

PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PT PERMATA INDONESIA DEVISI KARTU KREDIT BANK MNC

Oleh :

Jonner Lumbangaol¹

Ubat Panjaitan²

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Darma Agung^{1,2}

email : jonnerlumbangaol20@gmail.com

ABSTRAK

Insentif diartikan sebagai dorongan atau rangsangan pemacu peningkatan produktivitas kerja karyawan yang diberikan sesuai dengan prestasi dan jasa dimana insentif yang tepat dan benar, akan mengalami perbaikan citra, dan peningkatan nilai perusahaan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian dan mengambil judul “Apakah Insentif Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja PT Permata Indonesia Devisi Kartu Kredit Bank MNC”. Tujuan peneliti ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja pada PT Permata Indonesia Devisi kartu Kredit Bank MNC Medan. Dengan objek penelitian dibatasi hanya terhadap variabel insentif sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Sampel diambil sebanyak 50 orang. Dari hasil penelitian diperoleh variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Permata Indonesia Devisi Kartu Kredit Bank MNC Medan. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam menjawab permasalahan yang ada di metode pengumpulan data yang terdiri dari penelitian perpustakaan dan penelitian lapangan dan metode kuisioner. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana dimana $Y = 7,729 + 0,647X$ dan berdasarkan uji parsial (uji t) terhadap variabel independen (X) penulis menyimpulkan bahwa variabel insentif nilai signifikannya 0,000 dengan koefisiennya 0,647. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa hubungan antara insentif terhadap produktivitas kerja yang kuat sebesar 0,775 dengan kata lain mempunyai korelasi positif.

Kata Kunci : Insentif dan Produktivitas Kerja

ABSTRAK

Incentives interpreted as encouragement or stimulus boster increase employee productivity given in accordance with the achievement and service, and wages and the right incentives, will have improved their image, and increase the value of the company. Therefore, research institute, interested in doing some reasearch and took the little “The Influence Of Incentives On Work Produktivity At PT Permata Indonesia Devision Credit Card MNC Bank” .The purpose of this study is to determine how much influence of incentives on work produktivity at PT Permata Indonesia Devision Credit Card MNC Bank. With the object of research is limited only to variabel incentives as independent variabel and dependent variabel as labor produktivity. Sample taken as much as 50. The results were obtained variabel incentives have as significant effect on work produktivity at PT Permata Indonesia Devision Credit Card MNC Bank. The research methods used in addressing the existing problem in data collection methods which consist of research literature and field research and questionnaires. Model analysis used simple linear regression where $Y = 7,729 + 0,647 X$ and based on the partial test (t test) of the independent variabel (X), the outhor concludes that the variabel remuneration X significance value of 0,000 with a coefficient of 0,647. Therefore it can be concluded that the incentives were significant positives effect on work produktivity. Base on the result of the coefficient of determination indicates that the relationship incentives to produktivity on strong at 0,775 in other words positively correlated.

Keyword : Incentives, Work Produktivity

PENDAHULUAN

Kesuksesan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang apapun dapat dinilai dari hal keberhasilan manajemen dalam melaksanakan fungsi dan tujuannya yang diterapkan dengan baik dalam perusahaan tersebut, terutama dengan semakin tingginya kompetisi dan semakin sedikitnya peluang perekonomian. Hal ini menuntut perusahaan untuk dapat memiliki sumber daya ini merupakan kekayaan (*asset*) yang tidak temilai bagi perusahaan. Namun, apabila perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang handal dan memiliki produktivitas tinggi, perusahaan harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusia, diantaranya dengan memberikan insentif yang sesuai dengan kebutuhan karyawan yang bersangkutan.

Insentif adalah pemberian daya perangsang kepada karyawan agar setiap karyawan bersemangat melakukan tugasnya dengan baik. Upah dan insentif memang merupakan hal tidak dapat dipisahkan dan tenaga kerja dan sumber daya perusahaan, karena upah merupakan hak dan setiap karyawan yang sudah bekerja dan merupakan bagian terpenting dan tujuan seseorang untuk bekerja. Tidak dapat dipungkiri, seseorang bekerja karena dia ingin mengharap kan suatu imbalan jasa dan melalui imbalan jasa inilah seseorang bekerja dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Proses penetapan system insentif sesuai dengan kebutuhan karyawan tidak mudah dilakukan

mengingat kebutuhan dan tiap-tiap pekerja diperusahaan. Untuk itu perlu dipertimbangkan mengenal system insentif yang dipakai demi peningkatan produktivitas kerja, karena seorang yang terbaik bagi perusahaan dan termotivasi untuk bekerja giat lagi.

PT Permata Indonesia, merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang usaha *outsourcing*. Dilihat dari bidang usaha yang digeluti, dapat diketahui bahwa perusahaan memiliki banyak tenaga

kerja dengan berbagai kegiatan. Perusahaan ini memberikan imbalan jasa tenaga kerjanya berupa insentif. Sistem pengupahan yang tepat sangat penting dilakukan agar tenaga kerja di perusahaan memiliki produktivitas tinggi. Begitu juga dalam pemberian insentif, perusahaan berharap dapat semakin memacu semangat kerja karyawan.

Dengan diterapkannya system pengupahan yang baik serta pemberian insentif tidak menjadi jaminan bahwa produktivitas kerja akan meningkat. Terkadang ada factor lain yang menyebabkan produktivitas kerja biasa-biasa saja walaupun system upah dan insentif sudah dilaksanakan dengan baik. Fenomena ini bisa terjadi disetiap perusahaan, termaksud pada PT Permata Indonesia oleh karena itu, penulis untuk kemudian membahasnya dan menyajikannya dalam penelitian yang berjudul **“Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Permata Indonesia Devisi Kartu Kredit Bank MNC”**.

URAIAN TEORITIS

2.1. Pengertian Insentif

Di dalam suatu perusahaan yang memiliki kelompok karyawan yang berpendidikan sama, berpengalaman kerja yang serupa, bekerja dengan cara kerja sama, dalam bagian yang sama serta mempunyai kegiatan yang sama belum tentu akan menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang sama. Memang tujuan mereka bekerja adalah untuk memuaskan kebutuhan masing-masing. Namun dalam hal kualitas kerja setiap karyawan tentulah berbeda-beda.

Dari sekian banyak karyawan (tenaga kerja) yang bekerja dalam perusahaan adalah merupakan hal wajar bila terdapat beberapa karyawan yang sering mangkir dan kurang giat bekerja. Keadaan ini sebenarnya sangat dipengaruhi oleh kepuasan, tujuan-tujuan dan nilai-nilai perseorangan karyawan tersebut. Bila tujuan-tujuan perseorangan dalam satu perusahaan dapat diintegrasikan dengan tujuan perusahaan serta tujuan tersebut memberikan kepuasan bagi karyawan, maka dapat dipastikan kinerja dan produktivitas akan meningkat. Untuk itu, pimpinan diharapkan dapat mengambil kebijakan untuk menghargai karyawan yang memiliki kinerja dan produktivitas yang baik yaitu dengan pemberian suatu rangsangan atau sering disebut dengan insentif.

Menurut mangkunegara (2009:89) insentif adalah Suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada pegawai/karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi

yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Ranu Pandjo (2009 : 161) “Insentif di maksudkan untuk memberi upah yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda”.

Menurut G.R.Terry (2015 : 234) “Insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja”.

Sementara itu menurut Fajar (2013 : 152). ”Insentif merupakan imbalan yang ditambahkan terhadap upah atau gaji yang biasanya langsung dengan prestasi kerja”.

