

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
CV. ATLANTIC COMPUTER MEDAN**

**SKRIPSI**



**Oleh :**

**ADE MUTYA YOLANDA NST  
NIM : 11.832.0175**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2016**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 29/1/24

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
- Access From (repository.uma.ac.id)29/1/24

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
CV. ATLANTIC COMPUTER MEDAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan  
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Oleh :**

**ADE MUTYA YOLANDA NST  
NIM : 11.832.0175**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
M E D A N  
2 0 1 6**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 29/1/24

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
- Access From (repository.uma.ac.id)29/1/24

Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Atlantic Computer Medan  
Nama Mahasiswa : ADE MUTYA YOLANDA NST  
No. Stambuk : 11.832.0175  
Program : Manajemen

Menyetujui :  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



(Drs. Miftahuddin, MBA)



(Eka Dewi S. Tarigan, SE.,M.Si)

Mengetahui :

Program Studi

Dekan



(Adelina Lubis, SE.,M.Si)


(Dr. Insan Effendi, SE.,M.Si)

Tanggal Lulus :

2016

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 29/1/24

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
- Access From (repository.uma.ac.id)29/1/24



## ABSTRAK

### **ADE MUTYA YOLANDA NST NPM. 11.832.0175 : PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. ATLANTIC COMPUTER MEDAN**

CV. Atlantic Computer bergerak dalam bidang penjualan alat perangkat lunak (distribusi bidang alat-alat komputer), agar mampu memanfaatkan sumber daya yang sudah tersedianya kriteria karyawan yang optimal sesuai keahliannya untuk memperoleh hasil sesuai yang direncanakan oleh perusahaan. Tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pada CV. Atlantic Computer.

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada CV. Atlantic Computer adalah 35 orang dimana CV. Atlantic Computer membawahi 2 Toko. sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang sehingga penarikan sampel ini dinamakan sampel jenuh

Variabel pemberian insentif dan produktivitas kerja diperoleh nilai 22,275 sehingga dengan demikian hipotesis diterima, sehingga dapat disimpulkan pemberian insentif secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada CV. Atlantic Computer Medan. Koefisien determinasi pada penelitian ini adalah 0,365 Ini menunjukkan bahwa Pemberian Insentif sebagai variabel bebas dapat menjelaskan Pemberian Insentif sebagai variabel terikat sebesar 36,5% Pada CV. Atlantic Computer Medan. Disarankan pada Pimpinan CV. Atlantic Computer Medan agar lebih memperhatikan dalam pemberian insentif yang merata bagi karyawan sesuai dengan jam kerja. Hendaknya pihak perusahaan agar lebih meningkatkan dan menyesuaikan jam kerja sesuai aturan yang berlaku sehingga pemberian insentif bisa merata keseluruh karyawan.

**Kata Kunci : Pemberian Insentif, Produktivitas Kerja Karyawan**

## KATA PENGANTAR

*Assalammualaikum Wr.Wb*

Syukur alhamdulillah kita ucapkan kehadirat Allah S.W.T, berkat rahmat dan karuniaNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, namun dengan keterbatasan waktu, biaya, tenaga, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis menyelesaikan skripsi yang diberi judul “**Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Atlantic Computer Medan.**”

Penulis telah banyak menerima bantuan dari berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini, maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dengan hati yang tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ali Ya'kub Matondang, MA, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, Msi selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial, SE, Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina lubis, SE, Msi, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 29/1/24



5. Bapak Drs, Miftahuddin, MBA, Msi, selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan saran dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Eka Dewi S. Tarigan, SE, Msi, selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staff fakultas ekonomi yang telah mengajar dan membantu penulis hingga dapat menyelesaikan perkuliahan.
8. Bapak Pimpinan CV. Atlantic Computer Medan yang telah membantu penulis dalam memberikan data dan informasi demi terwujudnya skripsi ini.
9. Khusus buat Suamiku tercinta Doni Elfrianto yang telah memberi dukungan penuh dalam menyelesaikan skripsi ini dan kepada Anak kami Haikal Sahih Athalah semoga kedepannya mampu memotivasi dalam mewujudkan cita-citanya.
10. Buat Ayahanda Alm. Asman Nasution dan Ibunda Marianum Marjaban Bapak Mertua Suriadi, SH dan Ibu Mertua Sri Yuniati serta kakak Ade Maya Masyita, S.Pd yang telah memberi dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Buat teman-teman Manajemen stambuk “11 yang telah memberikan saran dan motivasi hingga skripsi ini terselesaikan.

