

PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Negeri Padang

Pada hari Jum'at tanggal 18 Januari 2013 pukul 14.30 s/d 16.30 WIB

Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada
PT. Pharos Indonesia Cabang Padang

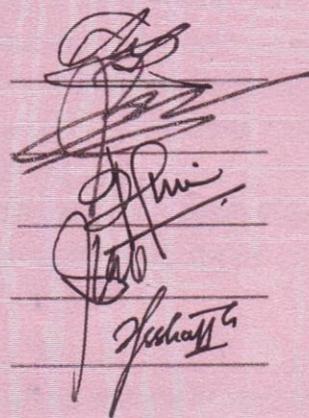
Nama : Frisdian Maibetly
TM/NIM : 2008/00366
Program studi : Ilmu Administrasi Negara
Jurusan : Ilmu Sosial Politik
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, Januari 2013

Tim Penguji:

	Nama :
Ketua	: Dra. Hj. Aina, M.Pd
Sekretaris	: Aldri Frinaldi, SH., M.Hum
Anggota	: Prof. Dasman Lanin, M.Pd, Ph.D
Anggota	: Drs. Syamsir, M.Si
Anggota	: Siska Sasmita, S.IP, M.PA

Tanda Tangan :



Mengesahkan:
Dekan FIS UNP



Prof. Dr. Staffri Anwar, M.Pd
NIP. 19621001 198903 1 002

ABSTRAK

FRISDIAN MAIBETLY : NIM. 00366/2008. Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada PT. Pharos Indonesia Cabang Padang

Penelitian ini dilatar belakangi dari hasil studi dokumentasi penulis pada rendahnya tingkat upah minimum provinsi (UMP) untuk tingkat provinsi Sumatera Barat yang diterima para pekerja sehingga menunjukkan bahwa masih terdapatnya masalah mengenai produktivitas dan rendahnya kualitas kerja karyawan. Dalam mencapai tujuannya untuk meningkatkan keuntungan perusahaan PT. Pharos Indonesia Cabang Padang harus memperhatikan faktor yang mempengaruhi produktivitas, diantaranya adalah pemberian insentif/upah karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif karyawan terhadap produktivitas pada PT. Pharos Indonesia Cabang Padang.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis korelasional. Populasi penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada PT. Pharos Indonesia Cabang Padang. Dengan pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data melalui kuisioner, dan studi dokumentasi, dengan alat uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis menggunakan uji regresi parsial (t) dan uji F.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa insentif yang diberikan perusahaan berada pada kategori baik, yang terdiri dari insentif material dan insentif non material. Sedangkan produktivitas kerja karyawan di PT. Pharos Indonesia Cabang Padang berada pada kategori tinggi. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Pharos Indonesia Cabang Padang

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil a'lamiiin, segala puji bagi Allah SWT, Tuhan Sekalian Alam. Rasa syukur yang tak terhingga penulis ucapkan atas curahan karunia dan ridho-Nya, satu-satunya penyebab yang pasti sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada PT. Pharos Indonesia Cabang Padang** ”. Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Jurusan Ilmu Politik, Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.

Ucapan terima kasih terdalam untuk ibunda dan ayah tercinta yang menjadi motivator utama dalam penyelesaian skripsi ini. Selanjutnya penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada Ibu Dra. Aina, M.Pd selaku Dosen Pembimbing I dan kepada Bapak Aldri Frinaldi, SH., M.Hum selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan dan masukan dalam penulisan skripsi ini serta telah memperkaya wawasan dan kemudahan kepada peneliti dalam melakukan penulisan skripsi ini dari awal hingga akhir. Juga kepada Bapak Drs. Dasman Lanin, M.Pd. Ph.D, Bapak Drs. Syamsir, M.Si dan Ibu Siska Sasmita S.IP, MPA selaku Tim Penguji, terima kasih telah memberi masukan-masukan yang konstruktif.

Tidak lupa pula ucapan terimakasih penulis untuk pihak-pihak yang secara integratif memiliki andil dalam penyelesaian skripsi ini:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafril Anwar, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Fachri Adnan, M.Si.,Ph.d dan Ibu Henni Muchtar, SH.M.Hum selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Ilmu Sosial Politik.
3. Bapak dan Ibuk Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Negara.

4. Staf kepastakaan dan staf administrasi jurusan Ilmu Sosial Politik dan staf administasi Fakultas Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
5. Bapak/Ibu karyawan pada PT. Pharos Indonesia Cabang Padang yang telah menjadi responden dalam penelitian ini.
6. Rekan-rekan seperjuangan Jurusan Ilmu Sosial Politik FIS Khususnya mahasiswa Ilmu Administrasi Negara Regular 2008 terimakasih atas semua kebersamaan, kebaikan dan semangat yang telah diberikan.

Semoga semua bimbingan, bantuan, petunjuk, arahan, motivasi dan kerjasaman yang telah diberikan diberkahi oleh Allah SWT. amin

Penulis menyadari bahwa penulisan ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari segi materi maupun dalam teknik penulisan. Untuk itu saran dan kritikan sangat diharapkan untuk kesempurnaan di masa yang akan datang. Semoga penulisan skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Padang, Januari 2013

Frisdian Maibetly

NIM. 00366/2008

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan masalah.....	6
D. Rumusan masalah.....	7
E. Hipotesis Penelitian.....	8
F. Tujuan Penelitian.....	8
G. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	
A. Kajian Teoritis.....	10
1. Konsep insentif.....	10
a. Pengertian Insentif.....	10
b. Penggolongan Insentif.....	12
c. Jenis-jenis Insentif.....	13
2. Konsep Produktivitas.....	14
a. Pengertian Produktivitas.....	16

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas.....	18
3. Pengaruh Insentif terhadap Peningkatan Produktivitas dan penelitian terkait	20
B. Kerangka Konseptual.....	22
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	24
B. Lokasi Penelitian.....	24
C. Variabel Penelitian.....	24
D. Defenisi Operasional.....	25
E. Populasi dan Sampel.....	29
F. Jenis, Sumber, Teknik dan Alat Pengumpul Data.....	31
G. Instrumen Penelitian.....	32
H. Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian.....	33
I. Teknik Analisis Data.....	43
BAB IV TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Temuan Umum.....	48
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	48
a. Deskripsi tentang PT. Pharos Indonesia	48
b. Visi dan Misi PT. Pharos Indonesia.....	48
c. Struktur Organisasi PT. Pharos Indonesia dan Struktur Marketing Pada PT. Pharos Indonesia Cabang Padang.....	49
d. Tugas dan Fungsi dari MR, SPV, ASM pada Bidang Marketing yang ada di PT. Pharos Indonesia Cabang Padang.....	51