Menurut Manulang (2009 : 141). “Mengemukakan bahwa pada dasarnya insentif dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu : *Financial* Insentif dan *Non Financial* Insentif. *Financial* insentif merupakan insentif yang berbentuk pendapat yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan dapat dinilai dengan uang, diantaranya meliputi upah atau gaji yang pantas, bagi keuntungan dari perusahaan/ instansi dan soal-soal kesejahteraan yang meliputi pemeliharaan kesehatan, rekreasi, jaminan hari tua dan sebagainya. Sedangkan *non financial* insentif, merupakan insentif yang biasanya merupakan suatu penghargaan yang bersifat psikologis. Sedangkan bentuknya berupa, antara lain: menumbuhkan rasa kebanggan, dan kesenangan terhadap karyawan, memberi simpati dan perlakuan yang wajar kepada karyawan, memberi kesempatan untuk dipromosikan, kesempatan yang sama untuk mendapatkan pelatihan, adanya keamanan dan ketenangan dalam bekerja serta harapan untuk mendapatkan

penghargaan, kesejahteraan yang memadai termasuk keluarganya dalam pengobatan, tunjangan hari tua, asuransi, kecelakaan dan lain-lain”.

Dengan kata lain insentif itu adalah hal-hal atau usaha-usaha yang harus diperhatikan dan dibangun untuk menggairahkan karyawan supaya rajin bekerja dan dapat mencapai hasil yang lebih baik sehingga tercipta efektivitas kerja karyawan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah tambahan imbalan serta penghargaan yang berdasarkan hasil kerja melalui standard yang telah ditentukan yang diberikan sebagai motivasi dan rangsangan juga dorongan kepada karyawan agar menimbulkan semangat besar untuk meningkatkan produktivitas kerja didalam organisasi.

insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan adalah sebagai penghargaan atas prestasi kerja dan produktivitas yang menguntungkan. Perusahaan yang telah menggunakan sistem pemberian insentif kepada karyawan harus memperhatikan lebih lanjut dampaknya terhadap karyawan. Harus memperhatikan karyawan secara utuh, loyalitas karyawan sebagaimana kesenangan karyawan dan sampai sejauh mana prestasi mereka untuk perusahaan dan sebagainya. Dengan demikian pemberian insentif adalah sistem yang paling efektif sebagai pendorong semangat kerja. Akan tetapi perusahaan harus berhati-hati agar dengan pemberian insentif ini pihak perusahaan menetapkan bahwa

insentif hanya akan diberikan bagi karyawan yang mampu melaksanakan pekerjaannya secara lebih baik. Namun dengan kebijakan yang demikian ternyata karyawan menjadi kurang hati-hati. Maka pemberian insentif akan dipertimbangkan lagi sehingga hal-hal yang nantinya merugikan perusahaan dapat segera dihindarkan.

Agar sistem insentif itu berhasil dengan baik, perlu diperhatikan beberapa sifat dasar antara lain:

1. Rencana upah perangsang yang disusun harus sederhana mungkin,
2. pembayaran hendaknya sederhana sehingga dapat dimengerti dan dihitung oleh karyawan itu sendiri,
3. penghasilan yang diterima oleh karyawan hendaknya langsung menaikan *output* dan *efisiensi*,
4. pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin,
5. standar kerja hendaknya ditentukan dengan hati-hati, karena standar kerja yang terlalu tinggi dan terlalu rendah adalah tidak baik.

2.2. Kriteria Penentuan Insentif

Dalam hal kriteria penentuan insentif, salah satu dasar yang penting adalah bahwa kebijakan pemberian insentif harus *fleksibel* artinya disesuaikan dengan keadaan, sehingga kebijakan pemberian upah ini sifatnya dinamis. Hal ini disebabkan oleh faktor kondisi tenaga kerja, lingkungan, pemerintah, perekonomian, pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi.

Dengan demikian pemberian upah dan insentif diharapkan dapat mencapai sasaran. Oleh karena itu, agar pengupahan dapat mencapai sasarannya ada beberapa kriteria yang dapat digunakan, antara lain:

1. Biaya hidup

Tinggi rendahnya tingkat upah yang disepakati antara pihak perusahaan dengan karyawan harus disesuaikan dengan lingkungan atau tempat dimana karyawan bekerja. Misalnya, upah karyawan dikota adalah lebih besar, karena biaya hidupnya lebih tinggi. Oleh karena itu, upah dikota cenderung lebih tinggi dengan mengingat biaya hidup tersebut. Dengan upah yang memadai diharapkan daya beli karyawan sesuai dengan harga barang-barang kebutuhan. Untuk itulah biaya hidup merupakan batas penerimaan upah dan karyawan.

2. Produktivitas

Kemampuan kerja karyawan yang berwujud produktivitas yang tinggi dapat menimbulkan masalah kesalahpahaman antara manajemen dan karyawan. Manajemen menganggap bahwa produktivitas yang ada bukanlah semata-mata karena produktivitas kerja melainkan juga karena Faktor-faktor lain, misalnya ada investasi modal dan pengganti mesin-mesin yang sudah tua. Alasan lain dan manajemen adalah bahwa efisiensi atau

produktivitas yang dicapai hendaknya dapat disarankan oleh masyarakat dengan cara menurunkan harga jual barang. Di pihak karyawan, karyawan beranggapan bahwa produktivitas yang dicapai dapat dirasakan oleh mereka dengan jalan peningkatan penerimaan atau upah. Dan kedua pendapat yang bertolak belakang ini, jelas bahwa produktivitas kerja tetap merupakan suatu kriteria penting yang harus diperhitungkan dalam merumuskan dan menentukan Kebijakan pemberian upah.

3. Kemampuan untuk membayar

Bagi perusahaan insentif merupakan salah satu komponen biaya produksi. Tingginya insentif akan mengakibatkan naiknya biaya produksi, dan akhirnya akan mengurangi keuntungan. Jika kenaikan biaya produksi sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka jelas perusahaan memenuhi fasilitas karyawan. Oleh karena itu, manajemen sebelum mengambil keputusan dalam hal menolak atau menyetujui pemberian insentif yang tepat harus memperkirakan terlebih dahulu berapa besar keuntungan yang akan diperoleh.

4. Ketentuan pemerintah

Kebijaksanaan atau peraturan-peraturan pemerintah juga

mempengaruhi tinggi rendahnya insentif yang diterima karyawan. Dengan demikian perlu diperhatikan agar pemberian insentif itu didasarkan atas pemberian insentif yang sehat. Sehat tidaknya tingkat insentif yang diterima karyawan. Misalnya dengan penetapan tingkat insentif minimum yang merupakan batas bawah dan tingkat insentif yang akan dibayarkan.

Dengan demikian perlu diperhatikan agar pemberian insentif itu dibesarkan atas pemberian insentif yang sehat. Sehat tidaknya tingkat insentif yang diterima oleh karyawan dinilai apabila tingkat insentif tersebut memperhatikan faktor-faktor berikut:

- a. Dasar-dasar insentif itu harus pasti, tetapi harus tetap mempunyai sifat *fleksibel* sehingga memungkinkan untuk disesuaikan dengan keadaan.
- b. Harus memungkinkan ongkos-ongkos produksi serendah-rendahnya dan memberi kemungkinan meninggikan produksi dan pengembangan bentuk usaha.
- c. Adanya hubungan yang baik untuk kemungkinan adanya dedikasi pada tenaga kerja yang tepat.
- d. Harus menunjukkan pemberian insentif yang tepat dan akurat sesuai hasil kerja karyawan.
- e. Mempunyai sifat mendorong tenaga kerja untuk mengembangkan bakat dan kemampuannya.

- f. Jam kerja hendaknya tidak bertentangan dengan keadaan.
- g. Persetujuan mengenai cara menghitung insentif dan menentukan kapan insentif tersebut akan dibayar.
- h. Mengetahui mengenai nilai yang diciptakan jika mencapai sasaran tersebut.
- i. Membuat administrasi insentif yang mudah, sederhana dan terbuka untuk semua pihak.

