah R sebesar 5,61% hal ini menunjukkan bahwa Insentif memberikan kontribusi sebesar 5,61%, sedangkan dengan 94,39% dipengaruhi oleh faktor-faktor produktivitas kerja karyawan. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi nilai t hitung $> t$ tabel ($7,616 > 1,671$) maka H_a diterima H_0 ditolak, menunjukkan bahwa terdapat hubungan nyata antara Insentif dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV. Sumber Karya Indah Bogor.

Kata kunci: Insentif dan Produktivitas Kerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam mengikuti ujian sidang pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor. Dalam skripsi ini penulis mengambil judul **“HUBUNGAN INSENTIF DENGAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA CV. SUMBER KARYA INDAH BOGOR”**. Dalam penyusunan makalah ini banyak pihak yang membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan sebagaimana mestinya.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Rektorat Universitas Pakuan bapak Dr. Bibin Rubini, S.Pd., M.Pd. yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Pakuan selama ini.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Bapak Drs. Ketut Sunarta, Ak., MM., CA. Selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Ibu Hj. Dra. Sri Hartini, MM. Selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi dan Keuangan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
5. Bapak Ferdisar Adrian, SE., MM. Selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
6. Bapak Herdiyana, SE., MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
7. Ibu Tutus Rully, SE., MM. Selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
8. Bapak Dr. Indra Jaya, Ir., MM. selaku Ketua Komisi Pembimbing tercinta.
9. Bapak Herman, SE., MM. selaku Anggota Komisi Pembimbing tercinta.
10. Para Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang telah sabar dalam memberikan ilmunya.
11. Kepala Bagian Produksi CV. Sumber Karya Indah Bogor yang telah mengizinkan saya untuk melakukan riset.
12. Sri Andajani, S.Pd. selaku ibu kandung yang tidak pernah lelah dalam memberikan motivasi.
13. Al Wisnu Surya Ratna selaku ayah kandung yang telah rela bekerja keras untuk men-sekolahkan saya hingga Sarjana.
14. Sahabat-sahabat saya kelas C Manajemen dan Konsentrasi MSDM angkatan 2014.

15. Justin Yuan selaku CO-Founder dan CEO Moonton Mobile Legends yang telah menyegarkan pikiran disaat otak mulai panas dalam mengerjakan makalah skripsi.

Semoga semua bantuan dan dorongan moril yang telah diberikan oleh semua pihak kepada penulis mendapat ganjaran dari Allah SWT, sekali lagi penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya, karena tanpa bantuan dari pihak-pihak yang bersangkutan penulisan ini tidak akan terselesaikan dengan baik.

Bogor, April 2018

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii-iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	7
1.2.1. Identifikasi Masalah	7
1.2.2. Perumusan Masalah.....	7
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.3.1. Maksud Penelitian	7
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Kegunaan Penelitian.....	7
1.4.1. Kegunaan Teoritik.....	7
1.4.2. Kegunaan Praktek.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.2. Insentif.....	9
2.2.1. Definisi Insentif.....	9
2.2.2. Jenis-jenis Insentif.....	10
2.2.3. Macam-macam Insentif.....	11
2.2.4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Insentif.....	11
2.2.5. Tujuan Pemberian Insentif.....	11
2.2.6. Indikator Insentif	12
2.3. Produktivitas.....	12
2.3.1. Definisi Produktivitas	12
2.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas	13
2.3.3. Indikator Produktivitas	15
2.4. Penelitian Sebelumnya Dan Kerangka Pemikiran.....	15
2.4.1. Penelitian Sebelumnya	15
2.4.2. Kerangka Pemikiran	16
2.5. Hipotesis Penelitian	18
2.6. Konstelasi Penelitian.....	18

BAB III	METODE PENELITIAN	
3.1.	Jenis Penelitian	19
3.2.	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	19
3.2.1.	Objek Penelitian	19
3.2.2.	Unit Analisis	19
3.2.3.	Lokasi Penelitian	19
3.3.	Jenis dan Sumber Data Penelitian	19
3.4.	Operasionalisasi Variabel	19
3.4.1.	Variabel Insentif (X)	19
3.4.2.	Variabel Produktivitas Karyawan	20
3.5.	Metode Penarikan Sampel	21
3.6.	Metode Pengumpulan Data	22
3.6.1.	Data Primer	22
3.6.2.	Data Skunder	23
3.7.	Metode Pengolahan/Analisis Data	23
3.7.1.	Uji Validitas	23
3.7.2.	Uji Reabilitas	24
3.7.3.	Analisis Koefisien Korelasi	27
3.7.4.	Analisis Koefisien Determinasi	28
3.7.5.	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	28
BAB IV	HASIL PENELITIAN	
4.1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	30
4.1.1.	Sejarah Singkat CV. Sumber Karya Indah	30
4.1.2.	Kegiatan Usaha	31
4.1.3.	Struktur Organisasi	32
4.2.	Profil Responden	32
4.3.	Pembahasan	35
4.3.1.	Insentif CV. Sumber Karya Indah Bogor Bagian Produksi	35
4.3.2.	Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sumber Karya Indah Bogor Bagian Produksi	40
4.3.3.	Hubungan Insentif Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Sumber Karya Indah Bogor	45
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
5.1.	Simpulan	48
5.2.	Saran	48

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Standar Produksi.....	2
Tabel 2	Data Upah Kepala Dan Karyawan.....	3
Tabel 3	Data Insentif Karyawan	4
Tabel 4	Data Produksi	5
Tabel 5	Penelitian Sebelumnya	15
Tabel 6	Operasionalisasi Variabel.....	20
Tabel 7	Skala Likert	22
Tabel 8	Hasil Uji Validitas Insentif.....	24
Tabel 9	Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan	24
Tabel 10	Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien	25
Tabel 11	Case Processing Summary Insentif.....	25
Tabel 12	Reliabilty Statistic Insentif	26
Tabel 13	Hasil Uji Reliabilitas Insentif.....	26
Tabel 14	Case Processing Summary Produktivitas Karyawan.....	26
Tabel 15	Reliabilty Statistic Produktivitas Karyawan.....	27
Tabel 16	Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Karyawan.....	27
Tabel 17	Koefisien Korelasi Dan Tafsirannya	28
Tabel 18	Kegiatan Usaha.....	31
Tabel 19	Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	33
Tabel 20	Data Karyawan Berdasarkan Usia.....	33
Tabel 21	Data Karyawan Berdasarkan Usia	34
Tabel 22	Mayoritas Total data Responden	35
Tabel 23	Skala <i>Likert</i>	36
Tabel 24	Tanggapan responden Tentang Pekerjaan yang Diberikan Sesuai Dengan Upah yang Diterima	37
Tabel 25	Tanggapan Responden Tentang Banyaknya Pekerjaan Mempengaruhi Upah Yang Diterima.....	37
Tabel 26	Tanggapan Responden Tentang Mendapatkan Upah Lebih Saat Melebihi Target Perusahaan	38
Tabel 27	Tanggapan Responden Tentang Bonus Yang Diterima Sesuai Dengan Harapan.....	38
Tabel 28	Tanggapan Responden Tentang Tunjangan Yang Diterima Sesuai Dengan Keinginan	39

Tabel 29	Tanggapan Responden Tentang Tunjangan Hari Raya Selalu Dibayarkan Tepat Waktu.....	39
Tabel 30	Tanggapan Responden Tentang Pemberian Tunjangan Memberikan Motivasi Untuk Berkerja	40
Tabel 31	Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Insentif.....	41
Tabel 32	Skala <i>Likert</i>	42
Tabel 33	Tanggapan Responden Tentang Pendidikan dan Pengetahuan Sesuai Dengan Bidang Pekerjaan	43
Tabel 34	Tanggapan Responden Tentang Mampu Bekerja Cepat Dalam Menyelesaikan Tugas Rutin	43
Tabel 35	Tanggapan Responden Tentang Mampu Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu.....	44
Tabel 36	Tanggapan Responden Tentang Fasilitas Dalam Pekerjaan Memadai...	44
Tabel 37	Tanggapan Responden Tentang Ketersediaan Bahan Baku Tepat Waktu.....	45
Tabel 38	Tanggapan Responden Tentang Diberikan Target Oleh Perusahaan Setiap Harinya	45
Tabel 39	Tanggapan Responden Tentang Hasil Kerja Selalu Dinilai Secara Positif Oleh Perusahaan.....	46
Tabel 40	Tanggapan Responden Tentang Memiliki Kemauan Untuk Terus Berkembangan Dan Memberikan Yang Terbaik Bagi Perusahaan	46
Tabel 41	Tanggapan Responden Tentang Selalu Menyelesaikan Tugas Tanpa Harus Diperintah Atasan Terlebih Dahulu	47
Tabel 42	Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Produktivitas.....	48
Tabel 43	Korelasi Insentif dengan Produktivitas kerja karyawan Product Moment (SPSS 23).....	49
Tabel 44	Nilai Interval Koefisien	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Grafik Upah Kepala dan Karyawan	4
Gambar 2	Grafik Insentif Karyawan.....	5
Gambar 3	Grafik Produksi	6
Gambar 4	Konstelasi Penelitian	18
Gambar 5	Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi.....	29
Gambar 6	Struktur Organisasi CV. Sumber Karya Indah Bogor.....	32
Gambar 7	Tingkat Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	33
Gambar 8	Tingkat Presentase Responden Berdasarkan Usia	34
Gambar 9	Tingkat Presentase Responden Berdasarkan Pendidikan.....	34
Gambar 10	Mayoritas Total Responden	35
Gambar 11	Kurva Uji Hipotesis.....	50

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Surat Keterangan Riset

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada era perdagangan bebas tidak luput dari iklim persaingan atau kompetisi yang semakin memuncak. Kondisi seperti ini yang memaksa perusahaan untuk meningkatkan efisiensi, efektif, dan lebih produktif dalam menjalankan roda usaha perusahaan. Didalam persaingan antar perusahaan, perlu adanya organisasi yang baik untuk menunjang kekuatan perusahaan dalam persaingan. Perusahaan yang sukses serta berkembang mayoritas memiliki manajemen yang baik. Oleh karena itu manajemen dalam perusahaan sangat diperlukan dalam menunjang keberhasilan untuk mencapai tujuan. Jika manajemen didalam perusahaan dikelola dengan baik dan teratur tentunya perusahaan dapat berkembang dan maju walaupun dihadapkan dengan tekanan persaingan yang ketat. Ada beberapa faktor manajemen yang mempengaruhi perkembangan perusahaan, manajemen operasi, manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan, manajemen pemasaran. Diantara faktor tersebut sumber daya manusia perlu adanya perhatian khusus untuk dapat bertahan dan berkembang didalam persaingan-persaingan yang hebat. Dalam hal ini perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing dengan yang lain.

Sumber daya manusia di suatu perusahaan akan dapat bekerja dengan baik dalam menghasilkan suatu barang apabila mereka mempunyai minat dan semangat terhadap pekerjaan tersebut. Minat dan semangat tersebut dapat tumbuh apabila para perusahaan selalu menyadari akan kewajiban-kewajibannya terhadap para karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya yang membuat kinerja atau produktivitas mereka meningkat, karena sumber daya manusia merupakan asset (kekayaan) bagi perusahaan. Dari segenap ruang lingkup tersebut dapat dipengaruhi oleh salah satu contoh sumber daya yang ada yaitu tentang pemberian insentif, pemberian insentif diharapkan dapat mendorong karyawan untuk bisa bekerja lebih bergairah lagi

Menurut Rivai (2013:744) “Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.” Meningkatkan produktivitas lebih baik dalam mencapai upaya tujuan perusahaan dengan menawarkan kelebihan financial atau melebihi upah dasar. Menurut Danang (2012:203) “Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu”. Maka dari itu masalah ini harus diperhatikan dengan baik dan dijalankan secara baik, seperti pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya. Dengan memberikan insentif yang tepat dan baik

akan mendorong para karyawan atau pekerja bisa bekerja lebih semangat, termotivasi lebih baik lagi nantinya.

CV Sumber Karya Indah berdiri pada tahun 1990. Perusahaan ini merupakan perusahaan perseorangan yang didirikan oleh ibu Maryan, penulis telah mensurvey kepada beberapa karyawan yang ada pada perusahaan tersebut dan diwawancarai bahwa masalah tentang pemberian insentif masih belum merata atau berjalan dengan baik. Salah satu faktor penghambat tersebut yaitu insentif yang kurang merata kepada karyawan dan terkadang kurang tepat waktu atau telat dalam pemberian insentif tersebut, sehingga berakibat menurunnya hasil produktivitas sekarang ini dalam perusahaan tersebut.

Tabel 1
Standar Produksi CV. Sumber Karya Indah Bogor Bagian Produksi
Tahun 2015-2017

No.	Standar Produksi	Keterangan
1.	Pemotongan Bahan Baku	Untuk standar produksi pemotongan bahan baku yaitu seperti mengikuti pola, dalam proses ini 1 pcs membutuhkan waktu kurang lebih sekitar 90 menit
2.	Pengeleman	Untuk standar produksi pengeleman membutuhkan waktu sekitar 20 menit untuk 1 pcs tas
3.	Pembuat Tali	Untuk standar produksi pembuat tali membutuhkan waktu kurang lebih sekitar 45 menit untuk 1 pcs tas
4.	Penjahitan	Untuk standar produksi penjahitan yaitu penggabungan bahan-bahan yang terpisah membutuhkan waktu kurang lebih 180 menit untuk 1 pcs tas
5.	Penambahan Bahan Baku	Untuk standar produksi Penambahan Bahan Baku yaitu penambahan seperti pernak pernik penghias tas membutuhkan waktu kurang lebih sekitar 90 menit untuk 1 pcs tas

Sumber : CV.Sumber Karya Indah, diolah 2018

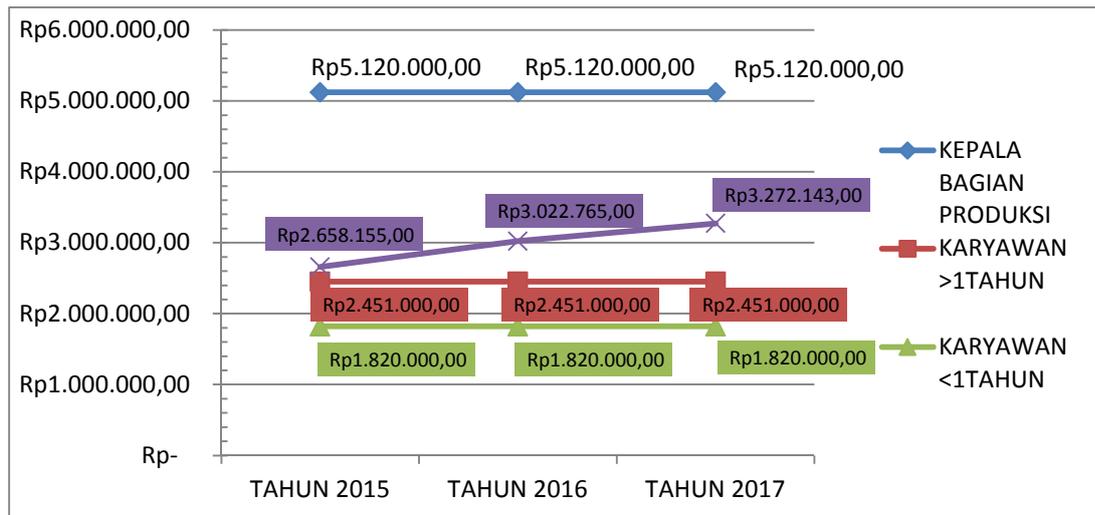
Tabel diatas menunjukkan Standar Produksi CV.Sumber Karya Indah dengan total waktu pengerjaan dalam satu tas selama 425 menit.

