

SKRIPSI

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. SEMEN BOSOWA
MAROS**

**MUHAMMAD AKBAR BASO
NIM: 1661201208**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2020**

SKRIPSI
PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. SEMEN BOSOWA
MAROS

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh

MUHAMMAD AKBAR BASO
NIM: 1661201208

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2020

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SEMEN BOSOWA MAROS

Disusun dan diajukan oleh

Muhammad Akbar Baso

1661201208

Telah diperiksa dan setuju untuk diujikan

Pembimbing I

Ace Dimpka

Dr. Dahlan, S.E., M.M

Pembimbing II

Nur Asia Hamid

Nur Asia Hamid, S.E., M.M

Maros, Agustus 2020

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muslim Maros

Dekan,



Dr. Dahlan, S.E., M.M.

NIDN: 0931125807

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SEMEN BOSOWA MAROS

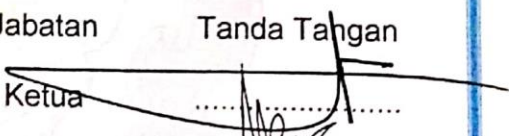
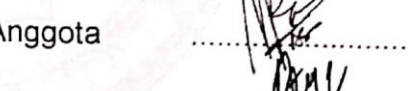
Disusun oleh:

MUHAMMAD AKBAR BASO

1661201208

Telah diujikan dan diseminarkan
Pada tanggal 30 Agustus 2020

TIM PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Dr. Dahlan, S.E., M.M.	Ketua	
Nur Asia Hamid, S.E., M.M.	Anggota	
Dr. Hj. A. Tenri Uleng Akal, SE., M.M.	Anggota	
Syamsul Bahtiar Ass, S.E., M.M.	Anggota	

Maros, 31 Agustus 2020
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros
Dekan,



Dr. Dahlan, S.E., M.M.
NIDN: 0931125807

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Akbar Baso
NIM : 1661201208
Tempat/Tanggal Lahir : Pangkep. 01 Juli 1998
Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Alamat : Salenrang

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul **“Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Semen Bosowa Maros”**, adalah benar asli karya saya dan bukan jiplakan ataupun plagiat dari karya orang lain.

Jika dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa batalnya gelar saya, maupun sanksi pidana atas perbuatan saya tersebut.

Demikian pernyataan ini saya buat atas kesadaran saya sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.

Maros, 12 November 2020

Yang membuat



Muhammad Akbar Baso

KATA PENGANTAR

Puji Syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros” dan tak lupa kita kirimkan salam dan salawat kepada Nabi Besar Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabat, dan umat islam hingga akhir zaman.

Skripsi ini ditujukan untuk memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu (S1) pada jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.

Terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dari berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis menghaturkan penghargaan dan terima kasih kepada Bapak Dr. Dahlan, S.E., M.M., selaku Pembimbing I dan Ibu Nur Asia Hamid, SE., MM., selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya serta dengan penuh kesabaran dan ketulusan dalam membimbing penulis sejak penyusunan proposal hingga penyelesaian skripsi ini. Selain itu, penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Drs. H. Muh. Ikram Idrus Nurdin, M. Si, selaku Ketua Yayasan Universitas Muslim Maros.
2. Ibu Prof. Nurul Ilmi Idrus, M.Sc., Ph. D, selaku Rektor Universitas Muslim Maros.

3. Dr. Dahlan, S. E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros
4. Ibu Nurlaela, S. E., M.M, selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Muslim Maros.
5. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros yang telah berjasa menuangkan dan mengamalkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti perkuliahan hingga akhir penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh staf kampus atas bantuan dan kerjasamanya selama ini.
7. Bapak Pimpinan PT. Semen Bosowa Maros serta seluruh karyawannya.
8. Keluarga tercinta yang telah memberi dukungan dan kasih sayangnya serta do'a untuk kesuksesan penulis.
9. Ulfa Amalia selaku Sahabat yang selalu membantu dan menemani menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabat dan teman-teman seperjuangan atas bantuan dan dukungannya selama ini.

Penghargaan dan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada orang tua tercinta yang penuh kasih sayang dan kesabaran dalam membesarkan serta mendidik saya hingga dapat menempuh pendidikan yang layak, semoga selalu diberi kesehatan dan dalam lindungan Allah SWT.

Harapan penulis, semoga segala bantuan, petunjuk, dorongan, dan pengorbanan yang telah diberikan oleh berbagai pihak sehingga selesainya skripsi ini dapat bernilai ibadah dan memperoleh pahala yang berlipat ganda di sisi Allah SWT, aamiin.

Maros, 12 November 2020

Muhammad Akbar Baso

ABSTRAK

MUHAMMAD AKBAR BASO. 2020 *Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Semen Bosowa Maros* (dibimbing Oleh Dahlan dan Nur Asia Hamid).

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang berbentuk kata, skema, dan gambar. Sementara data kuantitatif data yang berbentuk angka atau data yang diangkakan. Data kuantitatif dalam penelitian ini berupa kuesioner yang dibagikan kepada karyawan yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner. Populasi dalam penelitian adalah keseluruhan karyawan bagian produksi pada PT. Semen Bosowa Maros yang berjumlah 240 karyawan.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi sederhana, uji T, analisis korelasi dan determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis insentif terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari hasil uji t (parsial), insentif terhadap produktivitas kerja yaitu nilai t_{hitung} 2.403 dan t_{tabel} 1.667, dilihat pada tabel distribusi dengan tingkat eror 5% atau 0,05 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1.667 dan ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2.403 > 1.667$, ini berarti hipotesis diterima.

Kata kunci : insentif dan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL LUAR	
SAMPUL DALAM.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
 BAB I. PENDAHULUAN	 1
A. Latar belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
 BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	 7
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
B. Insentif	12
C. Produktivitas Kerja	18
D. Penelitian Terdahulu	21
E. Kerangka Pikir	22
F. Hipotesis.....	23
 BAB III. METODE PENELITIAN.....	 24
A. Tempat dan Waktu.....	24
B. Jenis dan Sumber Data	24
C. Teknik Pengumpulan Data.....	25
D. Populasi dan Sampel	27
E. Metode Analisis Data	28
F. Definisi Operasional Variabel	33
 BAB IV. SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN	 34
A. Sejarah Berdirinya perusahaan.....	34
B. Visi dan Misi Perusahaan.....	37
C. Struktur Organisasi	38
 BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 49
A. Karakteristik Responden	49
B. Deskripsi Variabel	51
C. Metode Analisis dan Pengujian Analisis.....	55
D. Pembahasan.....	60

BAB VI. PENUTUP	62
A. Simpulan.....	62
B. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA.....	63
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor		Halaman
2.1	Penelitian Terdahulu	21
3.1	Skala likert	26
3.2	Interpretasi koefisien korelasi	31
5.1	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	49
5.2	Karakteristik responden berdasarkan jenis usia	50
5.3	Karakteristik responden berdasarkan jenis pendidikan	51
5.4	Distribusi jawaban responden mengenai variabel insentif (X)	51
5.5	Distribusi jawaban responden mengenai variabel produktivitas kerja (Y)	53
5.6	Uji validitas variabel	55
5.7	Uji reliabilitas variabel	56
5.8	Uji regresi sederhana	57
5.9	Koefisien korelasi dan determinasi	59

DAFTAR GAMBAR

Nomor		Halaman
2.1	Kerangka Pikir	23
4.1	Struktur organisasi	40

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan era perkembangan era globalisasi yang melanda berbagai aspek kehidupan manusia dalam bidang perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia baik itu industri perdagangan, manufaktur maupun jasa. Dengan pengaruh lingkungan bisnis yang begitu kuat, mendorong perusahaan untuk melakukan pembenahan diri agar dapat bersaing dan mempertahankan hidup dan untuk melakukan hal tersebut, perlu adanya suatu rancangan strategi. Perbaikan dalam aspek kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu kualitas karyawan itu sendiri, hal itu dikarenakan peran karyawan yang sangat besar dalam keberhasilan tercapainya tujuan perusahaan. Untuk itu, dunia kerja saat ini menuntut kita untuk menjadi seorang manusia dengan sumber daya yang kompeten.

Perkembangan dunia usaha yang sangat cepat ini, peranan manusia sangatlah penting, baik secara perorangan maupun secara kelompok dan manusia merupakan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan perlu untuk memperhatikan karyawannya seperti memperhatikan kesejahteraan karyawan dan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan yang antara lain berupa pemberian gaji, insentif, dan penghargaan prestasi lain mengingat peranan manusia dalam organisasi sangat penting maka

perlu adanya kerja sama yang baik dalam melaksanakan suatu tujuan perusahaan.

Banyak perusahaan-perusahaan yang kerap menawarkan sistem insentif baik berupa bonus maupun tunjangan lainnya, baik itu merupakan perusahaan pemerintah maupun milik swasta. Mereka seringkali memberikan insentif yang berbeda bagi setiap karyawan yang dianggap kompeten di bidangnya, sehingga pihak perusahaan menyadari bahwa pemberian insentif kepada karyawan merupakan hal yang sangat penting. Pemberian insentif yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan perusahaan untuk meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan untuk mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan, karena dengan adanya sistem insentif akan menciptakan keselarasan tujuan antara karyawan yang menginginkan upah yang lebih dengan perusahaan yang menginginkan produktivitas kerja meningkat dari para karyawannya.

Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Pada dasarnya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga karyawan bergairah kerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dasar. Perhatian yang harus diperhatikan adalah pemberian insentif dilaksanakan tepat pada

waktunya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari keadaan sebelumnya dan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya bukanlah hak tetapi penghormatan terhadap pegawai yang telah menunjukkan kemampuannya.

Sistem insentif yang baik adalah sistem yang baik adalah sistem yang dapat memberikan rasa puas kepada karyawan yang pada gilirannya akan memicu karyawan untuk berperilaku positif dalam meningkatkan kinerjanya. Adanya penyusunan sistem insentif yang layak dan adil, karyawan diharapkan akan termotivasi untuk memberikan kualitas kerja yang baik dan penuh dengan tanggung jawab.

Produktivitas kerja adalah suatu ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara *input* dan *output* yang dikeluarkan oleh suatu organisasi atau perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

Produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktivitas juga merupakan isu strategis bagi permasalahan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Apalagi bila dikaitkan dengan masalah globalisasi yang melanda saat ini yang dampaknya sangat kita rasakan.