2.3. Syarat Pemberian Insentif Agar Mencapai Tujuan dari Pemberian Insentif

Menurut Panggabean (2009 : 93) syarat tersebut adalah:

1. Sederhana, peraturan dari sistem insentif harus singkat, jelas dan dapat dimengerti.
2. Spesifik, karyawan harus mengetahui dengan tepat apa yang diharapkan untuk mereka lakukan.
3. Dapat dicapai, setiap karyawan mempunyai kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu.
4. Dapat diukur, sasaran yang dapat diukur merupakan dasar untuk menentukan rencana insentif. Program dolar akan sia-sia (dan program evaluasi akan terhambat), jika prestasi tertentu tidak dapat dikaitkan dengan dolar yang dibelanjakan.

2.4. Jenis – Jenis Insentif

Ada beberapa jenis insentif secara garis besar jenis insentif dapat digolongkan menjadi dua yaitu sebagai berikut :

A. Insentif Material

Uang dan Barang insentif ini dapat diberikan dalam berbagai macam, antara lain: 1. *Bonus*, dibagi atas :

- a. Uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan.
- b. Dalam perusahaan yang menggunakan system insentif lazimnya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana dan kemudian jumlah tersebut dibagi-bagi antara pihak yang akan diberikan bonus.

2. Komisi, Merupakan sejenis komis yang dibayarkan kepada pihak bagian

penjualan yang menghasilkan penjualan yang baik.

3. *Profit Sharing*, Salah Satu jenis insentif yang tertua. Dalam hal pembayarannya

dapat diikuti bersama-sama pula, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagai dan hasil laba yang disetorkan ke dalam setiap peserta.

4. Jaminan sosial, Insentif yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial lazimnya

diberikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetitif dan setiap pegawai dapat memperolehnya secara rata-rata dan otomatis. Bentuk jaminan sosial berupa :

- a. Pemberian rumah dinas.
- b. Pengobatan secara Cuma-Cuma.

- c. Kemungkinan untuk pembayaran secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari Koperasi organisasi.
- d. Cuti sakit.
- e. Biaya pindah.

B. Insentif Non Material

Insentif non material dapat diberikan dalam berbagai bentuk:

1. Pemberian gelar (*title*) secara resmi,
2. Pemberian tanda jasa,
3. Pemberian piagam penghargaan,
4. Pemberian kenaikan pangkat atau jabatan.

Sedangkan menurut Siagian (2007 : 268), jenis-jenis insentif sebagai berikut :

- a. *Piece work* (Upah per *output*) adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja kerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.
- b. *Production bonuss* (bonus produksi) adalah Insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.
- c. *Commisions* (komisi) adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.
- d. *Executives incentives* (Insentif eksekutif) adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki

kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

- e. *Maturity curve* (Kurva kematangan) Adalah diberikan kepada tenaga kerja, yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.
- f. *Rencana insentif kelompok* adalah kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, kinerja bukan karena keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim.

2.5. Pengertian Produktivitas

Untuk menghasilkan barang perusahaan pemanfaatan berbagai sumber daya atau faktor produksi yang merupakan masukan dalam proses produksi, sehingga dapat menghasilkan barang seperti yang direncanakan. Adapun sumberdaya-sumberdaya yang digunakan antara lain: tenaga kerja, modal, bahan baku, mesin-mesin, metode, tanah, kewiraswastaan, kemajuan, teknologi dan lain-lain. Namun diantara semua faktor produksi tersebut, sumberdaya manusia memegang peranan utama dalam peningkatan produktivitas kerja dapat merencanakan,

mongkoordinasikan, mengadakan pengamatan terhadap suatu aktivitas perusahaan dan dapat juga menciptakan alat-alat produksi dalam pengembangan teknologi. Oleh karena itu kemajuan dan suatu perusahaan selalu berhubungan dengan tingkat produktivitas khususnya produktivitas tenaga kerja.

Produktivitas yang lebih baik bukan selalu berarti lebih banyak yang dihasilkan, bisa saja lebih sedikit orang (atau lebih sedikit uang, atau waktu) yang digunakan untuk memproduksi jumlah yang sama. Suatu perusahaan ingin tumbuh dan berkembang selalu berupaya meningkatkan produktivitas kerja sebagai sistem organisasi tersebut, termasuk sistem manajemen, sistem fungsional dan sistem operasional. Bukan merupakan hal yang baru apabila dikatakan bahwa yang dimaksud dengan produktivitas ialah terdapatnya korelasi terbalik antara masukan dan luaran. Artinya, suatu sistem dapat dikatakan produktif apabila masukan yang diproses semakin sedikit untuk menghasilkan luaran yang semakin besar. Tentu banyak cara yang digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya produktivitas suatu sistem.

Produktivitas sering pula diartikan dengan cara dan sistem yang efisien, sehingga proses produksi berlangsung tepat waktu dan dengan tidak diperlukan kerja lembur dengan segala implikasinya, terutama implikasi biaya. Dan kiranya jelas bahwa yang merupakan hal yang logis dan tepat apabila peningkatan produktivitas dijadikan salah satu sasaran panjang

perusahaan dalam rangka pelaksanaan strateginya.

Produktivitas berasal dari kata “produktif” artinya sesuatu mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapat dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi/objek.

Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dan setiap manusia (individu atau kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupannya dan penghidupannya.

Menurut Soedarmayanti (2007 : 72) “Produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang”.

Sedangkan menurut Sinungan (2015 : 183) “Produktivitas adalah pendekatan intradisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya mutu yang tinggi”.

Menurut Darsono (2013: 168) “mendefinisikan bahwa produktifitas merupakan *output* dibagi *input* . Pada setiap proses terjadi transpormasi *input* menjadi *output*. Input terdiri atas tenagakerja, bahan baku, metode kerja, alat kerja modal kerja, dan informasi, output adalah barang-barang atau jasa yang memiliki nilai tambah.”

Menurut Hass dan Hansen (2007 : 143) menyatakan bahwa produktivitas merupakan pertimbangan penting dalam

merancang, mengawasi, dan memperbaiki system produksi modern.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan mengukur tingkat sumber daya baik manusia, keuangan maupun alam, dimana penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber yang efisien dan tetap terjaga dengan mutu yang tinggi.

2.6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah.

Peningkatan produktivitas sangat dipengaruhi oleh penghasilan dan jaminan sosial. Dalam arti imbalan dan penghargaan yang ternyata dapat menjadi pendorong untuk bekerja lebih giat dan lebih produktif. Dalam perusahaan pemberian penghasilan dan jaminan sosial tercermin dalam sistem pengupahan. Karyawan yang lebih produktif biasanya akan memperoleh penghasilan dan jaminan sosial tercermin dalam sistem pengupahan. Karyawan yang lebih produktif biasanya akan memperoleh penghasilan dan jaminan sosial yang lebih baik juga. Sistem pengupahan seperti itu bukan saja menjamin pemberian imbalan atas prestasi seseorang, tetapi juga untuk mendorong setiap karyawan berprestasi lebih baik. Dengan demikian pihak perusahaan mampu

melihat bahwa setiap pengeluaran yang diberikan kepada karyawan bukan saja sebagai beban atau biaya perusahaan saja, tetapi melihatnya dan segi yang lebih luas yaitu sebagai peningkatan produktivitas dan tanggung jawab sosial.