Tabel 2
Data Upah Kepala dan Karyawan
CV. Sumber Karya Indah Bogor Bagian Produksi
Tahun 2015-2017

TAHUN	NO.	JABATAN	MASA KERJA	UM KOTA BOGOR	REALISASI UPAH	SELISIH
2015	1.	Kepala Bagian Produksi		Rp 2.658.155	Rp 5.120.000	Rp 2.461.845
	2.	Karyawan	>1tahun	Rp 2.658.155	Rp 2.451.000	(Rp 207.155)
	3.	Karyawan	<1tahun	RP 2.658.155	RP 1.820.000	(RP 838.155)
2016	1.	Kepala Bagian Produksi		Rp 3.022.765	Rp 5.120.000	Rp 2.097.235
	2.	Karyawan	>1tahun	Rp 3.022.765	Rp 2.451.000	(Rp 2.201.622)
	3.	Karyawan	<1tahun	RP 3.022.765	RP 1.820.000	(RP 1.202.765)
2017	1.	Kepala Bagian Produksi		Rp 3.272.143	Rp 5.120.000	Rp 1.847.857
	2.	Karyawan	>1tahun	Rp 3.272.143	Rp 2.451.000	(Rp 821.143)
	3.	Karyawan	<1tahun	RP 3.272.143	RP 1.820.000	(RP 1.452.143)

Sumber: CV. Sumber Karya Indah Bogor, data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa upah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan terlalu bertolak jauh dengan Upah Minimum Kota Bogor, pekerjaan yang membutuhkan tingginya kreatifitas, ketelitian, serta kesabaran hanya sebanding untuk memenuhi kebutuhan pangan bagi karyawan. Dan dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini menunjukkan grafik tingkat upah kepala dan karyawan bagian produksi CV. Sumber Karya Indah Bogor Tahun 2015-2017.



Sumber: CV. Sumber Karya Indah Bogor, data diolah tahun 2018

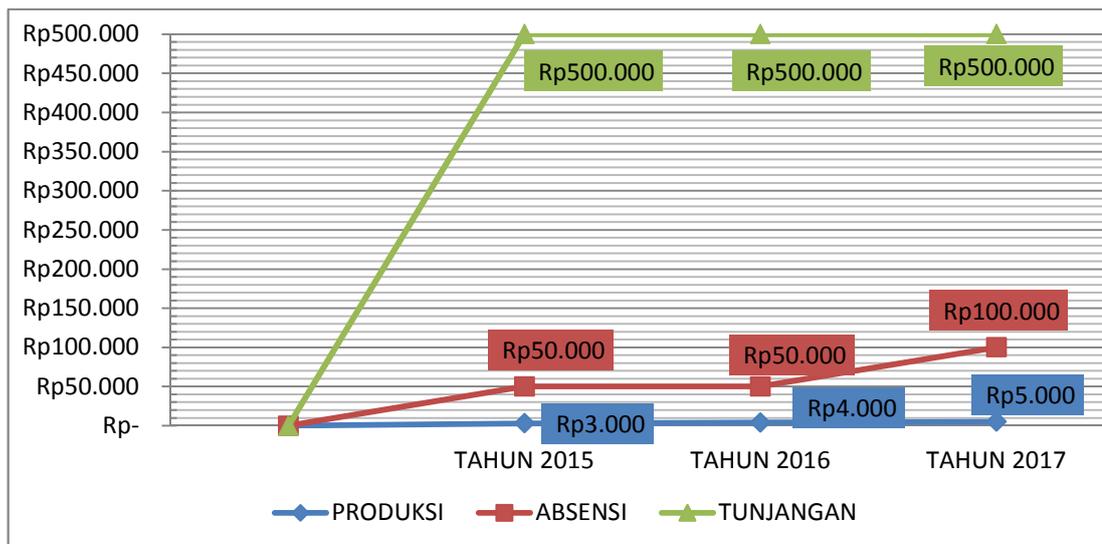
Gambar 1
Grafik Upah Kepala dan Karyawan CV. Sumber Karya Indah Bogor Bagian Produksi Tahun 2015-2017

Tabel 3
Data Insentif Karyawan CV. Sumber Karya Indah Bogor Bagian Produksi Tahun 2015-2017

NO.	JENIS/BAGIAN	KET.	TAHUN 2015	TAHUN 2016	TAHUN 2017
1.	PRODUKSI	MELEBIHI TARGET PERHARI	Rp 3.000/pcs	Rp 4.000/pcs	Rp 5.000/pcs
2.	ABSENSI	HADIR BEKERJA SELAMA 1 BULAN	Rp 50.000	Rp 50.000	Rp 100.000
3.	TUNJANGAN	HARI RAYA IDUL FITRI	Rp 500.000	Rp 500.000	Rp 500.000

Sumber: CV. Sumber Karya Indah Bogor, data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan nilai pemberian insentif yang tergolong rendah dikarenakan dalam pembuatan satu unit tas memakan waktu cukup lama, sedangkan target yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan sudah memakan waktu kerja karyawan. Oleh karena itu untuk mendapatkan dalam kategori insentif perunit sangat sulit. Dan dapat dilihat pada gambar 2 di bawah ini menunjukkan grafik tingkat insentif karyawan bagian produksi CV. Sumber Karya Indah Bogor Tahun 2015-2017.



Sumber: CV. Sumber Karya Indah Bogor, data diolah tahun 2018

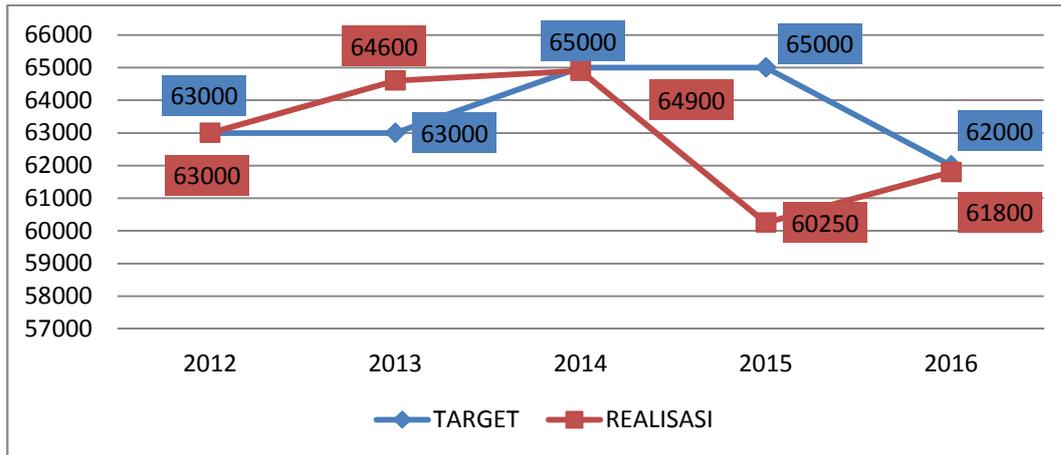
Gambar 2
Grafik Insentif Karyawan CV. Sumber Karya Indah Bogor Bagian Produksi Tahun 2015-2017

Tabel 4
Data Produksi/pcs CV. Sumber Karya Indah Bogor Bagian Produksi Tahun 2012-2016

TAHUN	TARGET/PIECES	REALISASI TARGET
2012	63.000	63.000
2013	63.000	64.600
2014	65.000	64.900
2015	65.000	60.250
2016	62.000	61.800

Sumber: CV. Sumber Karya Indah Bogor, data diolah tahun 2018

Dari tabel 4 diatas tampak bahwa terjadi penurunan pada realisasi yang rata-rata tidak mencapai target perusahaan yang diinginkan beberapa tahun tersebut. Karena alasan itu juga perusahaan beberapa kali sempat tidak melayani pesanan atau order baru dari pelanggan, hal ini terjadi karena manajer perusahaan khawatir dengan kondisi produktivitas karyawan yang ada saat ini, belum mampu menhandel pesanan pelanggan dengan baik jika jumlah target produksi dinaikkan dalam jumlah yang lebih besar, baik dalam segi kualitas maupun kuantitas dan kesesuaian waktu. Dan dapat dilihat pada gambar 3 di bawah ini menunjukkan grafik tingkat produksi/pcs karyawan bagian produksi CV. Sumber Karya Indah Bogor Tahun 2012-2016.



Sumber: CV. Sumber Karya Indah Bogor, data diolah tahun 2018

Gambar 3
Grafik Produksi/pcs CV. Sumber Karya Indah Bogor Bagian Produksi
Tahun 2015-2017

Oleh karena itulah perusahaan hanya memberikan upah insentifnya tidak merata dan terkadang kurang dari apa yang dijanjikan perusahaan. Karena itu pemberian insentif diberikan kepada beberapa pegawai saja yang dianggap produktivitasnya dapat memuaskan pihak perusahaan. Padahal apabila setiap pesanan atau order yang datang dapat dilayani dengan baik tentunya perusahaan akan memperoleh banyak nilai positif, seperti pelanggan baru, kenaikan laba perusahaan, hingga citra positif bagi perusahaan, yang dapat membantu perusahaan untuk terus berkembang. Dan juga dengan begitu pihak perusahaan dapat memberikan insentifnya yang layak kepada setiap pegawai dengan produktivitasnya yang baik.

Untuk itu karena permasalahan ini maka penulis tertarik melakukan penelitian di perusahaan tersebut dengan topik ***“Hubungan Insentif dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada CV. Sumber Karya Indah Kota Bogor ”***

1.2. Identifikasi Dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang diatas maka penulis mengidentifikasi masalah yang ada di dalam perusahaan seperti antusias karyawan dalam menjalankan pekerjaan, pemberian upah yang bertolak belakang dengan UMK, insentif yang tidak sebanding atas pekerjaan yang dijalankan karyawan, target perusahaan perusahaan yang tidak terealisasi.

1.2.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pemberian insentif di CV.Sumber Karya Indah?
2. Bagaimana tingkat produktivitas kerja karyawan di CV.Sumber Karya Indah?
3. Bagaimana hubungan insentif dengan produktivitas kerja karyawan di CV.Sumber Karya Indah?

1.3. Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dilaksanakannya penelitian ini untuk mengetahui Pemberian insentif yang terdapat pada perusahaan di CV.Sumber Karya Indah sebagai variabel X, dan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel Y, serta hubungan antara kedua variabel tersebut.

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana insentif pada CV.Sumber Karya Indah.
2. Untuk mengetahui bagaimana produktivitas karyawan pada CV.Sumber Karya Indah.
3. Untuk mengetahui bagaimana hubungan insentif dengan produktivitas kerja karyawan pada CV.Sumber Karya Indah.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Teoritik

Untuk memberikan berbagai informasi kepada pembaca tentang pemberian insentif yang baik dan benar.

1.4.2. Kegunaan Praktek

Untuk dapat membantu memberikan masukan kepada perusahaan dengan memberikan kebijakan insentif yang benar bagi para tenaga kerjanya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebuah organisasi dapat berjalan dengan baik apabila pengelolaan (*Manage*) didalam organisasi tersebut berjalan dengan baik dari aspek pengelolaan keuangan, hingga pengelolaan tenaga kerjanya atau Sumber Daya Manusia, Sumber Daya Manusia yang dikelola dengan baik oleh perusahaan tersebut akan menumbuhkan sikap loyalitas, kompeten, dan unggul yang berdampak positif bagi perusahaan.

Para ahli memberikan pengertian yang berbeda-beda mengenai manajemen sumber daya manusia, maka dibawah ini dikemukakan beberapa definisi mengenai manajemen sumber daya manusia.

Menurut Dessler(2011:30) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada pekerja, dan memperhatikan hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja mereka, dan keadilan”.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, penggunaan (Penggerakan), dan penilaian Sumber Daya Manusia sedemikian rupa sehingga disatu pihak sumber daya manusia memberikan kontribusi sebesar-besarnya kepada masyarakat (Makro) dan organisasi (Mikro), dan di pihak lain sumber daya manusia merasa diperlakukan seadil-adilnya sehingga kualitas hidup dan matinya setinggi-tingginya. (Ndraha, 2012: 52).

Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.(Rachmawati, 2008: 3).

Sesungguhnya masih banyak lagi para ahli lain yang memberikan definisi mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia dengan pendapat yang berbeda-beda, namun pada dasarnya dalam hal ini pendapat para ahli tersebut tidak ada perbedaan yang prinsipil, hanya cara mengemukakannya saja yang berbeda.

Dari pengertian diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses mengelola atau mengelola dan memanfaatkan tenaga kerja sebagai upaya pencapaian tujuan organisasi, pekerja, dan masyarakat secara efektif.

Selain sebagai seni, Manajemen Sumber Daya Manusia juga merupakan suatu ilmu pengetahuan, karena di dalam sumber daya manusia lebih terkonsentrasikan atau menitikberatkan perhatiannya kepada tenaga kerja.

Di dalam sebuah organisasi dan perusahaan yang selalu berkembang, manusia senantiasa memiliki kedudukan yang sangat penting, dimana dalam pencapaian tujuan dan sasaran sebuah organisasi bukan hanya dilihat dari segi teknologi dan ekonomi saja yang diperhatikan tetapi segi sumber daya manusia nya pun sangat perlu diperhatikan serinci mungkin.

2.2. Insentif

2.2.1. Definisi Insentif

Kebutuhan karyawan sebagai individu dapat berupa materil dan non materil, masalah kebutuhan ini dapat menjadi pendorong manusia untuk bekerja atau dapat menyebabkan karyawan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan dengan mengharapkan memperoleh imbalan balas jasa dari perusahaan tempat bekerja untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Salah satu balas jasa yang biasanya diberikan perusahaan adalah insentif.