Medan, 14 Januari 2016

Penulis

**ADE MUTYA YOLANDA NST**  
NPM. 11.832.0175

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
<b>BAB II : LANDASAN TEORITIS</b>	
A. Uraian Teoritis	
1. Pengertian Pemberian Insentif.....	5
2. Tujuan Pemberian Insentif.....	7
3. Jenis-jenis Pemberian Insentif .....	10
4. Indikator Pemberian Insentif .....	15
5. Pengertian Produktivitas Kerja .....	17
6. Faktor-faktor Mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	19
7. Manfaat Dari Penilaian Produktivitas Kerja.....	21
8. Indikato Produktivitas Kerja.....	22

B. Penelitian Terdahulu .....	22
C. Kerangka Konseptual .....	23
D. Hipotesis .....	24
<b>BAB III : METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian .....	25
B. Populasi dan Sampel .....	26
C. Definisi Operasional Variabel .....	27
D. Jenis dan Sumber Data.....	28
E. Teknik Pengumpulan Data .....	29
F. Teknik Analisis Data .....	29
<b>BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian.....	34
B. Penyajian Data Responden.....	37
C. Penyajian Data Angket Responden.....	38
D. Pembahasan .....	44
<b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	49
B. Saran.....	50



## DAFTAR TABEL

1. Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian.....	26
2. Tabel 3.2	Jumlah karyawan CV. Atlantic Computer .....	26
3. Tabel 3.3	Defenisi Operasional Variabel dan Indikatornya.....	28
4. Tabel 3.3	Tabel instrument skala likert.....	34
5. Tabel IV.1	Usia Responden.....	37
6. Tabel IV.2	Pendidikan Responden.....	38
7. Tabel IV.3	Pendidikan Responden.....	38
8. Tabel IV.4	Besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan.....	39
9. Tabel IV.5	Insentif yang diberikan ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan.....	39
10. Tabel IV.6	Perusahaan memberikan komisi hasil penjualan secara rata ke seluruh karyawan.....	40
11. Tabel IV.7	Perusahaan memberikan berupa kompensasi terhadap seluruh karyawan berupa pensiunan.....	40
12. Tabel IV.8	Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang mampu mencapai target penjualan berupa piagam penghargaan.....	41
13. Tabel IV.9	Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.....	41
14. Tabel IV.10	Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan.biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan kerja.....	42
15. Tabel IV.11	Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatandan menerima tanggung jawab menyelesaikan.....	42
16. Tabel IV.12	Dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti intruksi,inisiatif,hati-hati,kerajinan dan kerja sama.....	43
17. Tabel IV.13	Prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas.....	43
18. Tabel IV. 14	Validitas Butir Pernyataan.....	45
19. Tabel IV. 15	Reliabilitas Variabel.....	46
20. Tabel IV. 16	Regresi Linear Berganda.....	47
21. Tabel IV. 17	Uji f.....	47
22. Tabel IV. 19	Koefisien Determinasi.....	48

## DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	24
2. Gambar 4.1	Struktur Organisasi CV. Atlantic Computer.....	35



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, sering kali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyaknya perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreatifitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Dalam suatu organisasi, karyawan senantiasa mengharapkan penghasilan yang lebih memadai. Dengan situasi yang demikian menyebabkan timbulnya keinginan untuk mencari kompensasi lain di luar gaji. Dalam penentuan insentif masih dilakukan sistem pengukuran kehadiran (presensi) secara manual. Hal ini menimbulkan kendala dimana keakuratan data masih dapat dimanipulasi dan tidak dapat dipertanggungjawabkan. Sehingga insentif yang diterima setiap karyawan tidak sesuai dengan kehadiran yang semestinya dan menimbulkan rasa tidak adil antara karyawan yang hadir penuh selama satu bulan dengan karyawan yang mengalami halangan untuk hadir ke kantor. Pemberian insentif yang efektif akan



mempengaruhi karyawan pada suatu organisasi dan mampu mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, lebih giat akan mempergunakan kemampuan terbaik yang dimilikinya untuk perusahaan tempatnya bekerja dan pada akhirnya akan menimbulkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Sehingga dapat dikatakan, produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan karyawan untuk menghasilkan barang dan jasa yang dilandasi sikap mental yang mempunyai semangat untuk bekerja keras, dan berusaha memiliki kebiasaan untuk melakukan peningkatan perbaikan kerja. Sehingga dalam pemberian insentif sangat CV. Atlantic Computer perlu melihat kualitas para karyawan baik itu dari segi tingkat kinerja, lama bekerja, komisi, kompensasi serta penghargaan sehingga mampu meningkatkan daya produktivitas kerja yang baik.

Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu hasil kerja dari seorang karyawan. Hasil kerja ini merupakan suatu proses bekerja dari seseorang dalam pekerjaannya. Sebagaimana diketahui bahwa CV. Atlantic Computer bergerak dalam bidang penjualan alat perangkat lunak (distribusi bidang alat-alat komputer), CV. Atlantic Computer harus mampu memanfaatkan sumber daya yang sudah ada di mana telah tersedianya kriteria karyawan dari segi kuantitas karyawan, kualitas karyawan, ketepatan waktu bekerja, prestasi kerja, kerjasama yang optimal sesuai keahliannya untuk memperoleh hasil sesuai yang direncanakan oleh perusahaan. Sumber daya yang dikelola adalah pekerja atau karyawan sebagai sumber daya manusia, mesin, material, uang, dan informasi. Faktor kerja sebagai sumber manusia merupakan faktor yang terpenting faktor-

faktor produksi lain dalam organisasi karena sumber daya manusia merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan setiap kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan. Para pekerja atau karyawan tidak dapat dan tidak boleh di samakan dengan alat atau mesin pabrik karena para pekerja adalah manusia yang mempunyai kepribadian yang beraneka ragam yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Dengan adanya kemajuan teknologi, saat ini CV. Atlantic Computer Medan membuat sistem tingkat kehadiran karyawan dengan menerapkan sistem presensi secara elektronik dengan menggunakan sidik jari. Data pada sistem identifikasi dengan menggunakan sidik jari ini tidak dapat dimanipulasi dan terbukti lebih akurat karena tidak ada sidik jari yang identik didunia ini sekalipun diantara dua saudara kembar. Insentif yang sudah ditentukan oleh pihak CV. Atlantic Computer Medan yang diterima oleh staf administrasi setiap bulannya masih menggunakan sistem perhitungan manual tergantung dari daftar hadir (presensi) dan belum dibuat suatu pengukuran dalam menentukan insentif yang sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai. Adapun persentasi (bobot) kehadiran yang ditentukan oleh pihak perusahaan yang akan menentukan besarnya (jumlah) insentif yang akan diterima, insentif yang diberikan terhadap karyawan berupa uang makan, uang transport, penghargaan, kesemuanya itu dinilai dari tingkat kehadiran karyawan.

Dari uraian tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengambil judul yaitu: **“Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Atlantic Computer Medan”**.



## **B. Rumusan Masalah**

Untuk lebih memperjelas permasalahan sebagai dasar penulisan ini, maka dirumuskan masalahnya sebagai: “Pemberian Insentif Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Atlantic Computer Medan”.

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pemberian Insentif Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Atlantic Computer Medan.

## **D. Manfaat Penelitian**

Hasil Penelitian ini penulis harapkan dapat bermamfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis, Untuk menambah wawasan penulis dibidang pemberian insentif dan produktivitas kerja karyawan khususnya dalam satu instansi maupun lembaga.
2. Bagi peneliti lain, Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menguatkan teori yang ada mengenai pemberian insentif terhadap karyawan agar menjadi yang lebih baik.
3. Bagi pihak lain bisa dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.



## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### A. Uraian Teoritis

##### 1. Pengertian Pemberian Insentif

Insentif merupakan sejumlah balas jasa yang diberikan kepadakaryawan dengan maksud sebagai rangsangan agar karyawan dapat mencapai suatu tingkat kinerja tertentu disamping sebagai pembangun dan pemelihara harapan-harapan karyawan. Ada berbagai pendapat tentang pemaknaan insentif ini, seperti yang diungkapkan oleh Siagian (2010:252) bahwa kepentingan pekerja harus memungkinkannya untuk mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai insan yang terhormat. Jadi kompensasi yang diterimanya dari bekerja dapat dipakai untuk hidup yang wajar dan layak,tanpa harus menggantungkan diri pada orang lain.

Hariandja (2006:265) memberikan pengertian insentif bahwa:”Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Insentif umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal”.

Simamora (2008:544) menyatakan bahwa Insentif dapat berupa tambahan kompensasi di luar gajidan upah yang diberikan organisasi.

Menurut Nitisemito (2000:180) menyatakan bahwa Insentif memberikan sejumlah tambahan penghasilan pada karyawan yang menunjukkan prestasi kerjanya. Sedangkan pengertian insentif menurut Hasibuan (2009:118) adalah Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standart.

Dari teori di atas dapat disimpulkan bahwa insentif diberikan secara sengaja kepada karyawan agar terciptanya suatu dorongan untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga akan menimbulkan dampak baik bagi perusahaan dengan adanya kinerja yang baik dan berkualitas seorang karyawan.

Menurut Dessler (2007:150), insentif adalah peningkatan gaji yang dihadiahkan kepada seorang karyawan pada satu waktu yang ditentukan dalam bentuk gaji pokok yang lebih tinggi, biasanya didasarkan secara eksklusif pada kinerja individual. Insentif dapat dirumuskan sebagai suatu stimulus (daya tarik) dengan tujuan untuk membangun, memelihara, dan memperkuat harapan-harapan karyawan agar dengan demikian dapat menghasilkan suatu produktifitas tertentu. Insentif merupakan umpan balik yang dilakukan oleh suatu badan organisasi agar dapat merangsang pegawainya untuk dapat meningkatkan prestasi kerja.