Masalah produktivitas ini hampir dialami oleh semua perusahaan besar, maupun yang tergolong sedang berkembang. Salah satu yang dapat dilakukan untuk mengatasi hal tersebut adalah memberikan rangsangan berupa insentif agar para karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja, sehingga perusahaan dapat menciptakan target produktivitas yang maksimal. Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang ditentukan.

Produktivitas kerja karyawan sangat erat kaitannya dengan gaji dan insentif yang mereka terima, karena berdampak positif maupun negatif terhadap semangat kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi, dalam hal ini peneliti melakukan pra penelitian sehingga peneliti mendapatkan fenomena bahwa semangat karyawan disebabkan oleh besar kecilnya gaji dan insentif yang diterima.

Berdasarkan Pra Penelitian yang dilakukan oleh peneliti dimana didapatkan fakta bahwa Karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros tidak mendapatkan gaji dan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, sehingga karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang pada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Adanya pemberian gaji dan insentif yang tepat serta cara kerja yang baik, proses kerja organisasi

dapat berjalan sesuai dengan tujuan organisasi. Optimalisasi produktivitas kerja karyawan sebagai wujud kesungguhan dari pihak perusahaan, agar omzet dapat meningkat.

Terdapat peneliti sebelumnya yang meneliti tentang pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh Rasyid Rachman (2013) hasil penelitian yang diperoleh adalah insentif mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

PT. Semen Bosowa Maros merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan atau produksi semen, yang terletak di Desa Baruga Kecamatan Bantimurung Kabupaten Maros.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan, khususnya mengenai pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros.

2. Secara praktis

a. Bagi perusahaan

Diharapkan dapat digunakan bahan pertimbangan dan masukan bagi instansi perusahaan khususnya PT. Semen Bosowa Maros, sehingga perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai dalam meningkatkan produksi maupun keuntungan.

b. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan peneliti mengenai masalah-masalah yang dihadapi perusahaan, terutama mengenai pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros.

c. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pembanding bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan judul di atas.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2011).

Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Mondy, 2008). Konsekuensinya, para manajer di setiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan manajemen sumber daya manusia. Pada dasarnya, semua manajer membuat segala sesuatunya diselesaikan melalui upaya-upaya orang lain, ini memerlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia yang berada dalam lingkungan perusahaan. Tujuannya adalah memberikan perusahaan dan juga anggota perusahaan suatu konsep kerja yang efektif baik secara kuantitas maupun kualitasnya. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya, tetapi apabila pelaku dari pelaksana mesin tersebut yaitu manusia tidak bisa membuat peranan yang diharapkan maka otomatis akan sia-sia.

Semakin besar perusahaan, maka tenaga kerja yang dibutuhkan semakin besar dan masalah yang dihadapi akan semakin kompleks. Oleh karena itu diperlukan pengaturan tenaga kerja agar aktivitas kerja seirama dengan tujuan perusahaan. Hal ini menuntut peranan manajemen sumber daya manusia yang mengatur masalah-masalah yang berhubungan dengan faktor produksi manusia dan segala aktivitasnya dalam suatu perusahaan sehingga mereka dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai arti proses, ilmu dan seni manajemen yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya bantuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2011).

Manajemen Sumber daya manusia ialah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Mangkunegara, 2012).

Human resource management (HRM) is the police and practices involved in carrying out the “people” or human resource aspect of a management position including recruiting, screening, training, rewarding, and appraising (Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, melatih, memberikan penghargaan dan penilaian), (Sutrisno, 2014).

Dari beberapa definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengadaan, dan bagaimana memberi pengaruh dan mengarahkan tenaga kerja manusia agar dapat bekerja semaksimal mungkin, sehingga dapat mencapai tujuan individu itu sendiri. Sedangkan manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, secara efisien, efektif, dengan kata lain manajemen sumber daya manusia mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia.

2. Tujuan Sumber Daya Manusia

Tujuan sumber daya manusia adalah untuk memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap perusahaan dengan cara bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial.

Adapun tujuan umum sumber daya manusia menurut Hasibuan (2011) adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan.
- c. Menghindari terjadinya kesalahpahaman dalam manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- d. Mempermudah koordinasi sehingga produktivitas kerja meningkat.
- e. Menghindari kekurangan-kekurangan atau kelebihan karyawan.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Handoko (2010) sebagai berikut:

a. Fungsi Manajerial

1) Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

3) Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4) Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana

b. Fungsi Operasional

1) Pengadaan tenaga kerja (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2) Pengembangan (*Development*)

Pengembangan ini erat kaitannya dengan penempatan kecakapan karyawan melalui pendidikan dan berbagai pelatihan. Kegiatan ini terus berlangsung agar dapat mengikuti perubahan yang telah terjadi dalam teknologi dan bertambah kompleksnya tugas manajemen.

3) Kompensasi (*compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (*Direct*) dan tidak langsung (*Indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

4) Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan

5) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalita karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan demi program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.

6) Pemutusan hubungan tenaga kerja (*Separation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan, pemutusan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan fungsi sumber daya manusia tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa fungsi manajemen baik itu fungsi manajerial maupun fungsi operasional saling mempengaruhi satu sama lain. Apabila terdapat ketimpangan dalam salah satu fungsi maka akan mempengaruhi fungsi lain. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut ditentukan oleh profesionalisme departemen sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan yang sepenuhnya dapat dilakukan untuk membantu pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

B. Insentif

1. Pengertian Insentif

Insentif merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya (Yusuf, 2015).

Insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan (Panggabean, 2010).

Insentif merupakan salah satu bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya (Moeheriono, 2012).

Jadi menurut pendapat-pendapat para ahli dapat disimpulkan, bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik untuk mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi sehingga dapat memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Jenis-jenis insentif dalam suatu perusahaan harus dituangkan secara jelas sehingga dapat diketahui oleh pegawai dan perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk menambah gairah pegawai yang bersangkutan.

Insentif yang berarti penghargaan atau ganjaran ternyata tidak sekedar berbentuk upah dan gaji atas pengangkatannya sebagai tenaga kerja sebuah perusahaan, menurut Nawawi (2011) penghargaan atau ganjaran sebagai insentif dibedakan dalam beberapa jenis sebagai berikut:

a. Kompensasi atau Insentif Total

Keseluruhan penghargaan atau ganjaran yang diterima oleh seseorang tenaga kerja untuk seluruh pekerjaannya yang dilakukannya sebagai kontribusi pada pencapaian tujuan organisasinya.

b. Kompensasi Khusus

Penghasilan tambahan yang diberikan kepada tenaga kerja dengan status tertentu dalam perusahaan hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan Nawawi (2011) jenis-jenis insentif adalah:

1) Insentif material dapat diberikan dalam bentuk:

- a) Bonus
- b) Komisi

- c) Pembagian laba
- d) Insentif yang ditangguhkan
- e) Bantuan hari tua

2) Insentif Non-material dapat diberikan dalam bentuk:

- a) Jaminan sosial
- b) Pemberian piagam penghargaan
- c) Pemberian promosi
- d) Pemberian pujian lisan atau tulisan

Dengan adanya jenis-jenis insentif ini maka perusahaan mampu mendorong motivasi dan gairah kerja pegawai, sehingga pegawai akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya dan pada akhirnya pula akan meningkatkan keuntungan tersendiri dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Siagian (2010) tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak yaitu:

- a. Bagi perusahaan
 - 1) Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.
 - 2) Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja karyawan yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.
 - 3) Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit persatuan waktu dan penjualan yang meningkat.

b. Bagi karyawan

- 1) Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok.
- 2) Meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

2. Sistem Pemberian Insentif

Salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat insentif yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerjaan lain. Program insentif adalah salah satu cara memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan (Rivai, 2011).

Selain itu, ada kendaraan yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Jika organisasi mau mencapai inisiatif strategi mereka, maka pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi.

a. Bonus Tahunan

Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan dan triwulan. Umumnya bonus ini sering dibagikan sekali dalam setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji. Pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran karena karyawan menerima upah dalam jumlah besar. Kedua, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja.

b. Insentif Langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan rumus, kriteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan. Seringkali penghargaan itu berupa sertifikat, plakat uang tunai, obligasi tabungan, atau karangan bunga.

c. Insentif Individu

Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif paling tua dan paling populer. Dalam jenis ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada *output* individu.

d. Insentif Tim

Insentif tim berada di antara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok.

e. Pembagian Keuntungan

Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. Kedua, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana tujuan untuk pensiun, pemberhentian, kematian, atau cacat. Ketiga, program gabungan yang membagikan sebagian keuntungan langsung

kepada karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

f. Bagi Hasil

Program bagi hasil (*gainsharing*) dilandasi oleh asumsi adanya kemungkinan mengurangi biaya dengan menghilangkan bahan-bahan dan buruh yang mubazir, dengan mengembangkan produk dan jasa yang baru yang lebih bagus, atau bekerja lebih cerdas. Biasanya program bagi hasil melibatkan seluruh karyawan dalam suatu unit kerja atau perusahaan.

3. Indikator Insentif

Adapun indikator-indikator insentif menurut Hasibuan (2009) adalah:

a. Bonus

Bonus yaitu uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan dimasa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan system insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagi antara pihak yang menerima bonus.

b. Kompensasi

Kompensasi yang ditanggihkan, yaitu program balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari, antara lain berupa: pension, mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok

manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah tidak bekerja lagi. Pembayaran kontraktual, adalah pelaksanaan perjanjian antara atasan dan karyawan, dimana setelah selesai masa kerja karyawan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu.

c. Komisi

Komisi merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan pekerjaan yang baik.

C. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hubungan antara keluaran (barang-barang/jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). (Sutrisno, 2011).

Produktivitas merupakan tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa. Lebih lanjut dapat dikatakan produktivitas kerja merupakan rasio yang berhubungan dengan keluaran atau output terhadap satu atau lebih dari keluaran tersebut (Sinungan, 2014).

Secara filosofi, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari ini (Sunnyoto, 2012).

Secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat diukur dengan membagi keluaran dengan masukan. Meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio

produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu (Wibowo, 2010).