Insentif merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja, maka semakin tinggi juga insentif yang diberikan. Pemberian insentif bermanfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan. Jika insentif yang diterima tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, tetapi bersifat pribadi maka mereka akan merasakan adanya ketidakadilan dan ketidakadilan ini menyebabkan ketidakpuasan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi perilaku. Seperti misalnya ketidakhadiran dan menurunnya prestasi kerja. Beberapa pendapat ahli mengenai pengertian insentif, yaitu:

Menurut Fajar dan Heru (2010:154) “Insentif merupakan imbalan yang ditambahkan terhadap upah atau gaji dan biasanya berkaitan secara langsung dengan prestasi kerja, (seperti bonus, komisi, bagi hasil, tarif sepotong)”.

Menurut Widodo (2015:167) “insentif adalah pemberian tambahan upah untuk menghargai dan menambah motivasi karyawan berkat bekerja atau kinerjanya yang berhasil”.

Menurut Subekthi dan Jauhar (2012:190) mengatakan bahwa “Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*)”.

Menurut Gaol (2014:334) mengemukakan bahwa “Pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah/gajih yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda”.

Dari pengertian para ahli diatas terdapat kesamaan, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawan yang bekerja

melampaui standar yang telah ditentukan. Insentif dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi atau perusahaan.

2.2.2. Jenis-Jenis Insentif

Pada dasarnya, pemberian insentif ditunjukkan untuk meningkatkan produktivitas individu maupun kelompok, maka dari itu insentif dibagi menjadi dua jenis yaitu insentif individu dan insentif kelompok.

Beberapa jenis insentif Menurut Yani Dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (2012:147) menyatakan bahwa

1) Insentif Individu

Insentif individu adalah insentif yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas usaha dan kinerja individual. Rencana atau program individual bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar prestasi tertentu. Rencana insentif individual dapat berupa rencana upah per potong dan rencana upah per jam secara langsung.

Pada rencana upah per potong untuk setiap barang yang dihasilkan terlebih dahulu berapa yang harus dibayarkan. Oleh karena pembayaran insentif individu sering kali sukar dilakukan, karena untuk menghasilkan sebuah produk diperlukan kerjasama atau ketergantungan dengan yang lain.

2) Insentif kelompok

Insentif kelompok adalah program bagi hasil dimana anggota kelompok yang memenuhi syarat tertentu paling berbagi hasil yang diukur dari kinerja yang diharapkan. Program bagi hasil ini memfokuskan pada peningkatan kualitas, pengurangan biaya tenaga kerja dan hasil terukur lainnya. Pembayaran insentif individu seringkali sulit dilakukan karena untuk menghasilkan suatu produk dibutuhkan kerjasama atau ketergantungan dari seseorang dengan orang lain.

Oleh sebab itu insentif akan diberikan kepada kelompok kerja apabila kinerja mereka melebihi standar yang telah ditetapkan. Kemudian para anggotanya dibayarkan dengan menggunakan tiga cara, yaitu :

- a. Seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh mereka yang paling tinggi prestasinya.
- b. Semua anggota kelompok menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan yang paling rendah prestasinya.
- c. Semua anggota menerima pembayaran yang sama dengan rata-rata pembayaran yang diterima oleh kelompoknya.

2.2.3. Macam-Macam Insentif

Menurut Widodo (2015:168), beberapa macam insentif yang dapat diberikan kepada karyawan antara lain:

- a. Dorongan material uang atau barang.
- b. Kesempatan untuk mendapatkan kehormatan, prestise dan kekuasaan perseorangan.
- c. Kebanggaan akan pekerjaannya, jasa untuk keluarga, dan patriotism atau perasaan keagamaan.

2.2.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Insentif

Menurut Yani (2012:148) Beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam manajemen insentif, yaitu :

- 1) Sasaran yang ditetapkan dengan jelas dan dikomunikasikan dengan baik.
- 2) Komunikasi realistis untuk berhasil.
- 3) Pengetahuan mengenai nilai yang diciptakan dika mencapai sasaran tersebut.
- 4) Suatu gagasan mengenai prestasi nilai yang perusahaan inginkan untuk dibagi dengan karyawan.
- 5) Sistem umpan balik yang mencegah kejutan yang tidak menyenangkan.
- 6) Persetujuan mengenai cara menghitung insentif dan menentukan kapan insentif tersebut.

2.2.5. Tujuan Pemberian Insentif

Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok (Panggabean,2002:93).Secara lebih spesifik tujuan pemberian Insentif dapat dibedakan dua golongan yaitu:

a. Bagi Perusahaan.

Tujuan dari pelaksanaan insentif dalam perusahaan khususnya dalam kegiatan produksi adalah untuk meningkatkan produkstivitas kerja karyawan dengan jalan mendorong/merangsang agar karyawan :

- 1) Bekerja lebih bersemangat dan cepat.
- 2) Bekerja lebih disiplin.
- 3) Bekerja lebih kreatif.

b. Bagi Karyawan.

Dengan adanya pemberian insentif karyawan akan mendapat keuntungan:

- 1) Standar prestasi dapat diukur secara kuantitatif.

- 2) Standar prestasi di atas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang diukur dalam bentuk uang.
- 3) Karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar.

2.2.6. Indikator Insentif

Insentif terdiri dari berbagai jenis dan hampir semua jenis pekerjaan memungkinkan perusahaan untuk memberikan insentif. Pekerjaan manual sampai dengan material bisa diberikan insentif.

Berikut indikator menurut Hanggraeni (2012:154) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia:

1. Pekerjaan satuan. Insentif jenis ini diberikan berdasarkan jumlah output yang dihasilkan oleh pekerja.
2. Bonus. Insentif jenis ini diberikan apabila pekerjaan berhasil melebihi output produksi yang telah ditetapkan.
3. Tunjangan. Tunjangan adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja atau karyawan diluar gaji pokok atau pendapatan tambahan. Ini berarti bahwa tunjangan adalah termasuk salah satu perangsang produktifitas karyawan.

2.3. Produktivitas

2.3.1. Definisi Produktivitas

Produktivitas secara umum seringkali diartikan sebagai kemampuan untuk menghasilkan sesuatu dengan jumlah yang banyak dalam waktu tertentu. Pandangan seperti itu tentunya tidak dapat disalahkan karena produktivitas memang berkaitan dengan kemampuan menghasilkan sesuatu dengan efektif dan efisien. Berikut ini akan diuraikan tentang apa yang dimaksud dengan produktivitas menurut para ahli, para ahli mengemukakan produktivitas menurut pandangan mereka masing-masing, akan tetapi pada dasarnya memiliki maksud yang sama.

Menurut Hartatik (2014:209) mengemukakan bahwa:

Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

Selanjutnya menurut I Komang A, Ni Wayan M, dan I Wayan M. Utama (2012:269) mengemukakan bahwa Produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa yang biasanya dihitung per jam, per bulan, per mesin, per faktor produksi lainnya.

Menurut Whitmore (2009:58) menjelaskan bahwa produktivitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya

dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

Menurut Ravianto (2001:102) menjelaskan bahwa:

Dibidang industry, produktivitas mempunyai arti ukuran yang relative nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas; sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Berdasarkan berbagai pengertian mengenai produktivitas dari para ahli tersebut, dapat dipahami bahwa produktivitas merupakan kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, yang diukur melalui perbandingan antara hasil yang diperoleh dari suatu kegiatan (output) dengan sumber daya yang digunakan dalam menghasilkan barang atau jasa tersebut (input).

Jika ditelaah lebih dalam mengenai pengertian produktivitas yang mengarah pada perbandingan antara output dengan input, tentu berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Karena dengan efektivitas dan efisiensi pengerjaan yang baik tentu akan menghasilkan jumlah output yang tinggi walaupun dengan sumber daya yang terbatas.

Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan unjuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Sedarmayanti 2009, 58).

2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Dalam upaya meningkatkan produktivitas, terlebih dahulu kita perlu mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas. Upaya peningkatan produktivitas pada dasarnya adalah bagaimana mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tersebut.

Menurut Gaol (2014:687), “faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu pendidikan dan latihan, gizi dan kesehatan, motivasi dan kemauan, kesempatan kerja, kemampuan manajerial pimpinan, dan kebijaksanaan pemerintah”.

1. Pendidikan dan Latihan

Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat, sedangkan latihan membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan dan latihan seseorang, semakin tinggi pula produktivitasnya. Seseorang yang mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi memungkinkan dia untuk bekerja

lebih produktif dari pada orang lain yang yang tingkat pendidikannya rendah. Hal ini dikarenakan orang yang berpendidikan tinggi memiliki cakrawala atau pandangan yang lebih luas sehingga mampu untuk bekerja atau mendapatkan lapangan kerja.

2. Gizi dan Kesehatan

Seseorang yang dalam keadaan sehat atau kuat jasmani (badan) dan rohani (jiwa) akan dapat berkonsentrasi dengan baik dalam pekerjaannya, dengan makanan yang mengandung gizi cukup akan membuat seseorang tidak cepat lelah dalam bekerja. Sebaliknya jika makanan yang dimakan oleh seorang pekerja kurang memenuhi persyaratan gizi, akan menyebabkan pekerja cepat lelah dalam bekerja, sehingga produktivitas menjadi menurun atau rendah.

3. Motivasi atau Kemauan

Produktivitas atau prestasi seseorang tergantung pada motivasi orang tersebut terhadap pekerjaan yang dilakukan. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya. Selain itu, semakin tinggi motivasi seseorang untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya dengan anggapan bahwa kemampuan orang tersebut tidak berubah.

4. Kesempatan Kerja

Keterampilan dan produktivitas seseorang berkembang melalui dan di dalam pekerjaan. Keterampilan tertentu yang tidak diterapkan dalam jangka waktu cukup lama dapat menurun atau menghilang sama sekali. Sebaliknya keterampilan yang diterapkan secara terus menerus dapat berkembang. Peningkatan produktivitas dalam masyarakat erat kaitannya dengan upaya-upaya perluasan kesempatan kerja yang menjamin bahwa setiap orang yang ingin bekerja memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

5. Kemampuan Manajerial Pimpinan

Prinsip manajemen adalah peningkatan efisiensi. Sumber-sumber digunakan secara maksimal, termasuk tenaga kerja sendiri. Penggunaan sumber-sumber tersebut dikendalikan secara efisien dan efektif.

6. Kebijakan Pemerintah

Usaha peningkatan produktivitas sangat sensitif terhadap kebijaksanaan pemerintah di bidang produksi, investasi, perizinan usaha, teknologi, moneter, fiskal, distribusi, dan lain-lain.

2.3.3. Indikator Produktivitas

Menurut Sutrisno (2014:211) Ada beberapa indikator produktivitas, yaitu:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas yang diembanya.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan. Jika adanya produktivitas kerja pegawai yang rendah, otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun, sehingga target produksi tidak tercapai.

3. Mutu

Dapat melihat kualitas kerja seorang pegawai dalam kegiatan menghasilkan produk, perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik. Sebab apabila produk yang dihasilkan kurang baik, produktivitas karyawan pun akan menurun.

2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Tabel 5

No.	Publikasi	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	<ul style="list-style-type: none"> Nama : Yozykas Trihagsami Hartawan (2012) Judul Penelitian : "Hubungan pemberian insentif dengan produktivitas kerja karyawan pada Departemen General Worker di PT. K-Link Indonesia". 	Variabel X <ul style="list-style-type: none"> Insentif Variabel Y <ul style="list-style-type: none"> Produktivitas 	Menggunakan analisis korelasi dan di peroleh nilai korelasi (r) sebesar 0,98 yang termasuk dalam kategori positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika insentif yang diberikan oleh perusahaan naik maka produktivitas karyawan akan meningkat.	<ul style="list-style-type: none"> Penulis melakukan penelitian dengan variabel yang sama yaitu insentif dan produktivitas akan tetapi di perusahaan berbeda yaitu di CV. Sumber Karya Indah Bogor Penulis melakukan penelitian menggunakan metode pengolahan data koefisien korelasi

2.	<ul style="list-style-type: none"> • Nama : Trie Intan Permata Sari (2014) • Judul Penelitian : “Hubungan pelaksanaan insentif terhadap produktivitas kerja pada PT. Restu Mahkota Karya Karawang”. 	<p>Variabel X</p> <ul style="list-style-type: none"> • Insentif <p>Variabel Y</p> <ul style="list-style-type: none"> • Produktivitas 	<p>Menggunakan analisis korelasi rank spearman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan yang erat antara insentif dengan produktivitas karyawan di PT. Restu Mahkota Karya Karawang.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Penulis melakukan penelitian dengan variabel yang sama yaitu insentif dan produktivitas akan tetapi di perusahaan berbeda yaitu di CV. Sumber Karya Indah Bogor. • Penulis melakukan penelitian menggunakan metode pengolahan data koefisien korelasi
3.	<ul style="list-style-type: none"> • Nama : Adista ega priscillia (2014) • Judul Penelitian : “Hubungan insentif dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pegadaian (persero) kantor cabang karombasan” 	<p>Variabel X</p> <ul style="list-style-type: none"> • Insentif • Motivasi Kerja <p>Variabel Y</p> <ul style="list-style-type: none"> • Produktivitas 	<p>Analisis yang digunakan adalah Uji Asumsi Klasik, Analisis Linier Berganda, Uji Validitas, Uji Reabilitas Koefisien Determinasi, Uji F, Uji t. dan penelitian ini menghasilkan persamaan regresi $Y = 15.165 - 0,141X_1 + 0,436X_2$ hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara insentif motivasi kerja dengan produktivitas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Penulis melakukan penelitian dengan variabel yang sama yaitu insentif dan produktivitas akan tetapi di perusahaan berbeda yaitu di CV. Sumber Karya Indah Bogor • Penulis melakukan penelitian menggunakan metode pengolahan data koefisien korelasi

2.4.2. Kerangka Pemikiran

Menguraikan tentang hubungan antara gaji dan insentif dengan produktivitas kerja, disini dapat digambarkan bahwa gaji dan insentif yang adadalam perusahaan/organisasi itu sangat penting, karena gaji dan insentif adalah salah satu

faktor penentu berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Sebab apabila gaji dan insentif yang diterapkan dalam organisasi perusahaan tersebut tidak sesuai dengan situasi dan kondisi internal organisasi, maka akan berpengaruh terhadap perilaku karyawan dalam menjalankan tugas yang buruk sehingga produktivitasnya akan menurun. Karena antara gaji dan insentif yang diterapkan dengan tingkat keahlian dan kematangan dari karyawan tidak relevan dan sehingga efektivitas gaji dan insentif yang diterapkan kurang memenuhi harapan.

