

**PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA PT. SUMBER JAYA MOTOR II  
MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH**

**KURNIATI  
NPM : 15.832.0116**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2019**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted <d/m/yy>

Access From (repository.uma.ac.id)

**PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA PT. SUMBER JAYA MOTOR II  
MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Medan Area

Oleh :

**KURNIATI  
15.832.0116**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted <d/m/yy>

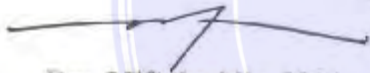
Access From (repository.uma.ac.id)


HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja  
karyawan pada PT.SUMBER JAYA MOTOR II  
MEDAN  
Nama : KURNIATI  
NPM : 15.832.0116  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Disetujui Oleh :

Komis  
Pembimbing

  
Drs. Miftahuddin, MBA  
Pembimbing 1

  
Yuni syahputri, SE, MSi  
Pembimbing 2

  
  
Dr. Hisan Effendi, SE, M.Si  
Dekan

  
Teddi Pribadi, SE, MM  
Ka. Prodi

**PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER JAYA II MOTOR  
MEDAN**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**KURNIATI**

**NPM : 158320116**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN**

**2019**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted <d/m/yy>

Access From (repository.uma.ac.id)

## RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di kota medan, provinsi sumatera utara, pada tanggal 01 november 1995 dari ayahanda Jamal dan ibu Arniati, peneliti merupakan anak pertama dari 3 bersaudara. Tahun 2015 peneliti lulus dari SMA DHARMAWAGSA MEDAN dan pada tahun 2015 terdaftar sebagai mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Medan Area pada tahun 2019 peneliti lulus dari Universitas medan area.



## ABSTRAK

### **Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Jaya Motor Medan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Jaya Motor Medan”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pada PT. Sumber Jaya Motor Medan sebanyak 60 karyawan. Dan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden diambil dari keseluruhan populasi.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  pada variabel Gaji sebesar 5.891 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.670 Pada variabel insentif sebesar 3.656 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.670, maka variabel insentif secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $60.450 > 3.15$ , menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti gaji dan insentif secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,668. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 66,8% produktivitas kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh gaji dan insentif. Sisanya sebesar 33,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

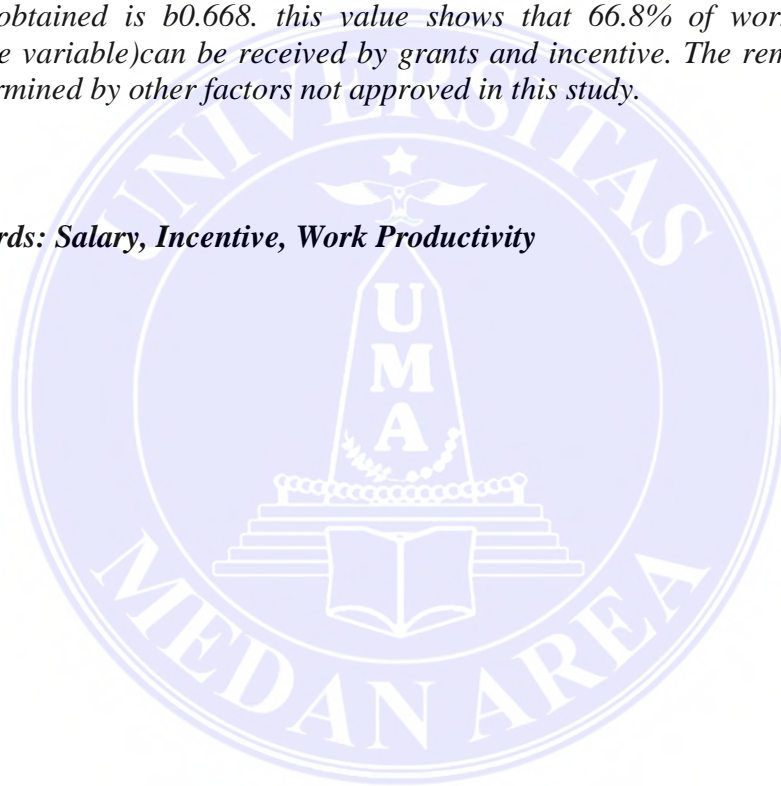
**Kata kunci : Gaji, Insentif, Produktivitas Kerja**

## ABSTRACT

### ***Indicators of Work Discipline and Career Development for Employee Performance PT. Sierra Mandiri Distribusindo Medan***

*This study aims to determine “the effect of salary and insentives on employee productivity at PT. Sumber Jaya Motor II Medan”. This type of research is assosiative research that discusses the relationship between two variables. The population in this study is the employee of pt.sumber jaya motor ii medan numbered 60respondents drawn from the total population. Based on the result of thye t test can be seen in t count on the salary variable of 5.891 is greater than t table of 1.670 on the incentive variable has a positive and significant effect o the work outcome variable. Based on the F test result obtained Fcount value of 60.450 > 3.15, indicating ho is rejected and ha is accepted, meaning that salaries and incentives are given positively to the variable work productivity. R square value obtained is b0.668. this value shows that 66.8% of work productivity (income variable)can be received by grants and incentive. The remaining 33.2% is determined by other factors not approved in this study.*

***Keywords: Salary, Incentive, Work Productivity***



## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Jaya Motor II Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk doa maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Teddi Pribadi SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Drs. H. Miftahudiin, MBA, Selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
5. Ibu Yuni Syahputri, SE, MSi, Selaku Dosen Pembimbing II yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
6. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.



7. Buat orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
8. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
9. Buat sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Semua teman-teman stambuk 2015 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Medan, 25 september 2019

**KURNIATI**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	4
1.3. Tujuan Penelitian .....	4
1.4. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	6
2.1. Gaji.....	6
2.1.1. Pengertian Gaji .....	6
2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaji .....	8
2.1.3. Indikator Gaji .....	9
2.2. Insentif Kerja.....	10
2.2.1. Pengertian Insentif Kerja .....	10
2.2.2. Sifat dasar Sistem Pengupahan Insentif.....	12
2.2.3. Indikator Insentif Kerja.....	13
2.3. Produktivitas Kerja .....	15
2.3.1. Pengertian Produktivitas Kerja .....	15
2.3.2. Peningkatan Produktivitas .....	20
2.3.3. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas.....	21
2.3.3. Indikator Produktivitas.....	22
2.4. Penelitian Terdahulu. ....	23
2.5. Kerangka Konsep.....	24
2.6. Hipotesisi .....	25

<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
3.1.Jenis Penelitian .....	26
3.2.Populasi Dan Sampel Penelitian .....	27
3.3.Defenisi Operasional.....	27
3.4.Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	28
3.5.Tehnik Pengumpulan Data.....	28
3.6.Tehnik Analisis Data.....	29

#### **BAB IV. PEMBAHASAN**

4.1. Hasil Penelitian .....	34
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan .....	34
4.1.2. Struktur Organisasi.....	34
4.1.3. Penyajian Data Responden .....	35
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden .....	37
4.2. Pembahasan.....	41
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas .....	41
4.2.2. Uji Asumsi Klasik .....	43
4.2.3. Uji Statistik.....	44
4.2.4. Uji Hipotesis.....	48
4.2.5. Koefisien Determinasi.....	50
4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian.....	51