Produktivitas kerja dan karyawan dalam melaksanakan kegiatan akan dipengaruhi berbagai faktor yang berasal dari dalam perusahaan. Adapun faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Sikap mental yang terdiri dari :
 - a. Motivasi kerja yaitu suatu dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku tenaga kerja untuk berusaha meningkatkan produktivitas bagi dirinya.
 - b. Disiplin kerja yaitu sikap atau tingkah laku berupa kepatuhan dan ketaatan secara dasar terhadap aturan yang berlaku dalam lingkungan kerja karena adanya keyakinan bahwa dengan aturan-aturan itu tujuannya dapat dicapai.
 - c. Etika kerja yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang diterima sebagai pedoman dan pola tingkah laku tenaga kerja, sehingga jika tenaga kerja memiliki sikap mental produktif, akan mampu mengarahkan kemampuan yang dimilikinya untuk meningkatkan produktivitasnya.
2. Pendidikan
Karyawan yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi

akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pengertian pendidikan disini mungkin berasal dan pendidikan formal mampu *non* formal.

3. Keterampilan
Pada aspek tertentu jika tenaga kerja makin terampil maka akan lebih mampu bekerja serta akan menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Tenaga kerja akan lebih terampil jika mempunyai kecakapan dan pengalaman yang cukup.
4. Manajemen
Pengertian manajemen sendiri dapat diartikan sebagai sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengolah ataupun memimpin serta mengendalikan karyawan bawahannya. Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan tindakan yang produktif.
5. Hubungan Industrial Pancasila
Dengan penerapan hubungan industrial pancasila maka akan:
 - a. Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja.
 - b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam

- usaha meningkatkan produktivitas.
- c. Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya meningkatkan produktivitas.
6. Tingkat Penghasilan
Apabila tingkat penghasilan pegawai tinggi, maka akan menimbulkan konsentrasi dan semangat kerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja.
 7. Gizi dan Kesehatan
Apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan meningkatkan produktivitas kerjanya.
 8. Jaminan Sosial
Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi, maka akan dapat menimbulkan produktivitas kerja.
 9. Lingkungan dan Iklim Kerja
Dengan lingkungan dan iklim kerja merupakan hal baik dalam mendorong pegawai agar senang dalam bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga terarah dalam peningkatan produktivitas kerja.
9. Sarana Produksi
Apabila teknologi yang dipakai lebih tepat, maka akan memungkinkan jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu serta memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.
 10. Teknologi
Apabila teknologi yang dipakai lebih tepat, maka akan memungkinkan jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu serta memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.
 11. Kesempatan berprestasi
Apabila terbuka kesempatan dalam berprestasi, akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.
Sedangkan menurut pendapat Sri Haryani (2009 : 104), yang dirangkum penulis bahwa variabel yang mempengaruhi produktivitas dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu:
 1. Variabel yang berasal dari karyawan
 - a. Bersifat Fisikal, meliputi:
 - a. Gizi, berguna untuk mendukung aktivitas fisik mapupun mental, sehingga orang tidak akan cepat lelah dalam bekerja dan mampu berpikir secara optimal.

- b. Kesehatan, merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, yang mencakup kesehatan fisik dan mental, karena secara umum orang yang sehat akan mampu bekerja dengan lebih baik dibanding orang yang tidak sehat.
- b. Bersifat Psikologikal, meliputi:
 - a. Motivasi, Masing-masing individu mendorong dirinya sendiri untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, orang yang bekerja dengan motivasi yang lebih tinggi, akan menghasilkan produktivitas yang tinggi pula.
 - b. Sikap, Sikap seseorang akan tercermin dari prestasi kerjanya, sikap yang positif terhadap pekerjaan ditunjukkan dengan kesediaan yang lebih besar untuk berusaha agar apa yang dikerjakan berhasil dan untuk bertanggung jawab terhadap apa yang ditugaskan kepadanya. Sementara sikap yang negatif ditunjukkan dengan adanya sikap yang pasif, dimana hanya mengerjakan seperti apa yang diperintahkan, menyukai pengarahan, dan apabila memungkinkan akan menghindari tanggung jawab.
 - c. Keterampilan. Meliputi:
 - a. Bakat, orang yang bekerja sesuai dengan bakatnya akan mempunyai produktivitas yang relatif lebih tinggi dibanding mereka yang kurang berbakat.
 - b. Pendidikan, seseorang dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi memungkinkan dirinya untuk bekerja lebih produktif dibanding yang pendidikannya lebih rendah. Karyawan yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas, kematangan dalam berfikir, dan bekerja dengan lebih baik.
 - c. Latihan, latihan dimaksudkan untuk membentuk dan meningkatkan keterampilan dalam bekerja.
2. Variabel yang berasal dari perusahaan
 - a. Lingkungan Kerja, dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan fisik dan *non* fisik. Lingkungan fisik terdiri dari pencahayaan, sirkulasi udara, tersedianya fasilitas kamar dan WC, tersedianya fasilitas olah raga, serta fasilitas ibadah. Sedangkan lingkungan *non* fisik misalnya rasa perkawanan diantara karyawan, hubungan antara karyawan dengan manajer, dan persaingan yang sehat. Lingkungan fisik yang baik akan mendukung peningkatan produktivitas.
 - b. Kemampuan Manajemen, Kemampuan manajerial seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap produktivitas. Dalam hal ini pemimpin akan bertugas untuk mengarahkan kegiatan

karyawan, sehingga mengarah ke pencapaian tujuan perusahaan. Dengan pemimpin yang efektif tujuan perusahaan lebih mudah tercapai.

- c. Kebijakan Perusahaan dalam Produktivitas, Adanya kebijakan perusahaan dalam bidang produktivitas akan menggerakkan seluruh anggota perusahaan baik karyawan maupun manajer untuk berusaha mencapai produktivitas yang lebih tinggi.
3. Variabel yang Berasal dari Lingkungan Eksternal, yang meliputi:
- a. Teknologi, Secara umum teknologi akan membantu menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih cepat dan lebih banyak, selain itu dapat membantu menyelesaikan pekerjaan manusia dengan lebih baik.
 - b. Kebijakan pemerintah, Kebijakan pemerintah dapat berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap produktivitas. Kebijakan secara langsung meliputi kebijakan dalam bidang pendidikan dan latihan. Sedangkan kebijakan tidak langsung adalah kebijakan dalam bidang investasi, perizinan, dan fiskal.
 - c. Kondisi ekonomi, Kondisi secara umum dapat mempengaruhi produktivitas. Kondisi krisis seperti yang terjadi pada tahun 1997-1999

berdampak pada penurunan produktivitas sehingga secara nasional produktivitas juga menurun.

2.7. Jenis-jenis Produktivitas

Produktivitas dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu produktivitas total dan produktivitas satu faktor. Berikut adalah penjelasan dari jenis produktivitas.

a. Produktivitas Total

Produktivitas dapat diukur dari berbagai faktor penyusunannya seperti tanah, modal, teknologi, tenaga kerja, dan bahan baku yang disebut dengan produktivitas dari berbagai faktor. Produktivitas ini sering disebut dengan produktivitas total.

b. Produktivitas Satu Faktor

Selain menghitung produktivitas dari berbagai faktor, produktivitas juga dapat diukur untuk masing-masing faktor, yang disebut produktivitas dari satu faktor (*single factor productivity*) dan yang sering dihitung adalah produktivitas tenaga kerja atau dalam konteks manajemen lebih dikenal sebagai kinerja (*performance*). Seorang karyawan atau sekelompok karyawan dinilai produktif atau tidaknya dari kinerja. Kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan konsep penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*). Dimensi-dimensi yang dapat digunakan dalam menilai kinerja karyawan adalah ketaatan, kerajinan,

kedisiplinan, keaktifan, dalam memberikan laporan, kejujuran, loyalitas, insentif, keterampilan, kejelasan dalam memberi/menerima intruksi, pemeliharaan alat kerja, kemampuan mengatasi masalah, dan lain-lain.