Menurut Sofyandi (2008:159) insentif merupakan salah satu bentuk dari kompensasi langsung. Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Pemahaman ini merupakan pendapat yang baik apabila diterapkan pada suatu perusahaan, karena kinerja dan produktivitas perusahaan akan meningkat, hal tersebut akibat dari karyawan yang bekerja dengan optimal. Dalam pemberian insentif, perusahaan tentunya akan mempertimbangkan berbagai hal yang berkaitan dengan pegawai yang menerima insentif.

Menurut Hanggraeni (2012:154) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia ada beberapa hal yang mempengaruhi pemberian insentif yang menjadi salah satu indikator yang sudah dijelaskan, yaitu:

1. Pekerjaan satuan.
2. Bonus.
3. Tunjangan.

Pemberian insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan tentu diharapkan dapat memberikan keuntungan kembali bagi perusahaan. Salah satu hal yang paling diharapkan oleh perusahaan dengan pemberian insentif adalah karyawan mampu bekerja lebih produktif, atau mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Tingkat produktivitas karyawan yang baik mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Indah Puji Hartatik (2014:209) mengemukakan bahwa, Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

Dengan adanya produktivitas diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

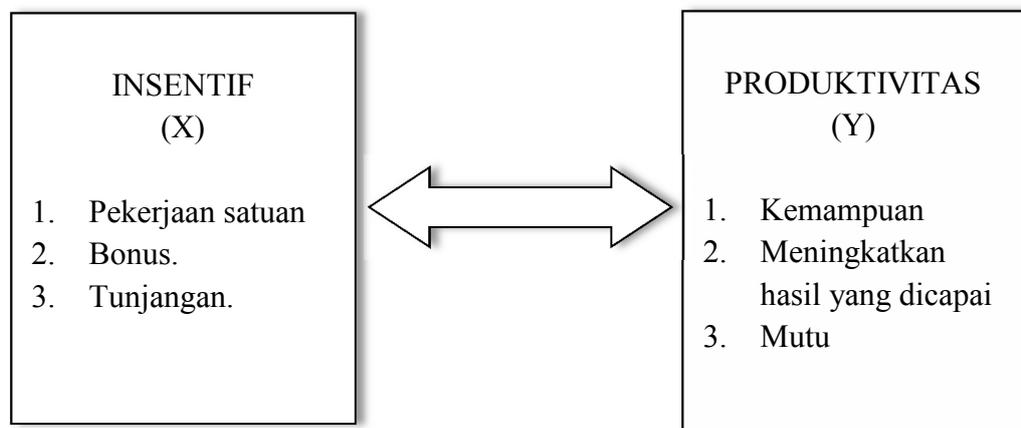
Menurut Sutrisno (2014:211) Ada beberapa indikator produktivitas, yaitu:

- Kemampuan
- Meningkatkan hasil yang dicapai
- Mutu

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

Dari uraian kerangka pemikiran diatas dapat disimpulkan bahwa insentif dan produktivitas tidak dapat dipisahkan, karena pemberian insentif terdapat hubungan dengan produktivitas kerja karyawan, untuk memberikan motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam hal ini membuat penulis untuk melakukan penelitian langsung pada perusahaan tersebut dan mencari tahu bagaimana respon karyawan tentang insentif di perusahaan tersebut terhadap produktivitasnya yang berlandaskan teori di atas.

2.5. Konstelasi Penelitian



Gambar 4
Konstelasi Penelitian
Hubungan Insentif dengan Produktivitas Karyawan

2.6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hubungan hal tersebut. Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji adalah ada atau tidaknya hubungan yang ditimbulkan oleh variabel independen (variabel X) yaitu insentif dengan variabel dependen (variabel Y) yaitu produktivitas karyawan. Maka dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga Pemberian Insentif di CV.Sumber Karya Indah cukup baik.
2. Diduga produktivitas karyawan di CV.Sumber Karya baik.
3. Diduga adanya hubungan insentif dengan produktivitas karyawan di CV.Sumber Karya Indah.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan oleh penulis berupa penelitian Kuantitatif yaitu untuk mengetahui seberapa besar hubungan insentif sebagai variabel X dengan produktivitas kerja sebagai variabel Y.

3.2. Objek Penelitian, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Objek penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah hubungan insentif dengan produktivitas karyawan pada bagian produksi di CV. Sumber Karya Indah. Dimana insentif sebagai variabel bebas (X) dengan indikator X_1 pekerjaan satuan, X_2 bonus, X_3 tunjangan dan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel terikat (Y) dengan indikator Y_1 kemampuan, Y_2 meningkatkan hasil yang dicapai, Y_3 mutu.

3.2.2. Unit Analisis

Unit Analisis yang peneliti ambil adalah respon setiap individual dari perusahaan. Dimana setiap Individu yang dimaksud disini adalah pegawai atau karyawan CV. Sumber Karya Indah berjumlah 150 orang.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di CV. Sumber Karya Indah yang terletak di Jalan Raya Katulampa No.6 Bogor Timur.

3.3. Jenis dan Sumber data penelitian

Jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian adalah kuantitatif dikarenakan dalam hasil wawancara individual dengan pegawai didapatkan data yang mengharuskan peneliti menggunakan format terstruktur seperti matematika dan statistik.

Sedangkan untuk sumber data penelitian, penulis menggunakan sumber data primer dan data sekunder, di mana data primer berasal dari perusahaan sedangkan data sekunder berasal dari literatur-literatur yang berkaitan dengan judul penelitian.

3.4. Operasionalisasi Variabel

3.4.1. Variabel Insentif (X)

Variabel Insentif (X)/ *Indevendent Variabel* yaitu variabel bebas yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini, insentif merupakan variabel yang mempengaruhi produktivitas karyawan.

3.4.2. Variabel Produktivitas Karyawan

Variabel Produktivitas Karyawan (Y)/ *Dependent Variabel* yaitu variabel terikat artinya variabel yang tergantung dari variabel lain. Dalam penelitian ini produktivitas karyawan merupakan variabel yang dipengaruhi oleh insentif.

Tabel 6
Operasionalisasi Variabel
Hubungan Insentif dengan Produktivitas Karyawan bagian produksi pada
CV. Sumber Karya Indah Bogor

VARIABEL	INDIKATOR	PERNYATAAN	SKALA
INSENTIF (X)	1. Pekerjaan satuan.	<ul style="list-style-type: none"> • Upah yang diberikan berdasarkan produksi yang dihasilkan. • Tinggi dan rendah produksi yang dihasilkan akan mempengaruhi upah. 	Ordinal
	2. Bonus.	<ul style="list-style-type: none"> • Pemberian penghargaan atas pekerjaan yang melebihi target. 	Ordinal
	3. Tunjangan.	<ul style="list-style-type: none"> • Pemberian materi diluar tanggung jawab pekerjaan • Keselamatan dalam pekerjaan 	Ordinal
PRODUKTIVITAS (Y)	1. Kemampuan (Skill)	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian Penempatan karyawan dalam pekerjaan. • Perhitungan produksi dengan perbandingan jumlah karyawan. • Pelatihan khusus untuk karyawan 	Ordinal
	2. Meningkatkan hasil yang dicapai	<ul style="list-style-type: none"> • Efektivitas yang diberikan kepada karyawan untuk efisien dalam bekerja 	Ordinal

		(fasilitas teknologi, bahan baku)	
		<ul style="list-style-type: none"> • Target perhari yang diberikan oleh perusahaan. 	
	3. Mutu	<ul style="list-style-type: none"> • Persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan • Kesempurnaan tugas terhadap kemampuan karyawan 	Ordinal

3.5. Metode Penarikan Sampel

Pengukuran sampel merupakan langkah untuk menentukan sampel yang diambil untuk melaksanakan penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah orang-orang yang terlibat dalam produksi di CV. Sumber Karya Indah.

Karena unit analisis yang penulis gunakan adalah individu, lalu total seluruh karyawan CV. Sumber Karya Indah khususnya bagian produksi adalah 150 orang, maka penulis mengambil sampel dengan menggunakan rumus Slovin dalam Sugiyono (2013:62) sebagai berikut :

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

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran populasi yang diketahui

e = Tingkat kesalahan 1%, 5%, 10%

Dengan menggunakan rumus diatas dan dikarenakan tingkat populasinya besar, maka cara pengambilan sampel menggunakan tingkat *error* / kesalahan sebesar 10% atau 0,10. Maka perhitungannya sebagai berikut :

$$n = \frac{150}{1 + 150(0,10)^2} = \frac{150}{2,5}$$

$$n = 60$$

Sampel yang diperoleh adalah 60 ,maka dengan demikian pengambilan sampel ditujukan kepada 60 karyawan CV. Sumber Karya Indah khususnya bagian produksi. Penulis dalam pengambilan sampel melakukan secara acak dengan menggunakan *simple random sampling* (sampling acak sederhana).

3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data-data dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

3.6.1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama berkaitan dengan objek penelitian dan berhubungan dengan masalah yang diteliti, dimana teknik yang digunakan yaitu:

a. Wawancara

Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara ini digunakan bila ingin mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam serta jumlah responden sedikit. (Unaradjan, 2013:136)

b. Kuisisioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respons (responden) sesuai dengan permintaan pengguna. Tujuan penyebaran kuisisioner ialah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dan responden tanpa merasa khawatir bila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan. Di samping itu, responden mengetahui informasi tertentu yang diminta. (Unaradjan, 2013:132)

Tabel 7
Skala Likert

Jawaban Responden	Skor
Setuju/Selalu/Sangat Positif	5
Setuju/Sering/Positif	4
Ragu-Ragu/Kadang-Kadang/Netral	3
Tidak Setuju/Hampir Tidak Pernah/Negative	2
Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah/Sangat Negatif	1

Sumber : Unaradjan (2013:147)

Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

STS	TS	RG	S	SS	
0%	20%	40%	60%	80%	100%

Keterangan :

Skala	Kriteria Penilaian
0% - 20%	Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah/Sangat Negatif
20% - 40%	Tidak Setuju/Hampir Tidak Pernah/Negative
40% - 60%	Ragu-Ragu/Kadang-Kadang/Netral
60% - 80%	Setuju/Sering/Positif
80% - 100%	Setuju/Selalu/Sangat Positif

3.6.2. Data Sekunder

Untuk menunjang kelancaran proses penelitian, peneliti memperoleh data dari perusahaan berupa data produktivitas, insentif, tunjangan, upah, yang dimana di setujui oleh perusahaan untuk dikelola oleh peneliti.

3.7. Metode Pengolahan/Analisis Data

3.7.1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2013:211) validitas adalah suatu yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Penelitian ini menggunakan analisis korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh *Pearson*. Rumus korelasi *product moment Pearson* sebagai berikut :

$$R_{xy} = \frac{N \sum X - \sum X \sum Y}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

- R_{xy} = Keeratan hubungan (korelasi) variabel X dan Y
 X = Jumlah skor pertanyaan insentif
 Y = Jumlah skor total pertanyaan produktivitas
 N = Jumlah sampel yang akan diuji

Kriteria keputusan pengujian validasi responden dengan menggunakan taraf signifikan sebagai berikut :

- Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika t hitung $>$ t tabel.
- Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika t hitung $<$ t tabel.

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuesioner setelah menggunakan *SPSS versi 23* :

- Uji Validitas Insentif

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Insentif

Pertanyaan	R hitung	R tabel n=30 $\alpha = 10\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,354	0,306	r hitung > r tabel	Valid
2	0,504	0,306	r hitung > r tabel	Valid
3	0,497	0,306	r hitung > r tabel	Valid
4	0,816	0,306	r hitung > r tabel	Valid
5	0,566	0,306	r hitung > r tabel	Valid
6	0,673	0,306	r hitung > r tabel	Valid
7	0,723	0,306	r hitung > r tabel	Valid

Sumber data : data primer diolah, 2018

Kesimpulan dari tabel diatas diketahui bahwa hasil validitas insentif menunjukkan r hitung > r tabel, sehingga setiap pertanyaan dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

- Uji Validitas Produktivitas Karyawan

Tabel 9
Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan

Pertanyaan	R hitung	R tabel n=30 $\alpha = 10\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,426	0,306	r hitung > r tabel	Valid
2	0,485	0,306	r hitung > r tabel	Valid
3	0,816	0,306	r hitung > r tabel	Valid
4	0,488	0,306	r hitung > r tabel	Valid
5	0,689	0,306	r hitung > r tabel	Valid
6	0,380	0,306	r hitung > r tabel	Valid
7	0,624	0,306	r hitung > r tabel	Valid
8	0,689	0,306	r hitung > r tabel	Valid
9	0,488	0,306	r hitung > r tabel	Valid

Sumber data : data primer diolah, 2018

Kesimpulan dari tabel diatas diketahui bahwa hasil validitas produktivitas karyawan menunjukkan r hitung > r tabel, sehingga setiap pertanyaan dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

3.7.2. Uji Reabilitas

Menurut Arikunto (2013:221), reabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang tidak baik

akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka beberapa kali pun diambil, tetap akan sama. Reabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya, dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Dalam penelitian ini untuk pengujian reabilitas, peneliti menggunakan rumus *alfa cronbach*. Rumus koefisien reabilitas *alfa cronbach* adalah sebagai berikut:

$$r_i = \frac{k}{(k - 1)} \left\{ 1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right\}$$

Dimana :

r_i = Nilai reliabilitas

k = Nilai koefisien korelasi antara belahan pertama dan kedua

$\sum si^2$ = Mean kuadrat kesalahan

$\sum st^2$ = Varians total

Tabel 10

Kriteria penilaian terhadap koefisien α *Cronbach* sebagai berikut :

No.	Nilai α	Keterangan
1.	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2.	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3.	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuesioner setelah menggunakan *SPSS versi 23* :

- Uji Reliabilitas Insentif

Uji reliabilitas dapat dilihat pada kolom *cronbach's alpha*, bahwa atau case yang valid berjumlah 7. Dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel Insentif sebesar 0,839.

Tabel 11
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Sumber data : *output* SPSS 23, diolah 2018

Tabel 12
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	7

Sumber Data : *output* SPSS 23, diolah 2018

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 7 dengan presentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (*exclude*) dan *reability statistic* menunjukkan bahwa *cronbach alpha* untuk variabel insentif sebesar 0,839 yang berarti diterima maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel.

Tabel 13
Hasil Uji Reliabilitas Insentif

Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Keterangan
Insentif	1	0,839	0,811	Reliabel
	2	0,839	0,822	Reliabel
	3	0,839	0,800	Reliabel
	4	0,839	0,798	Reliabel
	5	0,839	0,807	Reliabel
	6	0,839	0,818	Reliabel
	7	0,839	0,855	Reliabel

Sumber data : *output* SPSS 23, diolah 2018

- Uji Reliabilitas Produktivitas Karyawan

Uji reliabilitas dapat dilihat pada kolom *cronbach's alpha*, bahwa atau case yang valid berjumlah 9. Dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel Produktivitas Karyawan sebesar 0,849.