B. Temuan Khusus.....	53
1. Karakteristik Responden.....	53
2. Deskriptif Variabel Penelitian.....	56
3. Uji Asumsi Klasik.....	74
4. Analisis Regresi Berganda.....	79
5. Pengujian Hipotesis.....	82
C. Pembahasan.....	85
1. Pengaruh Insentif Material di PT. Pharos Indonesia Cabang Padang.....	85
2. Pengaruh Insentif Non Material di PT. Pharos Indonesia Cabang Padang.....	87
3. Pengaruh Insentif (material dan non material) terhadap Peningkatan Produktivitas PT. Pharos Indonesia Cabang Padang.....	89
4. Pengaruh Insentif Karyawan terhadap Peningkatan Produktivitas dilihat berdasarkan hasil penelitian Terdahulu.....	93
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	95
B. Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA.....	98
LAMPIRAN.....	101

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Daftar Perbandingan Jam Kerja dan Upah Minimum Beberapa Negara di Dunia.....	3
Tabel 2.	Penelitian Terkait.....	21
Tabel 3.	Jumlah karyawan marketing PT. Pharos Indonesia cabang Padang.....	29
Tabel 4.	Skala Likert.....	32
Tabel 5.	Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	33
Tabel 6.	Hasil Uji Validitas Pengaruh Insentif Karyawan Terhadap Peningkatan Produktivitas dilihat dari Variabel Insentif Material (X1) dengan Indikator Bonus, Komisi, Uang Jasa dan Jaminan Sosial.....	35
Tabel 7.	Hasil Uji Validitas Pengaruh Insentif Karyawan Terhadap Peningkatan Produktivitas dilihat dari Variabel Insentif Non Material (X2) dengan Indikator Piagam Penghargaan, Pujian, Promosi Jabatan.....	37
Tabel 8.	Hasil Uji Validitas Pengaruh Insentif Karyawan terhadap Peningkatan Produktivitas dilihat dari variabel Produktivitas (Y) dengan indikator Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, dan Ketepatan Waktu.....	38
Tabel 9.	Hasil uji reliabilitas.....	40
Tabel 10.	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	53
Tabel 11.	Karakteristik responden berdasarkan usia.....	54
Tabel 12.	Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan....	54
Tabel 13.	Karakteristik responden berdasarkan pendidikan.....	55
Tabel 14.	Deskripsi indikator bonus.....	56
Tabel 15.	Deskripsi indikator komisi.....	57
Tabel 16.	Deskripsi indikator uang jasa.....	57

Tabel 17.	Deskripsi indikator jaminan sosial.....	58
Tabel 18.	Deskripsi variabel insentif material.....	59
Tabel 19.	Deskripsi indikator piagam penghargaan.....	60
Tabel 20.	Deskripsi indikator pujian.....	60
Tabel 21.	Deskripsi indikator promosi jabatan.....	61
Tabel 22.	Deskripsi variabel insentif non material.....	62
Tabel 23.	Pernyataan 1 Indikator hasil yang dicapai.....	63
Tabel 24.	Pernyataan 2 Indikator target kerja perusahaan.....	64
Tabel 25.	Pernyataan 1 Indikator standar hasil kerja.....	65
Tabel 26.	Pernyataan 2 Indikator pelayanan yang baik.....	66
Tabel 27.	Pernyataan 1 Indikator menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.....	67
Tabel 28.	Pernyataan 2 Indikator tidak menunda-nunda pekerjaan....	68
Tabel 29.	Produktivitas karyawan pada PT. Pharos Indonesia cabang Padang.....	69
Tabel 30.	Kategori produktivitas kerja responden berdasarkan jawaban responden.....	73
Tabel 31.	Kologorov-Smirnov Test.....	74
Tabel 32.	Hasil pengujian multikolinearitas.....	75
Tabel 33.	Linearitas insentif material.....	77
Tabel 34.	Linearitas insentif non material.....	78
Tabel 35.	Hasil uji regresi berganda.....	79
Tabel 36.	Model summary.....	81
Tabel 37.	Hasil Uji Regresi pengaruh insentif material dan Produktivitas.....	82

Tabel 38.	Model summary.....	82
Tabel 39.	Hasil Uji Regresi pengaruh insentif non material dan Produktivitas.....	83
Tabel 40.	Hasil pengujian serempak.....	84
Tabel 41.	Model summary.....	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Kerangka Konseptual.....	23
Gambar 2.	Struktur Organisasi PT. Pharos Indonesia.....	49
Gambar 3.	Struktur Organisasi Bagian Marketing PT. Pharos Indonesia Cabang Padang.....	50
Gambar 4.	Hasil uji heteroskedastisitas.....	76
Gambar 5.	Grafik hasil uji linearitas.....	78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Surat Izin Penelitian.....	101
Lampiran 2.	Surat Keterangan telah melakukan Penelitian.....	102
Lampiran 3.	Angket Penelitian.....	103
Lampiran 4.	Tabulasi Data Penelitian.....	105
Lampiran 5.	Uji Validitas dan Reabilitas.....	106

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latarbelakang Masalah

Era gobalisasi telah menyebabkan tingkat persaingan ekonomi antar Negara menjadi sangat ketat, ditambah lagi dengan kondisi perekonomian di Indonesia sekarang ini yang kurang menggembirakan, menuntut perusahaan untuk melakukan efisiensi di segala bidang. Hal ini tentu saja menambah tantangan dan hambatan bagi dunia bisnis yang dituntut untuk tidak hanya dapat tetap tumbuh tetapi juga dapat berkembang. Oleh karena itu seluruh elemen organisasi perusahaan tersebut harus benar-benar unggul dan dapat diandalkan. Salah satunya harus didukung dengan manajemen sumber daya manusia yang berkualitas agar tercipta efektifitas dan efisiensi dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Schuler dan Jackson (1997) bahwa: “Mengelola sumber daya manusia bukan lagi merupakan suatu pilihan, melainkan sudah menjadi keharusan: untuk bisa sukses dalam pasar yang sangat kompetitif, mereka harus memiliki orang-orang yang terbaik di seluruh bagian perusahaan”.

Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi, baik itu perusahaan besar ataupun kecil. Suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi namun tidak akan lepas dari peran manusia yang merupakan motor penggerak, tanpa adanya manusia suatu perusahaan tidak akan berfungsi. Tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan factor yang

mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan dan usaha social untuk mendapatkan suatu balas jasa/imbalan tertentu. Tenaga kerja dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja, karyawan, yang pada hakekatnya mempunyai maksud dan tujuan yang sama.

Agar karyawan dapat termotivasi dalam bekerja sehingga mencapai prestasi kerja yang baik, maka dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel, di antaranya insentif. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Ranupandojo dan Husnan (2002) “insentif merupakan pemberian upah/gaji yang berbeda karena prestasi mereka berbeda. Sedangkan pelaksanaan insentif ini dimaksudkan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan”.

Kualitas tenaga kerja yang ada di Indonesia masih tergolong rendah, sehingga berdampak pada tingkat produktivitas dunia usaha nasional dan serapan tenaga kerja oleh industri. Hal ini menempatkan Indonesia berada di bawah rata-rata produktivitas regional (sumber: <http://hdrstats.undp.org/en/countries/profiles/IDN.html> diakses pada tanggal 10 April 2012).

Produktivitas tenaga kerja dapat dilihat dari perbandingan jam kerja serta upah minimum yang ditetapkan oleh masing-masing negara. Informasi tentang produktivitas tenaga kerja pada beberapa negara di dunia, seperti yang tertera pada tabel berikut:

Tabel. 1
Daftar Perbandingan Jam Kerja dan Upah Minimum
Beberapa Negara di Dunia

No	Kategori Negara	Jam Kerja	Gaji/Upah	Rata-rata/jam
1	Taiwan/ Chinna	10 jam/hari	43.615 TWD atau Rp.13 juta/ bulan	Rp.50.000/jam
2	Jepang	9 jam/hari	Rp.38 juta/bulan	Rp.162.393/jam
3	Jerman	6 jam/hari (minggu libur)	2.569 euro atau Rp.30 juta/bulan	Rp.208.333/jam
4	Australia	6 jam/hari	A\$ 3.848 atau Rp.35 juta/bulan	Rp.243.005/jam
5	Amerika Serikat	8 jam/hari	US\$2.821 atau Rp.25 juta/bulan	Rp.120.192/jam
6	Indonesia	8 jam/hari	Rp.1,15 juta/bulan	Rp.5.528/jam

Sumber : <http://www.minimum-wage.org> diolah (2012)

Tabel di atas memperlihatkan rata-rata upah minimum yang diterima oleh tenaga kerja di Indonesia masih sangat rendah dibandingkan dengan beberapa negara maju, baik di Eropah, Amerika, Australia dan Asia. Jika dilihat dari sisi jam kerja dalam sehari, tenaga kerja di Indonesia sudah bekerja rata-rata 8 jam/ hari yang sama dengan di Amerika Serikat, berada di atas Jerman dan Australia, walaupun masih di bawah Taiwan, Cina dan Jepang. Hal ini menunjukkan, tingkat produktivitas kerja di Indonesia jauh tertinggal dari negara lain. Dengan demikian Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) pada tahun 2009 menempatkan Indonesia di urutan ke-83 dari 124 negara dalam produktivitas tenaga kerja. Rendahnya produktivitas tenaga kerja ini mengakibatkan rendahnya daya saing serta upah yang diterima tenaga kerja. Rendahnya tingkat upah yang diterima oleh tenaga kerja juga akan mengakibatkan rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja.

Pada tahun 2012, rata-rata upah minimum yang ditetapkan di 33 provinsi di Indonesia hanya Rp 1,146,574.94 per bulan, yaitu berkisar dari Rp. 837,500 – Rp. 1,450,000. Besaran rata-rata upah minimum ini juga sama dengan nilai Upah Minimum Propinsi (UMP) yang ditetapkan di Provinsi Sumatera Barat. Apabila dibandingkan dengan tahun 2011, UMP ini mengalami kenaikan sebesar 12%.

Jika dilihat dari Kebutuhan Hidup Layak (KHL) berdasarkan upah minimum yang ada, maka untuk Provinsi Sumatera Barat adalah senilai Rp.1.153.456,- dengan perbandingan UMP/KHL adalah 99,70% (sumber: Ditjen. PHI dan JSK, Diolah Pusdatinaker, diakses 9 agustus 2012). Kebutuhan Hidup Layak (KHL) itu sendiri merupakan standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seseorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik dan sosial dalam 1 bulan.

KHL di Indonesia diatur dalam UU no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 88 ayat (4) dengan beberapa komponen, seperti: makanan dan minuman (11 items), sandang (9 items), perumahan (19 items), pendidikan (1 items), kesehatan (3 items), transportasi (1 items), dan rekreasi dan tabungan (2 items). Karena itu, berdasarkan peraturan perundang-undangan ketegakerjaan dan hasil survey KHL, maka Dewan Pengupahan mengajukan UMP sebesar Rp.1.150.000,00. Berdasarkan hasil survey KHL pekerja mencakup 7 komponen utama kebutuhan, didapatkan hasil bahwa UMP yang berlaku selama ini tidak mencukupi bagi pekerja lajang, apalagi untuk pekerja yang telah berkeluarga.

Permasalahan-permasalahan tersebut di atas perlu dicarikan solusinya, diantaranya dengan meningkatkan motivasi karyawan bekerja, sehingga produktivitas

pekerja meningkat, dan tujuan perusahaan dapat dicapai. Selain itu, hubungan kausalitas antara pekerja dengan perusahaan juga merupakan dua hal yang saling mempengaruhi. Perusahaan ingin mendapatkan keuntungan yang besar dari satu sisi, sementara pada sisi yang lain karyawan juga menginginkan kebutuhannya dapat dipenuhi.

Berdasarkan hasil penelitian awal yang dilakukan oleh Iva Aprilanida (2010) di PT. Pharos Indonesia untuk mencari hubungan antara persepsi terhadap insentif dan berpikir positif dengan motivasi berprestasi, menggunakan metode analisis data dan regresi terhadap dua predictor, didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap insentif dan berpikir positif dengan motivasi berprestasi. Dimana, semakin tinggi atau positif persepsi terhadap insentif dan berpikir positif maka akan semakin tinggi motivasi berprestasi.

