

SKRIPSI

**PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. CIOMAS ADISATWA MAROS**

**ANDI BASO IMRAN AKIB
NIM : 1560302161**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2019**

SKRIPSI

PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. CIOMAS ADISATWA MAROS

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh

ANDI BASO IMRAN AKIB
NIM : 1560302161

Kepada

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Maros

Nama Mahasiswa : ANDI BASO IMRAN AKIB

Nomor Induk Mahasiswa : 1560302161

Program Studi : Manajemen

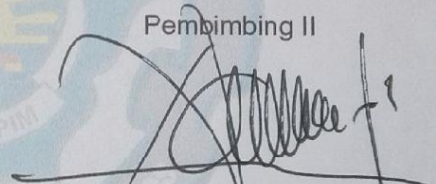
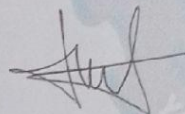
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Telah diperiksa dan setuju untuk diujikan.

Maros, Agustus 2019

Pembimbing I

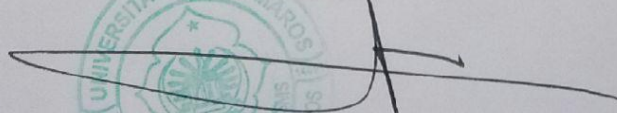
Pembimbing II



Muhammad Nurjaya, S. Sos., M. Si.

Narto Irawan Otoluwa, SE., MM.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros



Dr. Dahlan, SE., MM.
NIP. 19581231 197907 1 038

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. CIOMAS ADISATWA MAROS.**

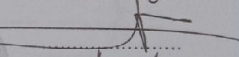
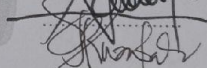
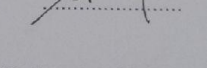
disusun oleh:

Andi Baso Imran Akib

1560302161

Telah diujikan dan diseminarkan
pada tanggal 20 Agustus 2019

TIM PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Dr. Dahlan, S.E., M.M.	Ketua	
Muhammad Nurjaya. S.Sos., M.Si	Anggota	
Narto Irawan Otoluwa. SE., M.M.	Anggota	
Sarnawiah, SE., M.Si.	Anggota	

Maros, 22 Agustus 2019
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros
Dekan,

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

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Andi Baso Imran Akib

Nim : 15 60302 161

Jurusan/Program Studi : SDM/Manajemen S1

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul :

PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. CIOMAS ADISATWA MAROS

adalah hasil karya ilmiah saya sendiri dari sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU. No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70).

Maros, 08 Agustus 2019

Yang membuat pernyataan

Andi Baso Imran Akib

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 Gaji dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa 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 Keuangan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dalam kesempurnaan, dan banyak kekurangan baik dalam metode penulisan maupun dalam pembahasan materi. Hal tersebut dikarenakan keterbatasan kemampuan penulis. untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan para pembacanya, Amin.

Terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan banyak pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis menghaturkan penghargaan dan terima kasih kepada Bapak Muhammad Nurjaya, S. Sos., M. Si

selaku Pembimbing I dan Bapak Narto Irawan Otoluwa, SE.,MM selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini. Selain itu, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. M. Ikram Idrus, M.S. Ketua Yayasan Perguruan Islam Maros.
2. Ibu Prof. Nurul Ilmi Idrus, M.Sc., selaku Rektor Universitas Muslim Maros.
3. Bapak Dr. Dahlan, SE.,MM selaku Dekan Universitas Muslim Maros
4. Ibu Nur Pratiwi, S.E.,M. Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muslim Maros.
5. Bapak/Ibu dosen Universitas Muslim Maros, yang telah berjasa menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
6. Seluruh staf kampus atas bantuan dan kerjasamanya selama ini.
7. Bapak Pimpinan PT. Ciomas Adisatwa Maros serta seluruh karyawan, dan;
8. Penghargaan dan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada Ayah dan Ibu tercinta dengan penuh kasih sayang dan kesabaran telah membesarkan dan mendidik kami hingga dapat menempuh pendidikan yang layak, semoga selalu dalam lindungan Allah SWT.
9. Teruntuk kekasih tercinta Irma Irawati terima kasih banyak atas segala dukungan, kesabarannya serta kesetiaanya dalam penyelesaian skripsi ini.

10. Teman-teman seperjuangan atas bantuan dan dukungannya selama ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dalam kesempurnaan, untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan para pembacanya, Amin.

Maros, 08 Agustus 2019

Penulis,

Andi Baso Imran Akib

ABSTRAK

ANDI BASO IMRAN AKIB. *Pengaruh gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Maros (dibimbing oleh Muhammad Nurjaya dan Narto Irawan Otoluwa).*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Maros. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data kuantitatif, data yang dapat dihitung atau data yang berupa angka-angka yaitu jawaban dari setiap responden. Sementara data primer diperoleh melalui kuisioner. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Ciomas Adisatwa Maros yang berjumlah sebanyak 200 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 67 orang dengan menggunakan metode pengambilan sampel yaitu metode *slovin*.

Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan metode uji analisis regresi linear berganda, uji analisis koefisien korelasi, uji analisis koefisien determinasi, uji t (parsial), dan uji f (simultan).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah $Y = 5,028 + 0,226 x_1 + 0,316 x_2$, hal ini berarti bahwa jika $X = 0$ maka Y tetap 5,028 dan positif (+) artinya searah atau sejalan, koefisien korelasi dapat diinterpretasikan sebesar 0,560 nilai koefisien korelasi berada pada nilai 0,40 – 0,599 hal tersebut terdapat hubungan yang cukup kuat, nilai koefisien determinasi sebesar 31,4% sedangkan sisanya 68,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, uji t yaitu Variabel gaji (x_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Maros. Hal ini terlihat dari signifikan gaji (x_1) $0,041 < 0,05$, nilai $t_{hitung} 2,091 > 1,99834$. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja secara parsial diterima, Variabel insentif x_2 berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Maros. Hal ini terlihat dari signifikan insentif (x_2) $0,001 < 0,05$. $t_{hitung} (3,508 > 1,99834$, Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja secara parsial diterima, hasil uji f $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $14,646 > 2,75$, dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel gaji (x_1) dan insenti(x_2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Maros.