Tabel 14
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Sumber Data : *output* SPSS 23, diolah 2018

Tabel 15
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	9

Sumber data : *output* SPSS 23, diolah 2018

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 9 dengan presentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (*exclude*) dan *reability statistic* menunjukkan bahwa *croncbach alpha* untuk variabel Produktivitas Karyawan sebesar 0,849 yang berarti diterima maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel.

Tabel 16
Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Karyawan

Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Keterangan
Produktivitas Karyawan	1	0,849	0,843	Reliabel
	2	0,849	0,834	Reliabel
	3	0,849	0,855	Reliabel
	4	0,849	0,832	Reliabel
	5	0,849	0,813	Reliabel
	6	0,849	0,852	Reliabel
	7	0,849	0,820	Reliabel
	8	0,849	0,813	Reliabel
	9	0,849	0,832	Reliabel

Sumber data : *output* SPSS 23, diolah 2018

3.7.3. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Jadi tidak mempermasalahkan apakah suatu variabel tertentu tergantung pada variabel lain. Analisis koefisien korelasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson product moment* sebagai berikut :

$$R_{xy} = \frac{N \sum X - \sum X \sum Y}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

R_{xy} = Keeratan hubungan (korelasi) variabel X dan Y

X = Jumlah skor pertanyaan insentif

Y = Jumlah skor total pertanyaan produktivitas

N = Jumlah sampel yang akan diuji

Tabel 17
Koefisien Korelasi dan Tafsirannya

Interval	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Unaradjan (2013:147)

3.7.4. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dimaksud untuk mengetahui besarnya kontribusi nilai insentif sebagai variabel independen terhadap produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen pada CV. Sumber Karya Indah Bogor. Koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus:

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

Keterangan:

KP = Nilai Koefisien Determinasi

R = Nilai Koefisien Korelasi

Unaradjan (2013:147)

Presentasi koefisien determinasi itu diartikan sebagai besarnya pengaruh yang diberikan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat yang disebabkan oleh variabel yang lainnya.

3.7.5. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis ini digunakan untuk membuktikan apa yang menjadi anggapan penulis yaitu adanya hubungan antara kedua variabel yang diteliti, maka diperlukan adanya pengujian hipotesis. Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan uji satu arah adalah sebagai berikut:

a. Menentukan H_0 dan H_a

H_0 : $r < 0$, yaitu tidak ada hubungan signifikan dan positif antara insentif dengan produktivitas.

H_a : $r > 0$, yaitu terdapat hubungan signifikan dan positif antara insentif dengan produktivitas.

- b. Menentukan uji t (t test) yang berguna untuk menguji tingkat signifikansi dengan rumus:

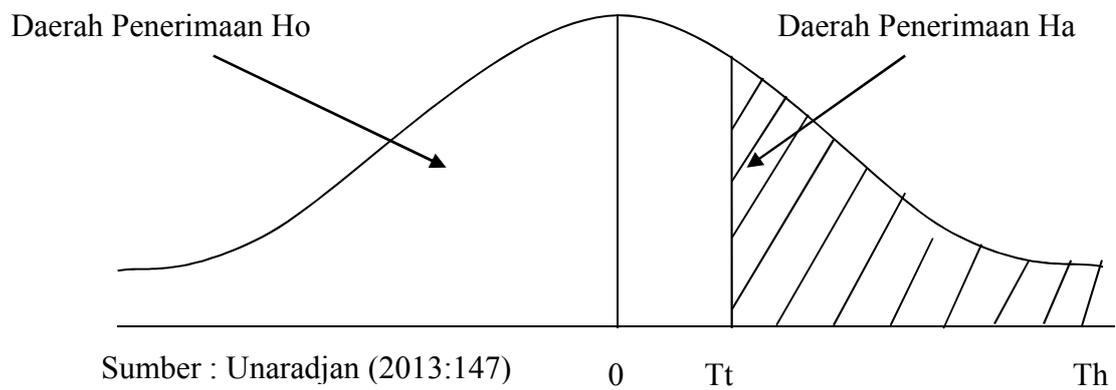
$$t = r \sqrt{\frac{(n-2)}{1-r^2}}$$

keterangan:

t = t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya responden



Gambar 5
Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah singkat CV. Sumber Karya Indah Bogor

CV. Sumber Karya Indah berdiri pada pertengahan tahun 1990. Awalnya perusahaan ini merupakan perusahaan perseorangan yang didirikan oleh ibu Maryan (selaku Presiden Direktur). Perusahaan ini merupakan perusahaan pertama yang bergerak dibidang produksi tas.

Perusahaan yang dirintis oleh ibu Maryan ini bermula dari sebuah toko tas kecil yang berada di jalan pakuan. Toko ini awalnya hanya memiliki 2 mesin yang hanya menghasilkan beberapa tas saja. Pada tahun 1988 ibu Maryan mendapatkan order khusus dari Matahari Departement Store untuk menjadi Supplier. Tawaran ini disambut dengan baik sehingga toko tersebut berkembang dengan pesat. Kemudian pada tahun 1990 mereka membeli sebuah pabrik di daerah tajur yang pada mulanya merupakan pabrik tahu sehingga berdirilah pabrik tas yang diberi nama CV. Sumber Karya Indah. Dari tahun ketahun perusahaan ini menjadi perusahaan yang berkembang serta memperluas jaringan usahanya hingga keseluruh wilayah Indonesia.

Pada tahun 1998, CV. Sumber Karya Indah tidak lagi menjadi supplier bagi Matahari Departement Store. Hal ini dikarenakan krisis moneter perekonomian Indonesia pada saat itu, dimana banyak perusahaan yang bangkrut namun hal ini tidak berdampak bagi CV ini. Meskipun sudah tidak lagi menjadi supplier, CV. Sumber Karya Indah masih tetap meneruskan usahanya dengan menjual tas tersebut di daerah Tajur. Dari sanalah para pelanggan khususnya ibu-ibu dan anak remaja putri mulai berdatangan dan mengenal CV. Sumber Karya Indah.

Visi

Menjadi industri kerajinan tangan berbasis produk tas dan aksesoris terbesar di Indonesia.

Misi

1. Dapat menghasilkan produk sesuai dengan proses yang berstandarisasi.
2. Dapat memenuhi kebutuhan konsumen tepat waktu dan terpercaya.
3. Harus sesuai pesanan dan mempunyai dokumen yang terstruktur.
4. Menjadi tempat darmawisata bagi wisata domestic maupun internasional.
5. Mambawa nama Indonesia kedunia Intenasional.

4.1.2. Kegiatan Usaha

Tabel 18
Kegiatan Usaha bagian produksi CV. Sumber Karya Indah Bogor

No.	Jenis Bahan Baku	Model
1.	Sintetis Leather	<ul style="list-style-type: none"> • Tas selempang • Tas ransel • Tas pesta

Sumber : CV.Sumber Karya Indah, diolah 2018

Pada proses produksinya berdasarkan kebutuhan pasar atau untuk persediaan serta untuk pesanan konsumen. Dalam memproduksi tas terdapat tahapan-tahapan yang harus dilakukan sebelum dilaksanakan proses produksi. Berikut proses yang akan dilakukan dalam tahap awal produksi :

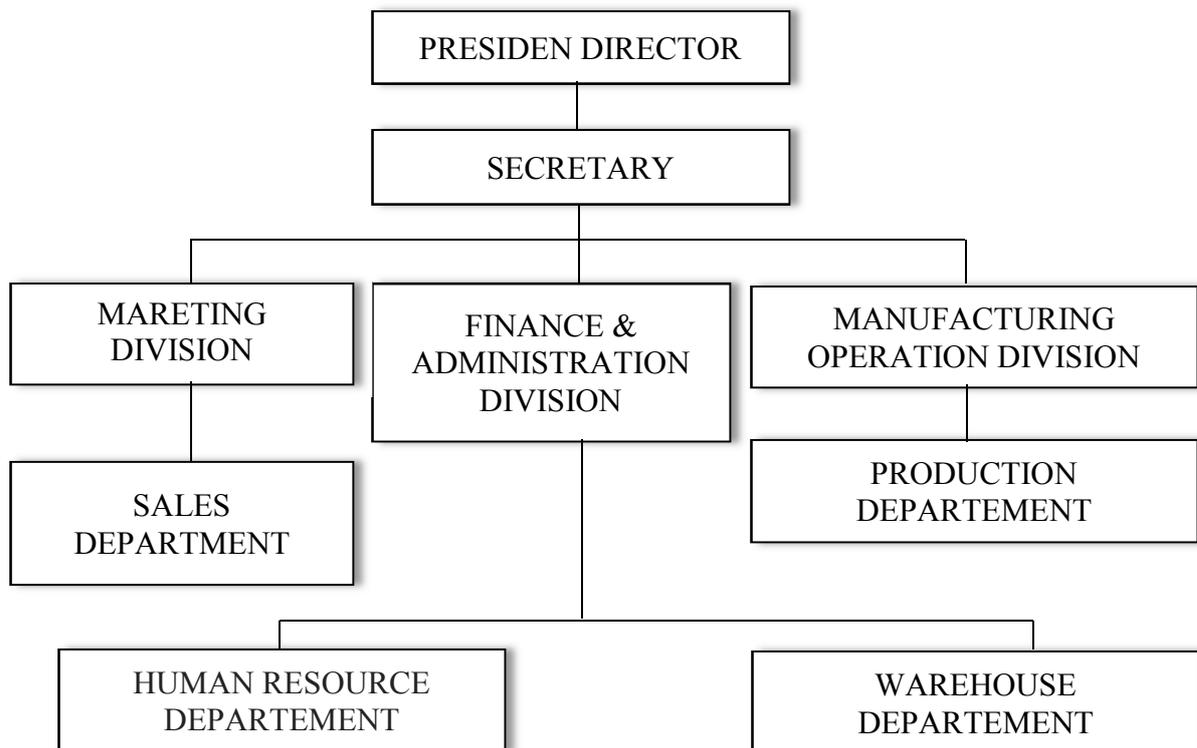
- Input berupa bahan baku yang akan digunakan
- Pemeriksaan bahan baku
- Pemeriksaan mesin-mesin

Setelah tahap awal dilakukan, maka proses produksi dapat dilakukan sebagai berikut antara lain :

- Membuat pola pada bahan, kemudian digunting.
Pada tahapan ini para karyawan membuat pola pada kain menyesuaikan deain yang tela dtentukan, setelah membuat pola para karyawan mulai memotong mengikuti pola.
- Pengeleman
Pada tahapan ini karyawan yang berada di posisi ini bertugas untuk mengelem bahan yang telah di potong mengikuti pola.
- Pembuatan Tali
Pada tahapan ini karyawan membuat tali pegangan untuk tas dengan cara memotong dan menjahit sesuai desai yang telah ditentukan.
- Menjahit pola-pola.
Pada tahapan ini para tenaga kerja dengan sangat hati-hati menjahit pola-pola tersebut agar tidak ada satupun benang yang sampai loncat. Karena hal itu akan membuat para tenaga kerja bekerja dua kali. Para tenaga kerja membuat pola bagian bawah sebagai wadah dan kemudian menjahit bagian dalam tas dengan menggunakan bahan yang telah disesuaikan.
- Penambahan Bahan Baku
Karyawan yang berada di tahapan ini bertugas untuk menambahkan bahan baku tambahan seperti : penambahan resleting, rantai , payet, magnet, member cap atau merek dan bahan lainnya, serta mengecek kondisi tas layak atau tidak.

4.1.3. Struktur Organisasi

Sejalan dengan perkembangan dan kemampuan yang telah dicapai oleh perusahaan, maka struktur organisasi merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi oleh perusahaan untuk dapat terselenggaranya pelaksanaan pekerjaan dengan baik. Struktur organisasi tersebut akan memberikan gambaran mengenai susunan dan wewenang pada masing-masing bagian yang ada dalam perusahaan. Selain ini struktur organisasi juga berguna dalam pengorganisasian antar bagian serta pengawasan dalam rangka pencapaian tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Berikut Struktur Organisasi CV. Sumber Karya Indah Bogor



Sumber : CV. Sumber Karya Indah, Tahun 2018

Gambar 6
Struktur Organisasi CV. Sumber Karya Indah Bogor

4.2. Profil Responden

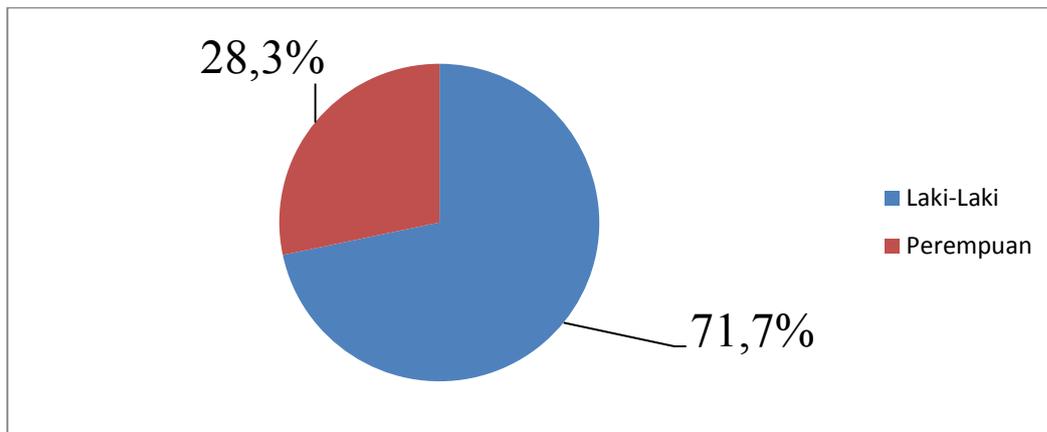
Profil responden yang diteliti terbagi atas 3 (Tiga) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Berikut hasil data profil responden yang merupakan karyawan pada CV. Sumber Karya Indah Bogor bagian produksi.