#### **BAB V. KESIMPULAN & SARAN**

5.1. Kesimpulan .....	54
5.2. Saran .....	55

#### **DAFTAR PUSTAKA**

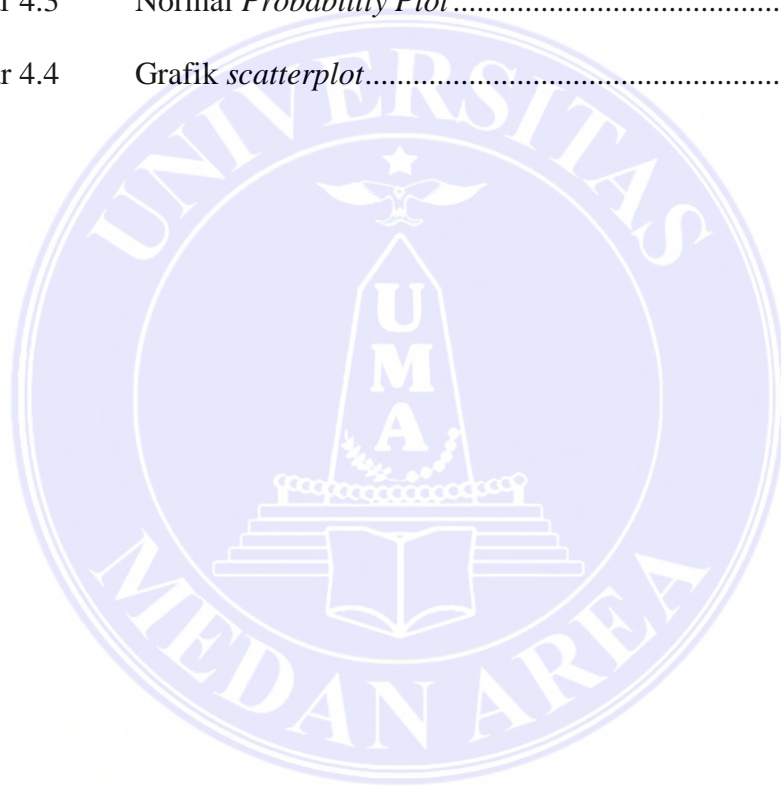
#### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	23
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian.....	26
Tabel 3.2	Operasional variabel .....	27
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden .....	36
Tabel 4.2	Usia Responden .....	36
Tabel 4.3	Tabulasi Data Responden Variabel Gaji (X1).....	37
Tabel 4.4	Tabulasi Data Responden Variabel Insentif (X2).....	38
Tabel 4.5	Tabulasi Data Responden Variabel Produktivitas (Y). .....	39
Tabel 4.6	Estimasi Uji Validitas.....	41
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y .....	42
Tabel 4.8	Uji Multikolinearitas.....	46
Tabel 4.9	Analisis Linear Berganda .....	49
Tabel 4.10	Uji Parsial (Uji t) .....	49
Tabel 4.11	Uji Simultan (Uji F).....	51
Tabel 4.12	Koefisien Determinasi .....	51

## DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual .....	24
Gambar 4.1	Struktur Organisasi .....	34
Gambar 4.2	Histogram .....	44
Gambar 4.3	Normal <i>Probability Plot</i> .....	45
Gambar 4.4	Grafik <i>scatterplot</i> .....	47



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan-perusahaan atau usaha-usaha sosial untuk mendapatkan suatu balas jasa/imbalan tertentu. Tenaga Kerja dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja, pegawai, pada hakekatnya mempunyai maksud yang sama. Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki disiplin dan produktifitas kerja yang tinggi diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para karyawan, diantaranya adalah upah atau gaji dan insentif.

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peranan serta tenaga kerja, peraturan waktu (lazimnya per jam kerja orang) dan kesiapan pekerjaan sesuai dengan standart waktu yang ditentukan. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif. Masalah daya saing dalam pasar dunia yang semakin terbuka merupakan isu kunci dan tantangan yang tidak ringan. SDM yang handal ini atau yang memiliki kompetensi dan ditempatkan pada posisi jabatan yang tepat akan meningkatkan kinerja perusahaan. Keberhasilan perusahaan juga sangat dipengaruhi oleh produktivitas

individu setiap karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas karyawan untuk tercapainya tujuan perusahaan. (Moelyono, 2008:64),.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah gaji dan insentif, gaji dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja mereka dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, gaji merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Gaji ialah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, gaji merupakan suatu imbalan dari pada yang telah diberikan dan diterima oleh seseorang di dalam hubungan kerja yang berupa uang, melalui perjanjian kerja. Gaji sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan, semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula gaji yang akan diterima. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai kinerja maupun produktivitas. . (Hadi Purwono, 2009, 2)

Menurut Handoko (2010:176), menyatakan bahwa pengertian insentif adalah “Perangsang yang ditawarkan kepada para pegawai untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”. Pemberian insentif terhadap pegawai merupakan upaya untuk memelihara pegawai agar dapat bekerja lebih baik dan maksimal. Insentif juga dikatakan sebagai imbalan atas

prestasi, semakin tinggi prestasi pegawai maka seharusnya perusahaan juga memberikan imbalan lebih kepada pegawainya.

Penelitian akan dilaksanakan di salah satu dealer Honda di Medan, yaitu PT. Sumber Jaya Motor Medan. Setelah peneliti melakukan pra-survey terdapat fenomena permasalahan yang timbul berkaitan dengan kinerja karyawan di . Sumber Jaya Motor Medan salah satunya adalah dalam penentuan gaji dan intensif karyawan yang masih ditemukan ketidaksesuaian antara keahlian atau ketreampilan yang dimiliki dengan upah atau gaji yang diberikan sehingga mengakibatkan sikap dan minat karyawan kurang merespon terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Permasalahan lain yang timbul akibat kurang sesuainya dalam penempatan tenaga kerja atau karyawan diantaranya kebutuhan atau pemberian intensif yang kurang maksimal, hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja serta secara individu kurang mempunyai minat, sikap dan kebutuhan dalam bekerja karena kurang sesuainya imbalan atau intensif yang diberikan sehingga akan berakibat pada produktivitas kerja yang dicapai kurang maksimal.