Kata Kunci : Gaji, Insentif, Produktivitas Kerja Karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN SYARAT	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	6
B. Gaji	7
C. Insentif	10
D. Produktivitas Kerja	16
E. Penelitian Terdahulu	19
F. Kerangka Pikir.....	23
G. Hipotesis	24

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian	25
B. Jenis dan Sumber Data.....	25
C. Teknik Pengumpulan Data	26
D. Populasi Dan Sampel.....	26
E. Metode Analisis Data	28
F. Definisi Operasional Variabel	33

BAB IV. SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN

A. Sejarah Berdirinya Perusahaan.....	35
B. Sumber Daya Perusahaan	37
C. Struktur Organisasi Perusahaan	39

BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	43
B. Pembahasan.....	58

BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	60
B. Saran	61

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
1. Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	19
2. Tabel 3.1. Penentu Kuat Lemahnya Koefisien Korelasi	30
3. Tabel 5.1. Jenis Kelamin Responden	44
4. Tabel 5.2. Lama Bekerja Responden	44
5. Tabel 5.3. Status Pendidikan Responden	45
6. Tabel 5.4. Usia Responden	45
7. Tabel 5.5. Distribusi Jawaban Responden Melalui variabel Gaji	46
8. Tabel 5.6. Distribusi Jawaban Responden Melalui variabel Insentif	48
9. Tabel 5.7. Distribusi Jawaban Responden Melalui variabel Produktivitas Kerja Karyawan	50
10. Tabel 5.8. Hasil Uji Regresi Berganda	52
11. Tabel 5.9. Analisis Koefisien korelasi	53
12. Tabel 5.10 Interpretasi Koefisien Korelasi	53
13. Tabel 5.11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Gaji	54
14. Tabel 5.12. Hasil Uji Koefisien Determinasi variabel Insentif	54
15. Tabel 5.13 . Hasil Uji Koefisien Determinasi	55
16. Tabel 5.14. Hasil Uji t	56
17. Tabel 5.15. Hasil Uji f	57

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
1. Gambar 2.1. Kerangka Pikir	23
2. Gambar 4.1 Struktur Organisasi	40

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor

1. Koesioner Penelitian
2. Data Tabulasi Responden
3. Data gaji karyawan harian RPA Maros
4. Hasil Uji SPSS
5. T tabel
6. F tabel
7. Kartu Kontrol Bimbingan Skripsi
8. Balasan Surat Penerimaan Penelitian
9. Berita Acara Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya. Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung bergabung pada organisasi tersebut.

Dengan perkembangan dunia usaha yang sangat cepat saat 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.

(Muntiara, S : 2010) Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan. Agar karyawan mau bekerja giat dan dengan semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan maka diperlukan sesuatu yang dapat memotivasi para karyawan, yaitu salah satunya dengan memperhatikan gaji yang sesuai dengan keinginan karyawan. Apabila gaji karyawan ini diabaikan oleh perusahaan maka akan menimbulkan berbagai masalah bagi perusahaan, membuat para karyawan malas bekerja, melakukan pemogokan kerja, atau mungkin melakukan usaha-usaha untuk pindah ke perusahaan lain yang lebih menjamin kesejahteraan mereka. Imbalan yang dapat memberikan motivasi tersebut biasa disebut dengan insentif.

(Mangkunegara : 2009) insentif adalah Suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berpretasi 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. Yang harus diperhatikan adalah pemberian insentif harus 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.

(Sunyoto : 2012) 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 sangat erat kaitannya dengan Gaji dan Insentif yang mereka terima, karena dapat berdampak positif maupun negatif terhadap semangat kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya gaji dan insentif yang diterima. Karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Maros tidak mendapatkan gaji dan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, terutama pada bagian divisi Pergudangan dan Pemotongan ayam karyawan pada divisi tersebut mendapatkan gaji dengan standar gaji sebesar Rp. 1.500.000,00 sehingga karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian gaji dan insentif yang tepat serta cara kerja yang baik, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Optimalisasi produktivitas kerja karyawan sebagai wujud kesungguhan dari pihak Perusahaan, agar omzetnya dapat meningkat.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Maros”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar Belakang yang dikemukakan , maka rumusan masalahnya adalah :

1. Apakah Gaji berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Maros ?
2. Apakah Insentif berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Maros ?
3. Apakah Gaji dan Insentif Secara Simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Maros ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan pokok dalam penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui Gaji Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Maros.
2. Untuk mengetahui Insentif Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Maros.
3. Untuk mengetahui Gaji dan Insentif Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Maros.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini ialah diharapkan dapat menambah pengetahuan kepada mahasiswa mengenai dampak gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Maros.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai ilmu pengetahuan baru dan pengalaman mengenai seberapa besar peran motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Maros.

b. Bagi PT. Ciomas Adisatwa Maros.

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi PT. Ciomas Adisatwa Maros untuk mengetahui gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Maros sehingga dapat dilakukan cara-cara untuk lebih mengoptimalkannya lagi.

c. Bagi Calon Peneliti Berikutnya

Hasil laporan ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber referensi dan informasi bagi peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian dengan masalah yang sama.

BAB II **KAJIAN PUSTAKA**

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah Bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan (*human resources planning*). Pengorganisasian, pengarahan, pengadilan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Definisi Manajemen sumber daya manusia menurut (Hasibuan : 2011) 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.

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

Berdasarkan di atas tampak bahwa sumber daya manusia dipandang sebagai aset pemerintah yang perlu di perhatikan penanganannya. Manajemen sumber daya manusia dalam hal ini berfungsi bukan hanya untuk mecapai tujuan instansi tetapi juga untuk pemenuhan kebutuhan pegawai dalam megembangkan aktualisasi diri. Manajemen sumber daya manusia menekankan perhatian pada masalah personalia pada tiap instansi, oleh karena itu setiap organisasi haus berusaha meningkatkan segala fasilitas yang mendukung aktivitas para pekerjaannya, sehingga umpan balik yang didapatkan adalah peningkatan produktivitas pekerja itu sendiri.

B. Gaji

1. Pengertian Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi. Gaji merupakan salah satu alasan bagi seseorang untuK bekerja dan merupakan alasan yang paling penting diantara yang lain seperti untuk berprestasi, berapiliasi dengan orang lain, mengembangkan diri atau untuk mengaktualisasikan diri (Hariandja : 2009).

Gaji adalah sejumlah uang yang diterima oleh tenaga-tenaga majerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dengan jumlah yang tetap berdasarkan tarif bulanan (Tulus : 2011).