Pendapat dari Handoko (2008:101) mengemukakan bahwa ada tiga pertimbangan pokok dari pemberian insentif :

1. Insentif diberikan sebagai suatu daya tarik.
2. Insentif diberikan dengan maksud untuk dapat memenuhi harapan-harapan dari para pegawainya.



3. Memberikan insentif dimaksudkan agar tercipta suatu produktivitas tertentu.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan penghasilan diluar gaji pokok yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya dengan memperhitungkan hasil kerja yang dicapai. Sehingga karyawan terdorong untuk meningkatkan prestasi dalam rangka mencapai produktivitas dan hasil kerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

Pemberian insentif juga dapat diharapkan dapat mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

## 2. Tujuan Pemeberian Insentif

Menurut Nawawi (2007:373) tujuan pemberian insentif pada dasarnya adalah:

- a. Sistem insentif didesain dalam hubungannya dengan sistem balas jasa (*merit system*), sehingga berfungsi dalam memotivasi pekerja agar terus menerus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi kewajiban atau tanggungjawabnya.
- b. Sistem insentif merupakan tambahan bagi upah atau gaji dasar yang diberikan sewaktu-waktu, dengan membedakan antara pekerja yang berprestasi dengan yang tidak berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugasnya. Dengan demikian akan berlangsung kompetisi yang sehat dalam berprestasi, yang merupakan motivasi kerja berdasarkan pemberian insentif.



Insentif dimaksudkan sebagai pemberian salah satu bentuk penghargaan kepada karyawan atas sumbangannya kepada organisasi yang terutama tercermin dari prestasi kerjanya (Siagian, 2003:258). Insentif Menurut Handoko (2008:156) diberikan pada Karyawan bertujuan :

a. Memperoleh personalia yang *qualified*

Kompensasi yang diberikan cukup tinggi untuk menarik para pelamar. Karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga kerja. Kadang-kadang tingkat gaji yang relatif tinggi diperlukan untuk menarik para pelamar cakap yang sudah bekerja diberbagai perusahaan lain.

b. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang

Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.

c. Menjamin keadilan

Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi. Prinsip keadilan dalam administrasi kompensasi akan dibahas di belakang.

d. Menghargai perilaku yang diinginkan

Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang di inginkan, Prestasi yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan

perilaku perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

e. Mengendalikan biaya-biaya

Suatu program kompensasi rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumberdaya manusia pada tingkat biaya yang layak, tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang (*underpay*) atau lebih (*overpay*) kepada para karyawan.

Sistem insentif merupakan tambahan bagi upah atau gaji dasar yang diberikan sewaktu-waktu, dengan membedakan antara pekerja yang berprestasi dengan yang tidak berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugasnya. Dengan demikian akan berlangsung kompetisi yang sehat dalam berprestasi, yang merupakan motivasi kerja berdasarkan pemberian insentif. Insentif dimaksudkan sebagai pemberian salah satu bentuk penghargaan kepada karyawan atas sumbangannya kepada organisasi yang terutama tercermin dari prestasi kerjanya Siagian, (2003:258).

Menurut Handoko (2001:176): ” Tujuan insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang *finansial* di atas dan melebihi upah dan gaji dasar”.

Hadikusuma (1996:399) merinci tujuan insentif sebagai berikut:

a. Sisi perusahaan



Penerapan sistem insentif dapat meningkatkan produktivitas karena mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan lebih bersemangat lagi dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain itu juga untuk mempertahankan karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi untuk tetap berada di dalam perusahaan.

b. Sisi karyawan

Dengan penerapan sistem insentif yang tepat dapat mendorong karyawan agar terus melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Karena dengan penerapan sistem insentif tersebut, karyawan merasa mendapat perhatian, penghargaan, dan merasa dibutuhkan oleh perusahaan. Hal ini dapat membangun semangat kerja yang tinggi sehingga prestasi kerja dapat diraihinya.

### 3. Jenis-jenis pemberian Insentif

Pembagian insentif menurut Dessler (1997:141), terdiri dari 2 kelompok, yaitu:

- a. Insentif individual, yaitu insentif yang memberikan pemasukan lebih dari gaji pokok kepada karyawan individual yang memenuhi satu standar kinerja individual secara spesifik.
- b. Insentif kelompok, yaitu insentif yang memberi upah lebih dari gaji pokok kepada semua anggota kelompok ketika kelompok atau tim secara kolektif mencapai satu standar yang khusus untuk kinerja, produktivitas, atau perilaku sehubungan dengan kerja lainnya.