Kurang maksimalnya produktivitas kerja dari karyawan pada . PT. Sumber Jaya Motor Medan antara lain dapat terlihat dari penurunan yang ditandai dengan keterlambatan penyelesaian pekerja. Keadaan seperti ini menyebabkan pelaksanaan pekerjaan kebanyakan dilakukan oleh orang tertentu saja yaitu karyawan yang berhadapan langsung dengan bidang tugas dan wewenangnya. Permasalahan-permasalahan tersebut mencerminkan bahwa masih diperlukan adanya upaya untuk mencapai peningkatan produktivitas kerja karyawan yang



antara lain dipengaruhi oleh pemberian upah dan insentif kepada karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Jaya Motor II Medan”**

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah gaji berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Jaya Motor II Medan?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Jaya Motor II Medan?
3. Apakah gaji dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Jaya Motor II Medan?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

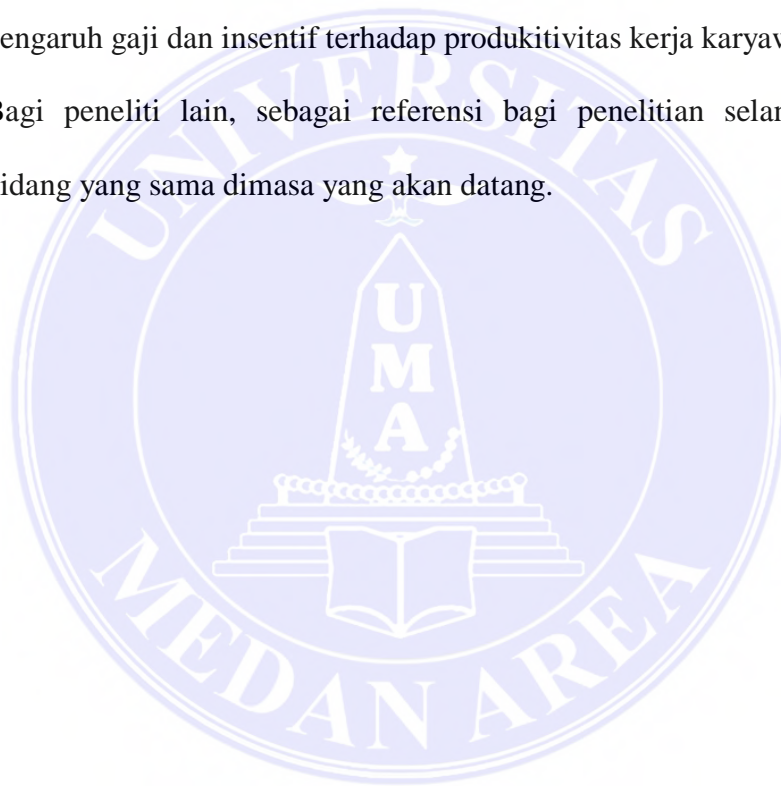
Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaji berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Jaya Motor Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Jaya Motor II Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaji dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Jaya Motor II Medan.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti, untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.
2. Bagi perusahaan, memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Bagi peneliti lain, sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Gaji**

##### **2.1.1. Pengertian Gaji**

Menurut Rivai gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh pegawai karyawan/ pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan atau pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi/ perusahaan. Gaji juga merupakan bayaran tetap atau diterimakan secara periodik, dalam hal ini sebulan sekali. Menurut Hariandji (2009:245) dalam kadarisman gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan atau pegawai yang memberikan sumbangan dalam kedudukan disebuah organisasi.

Menurut As'ad (2009:136) mendefenisikan gaji sebagai pembayaran serta balas jasa yang diberikan kepada karyawan, tatusaha dan manajer sebagai konsekuensi dari sumbangan yang diberikannya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan dalam memberikan imbalan harus membedakan gaji dan upah karena gaji merupakan sesuatu yang diberikan organisasi berdasarkan tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja seorang karyawan tetapi upah didasarkan pada waktu kerja dan volume atau output yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Selanjutnya pengertian gaji dan upah menurut Hadi Purwono adalah sebagai berikut: Gaji (salary) biasanya dikatakan upah (wages) yang dibayarkan kepada pimpinan, pengawas, dan tata usaha pegawai kantor atau manajer lainnya.

Gaji umumnya tingkatnya lebih tinggi dari pada pembayaran kepada pekerja upahan. Upah adalah pembayaran kepada karyawan atau pekerja yang dibayar menurut lamanya jam

kerja dan diberikan kepada mereka yang biasanya tidak mempunyai jaminan untuk dipekerjakan secara terus-menerus. (Hadi Purwono, 2009, 2). Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud gaji adalah balas jasa dari perusahaan kepada karyawan tetap secara periodik (tahunan, catur wulan, bulanan atau mingguan) dengan jaminan yang pasti.

Dengan demikian gaji di sini merupakan bayaran yang konsisten dari satu period ke periode lain dengan tidak memandang jumlah jam kerja. 13 Gaji bagi setiap karyawan menjadi suatu yang mutlak karena hal tersebut telah ada ketentuan dan peraturan yang mengikat bahwa setiap karyawan berhak menerima gaji pokok sesuai dengan jabatan/posisi kerja. Karena itu, aturan pemberian gaji pokok telah jelas diatur dalam penetapan gaji pokok seorang karyawan.

### **2.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kebijakan Gaji**

Topik yang selalu menjadi hangat dalam dunia usaha dewasa ini tidak lain adalah permasalahan menetapkan penggajian dan strategi peninjauan kenaikan gaji agar sesuai dengan kepuasan pekerja yang pada akhirnya memberikan dukungan pada produktivitas kerjanya. Secara umum dikenal dua cara dalam menyesuaikan gaji yaitu kenaikan yang bersifat umum (general salary) dan kenaikan perseorangan (individual increase). gaji yang bersifat umum ditetapkan oleh perusahaan atas dasar pemikiran perusahaan sendiri, musyawarah, kebiasaan maupun karena ketentuan pemerintah. Sedangkan kenaikan gaji perseorangan didasarkan atas prestasi kerja seseorang, promosi kerja dan masa kerja seseorang.

Menurut Mangkunegara (2007 : 84) ada enam faktor yang mempengaruhi gaji yaitu:

- a. Faktor Pemerintah Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan gaji karyawan.
- b. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Karyawan Kebijakan dalam menentukan gaji dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya gaji yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut karyawan yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan diperusahaan.
- c. Standard Biaya Hidup Karyawan Kebijakan gaji perlu dipertimbangkan standar biaya hidup minimal karyawan. Hal ini karena kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi. Dengan terpanuhinya kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya, maka karyawan akan merasa aman. Terpenuhiya kebutuhan dasar dan rasa aman karyawan akan memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara semangat kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.
- d. Ukuran Perbandingan Gaji Kebijakan dalam menentukan gaji dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, masa kerja karyawan. Artinya, perbandingan tingkat gaji karyawan perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan

- e. **Permintaan dan Persediaan** Dalam menentukan kebijakan gaji karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat gaji karyawan.
- f. **Kemampuan Membayar** Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.
- g. **Semangat Kerja** Dalam menentukan kebijakan pemberian gaji pegawai perlu didasarkan pada semangat kerja karyawan atau antusiasme pegawai dalam bekerja. Artinya semakin tinggi semangat kerja pegawai maka hasil yang akan didapat semakin besar.

### **2.1.3. Indikator Gaji**

Siagian (2008:262).Penggajian perlu mendapat perhatian dari organisasi adanya jaminan bahwa suatu organisasi mampu memenuhi berbagai persyaratan yang telah ditentukan. Variabel gaji tersebut diukur dengan indikator-indikator:

- a. **Keadilan internal**, para pegawai yang melaksanakan tugas tugas yang sejenis, dalam faktor-faktor kritikalnya relatif sama, memperoleh imbalan yang sama pula, inilah yang dinamakan “keadilan internal”
- b. **Keadilan eksternal**, para pegawai dalam satu organisasi menerima imbalan yang sama dengan para pegawai lain dalam organisasi lain yang terlibat dalam kegiatan sejenis dalam satu wilayah kerja yang sama, sehingga disebut dengan “keadilan eksternal”

- c. Taraf hidup yang layak, gaji yang diterima oleh pegawai berada pada jumlah dan tingkat yang wajar.
- d. Mampu memenuhi kebutuhan, dengan gaji diterima oleh pegawai merupakan suatu kebutuhan dasar personal.
- e. Menimbulkan rasa semangat bekerja, dengan gaji yang diterima mampu memberikan suatu dorongan bagi setiap pegawai.
- f. Kesejahteraan, jaminan dihari tua yang akan diberikan kepada karyawan atau kesejahteraan bisa juga diberikan dalam bentuk asunransi atau jaminan kesehatan.