Dari beberapa pendapat diatas maka Gaji sering juga disebut sebagai upah, dimana keduanya merupakan suatu bentuk kompensasi, yakni imbalan jasa yang diberikan secara teratur atas perestasi kerja yang diberikan kepada seorang pegawai.

2. Tujuan Pemberian Gaji

Tujuan pemberian gaji (Veithzal Rivai : 2008) adalah sebagai berikut :

a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerjasama formal antara pemilik atau pengusaha dengan karyawan

b. Kepuasan kerja

Dengan upah dan gaji, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan efektif

Jika program upah dan gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika upah dan gaji yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi para karyawan.

e. Stabilisasi karyawan

Dengan program upah dan gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian upah dan gaji yang cukup besar maka disiplin semakin baik.

g. Pengaruh serikat buruh

Dengan program upah dan gaji yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh asosiasi usaha sejenis

Dengan program upah dan gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover lebih kecil dan perpindahan perusahaan sejenis dapat dihindarkan.

i. Pengaruh pemerintah

Jika program upah dan gaji sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

3. Indikator Gaji

Berdasarkan Teori Neo Klasik dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, indikator-indikator gaji antara lain:

a. Besarnya gaji pokok.

Besarnya gaji pokok yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja atas prestasi dan jasa yang disumbangkan dalam kegiatan produksi yang sesuai dengan standar UMR Provinsi

b. Tingkat gaji yang dibayarkan.

Tingkat gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan karyawan sebagai bentuk imbalan dari pengusaha kepada karyawan yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai perjanjian kerja atau kesepakatan.

c. Keadilan pemberian gaji

Tingkat kepuasan tenaga kerja terhadap keadilan dalam penentuan dan pemberian gaji.

d. Pemberian kenaikan gaji sesuai undang-undang ketenagakerjaan.

prosedur pembayaran gaji dan pemberian kenaikan gaji sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan.

C. Insentif

1. Pengertian Insentif

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 produktifitas 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 atau gaji atas pengangkatannya sebagai tenaga kerja sebuah perusahaan (Nawawi : 2011) Penghargaan atau ganjaran sebagai insentif dibedakan dalam beberapa jenis sebagai berikut:

- 1) 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

- 2) kompensasi khusus

Penghasilan tambahan yang diberikan kepada tenaga kerja dengan status tertentu dalam perusahaan.

Menurut (Nawawi : 2011) jenis-jenis insentif adalah :

- a. Insentif material dapat diberikan dalam bentuk :

- 1) Bonus

- 2) Komisi

- 3) Pembagian laba
- 4) Insentif yang ditangguhkan
- 5) Bantuan hari tua

b. Insentif Non-material dapat diberikan dalam bentuk :

- 1) Jaminan sosial
- 2) Pemberian piagam penghargaan
- 3) Pemberian promosi
- 4) 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 di luar gaji pokok.
- 2).Meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

2. Sistem Pemberian Insentif

(Rivai : 2011) 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.

Selain itu, ada anggapan yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Jika organisasi mau mencapai inisiatif strategi mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga 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 atau 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 yang besar. Kedua, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja.

b) Insentif Langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada 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 diantara 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 mubadzir, dengan mengembangkan produk dan jasa yang baru atau yang lebih bagus, atau bekerja lebih cerdas. Biasanya program bagi hasil melibatkan seluruh karyawan dalam suatu unit kerja atau perusahaan.

3. Indikator-Indikator insentif

(Soekidjo:2009) Indikator-Indikator insentif adalah :

a. Menghargai Prestasi Kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah sesuatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja pada karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau

kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.

b. Menjamin Keadilan

Dengan adanya system insentif atau kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan memperoleh insentif atau kompensasi lain yang sesuai tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja.

c. Mempertahankan Karyawan

Dengan sistem insentif atau kompensasi yang baik karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

d. Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan sistem insentif atau kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang memilih karyawan yang terbaik.

D. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

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

(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 (*attitudes*) 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 (Edy Sutrisno:2011) Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan indikator, yaitu sebagai berikut:

1) 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.

2) 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.

3) Semangat kerja

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

4) Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa 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.

E. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Marianus Subianto, (2016)	Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di	menggunakan regresi linear berganda.	terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel

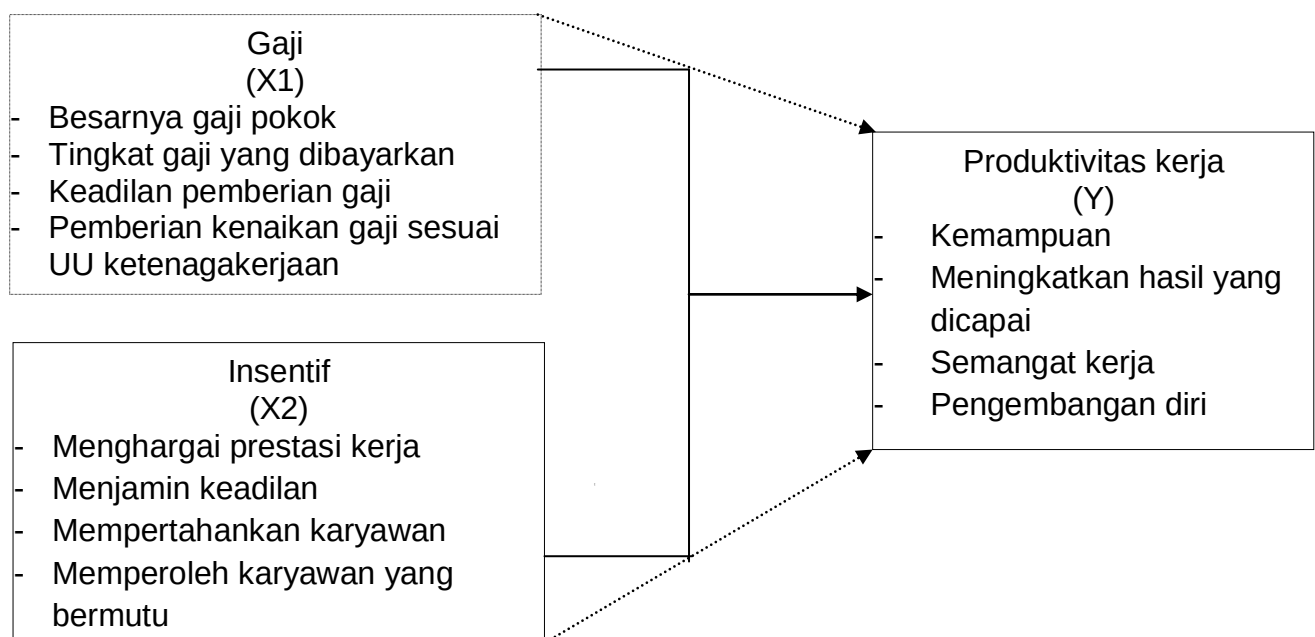
		Kabupaten Kutai Barat		bebas (gaji dan insentif) mempengaruhi variabel terikat (kinerja).
2.	Kurniawan, Gusti (2010)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Kalimantan Steel (PT. Kalisco) Pontianak.	Metode Regresi Berganda $Y = A_1F_1 + A_2F_2 + A_3F_3 + \dots + A_mF_m + V_iU_i$ $F_i = W_{i1}X_1 + W_{i2}X_2 + \dots + W_{ik}X_k$	Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas terdiri dari 7 faktor yaitu : Upah, Sifat Tugas yang diberikan, Kondisi Kerja dan Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja sesama karyawan, Manajemen Organisasi, Keselamatan Kerja, Jaminan Sosial 2) 40 Sosial Ketujuh faktor ini mampu menjelaskan atau mempengaruhi Produktivitas dengan presentase varian sebesar