PT. Pharos Indonesia Cabang Padang merupakan salah satu cabang dari PT. Pharos Indonesia yang Didirikan tanggal 30 september 1971 oleh Bp. Drs. Eddie Lembong. PT. Pharos Indonesia Cabang Padang ini juga mempunyai manajemen yang sama dengan PT. Pharos Indonesia lainnya. Dengan adanya manajemen yang relatif sama tersebut, maka di perusahaan ini diterapkan sistem insentif yang berupa bonus, komisi, kompensasi yang ditanggungkan (uang jasa), serta jaminan sosial (asuransi kesehatan, tunjangan hari raya, dan pendidikan latihan).

Berdasarkan uraian di atas dan lanjutan dari penelitian sebelumnya, maka penulis sangat tertarik untuk membahas ini lebih lanjut. Perbedaannya dengan penelitian yang akan penulis lakukan adalah, penulis akan melihat pengaruh insentif terhadap

peningkatan produktivitas karyawan pada PT. Pharos Indonesia Cabang Padang. Karena itu penelitian ini penulis beri judul **“Pengaruh Insentif Karyawan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pada PT. Pharos Indonesia Cabang Padang”**.

B. Identifikasi masalah

Adapun masalah yang timbul dari permasalahan tersebut adalah :

1. Kualitas kerja karyawan yang masih tergolong rendah.
2. Berdasarkan data yang telah diolah, terlihat upah minimum yang diperoleh oleh karyawan Indonesia masih tergolong rendah jika dibandingkan dengan negara-negara lainnya.
3. Rendahnya daya saing serta motivasi kerja setiap karyawan.
4. Jika dilihat berdasarkan data KHL (Kebutuhan Hidup Layak) yang ada, maka pemberian/ketentuan UMR yang ada, tidak mencukupi standar KHL yang ada, baik untuk pekerja yang masih lajang ataupun pekerja yang sudah menikah sekalipun.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, maka penulis membatasi masalahnya pada kepuasan karyawan terhadap insentif yang diteliti adalah insentif yang ada di perusahaan baik itu insentif material maupun non material, sedangkan karyawan dikhususkan untuk karyawan pada bagian marketing yang ada di PT. Pharos Indonesia Cabang Padang dan bertugas mempromosikan obat pada dokter-dokter disetiap rumah sakit yang ada di kota padang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah sebagaimana yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimanakah deskripsi pemberian insentif material di PT. Pharos Indonesia Cabang Padang?
2. Bagaimanakah deskripsi pemberian insentif non material yang ada di PT. Pharos Indonesia Cabang Padang?
3. Bagaimanakah deskripsi produktivitas pada PT. Pharos Indonesia Cabang Padang?
4. Apakah insentif material berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas pada PT. Pharos Indonesia cabang Padang?
5. Apakah insentif non material berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas pada PT. Pharos Indonesia Cabang Padang?
6. Apakah insentif (material dan non material) karyawan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas pada PT. Pharos Indonesia Cabang Padang?

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan proposisi yang akan diuji kebenarannya, atau jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis yang dapat penulis ambil dari perumusan masalah diatas adalah:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif karyawan (material maupun non material) terhadap peningkatan produktivitas Kerja (H_a)
2. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif karyawan (material maupun non material) terhadap peningkatan produktivitas Kerja (H_o)

F. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui deskripsi pemberian insentif material yang ada di PT. Pharos Indonesia Cabang Padang
2. Untuk mengetahui deskripsi pemberian insentif non material yang ada di PT> Pharos Indonesia Cabang Padang.
3. Untuk mengetahui deskripsi produktivitas yang ada di PT. Pharos Indonesia Cabang Padang.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang signifikan atas pemberian insentif material terhadap peningkatan produktivitas pada PT. Pharos Indonesia cabang Padang.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang signifikan atas pemberian insentif non material terhadap peningkatan produktivitas pada PT. Pharos Indonesia Cabang Padang.

6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif (material dan non material) karyawan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas pada PT. Pharos Indonesia Cabang Padang.

7. Manfaat Penelitian

Secara teoritis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam memperkaya pengembangan konsep disiplin Ilmu Administrasi Negara terutama berkaitan dengan ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia dan Administrasi Kepegawaian.

Secara praktis :

1. Bagi karyawan, sebagai bahan perbandingan, dalam menghadapi masalah yang ada hubungannya dengan materi yang ada.
2. Bagi perusahaan, sebagai alat untuk menilai pelaksanaan kebijakan insentif karyawan, serta pengaruhnya terhadap peningkatan produktivitas.
3. Bagi penulis, sebagai sarana prasyarat untuk mendapatkan gelar sarjana strata satu (S1).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Konsep Insentif

a. Pengertian Insentif

Suksesnya suatu perusahaan memerlukan strategi efektif yang harus dicapai untuk menuju keberhasilan. Para manajer dan departemen SDM dapat menggunakan insentif sebagai alat untuk memotivasi karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Insentif diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan output atau penghematan biaya. Insentif merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah. Di dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Program insentif yang baik memang cenderung meningkatkan prestasi individu dan produktivitas (Achmad S. Rucky, 2002: 177).

Pengertian insentif menurut Drs. Sarwoto (2000:144),

“insentif adalah sebagai suatu sarana motivasi dapat diberikan batasan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi”.

Selanjutnya Ranupandojo dan Husnan (2002:112) menjelaskan,

“insentif merupakan pemberian upah/gaji yang berbeda karena prestasi mereka berbeda. Sedangkan pelaksanaan insentif ini dimaksudkan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan”.

Dijelaskan lagi oleh Hendri Simamora (2004:514), yang mengatakan bahwa pengertian insentif adalah “kompensasi yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk meningkatkan produktivitas karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif”.