1. Jenis kelamin Responden

Tabel 19
Data karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase
1.	Laki-Laki	43	71.7%
2.	Perempuan	17	28.3%
	Jumlah	60	100%

Sumber: Data Kuesioner, diolah 2018



Gambar 7
Tingkat Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

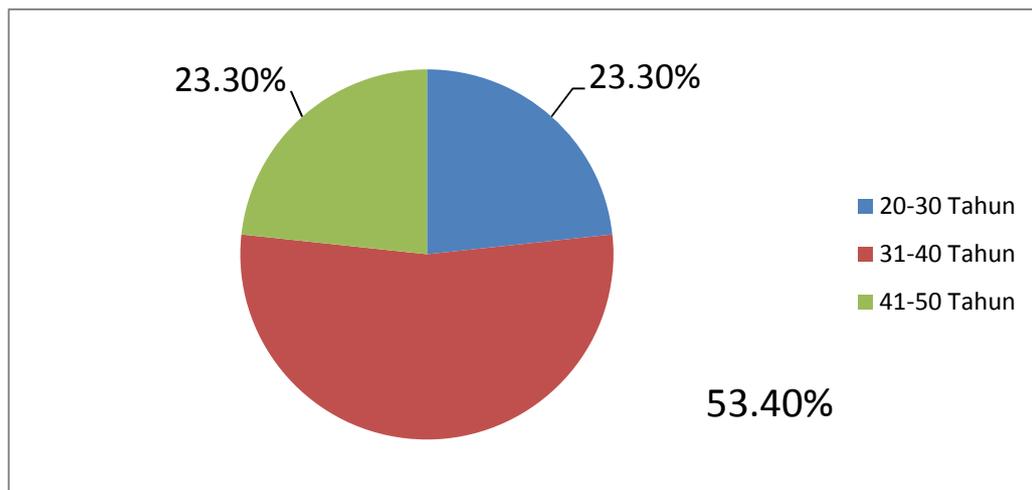
Berdasarkan tabel diatas menunjukkan jumlah karyawan jenis kelamin laki-laki di CV. Sumber Karya Indah Bogor bagian produksi lebih besar dengan presentase 71,7%

2. Usia Responden

Tabel 20
Data karyawan Berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase
1.	20-30 Tahun	14	23.3%
2.	31-40 Tahun	32	53.4%
3.	41-50 Tahun	14	23.3%
	Jumlah	60	100%

Sumber: Data Kuesioner, diolah 2018



Gambar 8
Tingkat Presentase Responden Berdasarkan Usia

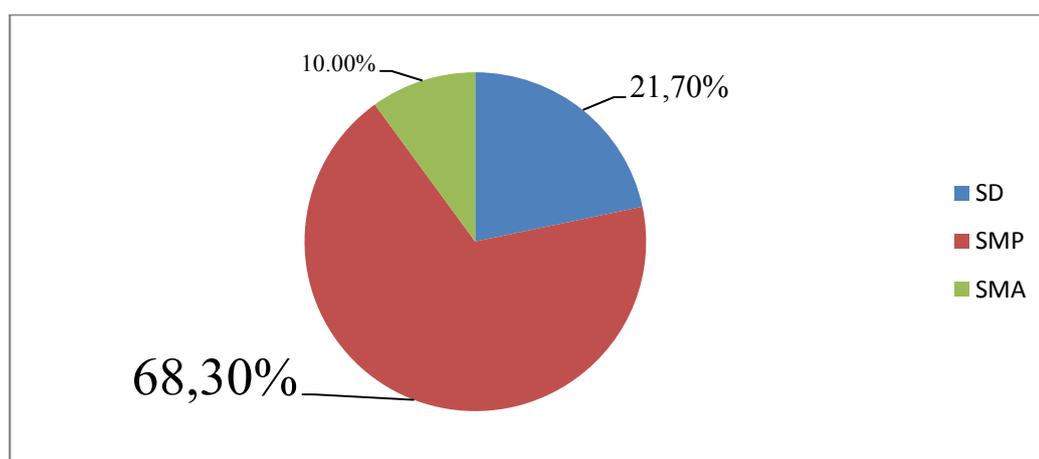
Berdasarkan tabel diatas menunjukkan jumlah karyawan usia 31-40 Tahun di CV. Sumber Karya Indah Bogor bagian produksi lebih besar dengan presentase 53,40%

3. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 21
Data karyawan Berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase
1.	SD	13	21.7%
2.	SMP	41	68.3%
3.	SMA	6	10.0%
	Jumlah	60	100%

Sumber: Data Kuesioner, diolah 2018



Gambar 9
Tingkat Presentase Responden Berdasarkan Pendidikan

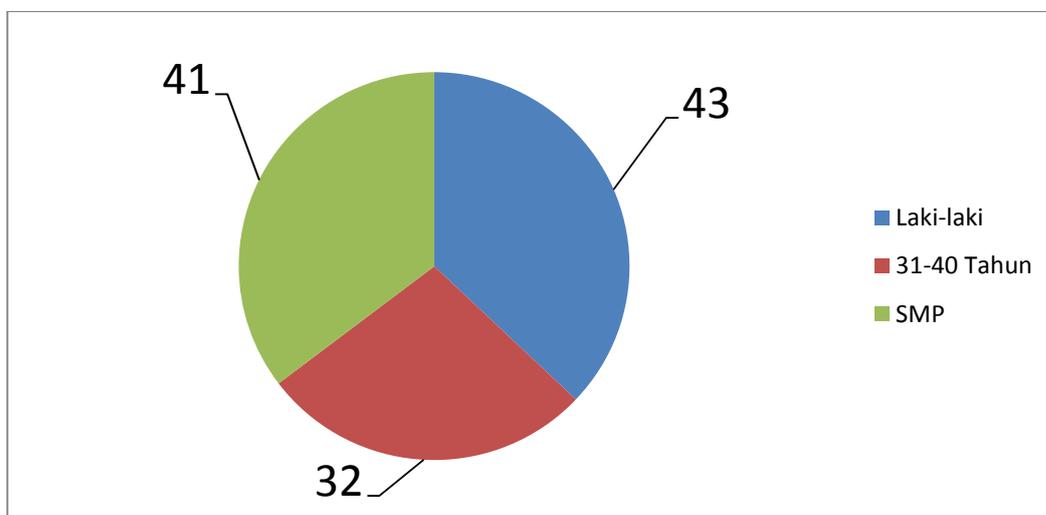
Berdasarkan tabel diatas menunjukkan jumlah karyawan pendidikan terakhir SMP di CV. Sumber Karya Indah Bogor bagian produksi lebih besar dengan presentase 68,30%

4. Mayoritas total data responden

Tabel 22
Mayoritas total data responden

No.	Kategori	Mayoritas Responden	Jumlah
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	43
2.	Usia Responden	31-40 Tahun	32
3.	Pendidikan terakhir	SMP	41

Sumber: Data Kuesioner, diolah 2018



Gambar 10
Mayoritas Total Responden

Berdasarkan data diatas menunjukkan mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki dengan usia 31-40 Tahun dengan pendidikan terakhir SMP.

4.3. Pembahasan

4.3.1. Insentif CV. Sumber Karya Indah Bogor Bagian Produksi.

Perusahaan yang berkembang dan mampu bersaing sangat tergantung bagaimana sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Insentif merupakan bagian dari motivasi untuk bekerja lebih giat. Dengan terciptanya insentif yang baik dan merata diharapkan mampu bekerja lebih giat dan menjalankan roda organisasi sesuai dengan tujuan-tujuan yang telah dibangun sejak awal.

Peneliti telah menguji validitas dan reliabilitas dengan jumlah responden sebesar 30 dan pertanyaan mengenai Insentif sebanyak 7, dengan hasil valid dan reliabel. Untuk perhitungan kuesioner Peneliti menggunakan skala likert sebagai berikut :

Tabel 23
Skala Likert

Jawaban Responden	Skor
Setuju/Selalu/Sangat Positif	5
Setuju/Sering/Positif	4
Ragu-Ragu/Kadang-Kadang/Netral	3
Tidak Setuju/Hampir Tidak Pernah/Negative	2
Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah/Sangat Negatif	1

Sumber : Unaradjan (2013:147)

Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$



Keterangan :

Skala	Kriteria Penilaian
0% - 20%	Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah/Sangat Negatif
20% - 40%	Tidak Setuju/Hampir Tidak Pernah/Negative
40% - 60%	Ragu-Ragu/Kadang-Kadang/Netral
60% - 80%	Setuju/Sering/Positif
80% - 100%	Setuju/Selalu/Sangat Positif

Dibawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variable Insentif pada CV. Sumber Karya Indah Bogor bagian produksi yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut.

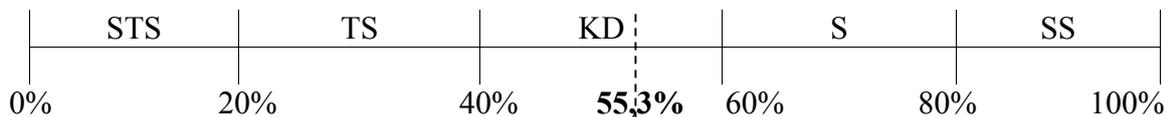
1. Pekerjaan Satuan

Tabel 24
Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan upah yang diterima

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat Setuju	5	4	20	12%
Setuju	4	16	64	38,5%
Kadang-Kadang	3	10	30	18,1%
Tidak Setuju	2	22	44	26,5%
Sangat Tidak Setuju	1	8	8	4,9%
Jumlah		60	166	100%

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2018

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 = \frac{166}{300} \times 100\% = 55,3\%$$



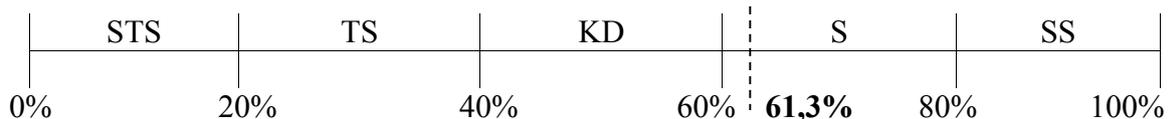
Pada skala diatas, penilaian responden tentang pekerjaan yang diberikan sesuai dengan upah yang diterima karyawan adalah sebesar 55,3% berada pada daerah Kadang-Kadang. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan kadang-kadang menerima upah sesuai pekerjaan

Tabel 25
Tanggapan Responden Tentang Banyaknya pekerjaan mempengaruhi upah yang diterima

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat Setuju	5	8	40	21,7%
Setuju	4	16	64	34,8%
Kadang-Kadang	3	13	39	21,2%
Tidak Setuju	2	18	36	19,6%
Sangat Tidak Setuju	1	5	5	2,7%
Jumlah		60	184	100%

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2018

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 = \frac{184}{300} \times 100\% = 61,3\%$$



Pada skala diatas, penilaian responden tentang pekerjaan banyaknya pekerjaan mempengaruhi upah yang diterima karyawan adalah sebesar 61,3% berada pada daerah Setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan setuju banyaknya pekerjaan mempengaruhi upah yang diterima.

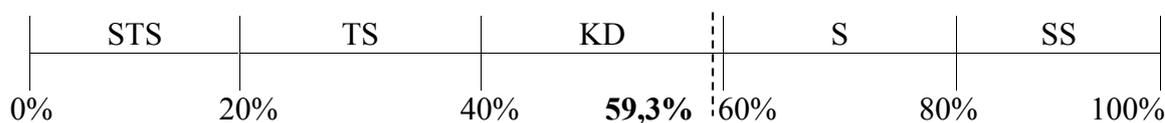
2. Bonus

Tabel 26
Tanggapan Responden Tentang Mendapatkan Upah Lebih Saat Melebihi Target Perusahaan

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat Setuju	5	4	20	11,2%
Setuju	4	21	84	47,2%
Kadang-Kadang	3	11	33	18,5%
Tidak Setuju	2	17	34	19,1%
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	3,9%
Jumlah		60	178	100%

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2018

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 = \frac{178}{300} \times 100\% = 59,3\%$$



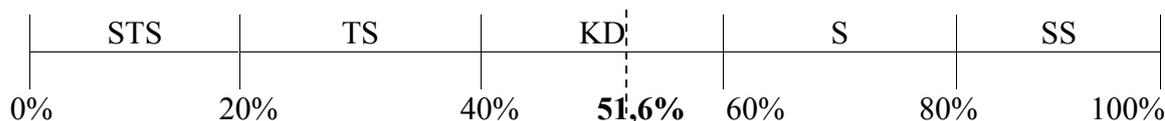
Pada skala diatas, penilaian responden tentang mendapatkan upah lebih saat melebihi target perusahaan adalah sebesar 59,3% berada pada daerah kadang-kadang. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan kadang-kadang mendapatkan upah lebih saat melebihi target perusahaan.

Tabel 27
Tanggapan Responden Tentang Bonus Yang Diterima Sesuai Dengan Harapan

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat Setuju	5	3	15	9,7%
Setuju	4	10	40	25,8%
Kadang-Kadang	3	16	48	30,9%
Tidak Setuju	2	21	42	27,1%
Sangat Tidak Setuju	1	10	10	6,4%
Jumlah		60	155	100%

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2018

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 = \frac{155}{300} \times 100\% = 51,6\%$$



Pada skala diatas, penilaian responden tentang bonus yang diterima sesuai dengan harapan karyawan adalah sebesar 51,6% berada pada daerah kadang-kadang. Hal ini menjelaskan bahwa kadang-kadang bonus yang diterima karyawan sesuai dengan harapan.

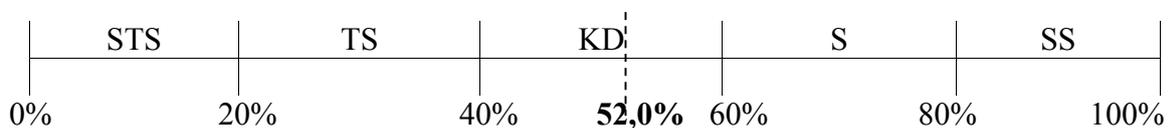
3. Tunjangan

Tabel 28
Tanggapan Responden Tentang Tunjangan Yang Diterima Sesuai Dengan Keinginan

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat Setuju	5	4	20	12,8%
Setuju	4	12	48	30,8%
Kadang-Kadang	3	12	36	23,1%
Tidak Setuju	2	20	40	25,6%
Sangat Tidak Setuju	1	12	12	7,7%
Jumlah		60	156	100%

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2018

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 = \frac{156}{300} \times 100\% = 52,0\%$$



Pada skala diatas, penilaian responden tentang tunjangan yang diberikan sesuai dengan keinginan karyawan adalah sebesar 52,0% berada pada daerah kadang-kadang. Hal ini menjelaskan bahwa kadang-kadang tunjangan sesuai dengan keinginan karyawan.