				82,93 %.Faktor paling dominan yang mempengar uhi produktivita s kerja adalah gaji sebesar 37,208 %.
3.	Amron & Imran Taufik (2009)	Analisis Faktor- Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Outlet Telekomunikasi Seluler Kota Makassar”.	Metode Regresi Berganda $\ln Y = \beta_0 + \beta_1 \ln X_1 + \beta_2 \ln X_2 + \beta_3 D_1 + \beta_4 D_2 + \beta_5 D_3 + M$	1)Faktor Pengalama n Kerja berpengaru h positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivita s tenaga kerja pada outlet elekomunik asi seluler. 2)Tidak ada perbedaan produktivita s yang signifikan berdasarkan pemberian insentif, ketrampilan dan jenis kelamin pada outlet telekomunik asi seluler

4.	Setiadi (2009)	Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Semarang Makmur Semarang	Spesifikasi penelitian yang digunakan adalah Inferensial Analitik. Uji Analisis menggunakan Korelasi sederhana	1) Hubungan upah dengan produktivitas kerja memiliki hubungan yang rendah dan negatif dimana upah hanya mempengaruhi 2,7 % saja. 2) Jaminan sosial Dengan produktivitas tenaga kerja memiliki hubungan yang sangat rendah dan negatif dan angka probabilitas ($p=0,267$). 3) Ternyata ada beberapa variabel Lain yang Lebih besar pengaruhnya terhadap produktivitas di luar upah dan jaminan sosial
----	----------------	---	--	--

F. Kerangka Pikir

Pemberian gaji dan insentif yang efektif merupakan usaha-usaha pihak perusahaan untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan. Dapat disimpulkan bahwa setiap perusahaan harus mempunyai bentuk dan semangat dengan memberikan gaji dan insentif yang sesuai keadaan dan kondisi yang ada, karna akan memudahkan adanya hubungan serasi dan seimbang antara proses produksi dengan kemampuan dan kematangan dari karyawan sehingga usaha untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan sesuai yang diharapkan. Hubungan antara gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja, disini dapat digambarkan bahwa gaji dan insentif yang ada dalam prusahaan itu sangat penting, karna gaji dan insentif adalah salah satu faktor penentu berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan.



Gambar 2.1. Kerangka Pikir

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris. Oleh sebab itu

yang menjadi Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H_1 = Gaji berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Yaitu pada Variabel gaji (x_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Maros karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikan $<$ dari 0,05.

H_2 = Insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Yaitu pada Variabel insentif (x_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Maros karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikan $<$ dari 0,05.

H_3 = Gaji dan Insentif secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Yaitu pada variabel gaji (x_1) dan insenti(x_2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Maros. Karena nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan tingkat signifikan $<$ dari 0,05.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat

PT. Ciomas Adisatwa adalah salah satu anak perusahaan dari PT. Japfa Comfeed yang bergerak di bidang Broiler Commercial farm dan Rumah Pemotongan Ayam yang berskala Nasional. Unit atau Kantor cabang kami tersebar di seluruh Indonesia dan salah satunya Berlokasi di Bonto Tallasa, Simbang, Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu yang digunakan untuk penelitian yaitu dimulai dari bulan Januari sampai bulan Juni (6 Bulan).

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

- a. Data kuantitatif, data yang dapat dihitung atau data yang berupa angka-angka yaitu jawaban dari setiap responden.
- b. Data kualitatif, data yang tidak dihitung atau data yang bukan berupa angka-angka, meliputi gambaran umum perusahaan dan *job description*.

2. Sumber Data

- a. Data primer, diartikan sebagai data yang diperoleh langsung dari sampel penelitian sebagai responden dengan menggunakan

wawancara, dan observasi langsung terhadap peningkatan karakteristik variabel penelitian yang melekat pada sampel.

- b. Data sekunder adalah data yang tersusun ke dalam dokumen-dokumen, yang diperoleh dari hasil bacaan dari buku-buku atau majalah yang berkaitan dengan masalah yang dihadapi.

C. Teknik Pengumpulan Data

1. Penelitian lapangan.

Pada penelitian lapangan ini penulis menggunakan dua teknik pengumpulan data :

- a. Wawancara, yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan pihak yang berwenang atau bagian lain yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.
- b. Kuesioner, suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan beberapa pertanyaan kepada setiap responden dan selanjutnya data yang diperoleh dianalisis lebih lanjut.

2. Penelitian kepustakaan.

metode yang digunakan dengan cara membaca referensi atau buku tentang teori yang terkait.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan yang bekerja di PT. Ciomas Adisatwa Maros yaitu sebanyak 200 orang karyawan.

2. Sampel

Teknik penelitian sampel secara acak dimana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Oleh karena itu, untuk sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili). Penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah berdasarkan metode *Slovin* sebagai alat ukur untuk menghitung ukuran sampel karena jumlah populasi yang diketahui lebih dari 100 responden.

Penulis menggunakan rumus *Slovin* agar penelitian dapat lebih mudah. Untuk lebih jelas rumus *Slovin* yang dikemukakan oleh (Umar:2013) yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e= batas toleransi kesalahan atau diinginkan sebanyak 10%

Berdasarkan rumus tersebut jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{200}{1+200 \cdot (10\%)^2}$$

$$n = \frac{200}{1+200 \cdot (0,1)^2}$$

$$n = \frac{200}{1+200 \cdot (0,01)}$$

$$n = \frac{200}{1+2}$$

$$n = \frac{200}{3}$$

$$n = 67$$

Dengan demikian jumlah sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini sebanyak 67 orang.