Produktivitas kerja karyawan adalah hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja (Suwatno, 2008).

Teori-teori yang membahas tentang produktivitas sangatlah bervariasi tetapi makna pokok dari produktivitas kerja adalah kemampuan seorang tenaga kerja dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan keadaan tersebut tercapai apabila karyawan tersebut mendapat perhatian yang besar dari pimpinan atas segala kebutuhannya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Sedarmayanti (2009) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain sebagai berikut:

- a. Pengetahuan (*knowledge*) yaitu ilmu atau wawasan yang diperoleh baik secara formal seperti sekolah maupun nonformal.
- b. Keahlian (*skill*) yaitu keterampilan yang dimiliki seseorang yang didapatkan dari pembelajaran secara kontinuitas sehingga keterampilan orang tersebut.
- c. Kemampuan (*ability*) yaitu kecakapan yang dimiliki oleh seseorang yang didapat dari pelatihan-pelatihan dan pengalaman.
- d. Sikap (*attitude*) yaitu perbuatan yang didasari oleh keyakinan berdasarkan norma-norma yang ada di masyarakat.
- e. Perilaku (*behaviors*) yaitu tingkah laku seseorang yang menjadi kebiasaan orang tersebut.

3. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2011) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan indikator, yaitu sebagai berikut:

a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya tersebut memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan beberapa peneliti, diantaranya dapat dilihat pada tabel. 2.1.

Tabel. 2.1. Penelitian Terdahulu

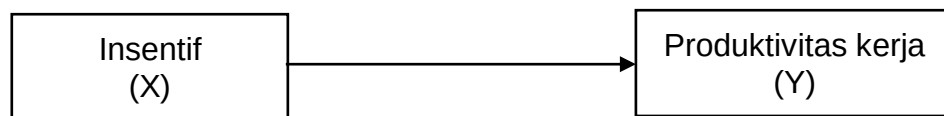
No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Eka Indriastuti, (2017)	Pengaruh upah dan insentif terhadap produktivitas kerja pada CV. Maju Mapan (Kediri).	Regresi linear berganda	Terdapat Pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (upah dan insentif) mempengaruhi variabel terikat (produktivitas).
2.	Rasid Rachman, (2013)	Pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bosowa berlian motor di kota sungguminasa	Menggunakan regresi linear sederhana	Hasil penelitian menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bosowa berlian motor di kota

		gowa		sungguminasa gowa.
3.	Kurniawan, gusti (2010)	Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada PT. Kalimantan steel (PT. Kalisco) pontianak.	Metode regresi berganda $Y = A_1F_1 + A_2F_2 + A_3F_3 + \dots + A_mF_m + V_iU_iF_i = W_1X_1 + W_2X_2 + \dots + W_kX_k$	Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas terdiri dari 7 faktor, yaitu: upah, sifat tugas yang diberikan, kondisi kerja dan lingkungan kerja, hubungan kerja, hubungan kerja sesama karyawan, manajemen organisasi, keselamatan kerja, jaminan 2.40 sosial ketujuh faktor ini mampu menjelaskan atau mempengaruhi produktivitas dengan persentase varian sebesar 82,93%. Faktor paling dominan yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah gaji sebesar 37,208%.

E. Kerangka Pikir

Insentif memiliki dua aspek kepentingan, yaitu untuk perusahaan dan untuk karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, insentif dilaksanakan dengan maksud untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi dan memotivasi karyawan yang kurang berprestasi. Bagi karyawan, selain mendorong mereka untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Apabila kesejahteraan karyawan tercukupi maka karyawan akan lebih

baik dan diharapkan berpengaruh pula terhadap produktivitas kerja karyawannya. Adapun kerangka pikir yang dimaksud digambarkan pada skema gambar. 2.1.



Gambar. 2.1. Kerangka Pikir

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan, penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pikir tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu

Penelitian ini dilakukan di PT. Semen Bosowa Maros yang berlokasi di Desa Baruga Kecamatan Bantimurung Kabupaten Maros. Sedangkan waktu penelitian akan berlangsung selama 6 (enam) bulan yakni bulan Januari sampai dengan bulan Juni 2020.

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data dibagi menjadi dua bagian yaitu data kualitatif dan data kuantitatif (Sugiyono, 2015).

a. Data Kualitatif

Data yang berbentuk kata, skema, dan gambar. Data kualitatif penelitian ini berupa nama dan alamat obyek penelitian.

b. Data Kuantitatif

Data yang berbentuk angka atau data yang diangkakan. Data kuantitatif penelitian ini berupa kuesioner ke karyawan yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner.

2. Sumber Data

Sumber data penelitian dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder (Sugiyono, 2015).

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh dari menyebar

kuesioner ke karyawan perusahaan yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner.

b. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

C. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan informasi mengenai data dalam penulisan proposal ini maka penulis menggunakan dua metode pengumpulan data:

1. Penelitian pustaka (*library research*)

Penelitian pustaka (*library research*) yaitu mengutip beberapa pendapat buku dari berbagai referensi dan mempelajari beberapa literatur yang ada hubungannya dengan penulisan proposal ini untuk melengkapi data yang diperoleh dilapangan serta untuk mendapatkan suatu kerangka teori yang akan dipakai sebagai bahan acuan.

2. Penelitian lapangan (*field research*)

Penelitian lapangan (*field research*) yaitu meliputi pengamatan langsung ke objek penelitian dengan tujuan menggambarkan semua fakta yang terjadi pada objek penelitian agar permasalahan dapat diselesaikan.

Pada penelitian ini penulis menggunakan tiga teknik penelitian yaitu:

- a. Teknik observasi yaitu dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
- b. Teknik wawancara yaitu melakukan tanya jawab dengan pimpinan dan pegawai organisasi guna mendapatkan data yang diperlukan.

- c. Teknik dokumentasi yaitu data yang diperoleh melalui pencatatan-pencatatan dari dokumen-dokumen yang terdapat pada lokasi penelitian.
- d. Kuesioner yang dilakukan dengan menggunakan teknik skala likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam angket dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei, hal ini dapat dibuktikan bahwa dia menggunakan skala likert.

Tabel. 3.1. Skala Likert

Pernyataan	Nilai (Bobot)
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2012)

Agar dapat dihitung dalam bentuk kuantitatif, jawaban-jawaban dari responden tersebut dapat diberi bobot nilai atau skor likert seperti dibawah ini.

Keterangan:

SS = Sangat Setuju, diberi nilai 5

S = Setuju, diberi nilai 4

KS = Kurang Setuju, diberi nilai 3

TS = Tidak Setuju, diberi nilai 2

STS = Sangat Tidak Setuju, diberi nilai 1

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016).

Oleh Karena itu yang menjadi populasi dalam penelitian adalah keseluruhan karyawan pada bagian produksi PT. Semen Bosowa Maros dengan jumlah populasi sebanyak 240 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016), dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasinya.

Pada penelitian ini, pengambilan jumlah responden menggunakan rumus slovin (Riduwan, 2005) dengan persentase kelonggaran ketidaktelitian adalah sebesar 10%.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

N : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi yaitu jumlah karyawan pada Perusahaan PT.

Semen Bosowa Maros

E : Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan. Umumnya dalam penelitian ini tingkat signifikansi ditentukan sebesar 90% atau 0,10.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dengan menggunakan rumus Slovin, ukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{240}{1 + 240 (10\%)^2}$$

$$= 70,5 \text{ atau } 71 \text{ orang responden (sampel)}$$

Jadi dari anggota populasi yang telah dihitung dengan rumus slovin tersebut dapat diambil sampel sebanyak 71 orang responden, dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah berupa data kuesioner yang telah diisi oleh responden terpilih dari seluruh sampel yang ditetapkan. Penelitian ini ditujukan kepada karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros pada bagian produksi.

E. Metode Analisis Data

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang telah dikemukakan, maka untuk membuktikan bahwa insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros, digunakan metode analisis:

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Suharsimi, 2006). Uji validitas dalam penelitian ini dijelaskan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner dapat mengungkap data-data yang ada pada variabel-variabel penelitian secara tepat (Umar, 2001).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indikator tingkat keandalan atau kepercayaan terhadap suatu hasil pengukuran. Suatu pengukuran disebut reliable atau memiliki keandalan jika konsisten memberikan jawaban yang sama (Morissan, 2012). Uji reliabilitas berguna untuk menentukan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah diatas 0,7 (cukup baik), diatas 0,8 (baik). Pengukuran reliabilitas mutlak dilakukan karena jika instrumen yang digunakan sudah tidak *valid* dan *reliabel* maka dipastikan hasil penelitiannya pun tidak akan *valid* dan *reliabel* (Sugiyono, 2007).

2. Analisis Regresi

a. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah didasarkan pada hubungan fungsional maupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2012). Metode regresi sederhana sebagai berikut:

$$\text{Rumus : } Y = a + bX$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat (insentif)

X : Variabel bebas (produktivitas kerja)

a : Konstan

b : Koefisien regresi/slope (kemiringan garis regresi)

b. Analisis Koefisien Korelasi

Sedangkan untuk mengetahui hubungan insentif dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros maka digunakan koefisien korelasi (r).

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2)} \sqrt{(n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

dimana:

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah data

X = Variabel Bebas

Y = Variabel Terikat

Batas nilai (r)

jika nilai r berada di antara -1 sampai +1 maka r yang harus dihitung harus berdasarkan pada tabel. 3.2, berikut:

Tabel. 3.2 interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.80 – 1.000	Sangat Kuat
0.60 – 0.799	Kuat
0.40 – 0.599	Cukup Kuat
0.20 – 0.399	Rendah
0.00 – 0.199	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono (2008)

c. Analisis Koefisien Determinasi

koefisien determinasi yaitu mengukur besarnya pengaruh insentif dalam hal ini variabel (x) terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu variabel (y) menggunakan analisis koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = r^2 \cdot 100\%$$

keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

d. Uji parsial (Uji t)

Uji t adalah uji digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Adapun rumus menentukan uji t adalah :

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

Keterangan :

t = Nilai uji t

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah data

r^2 = Koefisien determinasi

Uji t digunakan untuk menguji variabel bebas terhadap variabel terkait secara parsial atau terpisah. Hipotesis yang digunakan adalah:

- 1) Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- 2) jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Sedangkan untuk mengetahui apakah berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dapat dilakukan dengan pengujian sebagai berikut :

- 1) Jika nilai Sig. $< 0,05$ maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- 2) Jika nilai Sig. $> 0,5$ maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

F. Definisi Operasional Variabel

1. Insentif

insentif merupakan pemberian bonus atau penghargaan oleh pimpinan perusahaan terhadap pekerja atas prestasi pekerja diluar dari gaji pokok pekerja.

2. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

BAB IV

SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN

A. Sejarah Berdirinya Perusahaan

PT. Semen Bosowa Maros adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan atau produksi semen yang didirikan dengan Akta Nomor 29 Januari 1991 dari Notaris Ny. Mestariany Habie, S.H., Notaris di Makassar. Anggaran dasar perusahaan mengalami perubahan, terakhir sesuai dengan Berita Acara Rapat yang diaktakan dengan Nomor 3 dari Uus Sumirat, S.H., tanggal 15 Desember 2005 tentang Peningkatan Modal Dasar perusahaan. Perubahan anggaran dasar ini telah mendapat pengesahan dari Menteri Hukum dan HAM Republik Indonesia Nomor C-06418.HT.01.04.TH.2006 tanggal 7 Maret 2006.

PT. Semen Bosowa Maros adalah anak perusahaan dari Bosowa Investama yang didirikan oleh H. M. Aksa Mahmud pada tanggal 6 april 1978. Latar belakang pemilihan nama Bosowa yang berasal dari singkatan Bone, Soppeng, Wajo didasarkan pada latar belakang sejarah kerajaan Bugis yang dikenal dengan nama "Telle Poccoe" (tiga serangkai). Dalam sejarahnya, ketiga kerajaan tersebut selalu rukun dan damai, bersaudara dan saling membantu dalam segala hal. Selain itu, ketiga kerajaan tersebut mempunyai ciri dan karakteristik yang berbeda, yaitu :

1. Kerajaan Bone yang terkenal dengan sistem pemerintahannya yang bagus.

2. Kerajaan Soppeng yang terkenal dengan hasil pertaniannya yang melimpah.
3. Kerajaan Wajo dengan masyarakat yang memiliki jiwa bisnis yang tinggi.

Dengan demikian, diharapkan nama Bosowa dapat mencerminkan keunggulan-keunggulan yang dimiliki oleh ketiga kerajaan dalam perusahaan yang dikembangkan (Bosowa).

Kebijakan pendirian pabrik didasarkan pada permintaan kebutuhan semen yang semakin meningkat, khususnya di kawasan Indonesia Timur dan dunia pada umumnya. Bosowa Group bermaksud berpartisipasi dalam membangun industri regional nasional dengan membangun pabrik semen baru yang didukung oleh tersedianya areal dan bahan baku yang memadai.

Pabrik Semen Bosowa Maros memainkan peran penting dalam program pembangunan sumber daya alam dan manusia di Provinsi Sulawesi Selatan. Investasi untuk proyek ini telah dilakukan sejak tahun 1990. Pabrik semen baru terletak di daerah Tukamasea, desa Baruga, Kecamatan Bantimurung, yaitu 45 km dari Makassar dan 10 km dari kota Maros. Areal konsesi meliputi 1000 Ha untuk bahan baku 60 Ha untuk lokasi pabrik dan 40 Ha untuk lokasi perumahan.

Perusahaan bergerak dibidang industri semen. Sejak bulan Maret 1999, perusahaan telah mulai berproduksi, namun dengan kapasitas yang jauh dibawah target sehingga manajemen menetapkan awal produksi komersil adalah tanggal 1 januari 2000. Dalam menjalankan

kegiatan operasionalnya, perusahaan telah mendapat persetujuan dari menteri Negara Penggerak Dana Investasi/ketua Badan Koordinasi Penanaman Modal Republik Indonesia dengan Surat Persetujuan Penanaman Modal Dalam Negeri Nomor 650/ 1/PMDN/1994 tanggal 10 Oktober 1994.

Perusahaan telah mendapat izin pertambangan sesuai dengan Surat Izin Pertambangan Daerah (SIPD) Nomor KPTS 446/IX/94 tanggal 17 September 1994 dari Gubernur KDH Tingkat I Sulawesi Selatan. Lokasi areal pertambangan bahan baku semen (limestone) / batu gamping terletak pada kawasan seluas 750 Ha di Desa Tukamasea dan Desa Baruga, Kecamatan Bantimurung, Kabupaten Dati II Maros. Perusahaan telah mendapat perpanjangan izin pertambangan sesuai dengan SIPD Nomor 414/KPTS/540.II/X/2004 dan Nomor 415/KPTS/540 11/X/2004 tanggal 7 Oktober 2014.

Setelah penelitian geologi dan izin-izin pendukung dari pemerintah selesai, Bosowa Investama memulai pelaksanaan proyek semen pada tanggal 03 April 1995. Tanggal 23 Agustus 1998 mulai memproduksi semen, namun membeli klinker dari Semen Tonasa Cibinong.

Pada tanggal 08 April 1999, PT. Semen Bosowa Maros telah berhasil memproduksi klinker sendiri, selanjutnya pada tanggal 12 April 1999 berhasil menghasilkan Semen Bosowa dengan menggunakan klinker yang dihasilkan dari penambangan gugus gamping eksplorasi Semen Bosowa. Proyek ini akan memberikan peluang kerja yang cukup besar bagi pembangunan nasional pada umumnya dari Sulawesi Selatan

pada khususnya, karena dapat menyerap tenaga kerja sekitar 1.500 orang pada tanggal 31 Desember 2004 dan 2005 perusahaan memiliki karyawan tetap sebanyak 1.093 orang.

Pemasaran Semen dilakukan di pasar dalam negeri sebesar 60% dan bila kebutuhan semen dalam negeri telah terpenuhi, maka 40% diperuntukkan untuk pasar ekspor Kapasitas produksi ini adalah 1,8 juta ton per tahun dan dapat dioptimalkan sampai dengan 2 juta ton per tahun dengan total investasi sebesar 537 milyar.

B. Visi dan Misi Perusahaan PT. Semen Bosowa Maros

1. Visi perusahaan

PT. Semen Bosowa Maros PT. Semen Bosowa Maros yang tumbuh dan berkembang di era reformasi dengan dinamis menyongsong era globalisasi dan perdagangan bebas untuk menjadi perusahaan kelas dunia di bidang industri semen dengan tekad memenuhi kepuasan pelanggan.

2. Misi PT. Semen Bosowa Maros

Memberikan produk yang berkualitas, Semen Portland Tipe I (jenis satu) yang dibuat dengan pabrik teknologi canggih yang sesuai dengan standar mutu internasional serta didukung oleh sumber daya manusia yang handal, ramah lingkungan sehingga memberikan manfaat bagi agama, bangsa, dan masyarakat.

C. struktur organisasi PT. Semen Bosowa Maros

Dalam organisasi dengan segala aktivitasnya terdapat hubungan antara orang-orang yang menjalankan aktivitasnya. Semakin banyak

kegiatan yang dilakukan dalam organisasi, maka makin kompleks pula hubungan-hubungan dalam organisasi tersebut. Struktur organisasi yang baik merupakan salah satu syarat keberhasilan untuk menangani kegiatan usaha dalam rangka pencapaian sasaran perusahaan. Tetapi struktur organisasi yang tepat bagi suatu perusahaan haruslah menguntungkan dari segi ekonomi dan bersifat fleksibel sehingga bila ada perluasan keadaan, tidak akan mengganggu susunan yang telah ada.

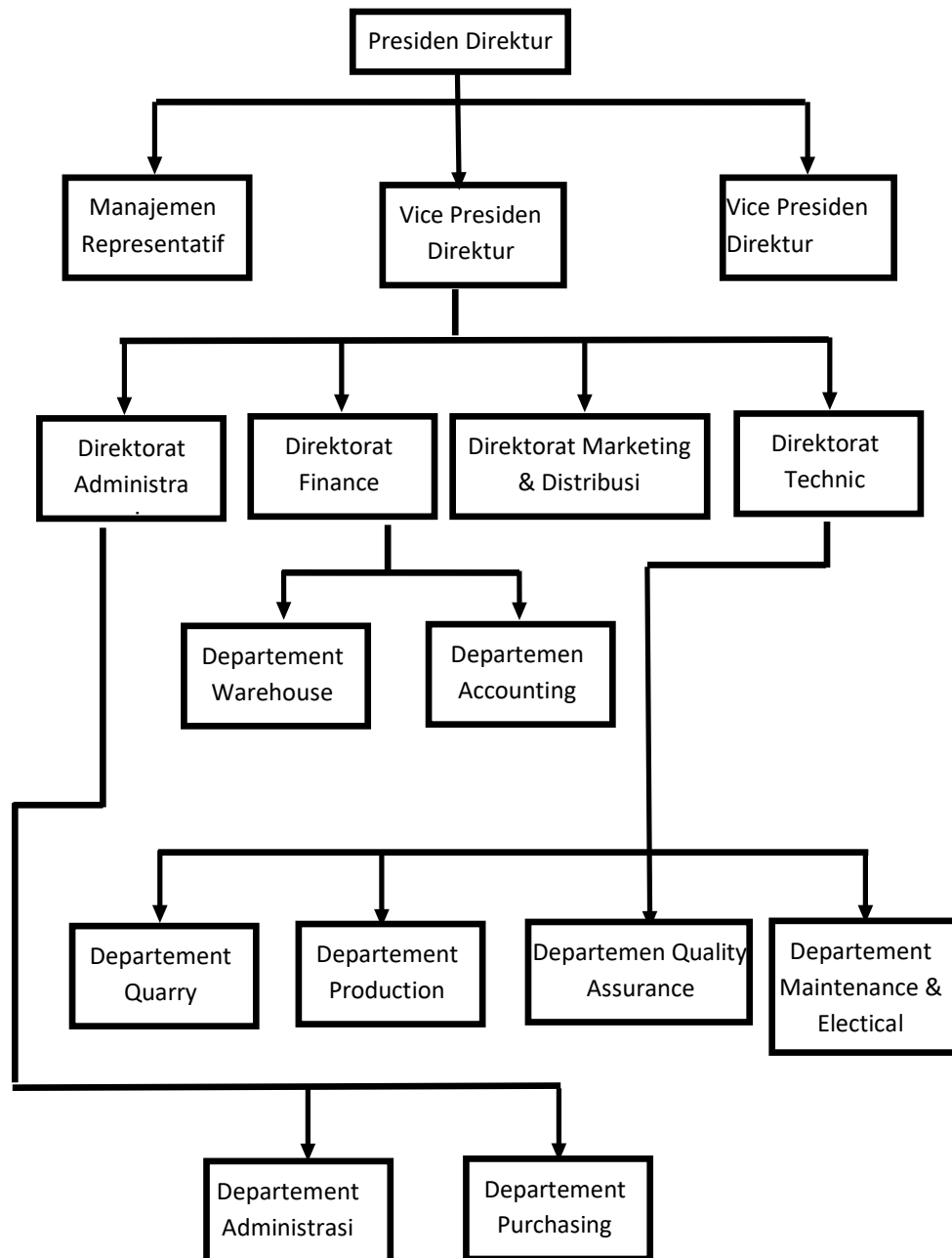
Berdasarkan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa yang dinyatakan dalam akta No. 400 dari Notaris Abdul. S.H., yang berkedudukan di Makassar tanggal 30 Agustus 2004, susunan Dewan Komisaris dan Direksi perusahaan dapat dilihat pada gambar 4.1.