Tabel 29
Tanggapan Responden Tentang Tunjangan Hari Raya Selalu Dibayarkan Tepat Waktu

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat Setuju	5	5	25	14,6%
Setuju	4	11	44	25,7%
Kadang-Kadang	3	21	63	36,8%
Tidak Setuju	2	16	32	18,7%
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	4,1%
Jumlah		60	171	100%

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2018

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 = \frac{171}{300} \times 100\% = 57,0\%$$



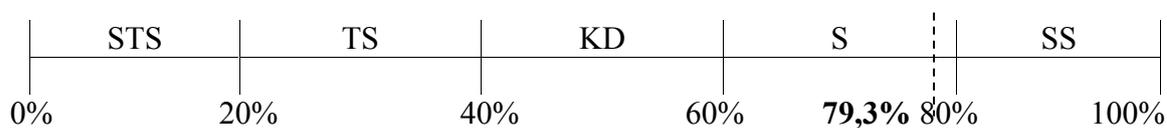
Pada skala diatas, penilaian responden tentang tunjangan Hari Raya selalu dibayarkan tepat waktu adalah sebesar 57,0% berada pada daerah kadang-kadang. Hal ini menjelaskan bahwa kadang-kadang tunjangan Hari Raya dibayarkan tepat waktu.

Tabel 30
Tanggapan Responden Tentang Pemberian Tunjangan Memberikan Motivasi Untuk Berkerja

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat Setuju	5	16	80	33,6%
Setuju	4	26	104	43,7%
Kadang-Kadang	3	18	54	22,7%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		60	238	100%

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2018

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 = \frac{238}{300} \times 100\% = 79,3\%$$



Pada skala diatas, penilaian responden tentang tunjangan memberikan motivasi untuk bekerja adalah sebesar 79,3% berada pada daerah setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan setuju tujangan memberikan motivasi untuk bekerja.

Tabel 31
Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Insentif

No.	Insentif	Tanggapan Responden	Rata-rata perindikator
1	Pekerjaan satuan: 1. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan upah yang diterima 2. Banyaknya pekerjaan mempengaruhi upah yang diterima	55,3% 61,3%	58,3%
2	Bonus: 1. Mendapatkan upah lebih saat melebihi target perusahaan 2. Bonus yang diterima sesuai harapan	59,3% 51,6%	55,45%
3	Tunjangan: 1. Tunjangan yang diberikan sesuai keinginan 2. Tunjangan Hari Raya selalu dibayarkan tepat waktu 3. Pemberian tunjangan memberikan motivasi untuk bekerja	52,0% 57,0% 79,3%	62,77%
	Rata-rata	59,4%	

Sumber data : Data diolah, 2018.

Berdasarkan table hasil rata-rata tanggapan responden mengenai insentif pada CV. Sumber Karya Indah bagian produksi, dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden Insentif sebesar 59,4%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (40% - 60%) yaitu berada pada daerah kadang-kadang mengenai pernyataan pekerjaan satuan, bonus, tunjangan. Hal ini dapat ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari responden terhadap tunjangan sebesar 62,77%. Dan nilai rata-rata perindikator tanggapan responden yang paling kecil nilainya adalah indicator bonus sebesar 55,45%.

4.3.2. Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sumber Karya Indah Bogor Bagian Produksi.

Produktivitas secara umum seringkali diartikan sebagai kemampuan untuk menghasilkan sesuatu dengan jumlah yang banyak dalam waktu tertentu. Pandangan seperti itu tentunya tidak dapat disalahkan karena produktivitas memang berkaitan dengan kemampuan menghasilkan sesuatu dengan efektif dan efisien.

Peneliti telah menguji validitas dan reliabilitas dengan jumlah responden sebesar 30 dan pertanyaan mengenai produktivitas kerja karyawan sebanyak 9, dengan hasil valid dan reliabel. Untuk perhitungan kuesioner Peneliti menggunakan skala likert sebagai berikut :

Tabel 32
Skala Likert

Jawaban Responden	Skor
Setuju/Selalu/Sangat Positif	5
Setuju/Sering/Positif	4
Ragu-Ragu/Kadang-Kadang/Netral	3
Tidak Setuju/Hampir Tidak Pernah/Negative	2
Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah/Sangat Negatif	1

Sumber : Unaradjan (2013:147)

Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$



Keterangan :

Skala	Kriteria Penilaian
0% - 20%	Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah/Sangat Negatif
20% - 40%	Tidak Setuju/Hampir Tidak Pernah/Negative
40% - 60%	Ragu-Ragu/Kadang-Kadang/Netral
60% - 80%	Setuju/Sering/Positif
80% - 100%	Setuju/Selalu/Sangat Positif

Dibawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variable Insentif pada CV. Sumber Karya Indah Bogor bagian produksi yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut.

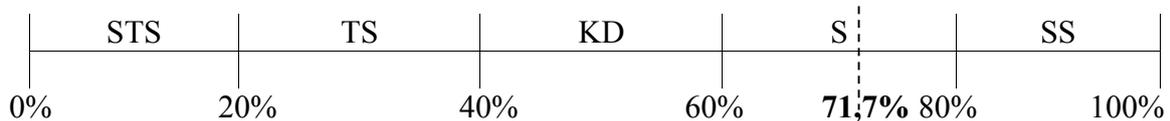
1. Kemampuan

Tabel 33
Tanggapan Responden Tentang Pendidikan dan Pengetahuan Sesuai Dengan Bidang Pekerjaan

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat Setuju	5	18	90	41,9%
Setuju	4	17	68	31,6%
Kadang-Kadang	3	12	36	16,7%
Tidak Setuju	2	8	16	7,4%
Sangat Tidak Setuju	1	5	5	2,3%
Jumlah		60	215	100%

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2018

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 = \frac{215}{300} \times 100\% = 71,7\%$$



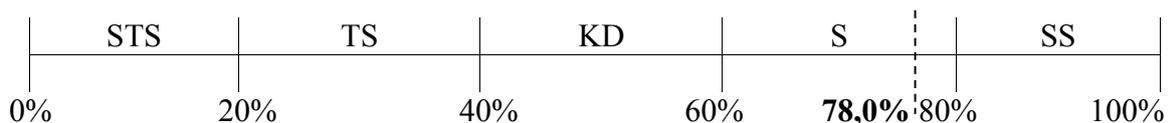
Pada skala diatas, penilaian responden tentang pendidikan dan pengetahuan sesuai dengan bidang pekerjaan adalah sebesar 71,7% berada pada daerah setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan setuju pendidikan dan pengetahuan sesuai dengan bidang pekerjaan.

Tabel 34
Tanggapan Responden Tentang Mampu Bekerja Cepat Dalam Menyelesaikan Tugas Rutin

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat Setuju	5	15	75	32,0%
Setuju	4	29	116	49,6%
Kadang-Kadang	3	11	33	14,1%
Tidak Setuju	2	5	10	4,3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		60	234	100%

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2018

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 = \frac{234}{300} \times 100\% = 78,0\%$$



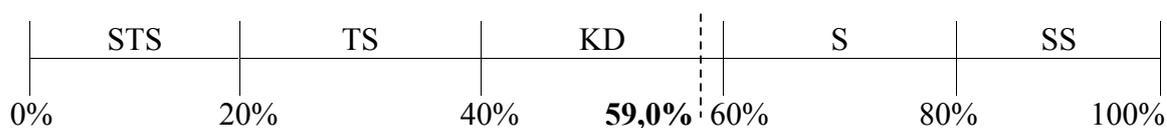
Pada skala diatas, penilaian responden tentang mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin adalah sebesar 78,0% berada pada daerah setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan setuju mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin.

Tabel 35
Tanggapan Responden Tentang Mampu Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat Setuju	5	6	30	16,9%
Setuju	4	17	68	38,4%
Kadang-Kadang	3	14	42	23,7%
Tidak Setuju	2	14	28	15,8%
Sangat Tidak Setuju	1	9	9	5,2%
Jumlah		60	177	100%

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2018

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 = \frac{177}{300} \times 100\% = 59,0\%$$



Pada skala diatas, penilaian responden tentang mampu menyelesaikan tugas tepat waktu adalah sebesar 59,0% berada pada daerah kadang-kadang. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan kadang-kadang mampu menyelesaikan tugas tepat waktu.

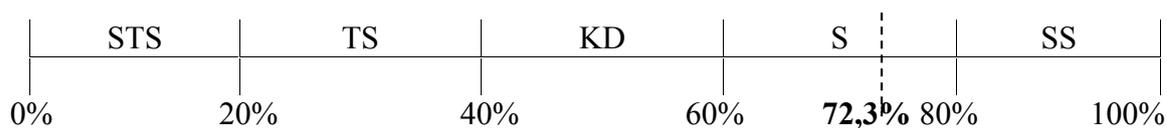
2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Tabel 36
Tanggapan Responden Tentang Fasilitas Dalam Pekerjaan Memadai

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat Setuju	5	12	60	27,6%
Setuju	4	29	116	53,4%
Kadang-Kadang	3	10	30	13,8%
Tidak Setuju	2	2	4	1,8%
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	3,4%
Jumlah		60	217	100%

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2018

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 = \frac{217}{300} \times 100\% = 72,3\%$$



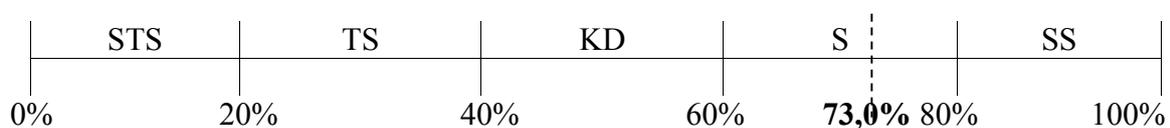
Pada skala diatas, penilaian responden tentang fasilitas dalam pekerjaan memadai adalah sebesar 72,3% berada pada daerah setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan setuju fasilitas dalam pekerjaan memadai.

Tabel 37
Tanggapan Responden Tentang Ketersediaan Bahan Baku Tepat Waktu

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat Setuju	5	9	45	20,5%
Setuju	4	33	132	60,3%
Kadang-Kadang	3	8	24	10,9%
Tidak Setuju	2	8	16	7,3%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	0,9%
Jumlah		60	219	100%

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2018

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 = \frac{219}{300} \times 100\% = 73,0\%$$



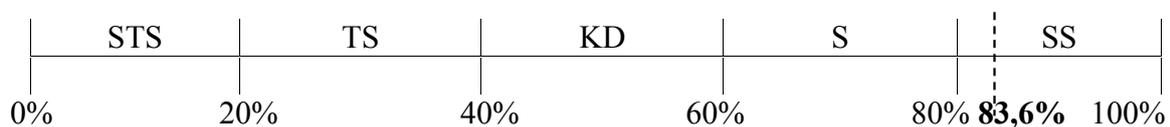
Pada skala diatas, penilaian responden tentang ketersediaan bahan baku tepat waktu adalah sebesar 73,0% berada pada daerah setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan setuju ketersediaan bahan baku tepat waktu.

Tabel 38
Tanggapan Responden Tentang Diberikan Target Oleh Perusahaan Setiap Harinya

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat Setuju	5	21	105	41,8%
Setuju	4	29	116	46,2%
Kadang-Kadang	3	10	30	12%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		60	251	100%

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2018

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 = \frac{251}{300} \times 100\% = 83,6\%$$



Pada skala diatas, penilaian responden tentang diberikan target oleh perusahaan setiap harinya adalah sebesar 83,6% berada pada daerah sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sangat setuju diberikan target oleh perusahaan setiap harinya.

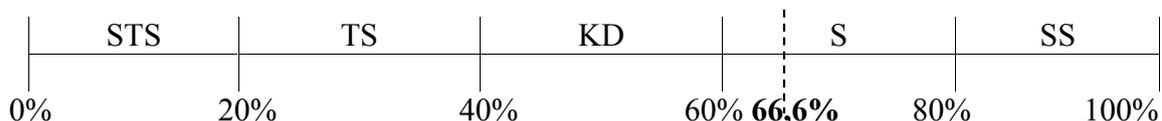
3. Mutu

Tabel 39
Tanggapan Responden Tentang Hasil Kerja Selalu Dinilai Secara Positif Oleh Perusahaan

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat Setuju	5	5	25	12,5%
Setuju	4	24	96	48%
Kadang-Kadang	3	21	63	31,5%
Tidak Setuju	2	6	12	6%
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	2%
Jumlah		60	200	100%

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2018

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 = \frac{200}{300} \times 100\% = 66,6\%$$



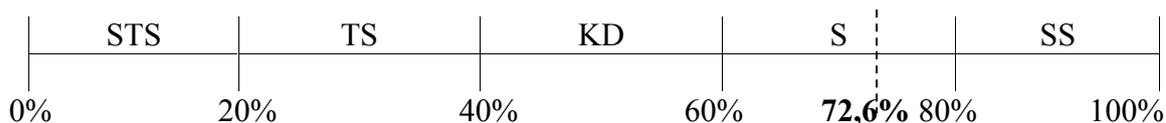
Pada skala diatas, penilaian responden tentang hasil kerja selalu dinilai secara positif oleh perusahaan adalah sebesar 66,6% berada pada daerah setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan setuju hasil kerja selalu dinilai secara positif oleh perusahaan.

Tabel 40
Tanggapan Responden Tentang Memiliki Kemauan Untuk Terus Berkembangan Dan Memberikan Yang Terbaik Bagi Perusahaan

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat Setuju	5	7	35	16,0%
Setuju	4	34	136	62,4%
Kadang-Kadang	3	10	30	13,8%
Tidak Setuju	2	8	16	7,3%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,5%
Jumlah		60	218	100%

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2018

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 = \frac{218}{300} \times 100\% = 72,6\%$$



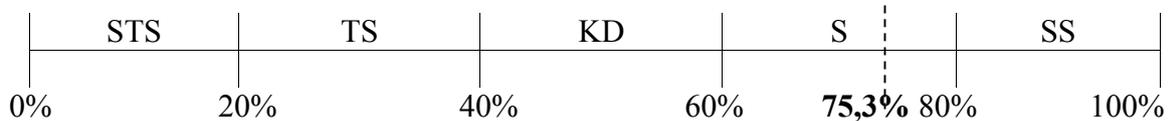
Pada skala diatas, penilaian responden tentang memiliki kemauan untuk terus berkembang dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan adalah sebesar 72,6% berada pada daerah setuju. Hal ini menjelaskan bahwa memiliki kemauan untuk terus berkembang dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Tabel 41
Tanggapan Responden Tentang Selalu Menyelesaikan Tugas Tanpa Harus Diperintah Atasan Terlebih Dahulu

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat Setuju	5	12	60	26,5%
Setuju	4	27	108	47,7%
Kadang-Kadang	3	18	54	23,9%
Tidak Setuju	2	1	2	0,9%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	0,9%
Jumlah		60	226	100%

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2018

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 = \frac{226}{300} \times 100\% = 75,3\%$$



Pada skala diatas, penilaian responden tentang selalu menyelesaikan tugas tanpa harus diperintah atasan terlebih dahulu adalah sebesar 75,3% berada pada daerah setuju. Hal ini menjelaskan bahwa memiliki selalu menyelesaikan tugas tanpa harus diperintah atasan terlebih dahulu.