2.8. Strategi Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja

Pada dasarnya semua perusahaan menginginkan mempunyai produktivitas yang tinggi. Namun dalam kasus-kasus tertentu atau waktu-waktu tertentu perusahaan mendapati bahwa produktivitas perusahaannya relatif rendah. Menghadapi situasi seperti ini manajemen perusahaan akan mencari strategi untuk meningkatkan produktivitas.

Menurut Randall yang dikutip oleh Sri Haryani (2009 : 109-114) mengemukakan bahwa "Program yang ditujukan untuk meningkatkan produktivitas, dikelompokkan menjadi tiga, yaitu yang menekankan pada desain ulang lingkungan kerja dan program yang memfokuskan pada peningkatan partisipasi karyawan, serta intervensi pemerintah dalam meningkatkan produktivitas". Berikut adalah rangkuman mengenai penjelasan program peningkatan produktivitas:

1. Desain ulang lingkungan kerja

Produktivitas banyak dipengaruhi oleh variabel-variabel yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Oleh karena itu perusahaan harus menjamin bahwa

pekerjaan didesain untuk memaksimalkan produktivitas. Beberapa strategi desain ulang lingkungan kerja adalah:

- a. *Work site redesign* (ergonomik), merupakan suatu kegiatan untuk mendesain pekerjaan dan peralatan sehingga sesuai dengan kemampuan fisik manusia.
- b. Robotik, penggunaan robot-robot di perusahaan dimaksudkan untuk menggantikan tenaga manusia. Keunggulan penggunaan robot yaitu menurunkan biaya tenaga kerja dan dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas.
- c. Otomasi pekerjaan kantor. Dengan otomatisasi pekerjaan kantor diharapkan tugas-tugas dapat segera diselesaikan, sehingga produktivitas meningkat.
- d. Mengubah desain pekerjaan (*job design*). Perubahan desain kerja dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas melalui peningkatan motivasi dan kepuasan karyawan. Disamping itu perubahan desain kerja juga dimaksudkan untuk menghilangkan kejenuhan/kebosanan dalam bekerja. Perubahan desain kerja dapat dilakukan melalui tiga cara yaitu: rotasi kerja, pengkayaan pekerjaan, dan pemekaran pekerjaan.

- e. Pengaturan kerja alternatif. Pengaturan kerja alternatif yang paling populer adalah *flexitime*, perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan dalam hal waktu masuk kerja dan waktu pulang kerja, namun tetap harus memenuhi jam kerja yang telah ditetapkan.
 - f. Peningkatan partisipasi karyawan, Peningkatan partisipasi karyawan dapat meningkatkan produktivitas melalui peningkatan motivasi dan kepuasan. Dengan meningkatnya motivasi dan kepuasan, maka karyawan akan lebih besar kesediaannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Peningkatan partisipasi karyawan dilakukan dengan beberapa cara, seperti dalam pengambilan keputusan, dalam mengidentifikasi masalah, dan untuk memberikan saran-saran.
2. Intervensi pemerintah untuk meningkatkan produktivitas dilakukan dengan mengeluarkan kebijakan dan program-program, yaitu:
- a. Kebijakan, pemerintah mengeluarkan berbagai kebijakan dalam upaya meningkatkan produktivitas diantaranya adalah kebijakan pendidikan, anggaran dalam bidang pendidikan, investasi, dan perizinan.
 - b. Program-program. Program pemerintah dalam upaya meningkatkan produktivitas

adalah dengan mendirikan balai-balai latihan seperti: balai latihan kerja, *Multi Media Training Centre*, dan transmigrasi.

2.9. Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas

Pengertian yang cukup luas dan penjelasan yang cukup lebih mendetail tentang pengertian insentif dapat dilihat dari pengaruh yang ditimbulkan oleh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan. Insentif yang diterima oleh karyawan dan perusahaan adalah sebagai balas jasa yang mereka berikan kepada karyawan yang rajin, Insentif itu sebagai alat pemacu semangat kerja karyawan. Tinggi rendahnya insentif yang diterima karyawan juga akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus dapat membuat sistem insentif yang baik.

Pemberian penghargaan serta penggunaan motivasi yang tepat akan menimbulkan semangat kerja dan mengarah kepada produktivitas yang lebih tinggi yang keseluruhannya mencakup kepada pemberian insentif serta usaha yang dapat menimbulkan keputusan kerja melalui berbagai program yang dijalankan oleh pimpinan antara lain:

- a. Pemberian insentif itu harus pasti dan mempunyai sifat *fleksibel* yang memungkinkan untuk disesuaikan dengan keadaan.
- b. Rencana pemberian insentif perangsang hendaknya sederhana sehingga dapat

dimengerti dan dihitung oleh karyawan dan merupakan sarana untuk memacu pekerjaan dalam mencapai standard pelaksanaan yang diinginkan.

- c. Melibatkan semua tenaga kerja pada pergerakan peningkatan produktivitas.
- d. Menciptakan kepuasan kerja melalui perbaikan-perbaikan kerja, kondisi kerja yang lebih menarik dan perluasan tugas kerja sehingga menimbulkan adanya peningkatan dalam produksi.

2.10. Hipotesis

Hipotesis adalah proporsi yang dirumuskan dengan maksud untuk diuji secara empiris. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara terhadap masalah yang akan diuji kebenarannya, melalui analisis data yang relevan dan kebenarannya akan diketahui setelah dilakukan penelitian. Berdasarkan tinjauan permasalahan diatas, dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut: "Insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Permata Indonesia Devisi Kartu Kredit Bank MNC".

METODE PENELITIAN

3.1. Defenisi Operasionalisasi Variabel

Defenisi operasional variabel adalah suatu usaha untuk melakukan pendekatan sejauh mana variabel-variabel satu faktor atau saling berkaitan untuk mempermudah dalam pembahasan ini. Menurut

Sarwoto (2010:156), adapun indikator insentif ini terdiri dari yaitu:

a. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas dalam pengertian ini adalah insentif. Insentif adalah usaha perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja personil atau karyawan. Insentif dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Bonus uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagian para pihak yang menerima bonus.
2. Komisi merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterimakan kepada pekerja bagian penjualan.
3. *Profit share*. Merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayaranannya dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup

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

4. Kompensasi program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari, antara lain berupa uang pensiun dan pembayaran kontraktual
5. Keadaan dan sikap dari rekan kerja merupakan salah satu pendukung untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

b. Variabel Terikat (Y)

Menurut Edy Sutrisno (2014:104) Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

1. Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat

dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
5. Mutu
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang

3.2. Jenis dan Sumber Data Peneliti

3.2.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah data primer, data primer adalah sumber data dimana data tersebut diperoleh secara langsung

dari subjek yang berhubungan dengan objek penelitian, yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah sebagian pegawai PT. Permata Indonesia Devisi kartu Kredit Bank MNC.

3.4.2. Sumber Data

1. *Interview* yaitu dengan cara mengajukan pernyataan secara langsung kepada pihak-pihak yang berkepentingan di PTPermata Indonesia Devisi Bank MNC
2. *Observasi* yaitu dengan mengamati dan mencatat fenomena yang terjadi pada objek penelitian terutama pada PTPermata Indonesia Devisi Bank MNC.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Dalam mendukung penyelesaian skripsi ini, maka data-data sangat diperlukan sebagai referensi, oleh karena itu penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. PenelitianKepustakaan (*Library Research*)
Yaitu pengumpulan data yang bersumber pada benda tulis/bacaan, seperti buku/majalah, dokumentasi, peraturan, notulen rapat, dan catatan harian (Arikunto, 2010 :149)
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian dilakukan secara langsung dilapangan untuk memperoleh data primer. Dengan cara mi data primer dapat diperoleh dengan mempergunakan daftar pertanyaan

langsung pada pihak-pihak yang berkepentingan, melihat langsung ditempat kerja sehingga data yang diperoleh masih relevan dengan dasar pembahasan yang dilakukan. Cara pengumpulan data seperti ini digunakan dua cara, yaitu:

- a. *Interview* yaitu dengan cara mengajukan pernyataan secara langsung kepada pihak-pihak yang berkepentingan di PTPermata Indonesia Devisi Bank MNC.
- b. *Observasi* yaitu dengan mengamati dan mencatat fenomena yang terjadi pada objek penelitian terutama pada PT Permata Indonesia Devisi Kartu Kredit Bank MNC.