Besar kecilnya gaji atau upah yang dibayarkan kepada para pekerja yang melakukan kegiatan tertentu, dengan demikian diharapkan bahwa sistem penggajian yang diberlakukan banyak organisasi akan mencerminkan segi keadilan dalam sistem tersebut yang pada gilirannya akan menumbuhkan kinerja karyawan yang tinggi dikalangan para pekerja.

## **2.2. Insentif Kerja**

### **2.2.1. Pengertian Insentif**

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

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

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Terdapat beberapa pengertian mengenai insentif, diantaranya adalah:

Menurut Panggabean (2010:89) menyatakan pengertian insentif adalah sebagai berikut: “Insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.”

Menurut Hasibuan Melayu S.P (2013:118) menyatakan pengertian insentif adalah sebagai berikut: “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insetif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.”

Dari beberapa pengertian insentif di atas maka jelaslah bahwa insentif merupakan penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada para karyawan atas kinerjanya yang melebihi standar. Pemberian insentif juga diharapkan dapat memotivasi dalam mencapai tujuan.



### 2.2.2. Sifat Dasar Sistem Pengupahan Insentif

Sifat dasar sistem pengupahan insentif dalam suatu perusahaan dituangkan secara jelas dan sederhana berdasarkan ketentuan standar kerja.

Beberapa sifat dasar dalam sistem pengupahan insentif menurut Martoyo dalam Diviani (2015), adalah sebagai berikut:

1. Pembayaran agar diupayakan cukup sederhana, sehingga mudah dimengerti dan dihitung oleh karyawan yang bersangkutan sendiri.
2. Upah insentif yang diterima benar-benar dapat menaikkan motivasi kerja meningkat.
3. Pelaksanaan pengupahan insentif hendaknya cukup cepat, sehingga karyawan yang berprestasi lebih tersebut cukup cepat pula merasakan nikmatnya orang berprestasi lebih.
4. Penentuan standar kerja ataupun standar produksi hendaknya secermat mungkin, dalam arti: tidak terlalu tinggi, sehingga tidak terjangkau oleh umum karyawan, atau tidak terlalu rendah, sehingga tidak terlalu mudah dicapai karyawan.
5. Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerjaan atau karyawan untuk bekerja lebih giat.

Berdasarkan pendapat di atas maka jelaslah bahwa pemberian insentif harus dilaksanakan secara jelas dan sederhana untuk mempermudah perhitungan setiap pegawainya, agar dapat menambah peningkatan kinerja bagi setiap pegawai.

### 2.2.3. Indikator Insentif

Pemberian insentif dimaksudkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan diberikan dalam bentuk uang serta fasilitas lainnya untuk memenuhi kebutuhan setiap pegawainya. Dengan demikian insentif merupakan bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang.

Menurut Sarwoto (2010:156), indikator insentif dapat dibagi menjadi dua golongan yaitu:

1. Insentif Material
2. Insentif Non Material.

Indikator insentif tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Insentif Material
  - a. Insentif dalam bentuk uang:
    - 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 yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan kedalam sebuah dana 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 diterima 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:

b. Insentif dalam bentuk jaminan sosial. Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk insentif sosial ini antara lain:

1. Pembuatan rumah dinas
2. Pengobatan secara cuma-cuma
3. Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis, kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota
4. Cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji
5. Biaya pindah
6. Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan

2. Insentif non material Insentif non material ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain:
  1. Pemberian gelar (*title*) secara resmi
  2. Pemberian tanda jasa atau medali
  3. Pemberian piagam penghargaan
  4. Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi
  5. Ucapan terima kasih secara formal atau informal
  6. Pemberian hukum untuk menggunakan suatu atribut jabatan (misalnya, bendera pada mobil, dan sebagainya).

### 2.3. Produktivitas Kerja

#### 2.3.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Kita menyadari bahwa setiap kesatuan organisasi yang produktif akan selalu terdapat sasaran pekerjaan dan orang sebagai kesatuan ekonomi. Hal ini diarahkan kepada penemu logika, rasional dan kecermatan pengukuran dalam rangka mengurangi ketidak pastian demi untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal.

Secara umum pengertian produktivitas adalah perbandingan dari pada *output* (keluaran) dengan *input* (pemasukan). Produktivitas juga diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan (*input*) yang sebenarnya digunakan untuk menghasilkan barang atau jasa tersebut.

Menurut Sinungan (2007:74). Menjelaskan bahwa “Produktivitas adalah nilai barang atau jasa yang dihasilkan dibagi dengan nilai yang dikeluarkan untuk memperoleh barang atau jasa tersebut”. Selanjutnya Sadarmayanti (2007:80), menjelaskan “Produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara secara baik terhadap sumber dalam memproduksi barang-barang dan jasa”. Sedangkan Moelyono (2008:64), menjelaskan bhwa “Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peranan serta tenaga kerja, peraturan waktu (lazimnya per jam kerja orang) dan kesiapan pekerjaan sesuai dengan standart waktu yang ditentukan. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif”.

#### Cara Mengukur Produktivitas

Sebagai konsep efisiensi, produktivitas sebenarnya belum memadai sebagai indikator ekonomi yang dapat menjelaskan bagaimana proses ekonomi berjalan dengan baik, terutama adalah hal pemanfaatan sumber daya yang ada. Karena pengukuran produktivitas hanya semata mengenai penggunaan sumber daya-sumber daya didalam sistem produksi.

Konsep ini mengabaikan indikator-indikator sosial yang mengukur dimensi-dimensi eksternal diluar aktivitas pasar seperti efek dan resiko kerugian sosial yang disebabkan oleh adanya proses produksi. Aspek-aspek non fisik yang mencakup aspek manajemen dan organisasi, sistem insentif, motivasi dan lain

sebagainnya yang berkaitan dengan proses produksi nampaknya juga diabaikan dalam pengukuran produktivitas.

Pengukuran produktivitas hanya memfokuskan sepenuhnya pada hubungan mata rantai mengenai aktivitas pasar yang bersifat fisik. Informasi mengenai indikator-indikator produktivitas masih sangat terbatas pada indeks produktivitas rata-rata, yaitu suatu indeks yang dibangun dari data-data yang masih sangat terbatas, sehingga manfaat dan informasi yang diperoleh dari indikator-indikator produktivitas itu terlalu sedikit. Keterbatasan lain yang sering kali dihadapi dalam mengukur produktivitas adalah pada lembaga-lembaga pemerintah dan organisasi-organisasi nirlaba yang produknya tidak terdapat dipasar atau tidak dipasarkan.

Sinungan (2007:81), secara umum pengukuran produktivitas kerja merupakan perbandingan yang dibedakan dalam tiga jenis, yaitu :

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi dan proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik untuk memusatkan perhatian pada sasaran.