E. Metode Analisis Data

Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi (R^2), uji t dan uji f.

1. Analisis regresi linear berganda

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh gaji dan insentif. Rumus untuk analisis regresi linear berganda dikemukakan oleh (Sugiyono:2012) yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Gaji

X_2 = Insentif

e = kesalahan atau standar *error*

Nilai a dan b dapat dihitung dengan menggunakan rumus dibawah ini :

rumus untuk mendapatkan nilai a

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

rumus untuk mendapatkan nilai b

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

2. Analisis koefisien korelasi *pearson*

Korelasi *pearson* digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara 2 variabel, yaitu variabel bebas dan variabel tergantung yang berskala interval atau rasio (parametrik) yang dalam SPSS disebut *scale* yang dalam hal ini pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja karyawan dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut (Narimawati:2011), pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variable X dan Y dapat menggunakan pendekatan korelasi *pearson* dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{[n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][n(\sum Y_i^2) - (\sum Y_i)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah data

Y = Variabel terikat (*dependen*)

X = Variabel bebas (*independen*)

Tabel 3.1. Penentu kuat lemahnya koefisien korelasi

Korelasi (r)	Interpretasi
0,08 – 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 (2009)

3. Analisis koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah ukuran yang biasanya digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi yang dikalikan dengan 100%.

Adapun rumus yang digunakan untuk uji koefisien determinasi menurut (Riduwan:2014) ialah sebagai berikut :

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

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

4. Uji T

Uji t-test digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan menggunakan uji t dengan tingkat pengujian pada signifikansi 5% dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) atau $df = (n-k)$. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} maka H_o ditolak, artinya variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} maka H_o diterima, artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Adapun rumus yang digunakan untuk uji t (uji hipotesis) menurut (Riduwan:2014) ialah sebagai berikut :

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

Keterangan :

$$T = t_{hitung}$$

r = Koefisien korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

5. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel *independent* berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent*. Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian simultan adalah sebagai berikut:

a. Menentukan hipotesis statistik

$H_o : \beta_1 = \beta_2$, menunjukan variabel gaji (X_1), insentif (X_2), secara simultan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).

$H_a : \beta_i \neq 0$, menunjukan paling sedikit satu dari variabel gaji (X_1) dan insentif (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

b. Menentukan tingkat signifikan yaitu sebesar $\alpha = 0,05$

c. Menentukan F_{hitung} dengan menggunakan SPSS pada komputer.

Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung uji F, menurut (Priyatno:2012) sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / (K - 1)}{(1 - R^2) / (N - K)}$$

Keterangan :

r = Nilai koefisien korelasi parsial

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

d. Menentukan penerimaan dan penolakan dugaan atas hipotesis yang diajukan:

1) H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

2) H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Atau pengambilan keputusan berdasarkan signifikansi :

$F_{sig} < \alpha$, maka H_0 ditolak, berarti variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

$F_{sig} > \alpha$, maka H_0 diterima, berarti variabel independen secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependen.

F. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional merupakan pengubahan konsep yang masih berupa abstrak dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain berdasarkan variabel yang digunakan.

1. Gaji merupakan balas jasa perusahaan yang diberikan kepada setiap karyawan setelah menunaikan kewajiban (pekerjaannya) pada PT. Ciomas Adisatwa Maros.

2. Insentif merupakan pemberian bonus atau penghargaan oleh pimpinan perusahaan terhadap pekerja atas prestasi pekerja diluar dari gaji pokok pekerja pada PT. Ciomas Adisatwa Maros.
3. Produktivitas Kerja Karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam memproduksi produk yaitu ayam *Broiler* dalam waktu yang singkat dan cepat pada PT. Ciomas Adisatwa Maros.

BAB IV

SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN

A. Sejarah Berdirinya Perusahaan

PT. Ciomas Adi Satwa adalah perusahaan yang menjual jasa kemitraan/tidak berupa barang. Perusahaan ini berawal dari bengkel yang kemudian berkembang menjadi perusahaan penjualan makanan, misalnya sosis, siomay, sate dan lain-lain yang berbahan baku hewan ternak (ayam, sapi). Karena meningkatnya kebutuhan akan bahan baku untuk pembuatan makanan, maka dibuatlah perusahaan kemitraan di bidang makanan ternak. Pada tanggal 1 September 2011, PT. Ciomas Adi Satwa dan PT. Primatama Karya Persada (PKP) telah efektif melakukan penggabungan usaha sebagai anak cabang dari PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk yang berpusat di Jakarta dan berdiri dengan tujuan membantu program pemerintah dalam ketenagakerjaan, peningkatan gizi masyarakat dan alih teknologi dalam bidang pakan ternak. PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk telah memiliki cabang di dalam negeri seperti di Sragen, Cirebon, Makassar, Lampung, Tangerang, Cikande, Medan dan kantor di Jakarta. Untuk cabang di luar negeri yaitu di India, Myanmar, Vietnam dan kantor di Singapore.

Perusahaan PT. Ciomas Adisatwa mulai dibangun dari tahun 2009 sampai tahun 2011 dan mulai beroperasi pada tahun 2012. PT Ciomas Adisatwa Maros adalah salah satu bagian terpenting dari rentetan perusahaan terintegrasi yang bergerak dibidang *commercial Farm* dan Rumah Potong Ayam (RPA). Dibawah naungan PT. Japfa Comfeed

Indonesia, perusahaan ini bergerak dan berkembang dengan pesat seiring kemajuan dunia khususnya perunggasan. Perkembangan bisnis yang cukup signifikan dapat terlihat dari kegiatan operasional di bidang *Commercial Farm* yang merambah di hampir seluruh wilayah Indonesia meliputi Jawa, Bali, Sumatera, Sulawesi dan Kalimantan. Mengikuti perkembangan *Commercial Farm* kegiatan bisnis RPA di beberapa daerah yaitu Sidoarjo-Jawa timur, Tabanan-Bali, Bogor-Jawa Barat, Purwakarta-Jawa Barat, Salatiga-Jawa Tengah, Lampung, Palembang-Sumatera, dan Makassar-Sulawesi Selatan. Fenomena perkembangan bisnis ini yang kemudian menjadikan PT. Ciomas Adisatwa menjadi salah satu penyedia protein hewani terbesar di Indonesia.