3.6. Metode Analisa Data dan Uji Hipotesis

3.6.1. Metode Analisa Data

Metode Deskriptif (*Descriptive Method*), yaitu suatu metode analisa yang terlebih dahulu mengumpulkan data yang ada, kemudian diklarifikasikan, dianalisis, selanjutnya diinterpretasikan sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan yang diteliti untuk menarik generalisasi dan proyek yang diteliti. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini adalah dengan pengolahan statistik dengan bantuan SPSS.

3.6.2. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesalahan suatu instrument. Suatu instrument dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam rnengungkapkan data dan

variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini digunakan teknik uji validitas internal yang menguji apakah terdapat kesesuaian diantara bagian instrument secara keseluruhan. Valid tidaknya suatu pertanyaan dilihat dari perbandingan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Rumus :

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

r_{xy} = koefisien korelasi antar variabel x dan y

$\sum xy$ = jumlah perkalian antara variabel x dan y

$\sum x^2$ = jumlah dari kuadrat nilai x

$\sum y^2$ = jumlah dari kuadrat y

$(\sum x)^2$ = jumlah nilai X

$(\sum y)^2$ = jumlah nilai Y

3.6.3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keandalan (dapat dipercaya) dan suatu indikator yang digunakan dalam penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dan waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Rumus :

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma^2} \right)$$

keterangan :

r_{11} = reliabilitas yang dicari

n = jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum \sigma_t^2$ = jumlah varian skor tiap-tiap item

σ^2 = varian total

3.6.4. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi anabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah Dengan metode kolmogorov smirnov (Sunyoto, 2013: 2013).

3.6.5. Uji Regresi Linier Sederhana

Dalam pengelolaan data dengan menggunakan regresi linier, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel dependen dengan satu variabel independen.

Analisis ini juga untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif.

$$Y = a + bX + \epsilon$$

Dimana :

Y = Produktivitas

X = Insentif

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien regresi

ε = Epsilon

3.6.6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis secara statistik dilakukan dengan menggunakan uji parsial (uji t). Dalam penelitian ini, Uji t dilakukan untuk mengetahui hubungan pengaruh signifikansi antara insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Permata Indonesia Devisi Kartu Kredit Bank MNC dengan rumus :

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

Maka dilakukan pengujian sebagai berikut :

Ho : b = 0 artinya Insentif tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Permata Indonesia Devisi Kartu Kredit Bank MNC.

Ha : b \neq 0 artinya Insentif berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Permata Indonesia Devisi Kartu Kredit Bank MNC.

Penetapan Tingkat Signifikan :

Tingkat signifikan yang dipilih adalah 0,05 (5%) karena nilainya cukup ketat untuk mewakili hubungan antara kedua variabel yang merupakan tingkat signifikan yang umum digunakan dalam penelitian ilmu sosial.

Kriteria Penerimaan atau Penolakan Hipotesis

1. Apabila t hitung < t tabel, Ho diterima, Ha ditolak
2. Apabila t hitung > t tabel maka Ho ditolak, Ha di terima

3.6.7. Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 sebesar 1, berarti pengaruh variabel dependen seluruhnya dapat dijelaskan oleh variabel independen dan tidak ada faktor lain yang menyebabkan pengaruh variabel dependen. Jika nilai R^2 berkisar antara 0 sampai dengan 1, berarti semakin kuat kemampuan variabel independen dapat menjelaskan pengaruh variabel dependen (Ghozali, 2013 : 45).

Adapun rumus koefisien determinasi (R^2) adalah :

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koeffisien determinasi

R^2 : KPM antar X dan Y

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Sejarah PT Permata Indonesia

PT Permata Indonesia mengawali bisnis dibidang sales dan *distribution* pada tahun 2005 dengan menangani penjualan dan distribusi sepeda motor yamaha. Sejalan dengan meningkatnya aktivitas bisnis, pada tahun 2007, perusahaan memulai bisnis dibidang *outsourcing*, khususnya penyediaan jasa tenaga kerja dan agen pembayar (*paying agent*) bagi perusahaan yang memerlukanya. Selain hal itu faktor yang mendorong PT Permata Indonesia mengalami bisnis jasa *outsourcing* yaitu karena kedepanya bisnis ini dipandang cukup bagus, dengan alasan bahwa kedepan perusahaan-perusahaan akan lebih fokus ke proses produksi utama dan

urusan perekrutan tenaga kerja diserahkan ke perusahaan *outsourcing* dan perusahaan tidak akan menjadikan karyawan *outsourcing* menjadi karyawan tetap dengan alasan *costnya* lebih besar.

Dibawah branding Permata Indonesia, bisnis *outsourcing* tersebut semakin berkembang dibuktikan dengan meningkatnya jumlah perusahaan klien dan tenaga kerja *outsourcing* yang ditangani serta ragam jasa *outsourcing* yang diberikan oleh PT Permata Indonesia.

4.1.1 Visi dan Misi

a. Visi
menjadi perusahaan yang profesional dan terbaik dibidang *sales, distribution* dan *outsourcing*.

b. Misi
Mengutamakan keputusan layanan, kecepatan dan ketepatan mengendalikan seutuhnya karyawan, mitra kerja dan yang terlatih, memiliki ketulusan dan mencintai pekerjaan serta keunggulan proses bisnis berbasis teknologi yang berkesinambungan.

4.1.2 Pelayanan

Jenis jasa pelayanan yang ditawarkan oleh jasa PT Permata Indonesia adalah sebagai berikut :

a. Penyediaan tenaga kerja
Sebagai penyedia jasa tenaga kerja, PT Permata Indonesia membantu perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang handal dengan cara memelihara basis data pencari kerja secara terus menerus, melakukan seleksi sesuai

dengan kualifikasi yang bersyarat, menempatkan tenaga kerja berdasarkan kontrak kerja yang disepakati, memantau kinerja tenaga kerja, serta pembayaran gaji.

b. *Paying Agen/paying Vendor*

Sebagai agen pembayar, Permata Indonesia membantu perusahaan untuk melakukan pembayaran gaji termasuk *jamsostek*, asuransi dan pajak, bagi para pekerjanya baik *outsourcing* maupun *non outsourcing*.

c. *Recruitment Services*

Sebagai penyedia jasa rekrutmen, permata indonesia membantu perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja, khususnya dalam hal pencarian kandidat dan seleksi awal. Selanjutnya kandidat dikirimkan ke perusahaan klien untuk proses seleksi selanjutnya. Apabila kandidat tersebut diterima, proses kontrak kerja dan pembayaran gaji dilakukan langsung oleh perusahaan klien itu sendiri. Sedangkan permata indonesia mendapatkan *recruitment fee* atas proses rekrutmen yang dilakuakn.

d. *Business process outsourcing*

Permata Indonesia juga dapat berperan sebagai konsultan yang perusahaan untuk membangun *sales managment and distribution* termasuk penyusunan *standard operation procedure key performance indicator (KPI)* serta disain dan *implementasi devlopment*

yang diperlukan. Sebagai konsultan, permata indonesia dapat menyediakan tenaga ahli, bimbingan dan pengawasan dalam tahap perencanaan sampai dengan implementasi sistem dari yang disepakati.