Tabel 42
Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap produktivitas kerja karyawan

No.	Produktivitas Kerja Karyawan	Tanggapan Responden	Rata-rata perindikator
1	Kemampuan:		
	1. Pendidikan dan pengetahuan anda sesuai dengan bidang pekerjaan	71,7%	69,57%
	2. Mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin	78,0%	
3. Mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	59,0%		
2	Meningkatkan hasil yang dicapai:		
	1. Fasilitas dalam pekerjaan memadai	72,3%	76,3%
	2. Ketersediaan bahan baku tepat waktu	73,0%	
3. Diberikan target oleh perusahaan setiap harinya	83,6%		
3	Mutu:		
	1. Hasil kerja selalu dinilai secara positif oleh perusahaan	66,6%	71,5%
	2. Memiliki kemauan untuk terus berkembang dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan	72,6%	
3. Menyelesaikan tugas tanpa harus diperintah atasan terlebih dahulu	75,3%		
	Rata-rata	72,4%	

Sumber data : Data diolah, 2018.

Berdasarkan table hasil rata-rata tanggapan responden mengenai produktivitas kerja karyawan pada CV. Sumber Karya Indah bagian produksi, dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden produktivitas kerja karyawan sebesar 72,4%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (60% - 80%) yaitu berada pada daerah setuju mengenai pernyataan kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, mutu. Hal ini dapat ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari responden terhadap meningkatkan hasil yang dicapai sebesar 76,3%. Dan nilai rata-rata perindikator tanggapan responden yang paling kecil nilainya adalah indikator kemampuan sebesar 69,57%.

4.3.3. Hubungan Insentif Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Sumber Karya Indah Bogor

1. Analisis Koefisien Korelasi

Penulis menggunakan kuesioner dengan pengujian hasil pengolahan data Hubungan Insentif dengan Produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan uji koefisien korelasi dengan responden sebanyak 60 orang karyawan bagian produksi pada CV. Sumber Karya Indah Bogor.

Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS mengenai Hubungan Insentif dengan Produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV. Sumber Karya Indah hasilnya sebagai berikut.

Tabel 43
Korelasi Insentif dengan Produktivitas kerja karyawan *Product Moment* (SPSS 23)

Correlations			
		Insentif	Produktivitas Kerja Karyawan
Insentif	Correlation Coefficient	1,000	0,237
	Sig. (2-tailed)		0,068
	N	60	60
Produktivitas kerja karyawan	Correlation Coefficient	0,237	1,000
	Sig. (2-tailed)	0,068	
	N	60	60

Sumber data : *output* SPSS 23, diolah 2018

Interpretasi hasil dari output SPSS adalah sebagai berikut.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas dapat diketahui besarnya *product moment* adalah $r = 0,237$. Artinya, Insentif dengan Produktivitas kerja karyawan mempunyai hubungan yang lemah.

Tabel 44
Nilai Interval Koefisien

Interval Koefisien	Presentase	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199		Sangat Lemah
0,20 – 0,399	0,237	Lemah
0,40 – 0,599		Sedang
0,60 – 0,799		Kuat
0,80 – 1,000		Sangat Kuat

Sumber : Unaradjan (2013:147)

2. Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi *product moment* adalah diketahui nilai korelasi sebesar $r = 0,237$. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut.

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,237^2 \times 100\% \\
 &= 5,61\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah R sebesar 5,61% hal ini menunjukkan bahwa Insentif memberikan kontribusi sebesar 5,61%, sedangkan dengan 94,39% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yaitu produktivitas kerja karyawan.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah terdapat hubungan insentif dengan produktivitas kerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

a. Hipotesis Statistik

$H_0: r < 0$, yaitu tidak ada hubungan nyata dan positif antara insentif dengan produktivitas kerja karyawan.

$H_a: r > 0$, yaitu terdapat hubungan nyata dan positif antara insentif dengan produktivitas kerja karyawan.

b. Menentukan t hitung

Untuk mencari t hitung menggunakan rumus sebagai berikut.

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

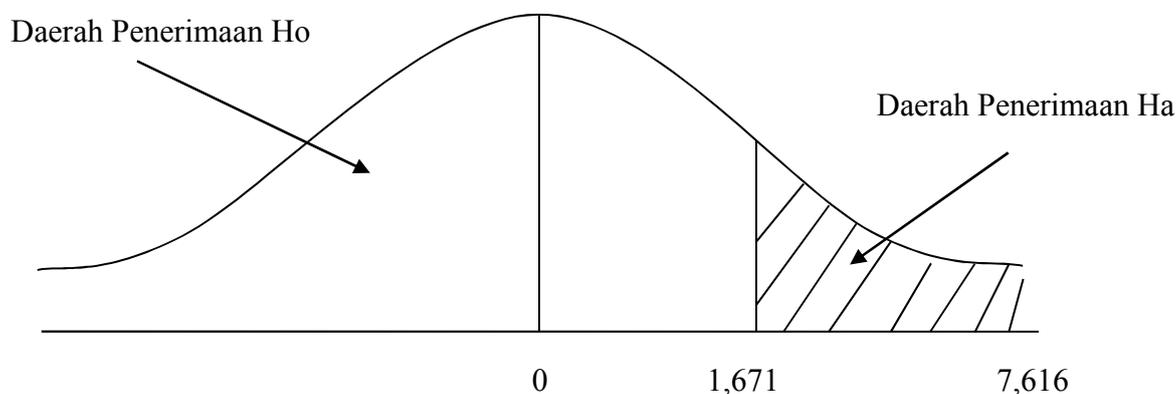
$$t \text{ hitung} = \frac{0,2 \sqrt{6-2}}{\sqrt{1-(0,2)^2}}$$

$$t \text{ hitung} = 7,616$$

c. Menentukan t tabel

Nilai t tabel diperoleh dari tabel t dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,10$ dan $df = n-2$ atau $60-2 = 58$, maka diperoleh t tabel 1,671

d. Kurva



Gambar 11

Kurva Uji Hipotesis

Berdasarkan gambar diatas menunjukan H_a diterima dan H_0 ditolak.

e. Hasil Uji Kurva

Nilai t hitung $>$ t tabel ($7,616 > 1,671$) maka H_a diterima H_0 ditolak, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Insentif dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV. Sumber Karya Indah Bogor.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis kemukakan dalam bab-bab sebelumnya mengenai hubungan insentif dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV. Sumber Karya Indah, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Maka dari pembahasan insentif bagian produksi pada CV. Sumber Karya Indah Bogor dapat disimpulkan bahwa hasil akhir rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrument variable insentif (X) yaitu sebesar 59,4%, hasil tersebut menunjukkan insentif di perusahaan cukup baik.
2. Maka dari pembahasan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV. Sumber Karya Indah Bogor dapat disimpulkan bahwa hasil akhir rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrument variable produktivitas kerja karyawan (Y) yaitu sebesar 72,4%, hasil tersebut menunjukkan produktivitas kerja di perusahaan baik.
3. Hasil analisis koefisien korelasi 0,237. Artinya hubungan insentif dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV. Sumber Karya Indah Bogor lemah.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada CV. Sumber Karya Indah khususnya bagian produksi maka penulis mencoba memberikan saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang positif bagi perkembangan perusahaan.

1. Penulis dalam proses penelitian menghasilkan Insentif di bagian produksi CV. Sumber Karya Indah Bogor cukup baik, maka hendaknya perusahaan meningkatkan kembali insentif kepada karyawan agar produktivitas karyawan semakin meningkat dan roda organisasi berjalan sebagaimana mestinya tujuan yang telah dirancang oleh perusahaan.
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan menunjukkan hasil yang baik, maka perusahaan sebisa mungkin mempertahankan produktivitas kerja karyawan atau meningkatkan kembali insentif yang kurang merata, agar karyawan lebih termotivasi lagi untuk bekerja.
3. Berdasarkan teori yang penulis cantumkan dalam penelitian bahwa benar insentif sebagai motivasi lebih giat dalam bekerja, oleh karena itu dalam praktek pemberian insentif lebih dipertimbangkan agar lebih baik dan merata.

DAFTAR PUSTAKA

- Adista ega priscillia (2014), *Hubungan insentif dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pegadaian (persero) kantor cabang karombasan*.
- Arikunto (2013), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Desler, Gary (2011), *Human Resource Management*, Twelfth edition Pearson, New Jersey.
- Fajar, Siti dan Tri Heru (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Gaol, Jimmy L. (2014), *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Grasindo anggota IKAPI.
- Gorda, Igusti ngurah (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Astabrata Bali, Denpasar.
- Hanggraeni, Dewi (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama. Jakarta: Lemabaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hartatik, Indah Puji (2014), *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Laksana, Yogyakarta.
- Heidjrachman, Ranupandojo (1984), *Manajemen Personalia*, Yogyakarta. BPFE-YOGYAKARTA
- I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- J.Ravianto, 2001, *Produktivitas dan Pengukuran*, Binaman Aksara, Jakarta.
- Ndraha, Talidzuduhu (2012), *Pengantar Teori dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Panggabean, Mutiara S. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gahlia Indonesia, Bogor.
- Rivai, Veithzal (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Subekthi Akhmad dan Jauhar Mohammad (2012), *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prestasi Pusaka Jakarta. Jakarta.
- Sunyoto, Danang (2012). *Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia* . Cetakan Pertama. Yogyakarta.
- Soedarmayanti (2009), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju . Bandung.
- Sofyandi, Herman (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.

- Sugiyono (2013), *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung, Alfabeta.
- Sutrisno Edy (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Suwanto (2014), *Manajemen SDM dalam Organisasi Public dan Bisnis*. Bandung, Alfabeta.
- Trie Intan Permata Sari (2014), *Hubungan pelaksanaan insentif terhadap produktivitas kerja pada PT. Restu Mahkota Karya Karawang*.
- Unaradjan, Dominikus Dolet (2013), *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta, Universitas Atma Jaya.
- Yani, M. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Yozykas Trihagsami Hartawan (2012), *Hubungan pemberian insentif dengan produktivitas kerja karyawan pada Departemen General Worker di PT. K-Link Indonesia*.
- Widodo, Suparno (2015), *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : PUSTAKA PELAJAR.
- Whitmore, Jhon (2009), *Seni Mengarahkan Untuk Mendongkrak Kinerja*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

SURAT PENGANTAR KUESIONER

Kepada Yth.

Saudara/saudari Karyawan bagian Produksi CV. Sumber Karya Indah Bogor

Ditempat

Dengan Hormat,

Untuk memenuhi persyaratan dalam penyelesaian pendidikan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor, sebagai bahan penulisan tugas akhir / skripsi saya melaksanakan penelitian dengan judul

“HUBUNGAN INSENTIF DENGAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN CV. SUMBER KARYA INDAH BAGIAN PRODUKSI”

Sehubungan dengan itu, saya mohon untuk ketersediaan anda, untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan petunjuk pengisian. Perlu saya sampaikan bahwa hasil penelitian ini untuk kepentingan akademik dan tidak akan berpengaruh pada status anda sebagai karyawan di CV. Sumber Karya Indah Bogor.

Diharapkan dalam mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya, secara obyektif, dan apa adanya sangat bermanfaat untuk penelitian ini. Untuk itu saya ucapkan terimakasih.

Peneliti
Wisanda Surya Kusuma
NPM : 021114106

KUISIONER PENELITIAN
HUBUNGAN INSENTIF DENGAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN CV. SUMBER
KARYA INDAH BAGIAN PRODUKSI

Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Mohon diberi tanda checklist (\checkmark) pada kolom jawaban anda yang dianggap paling sesuai. Pendapat anda dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna:

(SS) Sangat Setuju = 5

(S) Setuju = 4

(KD) Kadang-kadang = 3

(TS) Tidak Setuju = 2

(STS) Sangat Tidak Setuju = 1

2. Setiap pertanyaan membutuhkan satu jawaban saja.
3. Terima kasih atas partisipasi anda. 😊

Identitas Responden

Nama Responden :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Umur : 20-30 tahun 31- 40 tahun 41- 50 tahun

Pendidikan Terakhir : SD SMP SMA S1

1. Insentif (X)

Pertanyaan Untuk Menguji Variabel Dalam Penelitian di CV. Sumber Karya Indah Bogor Bagian Produksi						
NO.	DAFTAR PERTANYAAN	JAWABAN				
I.	Pekerjaan Satuan	SS	S	KD	TS	STS
1.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan upah yang diterima					
2.	Banyaknya pekerjaan mempengaruhi upah yang di terima					
II.	Bonus					
1.	Anda mendapatkan upah lebih saat melebihi target perusahaan					
2.	Bonus yang diterima sesuai dengan harapan					
III.	Tunjangan					
1.	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan keinginan anda					
2.	Tunjangan hari Raya selalu dibayarkan tepat waktu					
3.	Pemberian tunjangan memberikan motivasi untuk bekerja					

2. Produktivitas Karyawan (Y)

Pertanyaan Untuk Menguji Variabel Dalam Penelitian di CV. Sumber Karya Indah Bogor Bagian Produksi						
NO.	DAFTAR PERTANYAAN	JAWABAN				
I.	Kemampuan	SS	S	KD	TS	STS
1.	Pendidikan dan pengetahuan anda sesuai dengan bidang pekerjaan					
2.	Anda mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin					
3.	Anda mampu menyelesaikan tugas tepat waktu					
II.	Meningkatkan hasil yang dicapai					
1.	Fasilitas dalam pekerjaan memadai					
2.	Ketersediaan bahan baku tepat waktu					
3.	Anda diberikan target oleh perusahaan setiap harinya					
III.	Mutu					
1.	Hasil kerja anda selalu dinilai secara positif oleh perusahaan					
2.	Anda memiliki kemauan untuk terus berkembang dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan					
3.	Anda selalu menyelesaikan tugas tanpa harus diperintah atasan terlebih dahulu					



SUMBER KARYA INDAH

SURAT KETERANGAN

No. 137/SKI/PD/V/2018

Yang bertanda tangan dibawah ini kami “Pimpinan Sumber Karya Indah” bagian produksi tas. Jalan Tajur Indah No.6, Katulampa Bogor menerangkan bahwa :

Nama : Wisanda Surya Kusuma

Sekolah : Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor

Jurusan : Manajemen

Telah mengadakan survey / riset ke Perusahaan kami untuk memenuhi tugas studinya dalam menyusun skripsi dengan judul **“HUBUNGAN INSENTIF DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA CV. SUMBER KARYA INDAH”**

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Bogor, 15 Mei 2018

Sumber Karya Indah Bogor



Michael

Kepala Dept. Produksi