1. Dewan Komisaris

Komisaris Utama	: NY. Hj. Ramlah Aksa
Komisaris	: Muhammad Syarifuddin Husain
Komisaris	: H. Sadikin Aksa

2. Dewan Direksi

Direktur Utama	: H. M. Aksa Mahmud
Wakil Direktur Utama	: H. Erwin Aksa
Direktur Keuangan	: Subiyanto
Direktur Pemasaran	: Anas Nambi
Direktur Administrasi & Umum	: Baharuddin Rachim
Direktur Teknik & Operasional	: Ir. H. Muhammad Arief Kadi



Gambar. 4.1. Struktur Organisasi

Adapun pembagian tugas masing-masing fungsi dalam struktur organisasi perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Presiden Direktur

Presiden direktur merupakan pemegang kekuatan tertinggi dan mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam menjalankan dan mengelola perusahaan secara keseluruhan.

2. Manajemen *Representatif*

Manajemen *representatif* mempunyai tugas membantu presiden direktur dalam hal mengatur perusahaan dan bertanggung jawab langsung kepada presiden direktur.

3. Vice Presiden Direktur

Vice presiden direktur bertugas dalam pengoperasian pabrik dan bertanggung jawab kepada presiden direktur.

4. Direktorat Internal Audit

Internal audit mempunyai tugas membantu presiden direktur dalam hal audit segala sesuatu yang terjadi di perusahaan.

5. Direktorat Administrasi

Memiliki tugas dalam mengkoordinasikan bidang-bidang yang menyangkut masalah administrasi perusahaan dan masalah sumber daya manusia atau masalah tentang kepegawaian terutama mengenai pengembangan kinerja karyawan pada umumnya. Direktorat administrasi bertanggung jawab kepada *vice* presiden direktur dan membawahi langsung beberapa departemen yakni departemen administrasi dan departemen *purchasing*.

6. Direktorat *Finance*

Memiliki tugas mengelola keuangan dan pembuatan anggaran perusahaan sesuai dengan sistem dan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan, dan bertanggung jawab langsung kepada *vice* presiden direktur. Direktorat *finance* membawahi langsung beberapa departemen yakni departemen *Warehouse* dan departemen *accounting*.

7. Direktorat *Marketing* dan Distribusi

Memiliki tugas mengkoordinir bidang-bidang yang menyangkut dengan masalah pemasaran dan bertanggung jawab kepada *vice* presiden direktur.

8. Direktorat *Technic*

Direktorat *Technic* memiliki tugas memperbaiki, menjalankan, mengoperasikan, dan mengendalikan mutu dari perusahaan, khususnya dalam bidang perteknikan. *Direktorat technic bertanggung jawab kepada vice* presiden direktur dan membawahi langsung beberapa departemen, yakni *département quarry*, *département production*, *département quality assurance*, dan departemen *maintenance & electrical*.

Keadaan karyawan PT. Semen Bosowa Maros ditinjau dan struktur organisasi, maka pola struktur organisasi PT. Semen Bosowa Maros dibedakan atas:

1. Struktural

Berfungsi untuk menjalankan fungsi kontrol dan koordinasi bertanggung jawab atas pencapaian target kerja atas unit organisasi yang bersangkutan.

- a. Membuat dan menetapkan jadwal kerja untuk unit organisasi yang menjadi tanggung jawabnya.
- b. Mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki guna pencapaian target yang ditentukan.
- c. Mengontrol pelaksanaan program kerja berkaitan dengan hasil waktu dan proses kerja serta sumber daya terkait.
- d. Mengembangkan bawahan sedemikian hingga memadai untuk pencapaian target unit organisasi yang menjadi tanggung jawabnya.
- e. Menciptakan suasana kerja yang mendukung pencapaian prestasi terbaik dan perbaikan kerja yang berkelanjutan.

2. Fungsional/professional

Berfungsi sebagai pelaksana program kerja, yaitu menjalankan administrasi melakukan perbaikan kerja dan mengembangkan serta bertanggung jawab terhadap pelaksanaan program kerja. Tugas-tugas yang harus dijalankan yaitu :

- a. Melaksanakan program kerja yang sudah direncanakan/ditetapkan
- b. Memberi saran-saran dan usulan perbaikan kerja.
- c. Melakukan pengembangan.
- d. Menjalankan kegiatan kerja sesuai dengan dasar ilmu yang terkait.

3. Klerikal

Berfungsi untuk menjalankan prosedur standar dan bertanggung jawab terhadap pelaksanaan prosedur kerja sesuai standar. Tugas-tugas yang harus dilaksanakan yaitu :

- a. Melaksanakan prosedur kerja yang standar
- b. Menjalankan tugas-tugas lain yang berkaitan sesuai dengan instruksi posisi structural.

Ditinjau dari segi status karyawan, status karyawan PT. Semen Bosowa terdiri atas :

1. Karyawan Tetap yaitu karyawan yang diberikan tugas dan bertanggung jawab berdasarkan tingkat jabatan dalam struktur organisasi yang dinyatakan dengan surat keputusan direksi sebagai karyawan tetap PT. Semen Bosowa Maros.
2. Karyawan Training yaitu tenaga yang baru diterima sebagai karyawan PT. Semen Bosowa Maros dan dipekerjakan berdasarkan kesepakatan waktu tertentu guna mengevaluasi apakah tenaga kerja tersebut dapat memenuhi kualifikasi yang disyaratkan untuk diangkat menjadi karyawan tetap.
3. Karyawan Kontrak adalah tenaga kerja yang diterima berdasarkan keahliannya dan dibutuhkan oleh perusahaan dan mereka dibayar dan dipekerjakan berdasarkan kontrak kerja.
4. Karyawan Harian adalah tenaga kerja yang telah mengadakan hubungan kerja dengan perusahaan dengan batas waktu yang telah ditetapkan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dengan memberikan upah sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam lingkungan perusahaan.
5. Karyawan Borongan adalah tenaga kerja yang dipekerjakan dengan mendapat upah borongan yang nilainya yang ditetapkan sesuai

dengan surat keputusan direksi dengan masa kerja tertentu dan sewaktu-waktu dapat diberhentikan secara tiba-tiba apabila tidak ada kegiatan.

Tingkat Jabatan Karyawan PT. Semen Bosowa Maros. Adapun tingkat jabatan di mana karyawan yang ada PT. Semen Bosowa Maros sebagai berikut:

1. Direktur

Suatu tingkat jabatan dimana karyawan yang ada pada jabatan tersebut mampu mengelola dan mengontrol unit kerja dan sumber daya terkait dan mengontrol program perbaikan.

2. Manajer

Suatu tingkat dimana karyawan yang ada pada jabatan tersebut mampu melakukan perbaikan kerja/melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan perubahan kebutuhan organisasi ber berdasarkan tanggung jawab suatu department secara keseluruhan dimana dibutuhkan penerapan bidang ilmu tertentu guna mencapai tujuan organisasi secara umum.

3. *Survesor*

Suatu tingkat jabatan di mana karyawan yang ada pada jabatan tersebut mampu melakukan perbaikan kerja / melaksanakan pekerjaan berdasarkan perubahan kebutuhan suatu seksi dimana dibutuhkan penerapan bidang ilmu tertentu / prosedur administrasi tertentu.

4. Superintendent

Suatu tingkat dimana karyawan yang ada pada jabatan tersebut mampu melakukan perbaikan kerja / melaksanakan pekerjaan berdasarkan perubahan kebutuhan suatu departemen dimana dibutuhkan penerapan bidang tertentu guna mencapai tujuan department.

5. Foremen

Suatu tingkat jabatan dimana karyawan yang ada pada jabatan tersebut mampu melakukan perbaikan kerja / melaksanakan pekerjaan yang membutuhkan penerapan metode / prosedur teknis dengan situasi kerja yang bervariasi sehingga perlu pemahaman masalah yang tepat guna memelihara alternatif solusi yang ada secara tepat.

6. Skill

Suatu tingkat jabatan dimana karyawan yang ada pada jabatan tersebut mampu melaksanakan perbaikan kerja sesuai dengan prosedur kerja yang baku dimana membutuhkan penguasaan serangkaian prosedur teknis / non teknis guna menyelesaikan masalah yang sama.

7. Attendant

Suatu tingkat jabatan dimana karyawan yang ada pada jabatan tersebut mampu melaksanakan perbaikan kerja sesuai dengan prosedur kerja dimana tidak diperkenankan untuk menyimpang dari prosedur baku yang sudah ditetapkan.

8. Helper

Suatu tingkat jabatan di mana karyawan yang ada pada jabatan tersebut mampu melaksanakan perbaikan kerja sesuai dengan prosedur

kerja / instruksi kerja yang tidak membutuhkan pengetahuan teknis tertentu.

Jam kerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros yaitu sebagai berikut :

1. Jam Kerja Reguler

Jam kerja reguler adalah jam kerja untuk staff/kantor yaitu mulai jam 08 : 00 s/d jam 17 : 00 Wita.