4.1.4 Kekuatan PT Permata Indonesia dalam menjalin hubungan kerja sama dengan mitra-mitra penggunaan jasa *outsourcing*.

PT Permata Indonesia mempunyai satff yang profesional dan kompeten dalam sumber daya manusia dengan latar belakang pendidikan psikologi dan latar belakang pengalaman yang sangat membantu dalam mencari dan menyaring calon tenaga kerja baik *fresh grduate* maupun yang berpengalaman. Berikut klien-klien PT Permata Indonesia yaitu:

- a. Divisi Perbankan
 1. Bank Rakyat Indonesia
 2. Bank Bukopin
 3. Bank MNC
 4. Bank Danamon
 5. Bank QNB Indonesia
 6. ICBC
 7. Cimb Niaga
 8. Bank Uob Indonesia
 9. Bank Negara Indonesia
 10. CTBC
 11. BTN
 12. BTPN
- b. Divisi *financial*
 1. Panin *Asset management*
 2. IBS
 3. Industry Inti Finance
 4. Kresna Graha Sekurindo

5. Mega *Outo Finance*
 6. Mega *Insurance*
 7. Avrist
 8. Mandiri Tunas Finance
 9. Maybank Kim Eng Scurities
 10. Abda
- c. Divisi Media Dan Komunikasi
 1. Gihon
 2. Indovision
 3. Oke vision
 4. Indosat mega media
 5. Meka Adi Pratama
 6. Metra Digital Media
 7. MNC Kabel Mediacom
 8. Vatar Media raya
 - d. Divisi Distribusi
 1. Panasonic
 2. Parastar Group
 3. Barata Guna
 4. Damai Sejati
 5. KINO Indonesia
 6. Sinar Niaga sejahtera
 7. Yamaha
 8. Focus Distrindo
 9. Astra Graphia Tbk
 10. Wiko Mobile Indonesia
 11. Holistic Ventures
 - e. Divisi lain-lain
 1. Palyja
 2. Trakindo utama
 3. Western Union
 4. Adya Tour

4.1 Analisis Deskriptif

a. Karakteristik Responden

Dalam pembahasan Pengaruh Insentif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT Permata Indonesia Divisi Kartu Kredit Bank MNC Medan, penulis menyebarkan kuisioner pada sejumlah responden. Hasil dari penyebaran terhadap 50 orang

responden yang diteliti, akan di gambarkan berdasarkan usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Untuk mengetahui secara jelas, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	20-25	9	18
2	26-30	15	30
3	31-35	16	32
4	36-40	10	20

Sumber : Hasil Pengolahan Penulis 2017

Berdasarkan hasil tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berusia 20-25 tahun sebanyak 9 orang atau 18%, yang berusia 25-30 tahun sebanyak 15 orang atau 30%, yang berusia 31-35 tahun sebanyak 16 orang atau 32%, dan yang berusia 36-40 tahun sebanyak 10 orang atau 20%. Data tersebut menunjukkan bahwa PT Permata Indonesia Medan, didomisili umur 31-35 tahun yang memiliki kondisi yang sangat baik.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	Laki-laki	26	52
2	Perempuan	23	46

Sumber : Hasil Pengolahan Penulis 2017

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 26 orang atau 52% dan yang berjenis kelamin perempuan adalah 23 orang atau 46%. Hal ini menunjukkan bahwa

karyawn PT Permata Indonesia Divisi Kartu Kredit Bank MNC di domisili oleh perempuan.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (orang)	Presentase
SD	0	0
SMP	0	0
SMA	10	20
Akademik (D3)	12	24
Sarjana (S1)	28	56

Sumber : Hasil Pengolahan Penulis 2017

Berdasarkan hasil tabel 4.3 dapat dilihat bahwa respon tingkat pendidikan SMA adalah sebanyak 10 orang atau 20%, responden tingkat Akademik (D3) sebanyak 12 orang atau 24%, responden tingkat Sarjana (S1) adalah sebanyak 28 atau 56%.

Insentif menjelaskan bahwa suatu sikap dimana pemimpin mampu untuk memberikan insentif kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan, dengan keahlian masing-masing.

Tabel 4.4 Dapat dijelaskan bahwa :

1. Melalui pertanyaan 1 “Gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan”, sebanyak 23 orang responden menyatakan sangat setuju (46%), 26 orang responden menyatakan setuju (52%), 1 orang responden menyatakan tidak setuju (2%).
2. Melalui pertanyaan 2 “Jaminan sosial yang diberikan memberi rasa aman kepada saya”, sebanyak 18 orang responden menyatakan

- sangat setuju (36%), 29 orang responden menyatakan setuju (58%), 3 orang responden menyatakan netral (6%).
3. Melalui pertanyaan 3 "Tunjangan yang diterima sesuai dengan harapan", sebanyak 24 orang responden menyatakan sangat setuju (48%), 23 orang responden menyatakan setuju (46%), 3 orang responden menyatakan netral (6%).
 4. Melalui pertanyaan 4 "Pemimpin memberi penghargaan bagi karyawan yang memiliki pekerjaan yang baik", sebanyak 20 orang responden menyatakan sangat setuju (40%), 27 orang responden menyatakan setuju (54%), 3 orang responden menyatakan netral (6%).
 5. Melalui pertanyaan 5 "saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan", sebanyak 24 orang responden menyatakan sangat setuju (48%), 23 orang responden menyatakan setuju (46%), 2 orang responden menyatakan netral (4%), 1 orang responden menyatakan tidak setuju (2%).

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa :

1. Melalui pertanyaan 1 "Skill yang Saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan", sebanyak 22 orang

- responden menyatakan sangat setuju (44%), 25 orang responden menyatakan setuju (50%), 6 orang responden menyatakan netral (10%).
2. Melalui pertanyaan 2 "Dalam bekerja harus memiliki sikap (*attitude*) yang baik", sebanyak 25 orang responden menyatakan sangat setuju (50%), 22 orang responden menyatakan setuju (44%), 3 orang responden menyatakan netral (6%).
 3. Melalui pertanyaan 3 "Disiplin waktu sangat diperlukan dalam bekerja", sebanyak 14 orang responden menyatakan sangat setuju (28%), 32 orang responden menyatakan setuju (64%), 4 orang responden menyatakan netral (8%).
 4. Melalui pertanyaan 4 "kemampuan melihat potensi diri sangat dibutuhkan", sebanyak 27 orang responden menyatakan sangat setuju (54%), 20 orang responden menyatakan setuju (40%), 3 orang responden menyatakan netral (6%).
 5. Melalui pertanyaan 5 "Pemimpin Memiliki hubungan baik dengan karyawan", sebanyak 21 orang responden menyatakan sangat setuju (42%), 27 orang responden menyatakan setuju (54%), 2 orang responden menyatakan netral (4%).

4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

4.3.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalitan atau kesalahan suatu instrument. Suatu instrument dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam rnengungkapkan data dan vaniabel yang diteliti secara tepat.

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Nilai r_{tabel} dengan respon 50 orang adalah 0,3

dapat dilihat bahwa koefisien korelasi dari 5 butir pertanyaan untuk variabel X_1 dan 5 butir pertanyaan untuk variabel Y. Dimana semua butir pertanyaan pada tabel 4.6 dinyatakan valid yang dapat dilihat dari r_{hitung} pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* dimana keseluruhan item pertanyaan $> 0,3$. Item yang mempunyai Validitas tertinggi adalah item 5 tabel 4.7 dengan koefisien korelasi 0,693 dan Item yang mempunyai pernyataan validitas paling rendah adalah item 1 tabel 4.6 dengan koefisien korelasi 0,581.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabel artinya data yang diperoleh melalui kuisioner hasilnya konsisten bila digunakan peneliti lain. Pengujian dilakukan dengan program SPSS 20.

Bila item pertanyaan sudah dinyatakan valid dalam uji validitas

maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria :

1. Jika r alpha positif atau $> r$ tabel maka dinyatakan reliabel.
2. Jika r alpha negatif atau $< r$ tabel maka dinyatakan tidak reliabel.