Rumah Potong Ayam PT. Ciomas Adisatwa Maros ini terletak di Desa Bontotallasa Kecamatan Simbang Kabupaten Maros. Kecamatan Simbang terletak dibagian sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Turikale, sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Cenrana, sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Bantimurung dan sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Tanralili. Dengan luas wilayah Kecamatan Simbang 105, 31 km² berada pada ketinggian 400 meter diatas permukaan laut yang secara administrasi pemerintahan menjadi 6 Desa dan 24 dusun.

Adapun visi dan misi perusahaan yaitu :

1. Visi PT. Ciomas Adisatwa

Visi dari PT. Ciomas Adisatwa yaitu mewujudkan 5S sebagai budaya kerja untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan,.

2. Misi PT. Ciomas Adisatwa

Misi dari PT. Ciomas Adisatwa yaitu selain meningkatkan gizi masyarakat melalui penyediaan protein hewani asal daging ayam yang sehat, halal dan berkualitas juga menerapkan disiplin kerja, aktif menciptakan suasana kerja yang nyaman, bersih, indah dan rapi, meningkatkan SDM yang berkualitas melalui edukasi 5S.

B. Sumber Daya Perusahaan

1. Produk PT. Ciomas Adisatwa cabang Maros

PT. Ciomas Adisatwa menghasilkan produk berupa karkas ayam utuh (*whole chicken carcass*) dalam bentuk segar (*fresh*) dan beku (*frozen*), potongan daging ayam (*parting*), daging ayam tanpa tulang (*boneless*), dan produk samping (*by product*). Produk karkas ayam utuh adalah bobot daging ayam setelah dipotong dan dikurangi kepala, kaki, darah, bulu serta jeroan, sedangkan parting adalah karkas ayam yang telah dipotong atas permintaan konsumen atau untuk persiapan *boneless*. Proses pemotongan menggunakan mesin pemotong otomatis. Pembagian pemotongan karkas ayam pada perusahaan dapat dibagi menjadi 2, 4, 8, 10, 12, 15, 20 dan 22 bagian. Hasil parting terdiri dari beberapa bagian, antara lain dada ayam utuh (*Chicken Breast*), paha

utuh (*Whole Leg*), paha atas (*Thight*), paha bawah (*Drum Stick*), sayap (*Wing*). *Boneless* adalah bagian karkas yang telah mengalami proses pengambilan tulang. *Boneless* terdiri dari beberapa bagian yaitu :

- 1) *Boneless skin Breast*, (kulit dada tanpa tulang)
- 2) *Boneless skin breast fillet*, (kulit filet dada tanpa tulang)
- 3) *boneless skin leg*, (kulit kaki tanpa tulang)
- 4) *boneless leg* , (kaki tanpa tulang)
- 5) *boneless breast*. (dada tanpa tulang)

Produk sampingan yang dihasilkan PT. Ciomas Adisatwa adalah hati, jantung, ampela, kulit, kepala, leher, tulang paha, lemak, usus, dan kaki atau ceker.

2. Pemasaran

PT. Ciomas Adisatwa memiliki segmentasi pasar antara lain Restoran Cepat Saji, Horeka (Hotel, resto dan katering), supermarket, *Trading*, dan *Wet Market*. segmentasi pasar restoran cepat saji ada dua jenis, yaitu nasional dan lokal.

3. Jenis – jenis Insentif PT. Ciomas Adisatwa Maros

a. Bonus Kinerja

PT. Ciomas Adisatwa Maros membayar bonus kinerja kepada karyawan yang mencapai tingkat yang memuaskan atau tinggi selama penilaian kinerja tahunan karyawan yang berarti kinerjanya harus konsisten dan tinggi selama 12 bulan.

b. Bonus hadiah

Bonus hadiah merupakan bonus yang diberikan kepada karyawan PT. Ciomas Adisatwa Maros yang bukan hanya berupa uang tunai, tetapi bonus hadiah ini seperti bonus libur kerja, hadiah liburan. Jenis bonus ini diberikan kepada karyawan yang pekerjaannya baik dan memuaskan.

c. Tunjangan Kesehatan seperti BPJS Kesehatan

Tunjangan ini diberikan kepada semua karyawan PT. Ciomas Adisatwa Maros agar memudahkan para karyawan apabila ada yang sakit bisa melakukan pengobatan di Rumah Sakit dengan biaya yang lebih meringkankan bagi pengguna BPJS Kesehatan tersebut.

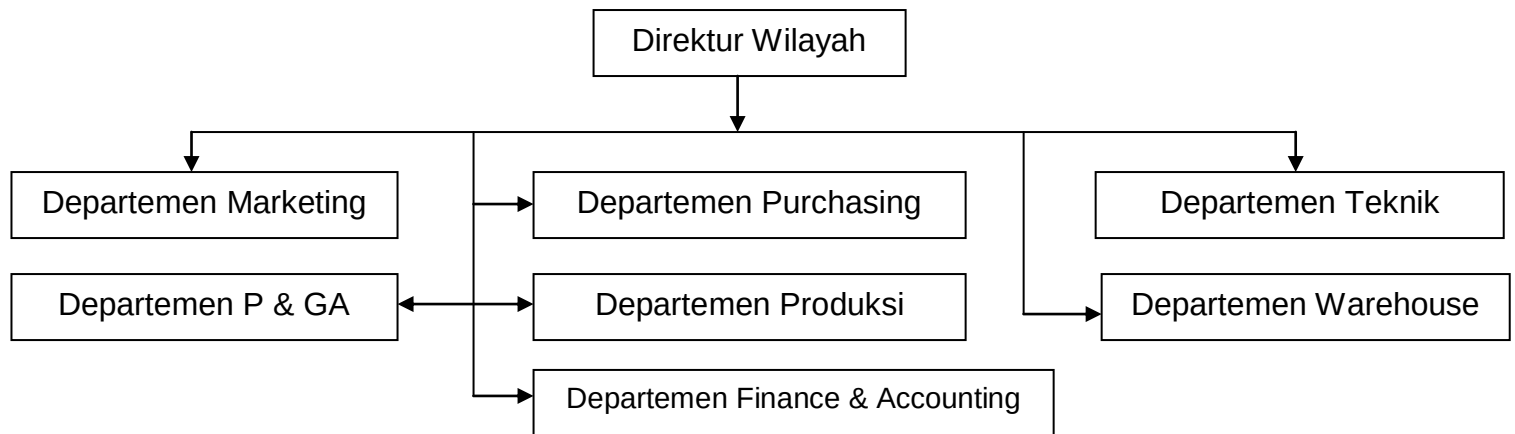
d. Upah Lembur

upah yang diterima karyawan PT. Ciomas Adisatwa Maros atas pekerjaannya sesuai dengan jumlah waktu lembur yang dilakukannya.

c. Struktur Organisasi PT. Ciomas Adisatwa Maros

Struktur organisasi merupakan gambaran umum mengenai tugas dan wewenang setiap anggota, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mewujudkan misi perusahaan. Dengan adanya struktur organisasi maka diharapkan tidak ada lagi pekerjaan yang tumpang tindih. Struktur harus dirancang dan dibangun sesuai dengan perkembangan suatu instansi atau perusahaan.