Sedangkan menurut Hasibuan (2002:201), secara garis besar insentif dapat digolongkan menjadi 3 bagian, yaitu:

a. Insentif materiil/finansial

Insentif materiil/finansial adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang.

b. Insentif non materiil/non finansial

Insentif non materiil/non finansial adalah perangsang yang diberikan kepada kerjanya, seperti piagam, piala, medali dan sebagainya yang nilainya tidak terkira.

c. Insentif sosial

Insentif sosial adalah perangsang pada karyawan yang diberikan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, naik haji dan sebagainya.

Menurut Hasibuan (2009:156), secara garis besar keseluruhan insentif dapat dibagi menjadi dua golongan:

a. Insentif Material

1). Insentif dalam bentuk uang:

- a) Bonus, yaitu 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 tertentudimasukkan ke dalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebutdibagi-bagi antara pihak yang menerima bonus.

- b) Komisi, merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterimakan kepada pekerja bagian penjualan.
- c) *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 ke dalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap peserta.
- d) Kompensasi yang ditangguhkan, yaitu program balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari, antara lain berupa:
  - (1) Pensiun, mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah tidak bekerja lagi.
  - (2) Pembayaran kontraktual, adalah pelaksanaan perjanjian antara atasan dan karyawan, dimana setelah selesai masa kerja karyawan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu.

## 2). 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:

- a) Pembuatan rumah dinas

- b) Pengobatan secara cuma-cuma
- c) Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis
- d) Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang yang dibelinya dari koperasi anggota
- e) Cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji
- f) Pemberian piagam penghargaan
- g) Biaya pindah
- h) Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan
- i) Dan lain-lain

#### b. 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 hak untuk menggunakan suatu atribut jabatan (misalnya, bendera pada mobil, dan sebagainya)
- 7) Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja (misalnya, meja rapat permadani, dan sebagainya)
- 8) Dan lain-lain



Siagian (2010:268) menggolongkan insentif menjadi 2 kelompok utama, yaitu:

a. Insentif individual:

- 1) *Piecework*: digunakan untuk mendorong para karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya dengan jalan memberikan insentif berdasarkan jumlah hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam unit produksi.
- 2) Bonus: diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi baku yang terlampaui. Komisi, ada 2 bentuk:
  - a) Para karyawan memperoleh gaji pokok, tetapi penghasilannya dapat bertambah dengan bonus yang diterimanya karena
  - 3) keberhasilan melaksanakan tugas. Karyawan memperoleh penghasilan semata-mata berupa komisi.
  - 4) Kurva kematangan: suatu kurva yang menunjukkan tingkat prestasi kerja para karyawan.
  - 5) Insentif bagi eksekutif: jenis insentif yang diperuntukkan bagi para manajer atau eksekutif sesuai dengan tingkat prestasi organisasi.

b. Insentif kelompok:

- 1) Insentif produksi: karyawan secara kelompok didorong untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dengan iming-iming bahwa jika kelompok kerja mampu melampaui target produksi normal, maka mereka akan diberikan bonus.

- 2) Bagi keuntungan: organisasi membagikan keuntungan yang diperoleh perusahaan kepada para pekerjanya. Manfaat yang diperoleh dari sistem bagi keuntungan.
- 3) Para karyawan terdorong bekerja secara produktif karena apabila produktivitasnya kerja mereka berakibat pada keuntungan perusahaan, mereka akan memperoleh penghasilan tambahan.
- 4) Secara psikologis timbul rasa sepenanggungan dan sepekerjaan dengan pihak manajemen karena para karyawan diikutsertakan secara langsung dalam menikmati keberhasilan perusahaan meraih keuntungan.
- 5) Pengurangan biaya: organisasi mendorong para anggotanya untuk mencari dan menemukan cara-cara yang dapat digunakan untuk menghemat berbagai jenis biaya yang dikeluarkan.

#### 4. Indikator-indikator Pemberian Insentif

Beberapa indikator insentif menurut Sondang P. Siagian (2002:269) antara lain sebagai berikut :

##### 1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang



dapat bekerja cepat dan kemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak favourable bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang berusia agak lanjut.

## 2. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu, ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja.

## 3. Komisi

Merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik. Lazimnya dibayarkan sebagai bagian daripada penjualan dan diterimakan pada pekerja bagian penjualan.

## 4. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan berupa insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung perusahaan, kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.”

## 5. Penghargaan

penghargaan adalah imbalan yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Dengan kata lain pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan





karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan. Pemberian sistem penghargaan dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik.