2. Jam Kerja Shift

Jam kerja shift adalah jam kerja untuk karyawan yang bekerja di lapangan yang dilakukan secara bergantian guna menghindari terjadinya over time yang berlebihan dan mengantisipasi kekosongan personil yang ada di lapangan.

- a. Jam kerja shift 1, yaitu jam kerja dari jam 07.00 s/d 15.00 Wita
- b. Jam kerja shift 2, yaitu jam kerja dari jam 15.00 s/d 23.00 Wita
- c. Jam kerja shift 3, yaitu jam kerja dari jam 23.00 s/d 07.00 Wita.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan di Desa baruga dengan jumlah responden sebanyak 71 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja. Dalam hal ini responden yang mengisi kuesioner memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Kriteria responden berdasarkan jenis kelamin yang digunakan untuk membedakan responden laki-laki dan perempuan. Data yang dihimpun dari responden diperoleh jenis kelamin seperti tampak pada tabel. 5.1, sebagai berikut:

Tabel 5.1.
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin
PT. Semen Bosowa Maros

Jenis kelamin	jumlah	%
Laki-Laki	63	88,8
Perempuan	8	11,2
Jumlah	71	100

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan tabel. 5.1, bahwa data dari 71 orang pada PT. Semen Bosowa Maros, yaitu responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 88,8% atau 63 orang. Sedangkan responden perempuan sebanyak 11,2% atau 8 orang. Berarti dalam penelitian ini responden perempuan lebih sedikit jumlahnya daripada responden laki-laki.

2. Usia

Kriteria responden berdasarkan usia dibagi kedalam empat kategori yakni <20 tahun, 21-30 tahun, 31-40 tahun, dan >41 tahun. Jumlah responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 5.2, sebagai berikut:

Tabel 5.2
Karakteristik responden berdasarkan usia
PT. Semen Bosowa Maros

Usia	Jumlah (Orang)	%
<20	17	23,9
21–30	21	29,6
31–40	18	25,4
>41	15	21,1
Jumlah	71	100

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan tabel 5.2, data menunjukkan bahwa responden yang paling banyak adalah 21-30 tahun yaitu 29,6% atau berjumlah 21 orang, umur 31-40 tahun yaitu 25,4% atau berjumlah 18 orang, umur kurang dari 20 tahun yaitu 23,9% atau berjumlah 17 orang dan umur lebih dari 41 tahun yaitu 21,1% atau berjumlah 15 orang.

3. Tingkat pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dibagi menjadi empat kategori, yakni dari sekolah menengah atas (SMA), Diploma, S1 dan S2. Jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut:

Tabel. 5.3.
Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan
PT. Semen Bosowa Maros

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	%
SMA/Sederajat	48	67,6
Diploma	4	5,7
S1	13	18,3
S2	6	8,4
Jumlah	71	100

Sumber: Data diolah 2020

Tabel 5.3 ini menunjukkan tingkat pendidikan responden dan dari 71 orang total responden 67,6% atau 48 orang yang berpendidikan SMA, 5,7% atau 4 orang yang berpendidikan Diploma, 18,3% atau 13 orang yang berpendidikan S1, dan 8,4% atau 6 orang yang berpendidikan S2.

B. Deskripsi Variabel

1. Insentif (X)

Distribusi jawaban responden mengenai variabel Insentif dapat dilihat pada tabel 5.4, berikut:

Tabel. 5.4.
Distribusi Jawaban Responden
Mengenai Variabel Insentif (X)
PT. Semen Bosowa Maros

Item	SS		S		RR		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	4,2	50	70,4	3	4,2	14	19,7	1	1,4	71	100,0
2	4	5,8	65	91,5	0	0	1	1,4	1	1,4	71	100,0
3	2	2,8	64	90,1	4	5,6	0	0	1	1,4	71	100,0
4	1	1,4	67	94,4	1	1,4	1	1,4	1	1,4	71	100,0

5	3	4,2	63	88,7	1	1,4	3	4,2	1	1,4	71	100,0
---	---	-----	----	------	---	-----	---	-----	---	-----	----	-------

Sumber: Data diolah 2020

- a. Insentif meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan Sangat Setuju Yaitu ; 4,2% atau 3 orang, Setuju sebanyak 70,4% atau 50 orang, ragu-ragu sebanyak 4,2% atau 3 orang, tidak setuju sebanyak 19,7% atau 14 orang dan sangat tidak setuju sebanyak 1,4% atau 1 orang.

- b. Insentif merupakan faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih giat

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan Sangat Setuju yaitu ; 5,8% atau 4 orang, Setuju sebanyak 91,5% atau 65 orang, tidak setuju sebanyak 1,4% atau 1 orang dan sangat tidak setuju sebanyak 1,4% atau 1 orang.

- c. Sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai tingkat motivasi dan

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan Sangat Setuju Yaitu ; 2,8% atau 2 orang, Setuju sebanyak 90,1% atau 64 orang, ragu-ragu sebanyak 5,6% atau 4 orang dan sangat tidak setuju sebanyak 1,4% atau 1 orang.

- d. Pemberian insentif sebagai perangsang bagi karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar yang telah ditetapkan.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan Sangat Setuju Yaitu ; 1,4% atau 1 orang, Setuju sebanyak 94,4% atau 67 orang, ragu-ragu

sebanyak 1,4% atau 1 orang, tidak setuju sebanyak 1,4% atau 1 orang dan sangat tidak setuju sebanyak 1,4% atau 1 orang.

- e. Tingkat kepuasan dan motivasi terhadap waktu dalam pembayaran insentif.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan Sangat Setuju Yaitu ; 4,2% atau 3 orang, Setuju sebanyak 88,7% atau 63 orang, ragu-ragu sebanyak 1,4% atau 1 orang, tidak setuju sebanyak 4,2% atau 3 orang dan sangat tidak setuju sebanyak 1,4% atau 1 orang.

2. Produktivitas Kerja (Y)

Distribusi jawaban responden mengenai variabel Produktivitas Kerja dapat dilihat pada tabel 5.5, berikut:

Tabel. 5.5
Distribusi Jawaban Responden
Mengenai Variabel Produktivitas Kerja (Y)
PT. Semen Bosowa Maros

Item	SS		S		RR		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	1,4	46	64,8	2	2,8	11	15,5	11	15,5	71	100,0
2	2	2,8	57	80,3	5	7,0	6	8,5	1	1,4	71	100,0
3	0	0	54	76,1	10	14,1	3	4,2	4	5,6	71	100,0
4	0	0	56	78,9	9	12,7	3	4,2	3	4,2	71	100,0

Sumber: Data diolah 2020

- a. Karyawan wajib mempunyai kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan Sangat Setuju Yaitu ; 1,4% atau 1 orang, Setuju sebanyak 64,8% atau 46 orang, ragu-ragu

sebanyak 2,8% atau 2 orang, tidak setuju sebanyak 15,5% atau 11 orang dan sangat tidak setuju sebanyak 15,5% atau 11 orang.

b. Meningkatkan hasil dan kualitas kerja

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan Sangat Setuju Yaitu ; 2,8% atau 2 orang, Setuju sebanyak 80,3% atau 57 orang, ragu-ragu sebanyak 7,0% atau 5 orang, tidak setuju sebanyak 4,2% atau 3 orang dan sangat tidak setuju sebanyak 1,4% atau 1 orang.

c. Meningkatkan mutu hasil pekerjaan dari waktu ke waktu

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan Setuju Yaitu ; 76,1% atau 54 orang, ragu-ragu sebanyak 14,1% atau 10 orang, tidak setuju sebanyak 4,2% atau 3 orang dan sangat tidak setuju sebanyak 5,6% atau 4 orang.

d. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa-apa yang akan dihadapi

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan Setuju Yaitu ; 78,9% atau 56 orang, ragu-ragu sebanyak 12,7% atau 9 orang, tidak setuju sebanyak 4,2% atau 3 orang dan sangat tidak setuju sebanyak 4,2% atau 3 orang.

C. Metode Analisis dan Pengujian Analisis

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep/gejala kejadian yang di ukur. Jika R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} dan nilainya positif, maka butir

pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid jika $R_{hitung} \geq R_{tabel}$ (pada taraf 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 5.6.

Tabel. 5.6.
Uji Validitas Variabel

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi R	Nilai R Tabel	Keterangan
Insentif	X1	0,674	0,244	VALID
	X2	0,696	0,244	VALID
	X3	0,783	0,244	VALID
	X4	0,828	0,244	VALID
	X5	0,685	0,244	VALID
Produktivitas Kerja	Y1	0,640	0,244	VALID
	Y2	0,640	0,244	VALID
	Y3	0,753	0,244	VALID
	Y4	0,638	0,244	VALID

Sumber. Hasil Olah Data SPSS Versi 24

Hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien regresi yang lebih besar dari rtabel ($R_{hitung} > R_{tabel}$) sehingga semua indikator dan variabel pada penelitian ini dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi dalam penelitian yang sama. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan *Cronbach Alpha*

lebih besar dari 0,60 (*Cronbach Alpha* > 0,60). Hasil pengujian reliabilitas setiap variabel dapat dilihat pada tabel 5.7.

Tabel. 5.7.
Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Insentif	0,729	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,674	Reliabel

Sumber. Hasil Olah Data SPSS Versi 24

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan semua variabel mempunyai nilai Cronbach Alpha > 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner handal (dapat diandalkan).

2. Analisis Regresi

a. Hasil Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi adalah analisis tentang hubungan antara dua variabel atau lebih, variabel bebas dengan satu variabel terikat. Dalam penelitian ini, analisis regresi linear sederhana antara pengaruh Insentif (X) dengan Produktivitas Kerja (Y). Analisis linear sederhana bertujuan untuk meramalkan nilai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan rumus persamaan regresi sebagai berikut.

Analisis regresi dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS, dasar pengambilan keputusan berdasarkan angka probabilitas.

Jika angka probabilitas hasil analisis $\leq 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis kerja (H_a) diterima.