Jadi pada dasarnya, setiap pekerja yang telah memberikan kinerja terbaiknya mengharapkan imbalan disamping gaji atau upah sebagai tambahan berupa insentif yang telah diterimanya, artinya bila kebutuhan dari pekerja itu mendapat perhatian yang sewajarnya dari pimpinan, maka akan dapat menimbulkan semangat kegairahan kerja yang lebih tinggi dari para pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam bukunya Veithzal Rivai (2009:384) mengungkapkan bahwa insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif dalam hal ini dapat juga disebut dengan kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Suksesnya suatu perusahaan merupakan suatu strategi efektif yang harus dicapai oleh perusahaan agar dapat mencapai suatu keberhasilan. Sehingga memberikan kemudahan atau kepatutan kepada para manajer dalam menggunakan insentif ataupun bagi hasil agar dapat memotivasi dan member semangat kerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa insentif itu sendiri merupakan suatu imbalan jasa yang secara tidak langsung telah menjadi suatu bentuk pendorong atau pemotivasi setiap karyawan dalam melaksanakan

pekerjaannya dengan ulet sehingga dapat berhasil dalam hal pekerjaannya masing-masing, dan juga dapat membantu tercapainya tujuan dari perusahaan yang secara efektif dan efisien mungkin.

b. Penggolongan Insentif

Insentif dapat digolongkan sebagai berikut (Veithzal Rivai, 2009:387) :

a. Insentif Individu

Program insentif individu bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar prestasi tertentu.

b. Insentif Kelompok

Insentif yang akan diberikan kepada kelompok kerja apabila kinerja mereka juga melebihi standar yang telah ditetapkan. Para anggotanya dapat dibayarkan dengan tiga cara yaitu (1) paling tinggi prestasi kerjanya, (2) paling rendah prestasi kerjanya, dan (3) pembayaran yang sama dengan rata-rata pembayaran yang diterima oleh kelompok.

Berdasarkan teori di atas maka penulis simpulkan bahwa penggolongan insentif itu ada dua, yakni insentif berdasarkan individu dimana dalam hal ini insentif yang diberikan atas kerja individu itu sendiri tanpa ada bantuan dari siapa pun. Sedangkan untuk insentif kelompok merupakan insentif yang diberikan kepada sebuah kelompok kerja, dimana kelompok kerja tersebut memperoleh hasil kerja yang memuaskan. Pembayaran untuk insentif kelompok ini biasanya disamakan.

c. Jenis-jenis Insentif

Menurut Sarwoto (2000:144) secara garis besar jenis insentif dapat digolongkan menjadi dua (2):

- 1) Insentif material, yang terdiri dari:
 - a) Bonus
 - b) Komisi
 - c) *Profit sharing*
 - d) Kompensasi yang ditangguhkan
 - e) Jaminan social
- 2) Insentif non-material
 Insentif non-material dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, antara lain:
 - a) Pemberian gelar (title) secara resmi.
 - b) Pemberian balas jasa
 - c) Pemberian piagam penghargaan
 - d) Pemberian promosi
 - e) Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut dan fasilitas perusahaan.
 - f) Pemberian pujian atau ucapan terima kasih secara formal maupun informal.

Abdulrachman (1991:483), membedakan tipe insentif menjadi:

- a) *Financial insentif*, adalah suatu insentif yang diberikan kepada seorang karyawan atau orang lain dalam bentuk uang.
- b) *Non financial insentif*, adalah suatu insentif dalam bentuk hadiah-hadiah atau kenikmatan-kenikmatan, kesejahteraan, reputasi atau kemuliaan yang lebih besar atau hadiah-hadiah lainnya yang tidak dalam bentuk uang.

Menurut Malayu Hasibuan (1997:201), secara garis besar insentif dapat di golongkan menjadi 3 bagian, yaitu:

- a) Insentif material, adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang.
- b) Insentif non material, merupakan perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang, seperti piagam, piala, medali, dan sebagainya yang nilainya tidak terkira.

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

Dari paparan pendapat di atas hampir tidak ada perbedaan yang berarti dimana insentif material sama dengan insentif finansial serta insentif non material sama dengan insentif non finansial, kecuali pendapat Hasibuan yang memisahkan insentif sosial dari insentif non material. Peneliti membatasi jenis insentif material dan non material untuk dijadikan dasar penelitian.

2. Konsep Produktivitas

a. Pengertian produktivitas

Pentingnya arti produktivitas dalam meningkatkan 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 maupun jasa-jasa”. Peningkatan produktivitas juga menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup yang berada dibawah kondisi distribusi yang sama dari perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan tenaga kerja.

Para pimpinan perusahaan besar di dunia sepakat bahwa satu-satunya jalan untuk sedikit survive dalam persaingan tersebut adalah dengan berusaha meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi mereka. Mereka juga sepakat bahwa peningkatan produktivitas organisasi harus didahului dengan peningkatan kinerja sumber daya manusia, dan untuk meningkatkan

kinerja sumber daya manusia itu, gaji, upah dan imbalan harus dikaitkan dengan prestasi dan tingkat produktivitas.

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukannya yang sebenarnya. Misalnya saja, “produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masuk atau output: input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. (Muchdarsyah Sinungan: 2008:12).

Menurut Erni dan Kurniawan (2010) produktivitas adalah ukuran sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan.

Sedangkan Dewan Produktivitas Nasional memberikan rumusan produktivitas yang berbunyi sebagai berikut: “suatu sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.” (Achmad S. Ruky: 2002).

Selain itu dalam doktrin pada Konferensi Oslo 1984 yang dikutip oleh Muchdarsyah Sinungan (2008:17), tercantum definisi produktivitas semesta, yaitu: “produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang makin sedikit.”

Pengertian diatas menunjukkan produktivitas total, karena dikaitkan dengan masukan secara keseluruhan pula, sedangkan bila salah satu factor masukan yang diperhitungkan misalnya tenaga kerja, maka dinamakan produktivitas partial (produktivitas kerja karyawan), karena ditinjau dan diperhitungkan

khususnya hanya pada factor tenaga kerja saja. Kemudian keluaran yang dihasilkan adalah hasil produksi dari karyawan tersebut.

Apabila ada masalah produktivitas kerja maka tentu tertuju pada output atau hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan. Menurut Ravianto (1985), mengartikan produktivitas kerja karyawan sebagai berikut

“perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta karyawan persatuan waktu. Hasil yang dimaksudkan disini dapat berupa barang atau fisik dalam bentuk pelayanan atau servis, sedangkan waktu dapat berupa tahun, bulan, minggu, harian atau jam tergantung dari keinginan organisasi.

Jadi, dari beberapa defenisi di atas dapat penulis ambil kesimpulan bahwa produktivitas itu merupakan suatu perbandingan antara jumlah output yang berupa hasil dari produksi bekerja yang sesuai atau melebihi target yang ditentukan dengan input yang berupa keseluruhan antara jumlah karyawan yang ada beserta kinerja yang telah dilakukan dengan waktu yang digunakan selama bekerja. Dalam hal ini penulis juga membatasi produktivitas yang akan penulis ukur adalah berhubungan dengan insentif dengan mengambil pola ukur produktivitas kerja.