Dengan mengidentifikasi elemen-elemen dari pada produktivitas kerja dalam organisasi yang bersangkutan maka dapat dibentuk pengukuran bagi masing-masing elemen tersebut sehingga dapat dibentuk orientasi peningkatan atau penurunan produktivitas kerja.

Agar susunan daftar produktivitas dari waktu ke waktu sebanding. Setiap susunan daftar harus disesuaikan dengan nilai waktu dasar yang menggunakan harga-harga paten. Oleh karena itu melalui pengukuran aktivitas factor total merupakan rata-rata tenaga kerja dan produktivitas modal yang diukur.

Menurut Sinungan (2007:80), Adapun metode pengukuran produktivitas kerja adalah pengukuran produktivitas tenaga kerja dan pengukuran produktivitas total. Pengukuran produktivitas kerja menurut sistem fisik perorangan atau perjam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan/pengawasan harian pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi suatu unit yang berbeda. Oleh karena itu digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengeluaran diubah kedalam unit-unit pekerjaan yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksana standart. Karena hasil maupun masukan dapat dinyatakan dalam waktu, produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai suatu indeks yang sangat sederhana.

Masukan pada produktivitas tenaga kerja seharusnya menutup semua jam-jam kerja pada pekerja, baik pekerja kantor maupun kasar. Manajer bermaksud mengevaluasi jalannya biaya tenaga kerja dan penggunaan tenaga kerja dapat membagi tenaga kerja perusahaan kedalam beberapa komponen untuk dianalisis, misalnya hasil yang sama dapat dihubungkan dengan pekerjaan tata usaha.

Jam kerja yang harus dibayar meliputi semua jam-jam kerja yang harus dibayar, ditambah jam kerja yang tidak digunakan untuk bekerja namun harus dibayar, liburan, cuti libur karena sakit, tugas luar.

Ada dua cara utama untuk pengukuran produktivitas total, yaitu metode waktu tenaga kerja, yaitu semua material, penyusutan, jasa-jasa dan produk akhir yang menyangkut tenaga kerja dengan membagi hasil (output), masukan (input) menurut perhitungan dengan upah tahunan rata-rata sekarang dari semua sumber tenaga kerja. Dalam hal ini disarankan kedalam ekuivalen tenaga kerja, perlengkapan modal, jasa aerta yang diberi.

Penambahan ini harus diperkirakan dengan perhitungan nilai bahan mentah, jasa-jasa dan penyusutan pabrik serta membaginya menurut pendapatan rata-rata setiap tahun secara nasional pekerja. Jika kita akantiba pada jumlah orang-orang dibagi kedalam hasil (output) untuk tahun tersebut agar diperoleh gambaran tenaga manusia.

Sedangkan metode finansial dalam beberapa kasus, indeks produktivitas dapat dikembangkan dengan langsung, seperti masalah pengukuran produktivitas



sering dilakukan dengan menggunakan perbandingan financial yang berhubungan dengan komponen-komponennya.

### **2.3.2. Peningkatan Produktivitas**

Pentingnya arti produktivitas dalam peningkatan kesejahteraan nasional telah disadari secara universal. Tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai “kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang-barang dan jasa-jasa.

Peningkatan produktivitas juga menghasilkan peningkatan langsung pada standart hidup yang berada di bawah kondisi distribusi yang sama dari perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan tenaga kerja. Itulah sebabnya kita harus menganalisa peningkatan produktivitas sebagai suatu cara untuk melaksanakan pekerjaan dan sebagai alat/sarana dari suatu distribusi pendapatan yang merata.

Menurut Sinungan (2007:47) perencanaan peningkatan produktivitas individual mencakup tiga tahap berikut ini :

- a. Mengenai faktor makro utama bagi peningkatan produktivitas.
- b. Mengukur pentingnya setiap factor dan menentukan prioritasnya.
- c. Merencanakan sistem tahap-tahap untuk meningkatkan kemampuan pekerja dan memperbaiki sikap mereka sebagai sumber utama produktivitas.

Adapun teknik peningkatan efektifitas dari waktu kerja adalah peningkatan produktivitas menggunakan manajemen, penamabahan material, perencanaan dan organisasi kerja yang lebih baik, latihan dan pendidikan, kepuasan tugas serta

faktor-faktor lain yang mempengaruhi kualitas tenaga kerja maupun memanfaatkan cadangan-cadangan. Setiap pekerja haruslah diharapkan untuk menciptakan metode dan sistem kerja yang produktif di semua perangkat kerja yang ada. Kerja produktif memerlukan ketrampilan kerja yang sesuai dengan isi kerja sehingga bisa menimbulkan penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja atau minimal mempertahankan cara kerja yang sudah baik. Kerja produktif memerlukan persyaratan lain sebagai faktor pendukung yaitu: kemauan kerja yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan social yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi dan hubungan kerja yang harmonis.

### **2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja**

Untuk mencapai tingkat produktifitas kerja yang tinggi, suatu perusahaan dalam produksi tidak hanya membutuhkan bahan baku dan tenaga kerja saja, tapi juga harus didukung faktor-faktor lainnya.

Antara lain menurut Siagian (2009:157)

- 2.2. Pendidikan,
- 2.3. pelatihan,
- 2.4. penilaian prestasi kerja,
- 2.5. system imbalan,
- 2.6. motivasi, dan

## 2.7. kepuasan kerja.

### 2.3.4. Indikator Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas hanya memfokuskan sepenuhnya pada hubungan mata rantai mengenai aktivitas pasar yang bersifat fisik. Informasi mengenai indikator-indikator produktivitas masih sangat terbatas pada indeks produktivitas rata-rata, yaitu suatu indeks yang dibangun dari data-data yang masih sangat terbatas, sehingga manfaat dan informasi yang diperoleh dari indikator produktivitas itu terlalu sedikit.

Menurut Sinungan (2007:74), indikator pengukuran produktivitas kerja :

- a. Prestasi kerja, yaitu hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- b. Kreativitas, yaitu kemampuan pengetahuan yang dimiliki karyawan dan juga kemampuan untuk mengemukakan atau menciptakan suatu program kerja baru dalam menghadapi tantangan-tantangan kerja.
- c. Kerja sama, yaitu kemampuan seorang karyawan untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- d. Tepat waktu, yaitu kesiapan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditentukan.