## 5. Pengertian Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

*International Labour Organization (ILO)* yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2005: 127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa:

- 1) Tanah
- 2) Bahan baku dan bahan pembantu
- 3) Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat
- 4) Tenaga kerja

Menurut Kusenendi, (2003:8.4) Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat

produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Muchdarsyah Sinungan (2005: 64) juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi:

#### 1) Kelompok pertama

- a) Tingkat pendidikan dan keahlian
- b) Jenis teknologi dan hasil produksi
- c) Kondisi kerja
- d) Kesehatan, kemampuan fisik dan mental

#### 2) Kelompok kedua

- a) Sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas
- b) Keaneka ragam tugas
- c) Sistem insentif (sistem upah dan bonus)
- d) Kepuasan kerja

Sementara itu ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum. Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*).



Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

## 6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktoryang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yangberhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2005: 56-60). Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu:

- (1) Pekerjaan yang menarik,
- (2) Upah yang baik,
- (3) Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan,
- (4) Etos kerja dan
- (5) Lingkungan atau sarana kerja yang baik,
- (6) Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan,
- (7) Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi,



(8) Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi,

(9) Kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja,

(10) Disiplin kerja yang keras.

Siagian (2005: 30) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:

1. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan
2. Sarana pendukung, meliputi:
  - a) Lingkungan kerja, meliputi: produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja.
  - b) Kesejahteraan karyawan, meliputi: Manajemen dan hubungan industri.

Sedangkan menurut Muchdarsyah (dalam Yuli Tri Cahyono dan Lestiyana Indira M, 2005: 227) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

#### 1) Tenaga kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.

#### 2) Seni serta ilmu manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

### 3) Modal

Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi, disiplin, ketrampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, penguasaan peralatan. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

## 7. Manfaat dari Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2005: 126) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
- 2) Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.



- 3) Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
- 4) Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- 5) Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
- 6) Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*.
- 7) Untuk mengetahui ketidakakuratan informal.
- 8) Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

### 8. Indikator Produktivitas Kerja

Seperti dijelaskan Simamora (2008: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini:

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Prestasi kerja
- 5) Kerjasama

### B. Penelitian Terdahulu

Maharani (2006) melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. PT. Petrotec Air Tower Medan”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Produktivitas Kerja Karyawan PT. Petrotec Air Tower



Medan. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis statistik dengan regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan: 1) Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Petrotec Air Tower Medan; 2) Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja PT. Petrotec Air Tower Medan; 3) Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Petrotec Air Tower Medan; 4) Ada pengaruh bersama-sama insentif, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Petrotec Air Tower Medan.

Ismail (2006) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Tata Ruang dan Pemukiman Pemkot Sibolga. menunjukkan bahwa insentif memiliki peranan yang signifikan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hal analisis korelasi menghasilkan 0,679 di mana posisi ini berada ditingkat yang kuat. Variabel dalam penelitian tersebut sama dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu menganalisis dalam hubungannya dengan prestasi kerja.

### C. Kerangka Konseptual

Teori pada Variabel X ( Insentif ) Insentif merupakan sejumlah balas jasa yang diberikan kepada karyawan dengan maksud sebagai rangsangan agar karyawan dapat mencapai suatu tingkat kinerja tertentu disamping sebagai pembangun dan pemeliharaan harapan-harapan karyawan.

Teori pada Variabel Y (Produktivitas Kerja) perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sehingga untuk variabel X (Insentif) akan berpengaruh terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja).

Berdasarkan kajian teori yang diatas maka lebih jelasnya dapat ditunjukkan kerangka konseptual pada gambar dibawah ini :



Gambar II.I. Kerangka Konseptual

#### D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012) definisi hipotesis ialah “Pernyataan tentative yang merupakan jawaban sementara mengenai apa saja yang sedang kita amati dalam usaha untuk memahaminya”. Adapun yang menjadi Hipotesis dalam penelitian ini adalah: “Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Atlantic Computer”.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

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

##### 1. Jenis Penelitian

Sugiyono (2010, hal.55-56) juga mengatakan bahwa rumusan masalah asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dan hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, sehingga ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih dari beberapa populasi atau sampel dengan teknik pengambilan sampel secara random dan menggunakan instrument penelitian dalam pengumpulan data untuk menguji hipotesis/dugaan yang telah ditetapkan dengan beberapa pertanyaan/angket.

##### 2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah di Kantor CV. Atlantic Computer yang beralamat Jalan : Merak Jingga No. 194 Medan. Sumatera utara.