STRUKTUR ORGANISASI PT CIOMAS ADISATWA MAROS



Gambar 4.1. Struktur Organisasi

Adapun uraian tugas jabatan struktural dalam ruang lingkup PT.

Ciomas Adisatwa Maros adalah sebagai berikut :

1. Rumah Pemotongan Ayam (RPA)

PT. Ciomas Adisatwa dipegang oleh *General Manager* yang membawahi manajer setiap departemen. Manajer setiap departemen menyampaikan masalah yang ada pada setiap *Meeting External* kepada *General Manager* untuk dicarikan solusi bersama-sama. PT. Ciomas Adisatwa menerapkan struktur organisasi dengan sistem organisasi lini dan staf. Pada sistem lini dan staf, pembagian tugas antara masing-masing bagian departemen sangat jelas. Untuk mendapatkan gambaran lebih jelas tentang struktur organisasi RPA.

2. *Plant Manager*

Bertugas membuat kebijakan, mengawasi dan mengatur beberapa manajemen serta pemasaran dari produk yang akan dijual.

3. Bagian Produksi

Bertugas mengontrol kelancaran produksi sesuai dengan yang telah direncanakan dan mengatur secara langsung atau tidak langsung terhadap kegiatan produksi.

4. Bagian *Marketing*

Bertanggung jawab untuk mengatur penjualan dan berhubungan dengan pelanggan, masyarakat serta menyampaikan informasi kepada perusahaan tentang segala sesuatu yang bermanfaat untuk kemajuan perusahaan.

5. *Finance* dan *Accounting*

Bertanggung jawab merencanakan, mengembangkan dan mengontrol fungsi keuangan dan akuntansi perusahaan dalam memberikan informasi keuangan secara komprehensif dan tepat waktu untuk membantu perusahaan dalam proses pengambilan keputusan yang mendukung pencapaian target finansial perusahaan.

6. Bagian Teknik

Bertugas merencanakan, mengkoordinasi dan mengendalikan kegiatan teknik sehingga dapat menjamin kelancaran operasional mesin produksi dan sarana penunjang. Selain itu bagian teknik juga bertanggung jawab atas perbaikan mesin dan pelaksanaan perawatan mesin.

7. Bagian *Warehouse*

Bertugas merencanakan dan mengendalikan kegiatan pergudangan, sehingga tercapai tujuan utamanya, diantaranya keamanan,

kebutuhan barang yang dikelola. Menjaga kelancaran dan pelaksanaan semua kegiatan arus transaksi barang melalui penentuan tata letak gudang serta penunjang tenaga pelaksana, agar tercapai pemanfaatan fasilitas dan optimalisasi tenaga kerja.

8. Bagian QA (*Quality Assurance*)

Bertugas memantau dan mengendalikan kualitas proses produksi dan produk jadi, sesuai standar mutu yang telah ditetapkan. Melakukan pengawasan secara langsung terhadap aktivitas produksi dan pelaksanaan GMP, HACCP, dan SOP, serta memantau dan mengevaluasi standar mutu yang telah ditetapkan.

9. Bagian *Purchasing*

Purchasing memiliki tugas dan wewenang dalam menetapkan dan memelihara prosedur pembelian untuk mengendalikan aktifitas pembelian, mengesahkan dokumen pembelian sebelum dokumen dikirim ke pemasok dan memilih serta mengevaluasi pemasok yang telah ditetapkan.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Pada bab ini akan dibahas mengenai pengaruh gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ciomas adisatwa maros, adapun data yang diperoleh dari kuisiner diolah menggunakan spss (*statistical product service solution*) versi 23,0 for windows. Keluaran dari data tersebut diharapkan akan memberikan informasi dan akan dilakukan analisis data serta pembahasan pada bab ini. Diharapkan dari analisis dan pembahasan tersebut dapat menjawab permasalahan dalam rumusan masalah.

Sebelum dilakukan pembahasan lebih lanjut mengenai Pengaruh gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan, variabel yang akan diuji tersebut adalah variabel bebas (*independent variabel*) yaitu gaji dan insentif sedangkan variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu produktivitas kerja.

1. Profil Responden

Sebanyak 67 kuesioner disebarkan kepada responden, responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Ciomas adisatwa maros. Berikut ini gambaran tentang profil karyawan PT. Ciomas adisatwa maros, gambaran ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin responden, lama bekerja responden, status pendidikan dan usia responden. Profil karyawan karyawan PT. Ciomas adisatwa maros dapat di lihat dari tabel berikut ini:

a. Jenis Kelamin Responden

Tabel 5.1. Jenis Kelamin Responden

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	LAKI LAKI	35	52%
2	PEREMPUAN	32	48%
Total		67	100%

Sumber: Data Kuisisioner, 2019

Berdasarkan data tabel tersebut bahwa sebanyak 35 orang atau 52% responden berjenis kelamin laki-laki, sedangkan sebanyak 32 orang atau 48% responden adalah berjenis kelamin perempuan.