## 2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai moral kerja, koordinasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian :

**Table 2.1**  
**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1	<b>Muhammad Rizal</b> <b>2018</b>	Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo	Berdasarkan hasil pengujian di atas didapatkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa Gaji Dan Insentif secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo
2	<b>Herda Nengsy</b> <b>2015</b>	Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Inhil Sarimas Kelapa	Hasil analisis jalur menerangkan bahwa kedua variabel sistem Gaji Dan Insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan. Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Inhil Sarimas Kelapa
3	<b>Eka Andri Astuti</b> <b>2017</b>	Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Maju Mapan Kediri	Berdasarkan hasil pengujian di atas didapatkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa Gaji Dan Insentif secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Maju Mapan Kediri

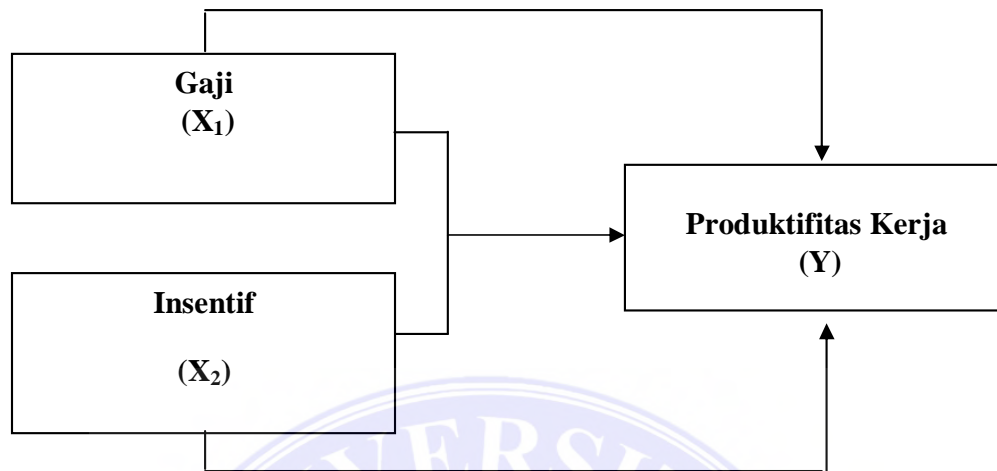
4	<b>Okvi RIyanto</b>  2005	Analisis Gaji/Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. HUTan Lestari Multi Prakarsa Gresik	Berdasarkan hasil pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa Gaji/Upah dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. HUTan Lestari Multi Prakarsa Gresik
5	<b>Rasyid Rahman</b>  2013	Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Boso Berlian Motor Di Kota Sungguminasa Gwa	Berdasarkan hasil pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa Insentif dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Boso Berlian Motor Di Kota Sungguminasa Gwa

Sumber: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Nasional

## 2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012).

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh insentif kerja dan remunerasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.



**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual**

## 2.6. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Gaji secara parsial berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Jaya Motor II Medan.
2. Insentif secara parsial berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Jaya Motor II Medan.
3. Gaji dan insentif secara simultan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Jaya Motor II Medan.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis, Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

##### 3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:68) adalah “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih”.

##### 3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi pada PT. Sumber jaya Motor II Medan JL. Williem Iskandar No. 32. Kecamatan Medan Tembung, Sumatera Utara 20221.

##### 3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan Mei sampai November 2019. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

**Tabel III.1**  
**Rincian Waktu Penelitian**

No.	Kegiatan	2019						
		Mei	Jun	Jul	Ags	Sept	Okt	Nov
1	Penyusunan proposal							
2	Seminar proposal							
3	Pengumpulan data							
4	Analisis data							
5	Seminar Hasil							
6	Pengajuan Meja hijau							
7	Meja Hijau							

### 3.2. Populasi dan Sampel

#### 3.2.1. Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2012:68), populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian di atas, populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Sumber jaya Motor II Medan yang berjumlah 60 orang karyawan

#### 3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:67), bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus mewakili (*representative*).

Teknik pengambilan sampel salah satu dari *nonprobability sampling* yaitu *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Sumber jaya Motor II Medan yang berjumlah 60 karyawan.



### 3.3. Definisi Operasional

**Tabel III.2**  
**Definisi Operasional**

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Alat ukur
<b>Gaji (X<sub>1</sub>)</b>	Menurut Hariandji (2009:245) dalam kadarisman gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai sebagai konsekwensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan atau pegawai yang memberikan sumbangan dalam kedudukan disebuah organisasi (Hariandji, 2009:245)	a. Keadilan internal b. Keadilan eksternal c. Taraf hidup yang layak d. Mampu memenuhi kebutuhan e. Menimbulkan rasa semangat bekerja f. Kesejahteraan (Hariandji, 2009:245)	<i>Skala Likert</i>
<b>Insentif (X<sub>2</sub>)</b>	Insentif adalah sebagai berikut: “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insetif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.” (Hasibuan melayu S.P 2013:118)	1. Insentif Material 2. Insentif Non Material. (Hasibuan melayu S.P 2013P:118)	<i>Skala Likert</i>
<b>Produktivitas (Y)</b>	Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peranan serta tenaga kerja, peraturan waktu (lazimnya per jam kerja orang) dan kesiapan pekerjaan sesuai dengan standart waktu yang ditentukan. (Moelyono 2008:64)	a. Prestasi kerja. b. Kreativitas. c. Kerja sama. d. Tepat waktu (Moelyono 2008:64)	<i>Skala Likert</i>

Sumber : Landasan Teori Bab II

### 3.4. Jenis Data Dan Sumber Data

#### 3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiono (2012:69) “Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dan dicatat untuk pertama kalinya dan merupakan data yang di peroleh dari lokasi penelitian, melalui pengamatan serta wawancara serta buku atau *literature* lainnya”. Dalam penelitian ini data yang diperoleh adalah kuesioner kepada pegawai yang dijadikan sampel penelitian.

#### 3.4.2. Sumber data

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik yang diberikan pada PT. Sumber jaya Motor II Medan..

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Wawancara (*interview*) yaitu peneliti memporeh keterangan dengan cara melakukan Tanya jawab dengan pihak pihak yang terkait seperti bagian penjualan dan keuangan untuk memberikan data yang di perlukan.
2. Kuesioner Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan kepada kuesioner dengan cara memilih alternatif jawaban yang tersedia. Dimana responden memilih salah satu jawaban

yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai kuesioner yang ditentukan yaitu :

- a. Jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 5
- b. Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4
- c. Jawaban “Netral”, diberi nilai 3
- d. Jawaban “Tidak Setuju”, diberi nilai 2
- e. Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1

Adapun yang menjadi skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh peneliti

### **3.6. Teknik Analisis Data**

#### **3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisisioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsisten dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

##### **a. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.00 dengan kriteria sebagai berikut

Jika  $r_{hitung}$  positif atau  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid.

Jika  $r_{hitung}$  positif atau  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan kedalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

### 3.6.2. Uji Statistik

Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yaitu analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis Regresi Linier Berganda, dengan memakai program *software SPSS 20.00 for window* yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Produktivitas Kerja

a : Konstanta

$b_1 \dots b_2$ : Koefisien regresi masing-masing variabel

$X_1$  : Gaji  
 $X_2$  : Insentif  
 e: *Standart Error*

### 3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

#### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots, untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal normal maka di lakukan uji kolmogorov smirnov.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

#### c. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat

dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variante Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

- a)  $VIF < 5$  maka tidak terdapat multikolinieritas
- b)  $Tolerance > 0,1$  maka tidak terdapat multikolinieritas