##### 3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan yaitu mulai bulan September - Desember 2015 sampai bulan Januari 2016. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :



**Tabel 3.1**  
**Rincian Waktu Penelitian**

No.	KEGIATAN	WAKTUPENELITIAN (BULAN)2015-2016																			
		September				Oktober				November				Desember				Januari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pembuatan dan Seminar Proposal	■	■	■	■																
2	Pengumpulan Data					■	■	■	■	■	■	■	■								
3	Analisis Data													■	■	■	■				
4	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■
5	Seminar Hasil																	■	■	■	■
6	Sidang Meja Hijau																				■

Sumber : DiOlah penulis, 2016

## B. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010, hal.115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada CV. Atlantic Computer adalah 35 orang dimana CV. Atlantic Computer membawahi 2 Toko, Berikut ini jumlah karyawan secara keseluruhannya :

**.Tabel 3. 2**  
**Jumlah Karyawan CV. Atlantic Computer**

No	Posisi	Jumlah
1.	Kepala Gudang/Anggota	3 Orang
2.	Bagian Keuangan	1 Orang
3.	Kepala Administrasi	1 orang
4.	Staf Adminintrasi	2 orang
5.	Costumer	4 orang
6.	Marketing	23 orang
7.	Mekanik Komputer	3 orang
Jumlah		35 Orang

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010, hal.116) sampel adalah 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. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi.

Karena kecilnya jumlah populasi yang ada pada perusahaan maka sipenulis menjadikan seluruh jumlah populasi menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang sehingga penarikan sampel ini dinamakan sampel jenuh.

## C. Defenisi Operasional Variabel

Sugiyono (2010, hal.59) mengatakan variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen variabel terikat adalah Produktivitas kerja (variabel Y). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah: Pemberian Insentif (variabel X) sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Defenisi Operasional Variabel dan Indikatornya**

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Pemberian Insentif (X)	Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standart	1. Tingkat kinerja 2. Lama bekerja 3. Komisi 4. Kompensasi 5. Penghargaan	Skala likert
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha.	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Prestasi kerja 5. Kerjasama	Skala Likert

Sumber : Di Olah penulis , 2016

#### D. Jenis dan Sumber Data

Sugiyono (2010, hal.193) bila dilihat dari jenis dan sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan data skunder, yaitu :

##### 1. Data primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh oleh peneliti dari responden atau pihak pertama. seperti hasil wawancara dan jawaban kuesioner tentang variabel dan masalah penelitian.

##### 2. Data skunder

Data skunder adalah data yang tidak langsung diperoleh penulis dari responden, melainkan data diperoleh dari pihak lain, seperti sumber pustaka perusahaan mengenai sejarah perusahaan yang penulis teliti.



## E. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2010, hal.193) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket) dan observasi (pengamatan). Namun karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penulis hanya melakukan kuesioner (angket) sebagai teknik pengumpulan data. Sugiyono (2010, hal.199) mengatakan kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala likert sebagai alat ukur instrumen penelitian yang telah ditentukan variabel sebelumnya. Menurut Sugiyono (2010, hal.132) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Berikut tabel instrument skala likert :

**Tabel 3.4**  
**Tabel instrument skala likert**

No.	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2010, hal.133)

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu

kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Sugiyono, 2004:135). Uji validitas dan reliabilitas ini menggunakan alat bantu program SPSS versi 17.0 *for windows*.

#### a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 17.00, dengan kriteria sebagai berikut :

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  , maka pertanyaan dinyatakan valid.

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  , maka pertanyaan dinyatakan 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 ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan *alpha* dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai *alpha Cronbach* 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- 2) Nilai *alpha Cronbach* 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- 3) Nilai *alpha Cronbach* 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel



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

5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliable

## 2. Uji Regresi Linear Sederhana

Sugiyono (2010, hal.277) mengatakan analisis regresi digunakan peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (terikat), bila dua atau lebih variabel independen (bebas) sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi akan dilakukan bila jumlah variabel independennya.

Persamaan regresi (variabel independen) :

$$Y = a + b_x + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefesien regresi

X = Pemberian Insentif

bx = Koefesien Regresi

e = Standart kesalahan

Sugiyono (2010) Model regresi linier sesungguhnya mengasumsikan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel dependen dengan setiap variabel independen. Penelitian uji regresi ini menggunakan alat bantu *SPSS statistic 17.0for windows* untuk mempermudah penelitian. Kriteria pengujian sebagai berikut :



a. Melihat tabel coefficients :

1. Nilai signifikansi  $t$  statistic  $< \alpha = 0,05$ , maka variabel independen signifikan mempengaruhi variabel dependen. Dan bila nilai signifikansi  $t$  statistic  $> \alpha = 0,05$ , maka variabel independen tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Menganggap nilai variabel independen adalah 0, sehingga nilai variabel dependen sebesar nilai konstanta.
3. Koefisien regresi setiap variabel independen menganggap variabel independen lain nilainya tetap. Sehingga setiap kenaikan 1% variabel independen maka akan meningkatkan variabel dependen sebesar nilai koefisien regresi.