Menurut Ghozali dan Kuncoro (2008:46) item pertanyaan yang sudah

dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria :

1. Menurut Ghozali dikatakan valid jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$
2. Menurut Kuncoro dikatakan valid jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,80$

Tabel 4.8 Reliability Statistics Variabel Insentif (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,622	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20

Tabel 4.8 memperlihatkan bahwa *cronbach's Alpha* sebesar 0,622. Apabila nilai reliabilitas instrumen (*cronbach's Alpha*) diatas 0,60 atau sama dengan 0,60 maka instrumen dinyatakan reliabel. Maka *cronbach's Alpha* Sebesar 0,60 maka instrumen 0,622 $> 0,60$ yang berarti instrumen tersebut reliabel.

Tabel 4.9 Reliabilitas Statistic Variabel Produktivitas (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,622	5

Sumber : Hasil pengolahan Data SPSS 2017

Tabel 4.9 memperlihatkan bahwa *cronbach's Alpha* sebesar 0,622. Apabila nilai reliabilitas instrumen (*cronbach's Alpha*) diatas 0,60 atau sama dengan 0,60 maka instrumen dinyatakan reliabel. Maka *cronbach's Alpha* sebesar 0,622 > 0,60 yang berarti bahwa instrumen tersebut reliabel.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakuakn dengan uji kolmogrov smirnov. Hasil uji kolmogrof-smirnov dapat dilihat dari tabel berikut :

menunjukkan bahwa data distribusi normal karena nilai Asymp.sig (2-tailed) sebesar 0,536 diatas pada tingkat signifikan 0.05 atau 0,536 > 0,05.

4.4.2 Analisis Regresi linear Sederhana

Analisis liniear sederhana digunakan penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel insentif (X) dengan produktivitas kerja (Y). Perhitungan statistik dalam

analisis regresi linier sederhana yang digunakan SPSS versi 20. Hasil pengolahan SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya diringkas sebagai berikut :

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Variabel independen insentif (X) berpengaruh positif terhadap variabel dependen produktivitas kerja (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,775.

Model regresi :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 7,729 +$$

$$0,647X$$

Dari persamaan diatas, menunjukkan koefisien regresi dari bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas apabila ditingkatkan maka akan menimbulkan peningkatan pada variabel terikatnya.

Hal ini dimaksudkan apabila insentif ditingkatakan perannya akan meningkat pula produktivitas kerja karyawan. Nilai 7,729 adalah rata-rata produktivitas kerja karyawan jika tanpa insentif. Nilai 0,647 adalah setiap penambahan insentif sebesar 1 satuan maka produktivitas akan meningkat sebesar 0,647.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji Parsial (t)

Untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut ini akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial.

Berdasarkan masalah pokok dan tujuan peneliti maka hipotesis yang dikemukakan adalah :

Ho : Tidak ada pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja.

Ha : Ada pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil pengujian regresi variabel insentif terhadap produktivitas kerja PT Permata Indonesia Divisi Kartu Kredit Bank MNC menunjukkan nilai t hitung = 8,501 lebih besar dibanding nilai t_{tabel} 2,01 dan sig sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT Permata Indonesia Divisi Kartu Kredit Bank MNC.

Dari tabel diketahui besarnya nilai koefisien determinasi atau $R = 0,775$ berarti pengaruh antara insentif terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,775. Maka tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah kuat. *Adjusted R square* 0,601 berarti variabel insentif (X) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel produktivitas (Y) pada PT Permata Indonesia Divisi kartu Kredit bank MNC sebesar 60,1%. Sedangkan sisanya sebesar 39,9% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil hipotesis menyatakan bahwa insentif mempunyai pengaruh yang positif

dan signifikan terhadap produktivitas pada PT Permata Indonesia Divisi kartu Kredit Bank MNC. Dari hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,501 lebih besar dibanding dengan nilai t_{tabel} 2,01 dan sig sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Hasil pengujian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif terhadap produktivitas kerja PT Permata Indonesia Divisi Kartu Kredit Bank MNC.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi, diperoleh nilai R square 0,601 yang menunjukkan hubungan insentif terhadap produktivitas kerja kuat, sementara 39,9%, dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hal ini dikuatkan oleh dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh hasil Selamet Nurwanto (2014) yang berjudul Pengaruh Insentif terhadap produktivitas kerja di kantor (*Representatif office*) PT Asuransi Takaful Keluarga Cipular (skripsi manajemen dakwah fakultas ilmu daqwah dan ilmu komunikasi universitas islam negeri syarif hidayatullah Jakarta). Dengan hasil penelitian bahwa insentif berpengaruh kuat terhadap produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian mengenai pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja pada PT Permata Indonesia Divisi Kartu Kredit Bank MNC, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil regresi linear sederhana maka diperoleh :
$$Y = 7,729 + 0,647 X$$
Dari persamaan diatas, menunjukkan koefisien regresi bernilai positif. Hal ini dimaksudkan apabila insentif ditingkatkan perannya akan meningkat pula produktivitas kerja karyawan. Nilai 7,729 adalah rata-rata produktivitas kerja karyawan jika tanpa insentif. Nilai 0,647 adalah setiap penambahan insentif sebesar 1 satuan maka produktivitas akan meningkat sebesar 0,647.
2. Berdasarkan uji parsial (uji t) terhadap variabel independen (X) penulis menyimpulkan bahwa variabel insentif nilai signifikansinya 0.000 dengan koefisiennya 0,647. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
3. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa R terdapat hubungan antar insentif terhadap produktivitas kerja yang kuat sebesar 0,775. Sedangkan nilai R square sebesar 60,1%. Sedangkan sisanya 39,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini juga memiliki keterbatasan-keterbatasan. Dengan

keterbatasan ini, diharapkan dapat dijadikan untuk melakukan perbaikan pada penelitian mendatang. Adapun keterbatasan peneliti yaitu peneliti mempunyai keterbatasan waktu untuk dapat melakukan survey PT Permata Indonesia Divisi Kartu Kredit Bank MNC.

5.3 Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, maka penulis memberikan saran berikut ini yang dapat digunakan untuk referensi dan bahan pengevaluasian oleh perusahaan tersebut oleh penelitian selanjutnya.

1. Perusahaan diharapkan berupaya meningkatkan insentif karyawan pelaksanaan agar produktivitas kerja semakin meningkat.
2. Perubahan dalam sistem pengupahan juga perlu dilakukan agar dapat diketahui karyawan yang produktif dan yang tidak.
3. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan agar dapat menerapkan variabel-variabel selain insentif. Juga menggunakan data tahun dan jumlah periode yang banyak sehingga diperoleh informasi peningkatan atau penurunan produktivitas yang lebih mendukung.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto.2007. *Prosedur Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Darsono.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Fajar, Al Siti & Tri Heru.2013.*Paradigma Baru Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Yogyakarta, UPP STIM YKPN.
- Haryani,Sri.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Alfabeta,cv.
- Mangkunegara.2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit BPPE
- Manulang,Marihot.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPPE.
- Martine R.Haas and Morten T.Hansen.2007. *Different Knowledge,Different Benefits:Toward A Productivity Perspective On Knowledge Sharing In Organizations*.Strategic Management Journa,Vol28,hh.1133-1153.
- Pangabean.2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPPE
- Yani, H.M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Mitra Wacana Media, Jakarta
- Sarwoto. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta, cv.
- Siagian,Sondang.2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPPE.
- Sinunggan.2015. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: Alfabeta,cv.
- Soedarmayanti.2007. *Manajemen Personalia*. Jakarta:Erlangga
- Sugiyono.2012.*Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Keduabelas, Bandung: Alfabeta.