Tabel. 5.8 Uji Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.854	.727		2.550	.013
	INSENTIF	.439	.183	.278	2.403	.019

Sumber. Hasil Olah Data SPSS Versi 24

Berdasarkan dari hasil analisis dengan menggunakan Program SPSS, 24 maka diperoleh hasil analisis regresi sebagai berikut.

$$Y = 1,854 + 0,439X$$

- Nilai konstanta sebesar 1.854 yang berarti bahwa sekalipun nilai X terjadi perubahan, maka nilai konstanta tetap.
- Jika variabel X (Insentif) naik sebesar 1%, maka akan mempengaruhi kenaikan variabel Y (Produktivitas kerja) sebesar 0,439.
- Konstanta sebesar 1.854 artinya jika $X = 0$ maka $Y = 1.854$.

b. Analisis Korelasi

Analisis koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana korelasi atau hubungan antara variabel X terhadap variabel Y , berikut ditampilkan pada tabel 3.2 interpretasi koefisien korelasi.

Tabel. 5.9. Koefesien Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.278 ^a	.077	.064	.603	.077	5.773	1	69	.019	1.680

- a. Predictors: (Constant), INSENTIF
- b. Dependent Variabel: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber. Hasil Olah Data SPSS Versi 24

Berdasarkan data pada tabel 5.10, bahwa nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,278 menunjukkan bahwa terjadi korelasi yang rendah berada diantara (0.20 - 0,399) menunjukkan adanya hubungan antara variabel X terhadap variabel Y yang rendah. Jadi insentif mempunyai hubungan yang rendah terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros.

a. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel terikat dari hasil perhitungan menggunakan program SPSS Versi 24 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ditentukan dengan melihat nilai ($R\ square$) yang diperoleh sebesar 0,077 atau 7,7% yang ditafsirkan bahwa insentif (X) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 7,7% terhadap Produktivitas kerja dan 92.3% dipengaruhi oleh faktor lain selain insentif.

b. Hasil Uji T (Parsial)

Pengujian parsial (Uji T) digunakan untuk menunjukkan sejauh mana pengaruh satu variabel bebas secara individu dalam menerangkan variabel terikat. Hasil analisis Uji T sebagai berikut.

Untuk uji besarnya pengaruh Insentif terhadap Produktivitas kerja digunakan Uji-T atau uji parsial. Sampel yang digunakan sebanyak 71 orang, sehingga pengujian $df = n - k$ (jumlah responden – jumlah variabel)

dan tingkat kepercayaan (tingkat Error) (α) = 5% atau 0,05 maka diperoleh $T_{\text{tabel}} = 1.66724$ dengan kriteria pengujian.

Hasil perhitungan untuk variabel X yang menghasilkan T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} ($2.403 > 1.66724$) dan nilai T_{error} lebih kecil dari nilai T_{sig} ($0,05 < 0,019$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros. Berdasarkan hasil Uji-T, maka hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Insentif (X) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT. Semen Bosowa Maros diterima.

D. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros berpengaruh positif dan tidak signifikan. Karena jika insentif tidak sesuai dengan kinerja karyawan maka produktivitas kerja karyawan menurun. Dimana dalam hal ini insentif memiliki pengaruh lebih kecil dibanding faktor lain, alasannya karyawan memiliki gaji pokok, kompensasi serta tunjangan lain yang lebih dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis maka melalui Insentif diharapkan mampu lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Setelah melakukan observasi dengan menggunakan kuesioner sebagai media pengumpulan data yang kemudian dianalisis dengan menggunakan Uji regresi sederhana dengan menggunakan program SPSS 24. Tujuan dilakukannya analisis tersebut adalah untuk mengetahui

ada atau tidaknya pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros.

Dengan demikian diperoleh koefisien variable insentif (X) adalah 0.439 sedangkan konstanta sebesar 1.854 dengan demikian dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 1.854 + 0.439X$ Hal ini berarti apabila ada penambahan rata-rata terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 1.854 untuk setiap perubahan satuan dalam variable insentif dan konstanta di anggap tetap. Atau dapat di jelaskan bahwa apabila produktivitas kerja karyawan meningkat disebabkan karena setiap insentif mengalami perubahan.

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi pada tabel R dengan nilai 0,278 dan berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi berada pada 0.20 – 0.399 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan yang Rendah kemudian pada R square menunjukkan nilai 0,077 sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi insentif terhadap produktivitas sebesar 7,7% dan 92,3% di pengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil Uji SPSS Versi 24 yang dilakukan oleh peneliti maka uji Hipotesis menunjukkan bahwa Pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan diterima dengan dasar Nilai T hitung 2.403 lebih besar dari Nilai T tabel 1.66724.

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros berpengaruh positif dan tidak signifikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja dilihat dari hasil Uji T (parsial) yaitu nilai T_{hitung} 2.403 dan T_{tabel} 1.667, dari $df = n - 2 = 71 - 2 = 69$ dan jika dilihat pada tabel distribusi dengan tingkat error 5% atau 0,05 dengan nilai T_{tabel} sebesar 1.667 dan ternyata $T_{hitung} > T_{tabel}$, $2.403 > 1.667$, ini berarti hipotesis diterima.

B. Saran

Saran kepada PT. Semen Bosowa Maros untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan lebih baiknya memperhatikan pemberian gaji, kompensasi dan insentif karyawan sebagai bahan motivasi untuk bekerja lebih baik lagi sehingga tujuan atau target sebuah perusahaan tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, E. A. 2017. *Pengaruh upah dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan*. JMK (jurnal manajemen dan kewirausahaan), 2(1), 33-43.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Vol. 100-125.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen personalia & sumber daya manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- _____. 2011. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Jakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2012. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Rosdakarya, Bandung.
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo persada.
- Mondy. R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Nawawi, hadari. 2011. *Manajemen sumber daya manusia: untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: gadjah mada university press.
- Panggabean, mutiara S. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Bogor:Ghalia Indonesia.
- Rachman, R. 2013. *Pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT bosowa berlian motor di kota sungguminasa gowa*. Economix, 1(2).
- Rivai, veithzal. 2011. *Manajemen sumber daya manusia: dari teori ke praktek*. Jakarta: raja grafindo persada.
- Siagian. Sondang P. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi aksara.
- Sinungan. Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas: apa dan bagaimana*. Jakarta: bumi aksara.
- Soekidjo, notoatmodjo. 2009. *Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: rineka cipta.

- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, edy. 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: kencana.
- _____. 2014. *Manajemen sumber daya manusia*. Cetak ke enam. Prenada media group, jakarta.
- Sunyoto, danang. 2012. *Teori, kuesioner, dan analisis data sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Suwatno. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: alfabeta.
- Wibowo. 2010. *Manajemen kinerja*. Jakarta:rajawali press.
- Yusuf, burhanuddin. 2015. *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SEMEN BOSOWA MAROS

A. Identitas Responden

- | | | | |
|------------------------|---|--|--------------------------------------|
| 1. Jenis Kelamin | : | ☐ Laki-laki | ☐ Perempuan |
| 2. Usia | : | ☐ <20 Tahun | ☐ 21-30 Tahun |
| | | ☐ 31-40 Tahun | ☐ >41 Tahun |
| 3. Pendidikan Terakhir | : | ☐ SMA/Sederajat | ☐ Diploma |
| | | ☐ S1 | ☐ S2 |
| 4. Masa Kerja | : | ☐ <5 Tahun | ☐ 6-10 Tahun |
| | | ☐ >11 Tahun | ☐ |

B. Petunjuk pengisian kuesioner

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat bapak/ibu/saudara(i)
2. Dimohon bapak/ibu/saudara(i) untuk menjawab pernyataan yang diajukan
3. Jawablah pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda () pada setiap pernyataan dengan:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

RR = Ragu-Ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

1. VARIABEL INSENTIF (X)

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Perusahaan memberi bonus jika saya mencapai kinerja yang diharapkan					
2.	Menurut saya pemberian komisi yang diterapkan perusahaan cukup adil					
3.	Saya menerima tunjangan kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab kerja					
4.	Komisi yang saya dapatkan sangat memuaskan					
5.	Saya sangat puas mendapatkan bonus yang sesuai dengan yang saya kerjakan					

2. VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Karyawan wajib mempunyai kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan					
2.	Meningkatkan hasil dan kualitas kerja					
3.	Meningkatkan mutu hasil pekerjaan dari waktu ke waktu					
4.	Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa-apa yang akan dihadapi					

DATA RESPONDEN

1. INSENTIF (X)

NO	INSENTIF					JUMLAH	RATA-RATA
	X1	X2	X3	X4	X5		
1	2	5	4	4	5	20	4
2	2	4	4	2	4	16	3
3	3	5	4	4	2	18	4
4	4	4	4	3	4	19	4
5	4	4	4	4	4	20	4
6	4	4	3	4	3	18	4
7	4	4	4	4	4	20	4
8	4	4	4	4	4	20	4
9	2	4	4	4	4	18	4
10	4	4	4	4	4	20	4
11	2	4	4	4	4	18	4
12	3	4	4	4	4	19	4
13	1	1	1	1	1	5	1
14	4	4	5	4	4	21	4
15	4	4	4	4	4	20	4
16	4	4	4	4	4	20	4
17	4	4	4	4	4	20	4
18	4	4	4	4	4	20	4
19	4	4	4	4	4	20	4
20	4	4	4	4	4	20	4
21	4	4	4	4	4	20	4
22	4	4	4	4	4	20	4
23	4	4	4	4	4	20	4
24	4	4	4	4	4	20	4
25	2	4	4	4	4	18	4
26	4	4	4	4	4	20	4
27	4	4	4	4	2	18	4
28	4	4	4	4	4	20	4
29	4	4	4	4	2	18	4
30	4	4	4	4	4	20	4
31	4	4	4	4	4	20	4
32	2	4	4	4	4	18	4
33	4	4	4	4	4	20	4
34	2	4	4	4	4	18	4
35	2	4	4	4	4	18	4
36	2	4	4	4	4	18	4