### 3.6.4. Uji Hipotesis

#### a. Uji simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ). Kriteria pengujian yaitu :

Dimana :  $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$  ditolak

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$  diterima

#### b. Uji parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha=0,05$ ).

Dimana :  $T_{hitung} > t_{tabel} = H_0$  ditolak

$T_{hitung} < t_{tabel} = H_0$  diterima

### 3.6.5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien

determinasi adalah antara 0 hingga 1 ( $0 < \text{adjusted } R^2 < 1$ ), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel gaji, nilai  $t_{hitung}$  diperoleh 5.891 dimana nilai  $t_{table}$  pada  $\alpha$  5% yakni 1.670 artinya positif. Dimana taraf signifikan  $\alpha$  5% nilai  $t_{hitung}$  5.891 >  $t_{table}$  1.670 dan nilai  $p$ -value pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Jaya Motor Medan.
2. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel insentif, nilai  $t_{hitung}$  diperoleh 3.656 dimana nilai  $t_{table}$  pada  $\alpha$  5% yakni 1.670 artinya positif. Dimana taraf signifikan  $\alpha$  5% nilai  $t_{hitung}$  3.656 >  $t_{table}$  1.670 dan nilai  $p$ -value pada kolom sig 0.001 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa insentif dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Jaya Motor Medan.
3. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan, nilai  $F_{hitung}$  >  $F_{tabel}$  diperoleh 60.450 > 3.15 artinya positif. Sementara nilai  $p$ -value diperoleh pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaji dan insentif secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Jaya Motor Medan.
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,668. Angka tersebut menunjukkan bahwa



sebesar 66,8%. produktivitas(variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktorgajidaninsentifSisanya sebesar 33,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini

## 5.2. Saran

Saran yang sayakemukakanadalahsebagai berikut :

1. Untuk masalah gaji karyawan seharusnya perusahaan memberikan gaji sesuai UMR karena gaji dapat di gunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja mereka dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan.
2. Untuk masalah insentif perusahaan seharusnya memberikan insentif yang sesuai kepada karyawan karena pemberian insentif berpengaruh kepada produktivitas kerja karyawan, dengan adanya insentif karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal dan kinerja karyawan dapat meningkat.
3. Penelitian sebaiknya mengembangkan variable-variabel yang diteliti, sebab tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang mencakup lebih banyak variabel akan dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- A A Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**. Bandung : Refika Aditama
- Farida . 2013. **Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Security Di Pt. Wilmar Nabati Indonesia – Gresik** . Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Gibson, M. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2012. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS**. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu. 2008.**Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah**.Jakarta:PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2014). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismail. 2010. **Manajemen Perbankan**. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana
- Maria. 2007. **Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan “Studi Kasus Pada Perusahaan Batik Kayu Ragil Handicraft 212, KrebetSendangsari Pajangan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta**. Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Mathis, Robert.L & Jackson, Jhon.H 2010, *Human Resource Management*, Jakarta: PT. Salemba Empat
- Maziah . 2016. **Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bni Syariah Makassar**. Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Martoyo, 2008,**Manajemen Sumber Daya Manusia**, Alfabeta, Bandung
- Meilisa. 2017. **Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Tembilahan**. Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Panggabean, S. Mutiara. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Ghalia Indonesia; Jakarta
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sarwoto. 2010. **Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen**. Jakarta:Ghalia Indonesia
- Sugiyono. 2012. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Bandung:Alfabeta
- Suyadi Prawirosentono. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan**”. Yogyakarta:BPFE

Veithzal ,Rivai, 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.**  
PT.Raja Grafindo Persada: Jakarta

Wibowo. 2010. **Manajemen Kinerja.** Jakarta: Rajawali Pers

Wibowo (2012). **Manajemen Kinerja.** Jakarta: raja Grafindo Persada.

Wibowo . (2014) . **Manajemen Kinerja** . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.



## KUESIONER

### PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER JAYA MOTOR II MEDAN

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

#### I DATA RESPONDEN (No. Responden: )

1. Nama : \_\_\_\_\_
2. Usia : a. 20 - 25 Thn    b. 26 - 30 Thn    c. 31 – 35 Thn    d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria    b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU    b. D3    c. S1    d. S2

#### II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang /*checkbox* ( $\surd$ ) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

#### Keterangan :

- |     |                       |                  |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS  | = Sangat Setuju       | (diberi nilai 5) |
| S   | = Setuju              | (diberi nilai 4) |
| RR  | = Ragu-Ragu           | (diberi nilai 3) |
| TS  | = Tidak Setuju        | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

### III DAFTAR PERNYATAAN

#### 1. VARIABEL BEBAS GAJI (X<sub>1</sub>)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
<b>Keadilan internal</b>						
1	Gaji langsung yang terima selalu tepat waktu					
<b>Keadilan Eksternal</b>						
2	Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan dalam bekerja					
<b>Taraf Hidup Yang Layak</b>						
3	Gaji yang diterima karyawan layak					
<b>Mampu Memenuhi Kebutuhan</b>						
4	Gaji yang diberikan sebagian besar telah memenuhi kebutuhan hidup karyawan					
<b>Menimbulkan Rasa Semangat Bekerja</b>						
5	Gaji tidak pernah lewat melebihi jadwal gajian					

#### 2. VARIABEL BEBAS INSENTIF (X<sub>2</sub>)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
<b>Insentif Material</b>						
1	Saya selalu menerima premi setiap bulan					
2	Saya menerima insentif sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
3	Insentif yang diberikan sesuai dengan kebutuhan					
<b>Insentif Non Material</b>						
4	Saya harus mendapatkan piagam penghargaan bulan ini					
5	Saya selalu menerima pujian dari atasan					
6	Insentif yang saya terima sesuai dengan jabatan yang sekarang					

### 3. VARIABEL TERIKAT PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
<b>Prestasi Kerja</b>						
1	Para karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.					
<b>Kreativitas</b>						
2	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain.					
<b>Kerjasama</b>						
3	Para karyawan tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
<b>Tepat Waktu</b>						
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan dengan hasil yang diharapkan					
5	Para karyawan selalu hadir tepat waktu dalam bekerja					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak.

## Tabulasi Uji Validitas Dan Reliabilitas

### Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, Dan Y

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
7	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5
8	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
9	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
14	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

**Gaji (X1)**  
**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	15	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	38.20	15.326	.730	.948
P2	38.35	14.345	.906	.933
P3	38.45	13.945	.729	.940
P4	38.30	15.063	.906	.943
P5	38.35	14.345	.714	.933



## Insentif (X2)

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	15	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	38.10	16.095	.742	.945
P2	38.20	15.326	.795	.948
P3	38.05	17.208	.795	.958
P4	38.35	15.608	.521	.950
P5	38.10	16.095	.742	.945
P6	38.20	15.326	.743	.948

**Produktivitas (Y)**  
**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	15	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	38.20	15.326	.714	.948
P2	38.35	14.345	.743	.933
P3	38.45	13.945	.600	.940
P4	38.30	15.063	.730	.943
P5	38.35	14.345	.906	.933

### Variabel Gaji (X1)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	4	4	5	4	5	22
2	4	5	5	4	4	22
3	5	5	5	4	5	24
4	5	4	4	4	5	22
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	5	4	4	21
10	3	4	4	4	4	19
11	3	4	4	5	5	21
12	4	5	5	5	4	23
13	5	5	4	5	5	24
14	5	4	4	4	4	21
15	4	4	5	5	4	22
16	3	5	5	5	5	23
17	4	4	4	5	5	22
18	4	4	5	5	5	23
19	4	4	5	5	5	23
20	5	5	5	5	4	24
21	5	5	5	4	5	24
22	5	5	5	4	5	24
23	4	4	4	4	5	21
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	4	5	5	24
27	5	4	4	4	5	22
28	5	4	4	4	5	22
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	5	4	21
32	4	4	5	4	5	22
33	4	5	5	4	4	22
34	5	5	5	4	5	24
35	5	4	4	4	5	22
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20