Untuk mengetahui tinggi rendahnya produktivitas kerja maka diperlukan cara pengukuran yang menurut Dharma (1985:55), ada tiga cara pengukuran, yaitu:

- a) Kuantitas kerja, yaitu jumlah yang harus dihasilkan seorang karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- b) Kualitas, yaitu mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan, dalam hal ini meruakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan perusahaan.

- c) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Pengukuran produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang penting disemua tingkatan ekonomi. Dibeberapa perusahaan pada akhir-akhir ini telah terjadinya minat pada pengukuran produktivitas. Pada beberapa perusahaan, pengukuran produktivitas terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi produksi.

Adanya sistem pengukuran produktivitas yang dapat diandalkan memungkinkan organisasi mempertajam rencana strategisnya melalui penciptaan tingkat perbaikan produktivitas yang ditargetkan dihubungkan pada pencapaian sasaran strategis spesifik. Pengukuran produktivitas mewujudkan sejumlah fungsi penguatan yang sangat berharga yaitu sebagai berikut (Wibowo, 2010:268) :

1. Membangun kepedulian, sistem pengukuran yang sangat kelihatan dan sering disesuaikan membantu menjaga fokus organisasi dan mengkomunikasikan minat dan kepentingan manajemen tentang produktivitas.
2. Mengukur masalah dan peluang, ukuran produktivitas memfasilitasi identifikasi dari bidang dimana perhatian manajemen diperlukan. Kondisi produktivitas mendatar atau menurun hanya dapat dipastikan melalui suatu ukuran.
3. Mengusahakan mekanisme umpan balik, tanpa umpan balik, suatu organisasi tidak dapat belajar dan memperbaiki. Dengan mengumpulkan balik data pengukuran, pekerja dapat menikmati perasaan penyelesaian, dapat belajar dari keberhasilan dan dapat dimotivasi untuk mengatasi masa ketidakcukupan kinerja.
4. Memfasilitasi integrasi, pengukuran memfasilitasi proses mengintegrasikan produktivitas ke dalam sistem organisasional lain: tujuan kuantitatif dapat ditetapkan, perbaikan produktivitas dapat dibiayai dan penguatan melalui sistem penghargaan dapat diselesaikan dengan objektivitas lebih besar.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas

Menurut Sondang P Siagian (2001:121-134) 18 factor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, yaitu :

1. Tingkat upah dan gaji yang diterima oleh para pekerja yang wajar dalam arti memungkinkan untuk memenuhi kebutuhan manusiawi.
2. Sifat tugas yang dilaksanakan. Pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus disesuaikan dengan kemampuan kerja.
3. Kemampuan organisasi dalam memberikan penghargaan yang wajar tanpa membahayakan kelangsungan hidup organisasi.
4. Iklim kerja yang terdapat di dalam organisasi.
5. Syarat kerja lainnya, seperti: kondisi kerja, hubungan kerja, manajemen organisasi.
6. Keselamatan kerja.
7. Jaminan Sosial

Menurut Sritomo Wignjosuebrotto (2003)

“pada hakikatnya produktivitas kerja akan banyak ditentukan oleh dua factor utama. Pertama Faktor Teknis, yaitu factor yang berhubungan dengan pemakaian dan penerapan fasilitas produksi secara lebih baik, penerapan metode kerja lebih efektif dan efisien, dan atau penggunaan bahan baku yang lebih ekonomis. Kedua, Faktor manusia, yaitu factor yang mempunyai pengaruh terhadap usaha-usaha yang dilakukan manusia dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Di sini ada dua hal pokok yang menentukan, yaitu kemampuan kerja (*ability*) dari pekerja tersebut dan yang lain adalah motivasi kerja yang merupakan pendorong kearah kemajuan dan peningkatan prestasi kerja atas seseorang”.

Berdasarkan definisi teoritik di atas, dapat diartikan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas berupa tingkat upah dan gaji yang diterima, sifat pekerjaan, kemampuan organisasi dalam memberikan penghargaan, iklim kerja, syarat kerja, keselamatan kerja dan jaminan sosial. Semua faktor tersebut sangat penting untuk dilakukan dalam meningkatkan semangat kerja yang akan meningkatkan mutu dari hasil pekerjaan serta pemberdayaan SDM salah satu upaya penting dalam peningkatan produktivitas yang tinggi. Dalam hal ini insentif berupa upah, jaminan sosial, serta kemampuan organisasi dalam memberikan penghargaan disebutkan dalam beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya produktivitas, serta pelaksanaan pemberian insentif di perusahaan bermaksud untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, mempertahankan karyawan yang mempunyai produktivitas kerja tinggi untuk tetap berada di dalam perusahaan.

3. Hubungan Insentif dengan Peningkatan Produktivitas dan Penelitian Terkait

Menguraikan tentang hubungan insentif dengan produktivitas, disini dapat digambarkan bahwa insentif yang ada disetiap perusahaan/organisasi itu sangat penting, karena insentif adalah salah satu factor penentu berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Sebab apabila gaji/insentif yang diterapkan dalam organisasi perusahaan tersebut tidak sesuai dengan situasi dan kondisi internal organisasi, seperti tingkat keahlian dan kematangan karyawannya maka akan berpengaruh terhadap perilaku karyawan dalam menjalankan tugas yang buruk

sehingga produktivitasnya akan menurun. Karena insentif yang diterapkan dengan tingkat keahlian dan kematangan dari karyawan tidak relevan dan sehingga efektivitas insentif yang diterapkan kurang memenuhi harapan. Pemberian insentif yang efektif merupakan usaha-usaha pihak perusahaan untuk dapat membetikan dorongan pada karyawan agar mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan.

Berkaitan dengan hal di atas, penulis mengambil beberapa penelitian ilmiah yang berkaitan dengan judul penelitian yang ada, sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Penelitian Terkait

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel/indikator Penelitian	Hasil
1.	Drs. B.M. Lumban Gaol (2004).	Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan (studi kasus pada PT. Stanof Indonesia).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel (X) Insentif dengan indikator berupa bonus, komisi, balas jasa, dll 2. Variabel (Y) Produktivitas Kerja dengan pengukuran produktivitas berupa perbandingan antara total produksi dengan jumlah karyawan. 	Kebijakan perusahaan di dalam memberikan insentif kepada karyawan-karyawan ternyata mampu menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja mereka yang bertambah manfaatnya dirasakan oleh perusahaan.
2.	Margo Tando Binti (2011).	Pemberian Insentif dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja dan Tingkat Kerusakan Produksi (studi kasus pada Perusahaan Batako CV Kacima Palangkaraya).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel (X) Insentif, indikatornya berupa jumlah total insentif yang ada di perusahaan 2. Variabel (Y₁) Produktivitas Kerja, indikatornya berupa perbandingan polume produktivitas dengan jumlah tenaga kerja. 3. Variabel (Y₂) Tingkat Kerusakan Produksi, indikatornya berupa jumlah kerusakan dalam bekerja per tahun. 	Kesimpulan bahwa adanya pengaruh positif dan berarti dari pemberian insentif terhadap peningkatan produktivitas serta kerusakan hasil produksi.