37	2	4	4	4	4	18	4
38	4	4	4	4	4	20	4
39	4	4	4	4	4	20	4
40	4	4	4	4	4	20	4
41	4	4	4	4	4	20	4
42	4	4	4	4	4	20	4
43	4	4	4	4	4	20	4
44	4	4	4	4	4	20	4
45	4	4	4	4	4	20	4
46	4	4	4	4	4	20	4
47	4	4	4	4	4	20	4
48	4	4	4	4	4	20	4
49	4	4	4	4	4	20	4
50	4	4	4	4	4	20	4
51	4	4	4	4	4	20	4
52	4	4	4	4	4	20	4
53	4	4	4	4	4	20	4
54	4	4	4	4	4	20	4
55	4	4	3	4	5	20	4
56	5	4	4	4	4	21	4
57	4	4	4	4	4	20	4
58	3	4	3	4	4	18	4
59	4	5	4	4	4	21	4
60	4	4	3	4	4	19	4
61	4	4	4	4	4	20	4
62	4	4	4	4	4	20	4
63	5	5	5	5	5	25	5
64	5	2	4	4	4	19	4
65	4	4	4	4	4	20	4
66	4	4	4	4	4	20	4
67	2	4	4	4	4	18	4
68	4	4	4	4	4	20	4
69	2	4	4	4	4	18	4
70	2	4	4	4	4	18	4
71	2	4	4	4	4	18	4

2. PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

NO	PRODUKTIVITAS KERJA				JUMLAH	RATA-RATA
	Y1	Y2	Y3	Y4		
1	2	5	2	2	11	3
2	4	2	2	4	12	3
3	2	2	2	3	9	2
4	4	4	4	4	16	4
5	4	4	4	4	16	4
6	4	4	4	4	16	4
7	4	4	4	4	16	4
8	4	4	4	4	16	4
9	2	2	4	4	12	3
10	4	4	3	3	14	4
11	1	4	4	4	13	3
12	4	4	4	4	16	4
13	3	1	1	1	6	2
14	4	4	3	2	13	3
15	1	4	1	4	10	3
16	1	4	4	4	13	3
17	1	4	4	4	13	3
18	4	2	4	3	13	3
19	4	4	4	1	13	3
20	1	2	1	1	5	1
21	4	4	4	4	16	4
22	4	4	4	4	16	4
23	4	4	4	4	16	4
24	4	4	4	4	16	4
25	1	4	4	4	13	3
26	4	4	4	4	16	4
27	1	4	4	4	13	3
28	4	4	4	4	16	4
29	4	4	4	4	16	4
30	4	4	4	4	16	4
31	4	4	4	4	16	4
32	1	2	4	4	11	3
33	4	4	4	4	16	4
34	1	4	4	4	13	3
35	4	4	3	4	15	4
36	1	4	4	4	13	3
37	1	4	4	4	13	3
38	4	4	4	4	16	4

39	4	4	4	4	16	4
40	4	4	4	4	16	4
41	4	4	4	4	16	4
42	4	4	4	4	16	4
43	4	4	4	4	16	4
44	4	4	4	4	16	4
45	4	4	4	4	16	4
46	4	4	4	4	16	4
47	4	4	4	4	16	4
48	4	4	4	4	16	4
49	4	4	4	4	16	4
50	4	4	4	4	16	4
51	4	4	4	4	16	4
52	4	4	4	3	15	4
53	2	4	4	4	14	4
54	2	4	4	4	14	4
55	2	3	3	4	12	3
56	4	3	4	4	15	4
57	3	3	3	3	12	3
58	4	3	3	3	13	3
59	4	4	4	4	16	4
60	4	4	3	4	15	4
61	4	4	3	3	14	4
62	2	4	3	3	12	3
63	5	5	1	2	13	3
64	2	4	4	4	14	4
65	4	4	4	4	16	4
66	4	4	4	4	16	4
67	4	4	4	4	16	4
68	4	4	4	3	15	4
69	2	4	4	4	14	4
70	2	4	4	4	14	4
71	2	3	3	4	12	3

HASIL UJI SPSS

UJI VALIDITAS VARIABEL X

		Correlations					
		X1	X2	X3	X4	X5	JUMLAH
X1	Pearson Correlation	1	.146	.304**	.407**	.186	.674**
	Sig. (2-tailed)		.224	.010	.000	.121	.000
	N	71	71	71	71	71	71
X2	Pearson Correlation	.146	1	.630**	.630**	.438**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.224		.000	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71
X3	Pearson Correlation	.304**	.630**	1	.659**	.504**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000		.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71
X4	Pearson Correlation	.407**	.630**	.659**	1	.504**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71
X5	Pearson Correlation	.186	.438**	.504**	.504**	1	.685**
	Sig. (2-tailed)	.121	.000	.000	.000		.000
	N	71	71	71	71	71	71
JUMLAH	Pearson Correlation	.674**	.696**	.783**	.828**	.685**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71	71

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS VARIABEL X

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.729	.798	5

UJI VALIDITAS VARIABEL Y

		Correlations				
		Y1	Y2	Y3	Y4	JUMLAH
Y1	Pearson Correlation	1	.213	.158	.001	.640**
	Sig. (2-tailed)		.074	.189	.993	.000
	N	71	71	71	71	71
Y2	Pearson Correlation	.213	1	.365**	.290*	.640**
	Sig. (2-tailed)	.074		.002	.014	.000
	N	71	71	71	71	71
Y3	Pearson Correlation	.158	.365**	1	.636**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.189	.002		.000	.000
	N	71	71	71	71	71
Y4	Pearson Correlation	.001	.290*	.636**	1	.638**
	Sig. (2-tailed)	.993	.014	.000		.000
	N	71	71	71	71	71
JUMLAH	Pearson Correlation	.640**	.640**	.753**	.638**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS VARIABEL Y

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.674	.606	4

KOEFESIEN KORELASI DAN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square		Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
		R Square	Adjusted R Square			F Change	df1	df2		
1	.278 ^a	.077	.064	.603	.077	5.773	1	69	.019	1.680

a. Predictors: (Constant), INSENTIF

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

UJI REGRES SEDERHANA DAN UJI T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.854	.727		2.550	.013
	INSENTIF	.439	.183	.278	2.403	.019

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

**DISTRIBUSI NILAI r tabel SIGNIFIKANSI 5%
dan 1%**

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Distribusi Nilai t tabel

df	0.1	0.05	0.025	0.02	0.01	0.005
1	3.078	6.314	12.706	15.895	31.821	63.657
2	1.886	2.920	4.303	4.849	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	3.482	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	2.999	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	2.757	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	2.612	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.517	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.449	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.398	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.359	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.328	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.303	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.282	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.264	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.249	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.235	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.224	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.214	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.205	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.197	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.189	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.183	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.177	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.172	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.167	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.162	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.158	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.154	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.150	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.147	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.144	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.141	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.138	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.136	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.133	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.131	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.129	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.127	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.125	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.123	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.121	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.120	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.118	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.116	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.115	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.114	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.112	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.111	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.110	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.109	2.403	2.678

df	0.1	0.05	0.025	0.02	0.01	0.005
51	1.298	1.675	2.008	2.108	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.107	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.106	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.105	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.104	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.103	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.102	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.101	2.392	2.663
59	1.296	1.671	2.001	2.100	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.099	2.390	2.660
61	1.296	1.670	2.000	2.099	2.389	2.659
62	1.295	1.670	1.999	2.098	2.388	2.657
63	1.295	1.669	1.998	2.097	2.387	2.656
64	1.295	1.669	1.998	2.096	2.386	2.655
65	1.295	1.669	1.997	2.096	2.385	2.654
66	1.295	1.668	1.997	2.095	2.384	2.652
67	1.294	1.668	1.996	2.095	2.383	2.651
68	1.294	1.668	1.995	2.094	2.382	2.650
69	1.294	1.667	1.995	2.093	2.382	2.649
70	1.294	1.667	1.994	2.093	2.381	2.648
71	1.294	1.667	1.994	2.092	2.380	2.647
72	1.293	1.666	1.993	2.092	2.379	2.646
73	1.293	1.666	1.993	2.091	2.379	2.645
74	1.293	1.666	1.993	2.091	2.378	2.644
75	1.293	1.665	1.992	2.090	2.377	2.643
76	1.293	1.665	1.992	2.090	2.376	2.642
77	1.293	1.665	1.991	2.089	2.376	2.641
78	1.292	1.665	1.991	2.089	2.375	2.640
79	1.292	1.664	1.990	2.088	2.374	2.640
80	1.292	1.664	1.990	2.088	2.374	2.639
81	1.292	1.664	1.990	2.087	2.373	2.638
82	1.292	1.664	1.989	2.087	2.373	2.637
83	1.292	1.663	1.989	2.087	2.372	2.636
84	1.292	1.663	1.989	2.086	2.372	2.636
85	1.292	1.663	1.988	2.086	2.371	2.635
86	1.291	1.663	1.988	2.085	2.370	2.634
87	1.291	1.663	1.988	2.085	2.370	2.634
88	1.291	1.662	1.987	2.085	2.369	2.633
89	1.291	1.662	1.987	2.084	2.369	2.632
90	1.291	1.662	1.987	2.084	2.368	2.632
91	1.291	1.662	1.986	2.084	2.368	2.631
92	1.291	1.662	1.986	2.083	2.368	2.630
93	1.291	1.661	1.986	2.083	2.367	2.630
94	1.291	1.661	1.986	2.083	2.367	2.629
95	1.291	1.661	1.985	2.082	2.366	2.629
96	1.290	1.661	1.985	2.082	2.366	2.628
97	1.290	1.661	1.985	2.082	2.365	2.627
98	1.290	1.661	1.984	2.081	2.365	2.627
99	1.290	1.660	1.984	2.081	2.365	2.626
100	1.290	1.660	1.984	2.081	2.364	2.626

RIWAYAT HIDUP



MUHAMMAD AKBAR BASO, Dilahirkan di Kabupaten Pangkep pada tanggal 01 Juli 1998, merupakan anak ke enam dari enam bersaudara dari pasangan bapak Baso dan Ibu Norma. Penulis Berkebangsaan Indonesia dan beragama islam. Alamat penulis Desa Salenrang, Kecamatan Bontoa Kabupaten Maros, Provinsi Sulawesi Selatan.

Adapun riwayat pendidikan penulis mulai memasuki jenjang pendidikan di Sekolah Dasar Negeri 1 Salenrang dan lulus pada tahun 2010, pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Pertama Negeri 28 Satu Atap Salenrang dan lulus pada tahun 2013. Pada tahun yang sama pula penulis pula melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Kejuruan dengan jurusan Rekayasa Perangkat Lunak (RPL) dan lulus pada tahun 2016. Pada tahun 2016 penulis melanjutkan pendidikan di bangku perkuliahan di Universitas Muslim Maros dengan Program Studi Sarjana Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis menyelesaikan pendidikan dengan menyusun Skripsi yang berjudul “Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros”.