### 3. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji F)

Ghozali (2005 hal 56) mengatakan uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Dengan alat bantu *SPSS statistic 17.0 for windows*, kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- Melihat tabel ANOVA

Melihat berapa nilai  $F_{hitung}$ , dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% (taraf signifikan 5%),  $df_1$  dan  $df_2$ , maka akan diperoleh nilai  $F_{tabel}$ .  $H_0$  diterima bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $H_0$  ditolak bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

#### 4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Sugiyono (2005) mengatakan koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan, maka penulis akan mencoba untuk menarik kesimpulan sebagai berikut :

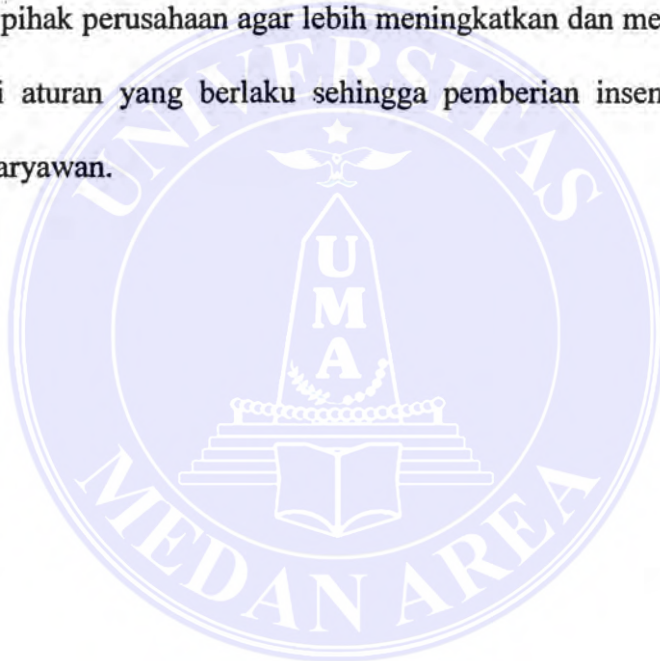
1. Konstanta bernilai 9,757 Hal ini menunjukkan bahwa jika produktivitas kerja karyawan yang diberikan oleh CV. Atlantic Computer dapat meningkat sehingga akan memberikan peningkatan pemberian insentif pada karyawan. sehingga Setiap 1% akan mengalami perubahan pada setiap variabel maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat..
2. Variabel pemberian insentif dan produktivitas kerja diperoleh nilai 22,275 sehingga dengan demikian hipotesis diterima, sehingga dapat disimpulkan pemberian insentif secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada CV. Atlantic Computer Medan.
3. Koefisien determinasi pada penelitian ini adalah 0,365 Ini menunjukkan bahwa Pemberian Insentif sebagai variabel bebas dapat menjelaskan Pemberian Insentif sebagai variabel terikat sebesar 36,5% Pada CV. Atlantic Computer Medan artinya dengan adanya pemberian insentif yang diberikan pihak Pada CV. Atlantic Computer Medan agar lebih meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan sisanya sebesar 63,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.



## B. Saran

Dibawah ini terdapat beberapa saran yang diberikan penulis sehubungan dengan masalah yang dibahas yaitu :

1. Disarankan pada Pimpinan CV. Atlantic Computer Medan agar lebih memperhatikan dalam pemberian insentif yang merata bagi karyawan sesuai dengan jam kerja.
2. Hendaknya pihak perusahaan agar lebih meningkatkan dan menyesuaikan jam kerja sesuai aturan yang berlaku sehingga pemberian insentif bisa merata keseluruhan karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito (2007). *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Dessler, G. 2007. *Human Resources Management*. 8<sup>th</sup> ; New Jersey Prestice Hall
- Nawawi (2007), *Mengefektifkan Organisasi*, Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Handoko, T. Hani. 2008, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan , Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: dasar kunci keberhasilan*, Haji Masagung, Jakarta.
- Hariandja, MARIHOT T.E. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Grasido.
- Nitisemito Alex S., 2007, *Manajemen Personalialia*, Jilid II, Cetakan Keduabelas, Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Muchdarsyah Sinungan, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Mandar Madju, Jakarta
- Parulian, 2011, *Analisis Data dengan SPSS Laboratorium Komputer Fakultas Ekonomi*, Modul Praktikum Komputer Universitas Medan Area, Medan.
- Simamora, Henry. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Cetakan Keempat. Yogyakarta : YKPN
- Siagian, Sondang P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono (2012). *Statistik Untuk Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS17.00 for Windows*, Alfabeta, Bandung.
- ....., (2005). *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Surya Dharma (2005). *Manajemen Kinerja*. Pustaka Pelajar, Jakarta.
- Suryadi Perwiro Sentono (2001). *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*, Bumi Aksara, Jakarta.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 29/1/24

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

Access From (repository.uma.ac.id)29/1/24