Berdasarkan penjelasan skripsi dan jurnal tersebut, maka peneliti menjadikan tulisan tersebut sebagai bahan perbandingan mengenai pengaruh insentif terhadap peningkatan produktivitas kerja. Merujuk hal tersebut, maka penulis mengangkat judul ini, karena setiap perusahaan harus mempunyai bentuk dan semangat dengan memberikan insentif yang sesuai dengan keadaan dan kondisi yang ada, karena akan memudahkan adanya hubungan serasi dan seimbang antara proses produksi dengan kemampuan dan kematangan dari karyawan sehingga usaha untuk meningkatkan produktivitas sesuai dengan yang diharapkan.

B. Kerangka Konseptual

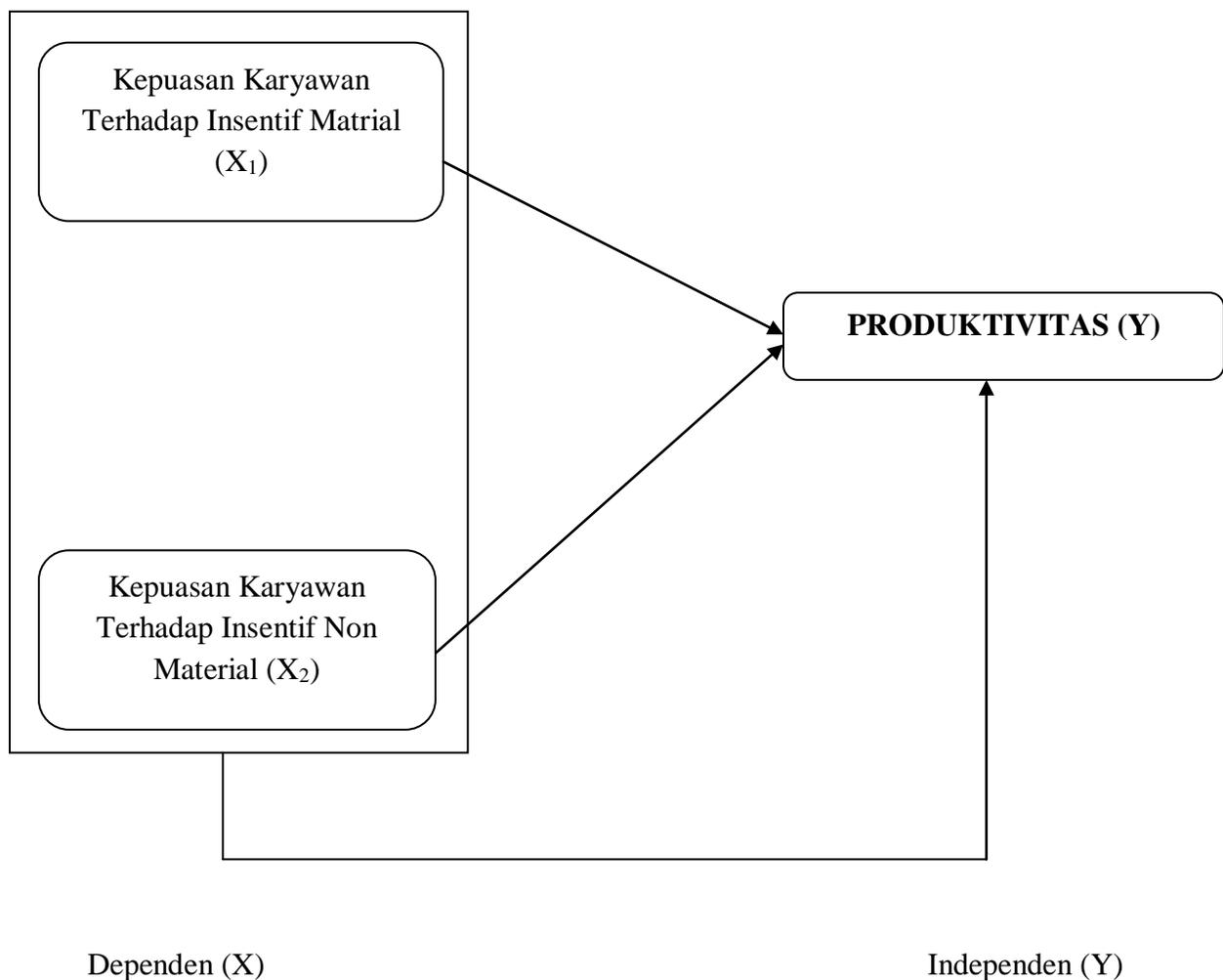
Kerangka konseptual dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menjelaskan pengaruh antar variabel yang akan diteliti berdasarkan perumusan masalah. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat, dimana variabel bebasnya adalah insentif yang indikatornya bonus, komisi, kompensasi (uang jasa), jaminan sosial (jaminan kesehatan, tunjangan hari raya dan pendidikan latihan). Sedangkan variabel terikatnya adalah produktivitas dengan indikatornya kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu kerja.

Dalam kerangka teori ini akan dijelaskan bagaimana pengaruh dari insentif yang diberikan kepada pegawai/karyawan terhadap peningkatan produktivitas pada PT. Pharos Indonesia Cabang Padang. Insentif yang akan penulis teliti disini merupakan insentif yang ada saja pada perusahaan yang juga sesuai dengan teori-teori yang ada. Sedangkan untuk menguji peroduktivitasnya penguji akan menggunakan teori

Dharma (1985) dengan tiga indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu kerja.