<b>38</b>	4	4	4	4	4	20
<b>39</b>	4	4	4	4	4	20
<b>40</b>	4	4	5	4	4	21
<b>41</b>	3	4	4	4	4	19
<b>42</b>	3	4	4	5	5	21
<b>43</b>	4	5	5	5	4	23
<b>44</b>	5	5	4	5	5	24
<b>45</b>	5	4	4	4	4	21
<b>46</b>	4	4	5	4	5	22
<b>47</b>	4	5	5	4	4	22
<b>48</b>	5	5	5	4	5	24
<b>49</b>	5	4	4	4	5	22
<b>50</b>	4	4	4	4	4	20
<b>51</b>	4	4	4	4	4	20
<b>52</b>	4	4	4	4	4	20
<b>53</b>	4	4	4	4	4	20
<b>54</b>	4	4	5	4	4	21
<b>55</b>	3	4	4	4	4	19
<b>56</b>	3	4	4	5	5	21
<b>57</b>	4	5	5	5	4	23
<b>58</b>	5	5	4	5	5	24
<b>59</b>	5	4	4	4	4	21
<b>60</b>	4	4	5	5	4	22

### Variabel Insentif (X2)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total
1	4	4	5	5	5	4	27
2	4	4	4	4	5	4	25
3	4	4	4	4	5	4	25
4	5	4	5	4	5	4	27
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	4	5	4	25
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	5	4	25
9	4	5	4	5	4	4	26
10	5	5	5	5	4	4	28
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	5	5	5	5	28
13	5	5	5	5	5	5	30
14	4	4	4	4	5	5	26
15	5	4	4	5	5	4	27
16	5	5	5	5	5	5	30
17	4	5	5	4	5	5	28
18	4	5	5	5	5	4	28
19	5	5	5	5	5	5	30
20	5	5	5	4	5	5	29
21	5	4	5	5	5	5	29
22	5	4	5	4	5	5	28
23	5	4	4	5	5	4	27
24	5	5	5	5	5	5	30
25	5	5	5	4	5	5	29
26	5	4	5	5	4	5	28
27	4	5	4	5	4	5	27
28	4	5	4	5	4	4	26
29	4	5	4	4	4	4	25
30	4	4	4	4	4	5	25
31	4	4	4	5	4	5	26
32	4	4	5	5	5	4	27
33	4	4	4	4	5	4	25
34	4	4	4	4	5	4	25
35	5	4	5	4	5	4	27
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	4	5	4	25

38	4	4	4	4	4	4	24
39	4	4	4	4	5	4	25
40	4	5	4	5	4	4	26
41	5	5	5	5	4	4	28
42	4	4	4	4	4	4	24
43	4	4	5	5	5	5	28
44	5	5	5	5	5	5	30
45	4	4	4	4	5	5	26
46	4	4	5	5	5	4	27
47	4	4	4	4	5	4	25
48	4	4	4	4	5	4	25
49	5	4	5	4	5	4	27
50	4	4	4	4	4	4	24
51	4	4	4	4	5	4	25
52	4	4	4	4	4	4	24
53	4	4	4	4	5	4	25
54	4	5	4	5	4	4	26
55	5	5	5	5	4	4	28
56	4	4	4	4	4	4	24
57	4	4	5	5	5	5	28
58	5	5	5	5	5	5	30
59	4	4	4	4	5	5	26
60	5	4	4	5	5	4	27

### Variabel Produktivitas (Y)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	5	21
3	5	4	4	5	5	23
4	5	5	4	5	4	23
5	5	4	4	4	4	21
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20
8	5	4	4	4	4	21
9	4	4	5	4	4	21
10	4	5	5	3	4	21
11	4	4	4	3	4	19
12	5	4	4	4	5	22
13	5	5	5	5	5	25
14	4	4	4	5	4	21
15	5	5	4	4	4	22
16	4	5	5	3	5	22
17	4	4	5	4	4	21
18	4	4	5	4	4	21
19	4	5	5	4	4	22
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	4	5	5	24
22	5	5	4	5	5	24
23	5	5	4	4	4	22
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	4	5	5	24
27	4	4	5	5	4	22
28	4	4	5	5	4	22
29	4	4	5	4	4	21
30	3	4	4	4	4	19
31	3	4	4	4	4	19
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	5	21
34	5	4	4	5	5	23
35	5	5	4	5	4	23
36	5	4	4	4	4	21
37	4	4	4	4	4	20

38	4	4	4	4	4	20
39	5	4	4	4	4	21
40	4	4	5	4	4	21
41	4	5	5	3	4	21
42	4	4	4	3	4	19
43	5	4	4	4	5	22
44	5	5	5	5	5	25
45	4	4	4	5	4	21
46	4	4	4	4	4	20
47	4	4	4	4	5	21
48	5	4	4	5	5	23
49	5	5	4	5	4	23
50	5	4	4	4	4	21
51	4	4	4	4	4	20
52	4	4	4	4	4	20
53	5	4	4	4	4	21
54	4	4	5	4	4	21
55	4	5	5	3	4	21
56	4	4	4	3	4	19
57	5	4	4	4	5	22
58	5	5	5	5	5	25
59	4	4	4	5	4	21
60	5	5	4	4	4	22



### Variabel Gaji (X1)

**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	11.7	11.7	11.7
	4	33	55.0	55.0	66.7
	5	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**P2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	41	68.3	68.3	68.3
	5	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**P3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	35	58.3	58.3	58.3
	5	25	41.7	41.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**P4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	40	66.7	66.7	66.7
	5	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**P5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	33	55.0	55.0	55.0
	5	27	45.0	45.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**Variabel Insentif (X2)**

**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	40	66.7	66.7	66.7
	5	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**P2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	41	68.3	68.3	68.3
	5	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**P3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	35	58.3	58.3	58.3
	5	25	41.7	41.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**P4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	33	55.0	55.0	55.0
	5	27	45.0	45.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**P5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	21	35.0	35.0	35.0
	5	39	65.0	65.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**P6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	39	65.0	65.0	65.0
	5	21	35.0	35.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**Variabel Produktivitas (Y)****P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.3	3.3	3.3
	4	31	51.7	51.7	55.0
	5	27	45.0	45.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**P2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	40	66.7	66.7	66.7
	5	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**P3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	41	68.3	68.3	68.3
	5	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**P4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	11.7	11.7	11.7
	4	33	55.0	55.0	66.7
	5	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**P5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	41	68.3	68.3	68.3
	5	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

## Regression

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas Kerja	21.60	1.669	60
Gaji	21.73	1.614	60
Insentif	26.52	1.873	60

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaji, Insentif	.	Enter

- a. All requested variables entered.  
 b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 <sup>a</sup>	.680	.668	.961

- a. Predictors: (Constant), Insentif, Gaji  
 b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	111.726	2	55.863	60.450	.000 <sup>a</sup>
	Residual	52.674	57	.924		
	Total	164.400	59			

- a. Predictors: (Constant), Insentif, Gaji  
 b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.730	1.928		.379	.706		
Gaji	.581	.099	.562	5.891	.000	.618	1.618
Insentif	.311	.085	.349	3.656	.001	.618	1.618

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

## Charts