Berdasarkan kepada teori yang telah dikemukakan serta hubungan insentif dan tingkat produktivitas kerja perusahaan maka dapat dibuat kerangka konseptual sebagai berikut:

Gambar 1.
Kerangka Konseptual
Pengaruh Insentif Karyawan Terhadap Peningkatan Produktivitas
Pada PT. Pharos Indonesia Cabang Padang



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap peningkatan produktivitas pada PT. Pharos Indonesia Cabang Padang. Berdasarkan hasil analisis pengolahan data dan pembahasan sebagaimana diuraikan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas pada PT. Pharos Indonesia Cabang Padang dan dapat dilihat sebagai berikut:

1. Berdasarkan data yang diperoleh, deskripsi insentif material yang ada di PT. Pharos Indonesia cabang Padang dikategorikan baik dengan tingkat capaian responden sebesar 86,4%, artinya bahwa pemberian insentif material (bonus, komisi, uang jasa dan jaminan sosial) karena dianggap dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka.
2. Berdasarkan data yang diperoleh, deskripsi insentif non material di PT. Pharos Indonesia cabang Padang juga dikategorikan baik dengan tingkat capaian responden sebesar 84,5%, yang menyatakan bahwa pemberian insentif non material (piagam penghargaan, pujian/ucapan terimakasih serta promosi jabatan) yang diberikan perusahaan dapat membuat mereka merasa sangat dihargai dalam bekerja sehingga karyawan lebih termotivasi lagi untuk meningkatkan prestasi dengan kerja yg produktif.

3. Berdasarkan data yang diperoleh, deskripsi tingkat produktivitas yang ada di PT. Pharos Indonesia Cabang Padang dikategorikan tinggi, dimana dari 40 responden 39 responden menjawab setuju/sangat setuju, sedangkan 1 responden menjawab ragu-ragu. Dan dilihat berdasarkan rata-rata hitung berdasarkan skor jawabannya, maka 21 responden mempunyai rata-rata di atas 26,7 dari 40 jumlah responden yang ada, maka tingkat produktivitas yang ada di PT. Pharos Indonesia Cabang Padang dikategorikan tinggi.
4. Berdasarkan hasil uji regresi parsial, dapat dilihat tingkat signifikansi insentif material adalah sebesar 0,000 atau 0% yang lebih kecil dari 0,5 atau 5%, menyatakan bahwa insentif material berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas pada PT. Pharos Indonesia Cabang Padang. Dan untuk besarnya pengaruh insentif material terhadap produktivitas telah dilakukan uji regresi parsial sebesar 41,2%.
5. Berdasarkan hasil uji regresi parsial dapat dilihat dari tingkat signifikansi insentif non material adalah sebesar 0,000 atau 0% ini menunjukkan bahwa kecil dari 0,05 atau 5%. Dapat dikatakan bahwa insentif non material berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas pada PT. Pharos Indonesia Cabang Padang. Untuk besarnya pengaruh insentif material terhadap produktivitas adalah sebesar 38,5%.
6. Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil uji regresi simultan, Insentif (material dan non material) yang diberikan merupakan faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam peningkatan

produktivitas pada uji F diketahui bahwa kedua bentuk insentif ini 46,1% berpengaruh terhadap produktivitas, sementara 53,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak peneliti jelaskan dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, ada beberapa saran yang dipertimbangkan sehubungan dengan produktivitas antara lain:

1. Bagi perusahaan dan karyawan yaitu PT. Pharos Indonesia cabang Padang perlu peningkatan dan mengoptimalkan sistem insentif yang ada di PT. Pharos Indonesia cabang Padang. Karena besar kecilnya insentif (material dan non material) yang diberikan sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas perusahaan.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan mampu menyempurnakan penelitian ini, karena penulis menyadari penelitian yang penulis lakukan ini masih belum sempurna. Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul Rahman A. 1991. *Ensiklopedia Ekonomi, Keuangan dan Perdagangan*. Cetakan Keenam. Jakarta : Pradnya Paramita.
- Achmad S. Ruky, 2002. *Manajemen Penggajian & Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Umum
- Burhan Bungin. 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana
- Dharma. A. 1985. *Manajemen Prestasi Kerja: Pedoman Praktis Bagi Para Penyelia Meningkatkan Prestasi Kerja*. Bandung. CV Sinar Baru
- Dwi Priyatno. 2009. *SPSS Untuk analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*. Yogyakarta: GAVA MEDIA.
- Erni Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Yogyakarta : STIE YKPN
- Husein Umar. 2003. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : Gramedia
- _____, 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Iqbal Hasan. 2010. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi. Aksara
- Fred, N. Kerlinger. 2000. *Azas-azas Penelitian behavioral*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Malayu Hasibuan. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gunung Agung.
- Masri Singrimbun. 2007. *Metodologi Penelitian Survei*. Yogyakarta. LP3ES. Pustaka Indonesia.
- Muchdarsyah Sinungan. 2008. *Produktivitas (Apa dan Bagaimana)*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Ranupandojo dan Husnan. 2001. *Manajemen Personalia*. Edisi ke Empat. Yogyakarta: BPFE
- Ravianto, J. 1985. *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Jakarta: SIUPP.
- Sarwoto. 2000. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Schuler, R .S dkk (1999): *Strategic human resource management: A reader*. London: Blackwell.
- Sondang,P. Siagian. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sritomo, Wignjosoebroto. 2003. *Ergonomi, Studi Gerak dan Waktu, Teknis Analisis Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Surabaya: Guna Widya.
- Sudjana. 1989. *Metode Statistika. Cetakan Ke-Lima*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendidikan Praktek Edisi Revisi V*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suharsimi Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Veithzal Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (dari teori ke Praktik)* edisi kedua. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja-edisi ketiga*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada

Skripsi

Drs.B.M Lumban Gaol. 2004. Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan (studi kasus pada PT. Stanof Indonesia). Jakarta: Badan Penelitian dan Pengembangan Departemen Dalam Negeri

Iva Aprilanida. 2010. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Insentif dan Berfikir Positif Dengan Motivasi Berprestasi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Jurnal

Margo Tando Binti. 2011. “Pemberian Insentif dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja dan Tingkat Kerusakan Produksi (studi kasus pada perusahaan batako CV Kacima Palangka Raya)”. Universita Palangka Raya.

Undang-Undang

UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Website

UNDP. The Human Development Index-going beyond income. <http://hdrstats.undp.org/en/countries/profiles/IDN.html> diakses pada tanggal 10 April 2012

www.google.com.Ditjen. PHI dan JSK, Diolah Pusdatinaker,PDF Download diakses 9 agustus 2012