Tabel tersebut menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki > dari responden berjenis kelamin perempuan.

b. Lama Bekerja Responden

Distribusi responden berdasarkan lama bekerja responden, berikut ini data mengenai jumlah responden berdasarkan lama bekerja responden, seperti pada tabel berikut :

Tabel 5.2. Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1 – 2	27	40%
3 – 5	40	60%
Total	67	100%

Sumber: Data Kuisisioner, 2019

Berdasarkan tabel tersebut kita bisa melihat lama kerja responden yaitu 1 – 2 tahun terdapat 27 orang atau 40% responden sedangkan 3 – 5 tahun sebanyak 40 orang atau 60% responden.

c. Status Pendidikan Responden

Tabel 5.3. Status Pendidikan Responden

NO	Jenis Kelamin	SMA	Persentase
1	LAKI LAKI	35	52%
2	PEREMPUAN	32	48%
Total		67	100%

Sumber: Data Kuisisioner, 2019

Berdasarkan data tabel tersebut bahwa sebanyak 35 orang atau 52% responden berjenis kelamin laki-laki yang status pendidikannya SMA, sedangkan sebanyak 32 orang atau 48% responden yang berjenis kelamin perempuan dengan status pendidikan SMA sehingga pada karyawan PT. Ciomas Adisatwa Maros, rata-rata tingkat pendidikannya yaitu SMA (Sekolah Menengah Atas).

d. Usia Responden

Distribusi responden berdasarkan usia responden, berikut ini data mengenai jumlah responden berdasarkan usia responden, seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 5.4. Berdasarkan Usia Responden

Usia (tahun)	Jumlah	Persentase
20 – 25	35	52%
26 – 30	21	31%
31 – 35	11	17%
Total	67	100%

Sumber: Data Kuisisioner, 2019

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat usia para responden yaitu pada usia 20 – 25 tahun terdapat 35 orang atau 52% responden, sedangkan pada usia 26 – 30 tahun terdapat 21 orang atau 31%

responden, dan pada usia 31 – 35 tahun terdapat 11 orang atau 17% responden.

2. Deskripsi Variabel Gaji dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

a. Gaji

Distribusi jawaban responden mengenai variabel gaji dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.5
Distribusi jawaban responden mengenai variabel gaji

Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Total
1	13	54	0	0	0	67
2	13	52	2	0	0	67
3	15	47	5	0	0	67
4	14	48	5	0	0	67
5	11	48	8	0	0	67

Sumber: Data, Kuisisioner, 2019

1. Besarnya gaji pokok yang diberikan perusahaan sesuai dengan standar UMR Provinsi.

Adapun standar UMR (Upah Minimum Regional) Provinsi adalah sebesar Rp. 2.860.382,00. Sehingga berdasarkan tabel tersebut responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang, untuk pernyataan setuju sebanyak 52 orang, untuk pernyataan cukup setuju 2 orang, dan untuk pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada atau sebanyak 0 orang.

2. Tingkat gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan karyawan

Berdasarkan tabel tersebut responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang, untuk pernyataan setuju sebanyak 52 orang, untuk pernyataan cukup setuju 2 orang, untuk pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada atau sebanyak 0 orang.

3. Tingkat kepuasan terhadap keadilan dalam penentuan dan pemberian gaji

Berdasarkan tabel tersebut responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang, untuk pernyataan setuju sebanyak 47 orang, untuk pernyataan cukup setuju 5 orang, untuk pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada atau sebanyak 0 orang.

4. Prosedur pembayaran gaji sesuai dengan UU ketenagakerjaan.

Berdasarkan tabel tersebut responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang, untuk pernyataan setuju sebanyak 48 orang, untuk pernyataan cukup setuju 5 orang, untuk pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada atau sebanyak 0 orang.

5. Pemberian kenaikan gaji sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan

Berdasarkan tabel tersebut responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang, untuk pernyataan setuju sebanyak 48 orang, untuk pernyataan cukup setuju 8 orang, untuk pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada atau sebanyak 0 orang.

b. Insentif

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

Tabel 5.6
Distribusi jawaban responden mengenai variabel insentif

Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Total
1	34	32	1	0	0	67
2	27	36	4	0	0	67
3	19	43	5	0	0	67
4	12	49	6	0	0	67
5	11	48	8	0	0	67

Sumber: Data, Kuisisioner, 2019

1. Dengan pemberian insentif yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja pada karyawan.

Berdasarkan tabel tersebut responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34 orang, untuk pernyataan setuju sebanyak 32 orang, untuk pernyataan cukup setuju 1 orang, untuk pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada atau sebanyak 0 orang.

2. Insentif adalah bagian dari keuntungan untuk menghargai prestasi kerja karyawan

Berdasarkan tabel tersebut responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang, untuk pernyataan setuju sebanyak 36 orang, untuk pernyataan cukup setuju 4 orang, untuk pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada atau sebanyak 0 orang.

3. Dengan adanya sistem insentif yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi

Berdasarkan tabel tersebut responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang, untuk pernyataan setuju sebanyak 43 orang, untuk pernyataan cukup setuju 5 orang, untuk pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada atau sebanyak 0 orang.

4. Dengan sistem insentif yang baik maka perusahaan akan lebih mempertahankan karyawan.

Berdasarkan tabel tersebut responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang, untuk pernyataan setuju sebanyak 49 orang, untuk pernyataan cukup setuju 6 orang, untuk pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada atau sebanyak 0 orang.

5. Dengan sistem insentif yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan dan banyak pula peluang memilih karyawan yang bermutu.

Berdasarkan tabel tersebut responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang, untuk pernyataan setuju sebanyak 48 orang, untuk pernyataan cukup setuju 8 orang, untuk pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada atau sebanyak 0 orang.

c. Produktivitas Kerja

Distribusi jawaban responden mengenai variabel produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.7
Distribusi jawaban responden mengenai produktivitas kerja
karyawan

Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Total
1	21	43	3	0	0	67
2	12	49	6	0	0	67
3	12	47	8	0	0	67
4	11	45	11	0	0	67

Sumber: Data, Kuisisioner, 2019

1. Karyawan wajib mempunyai kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan tabel tersebut responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang, untuk pernyataan setuju sebanyak 43 orang, untuk pernyataan cukup setuju 3 orang, untuk pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada atau sebanyak 0 orang.

2. Meningkatkan hasil dan kualitas kerja.

Berdasarkan tabel tersebut responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang, untuk pernyataan setuju sebanyak 49 orang, untuk pernyataan cukup setuju 6 orang, untuk pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada atau sebanyak 0 orang.

3. Meningkatkan mutu hasil pekerjaan dari waktu ke waktu.

Berdasarkan tabel tersebut responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang, untuk pernyataan setuju sebanyak 47 orang, untuk pernyataan cukup setuju 8 orang, untuk pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada atau sebanyak 0 orang.

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

Berdasarkan tabel tersebut responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang, untuk pernyataan setuju sebanyak 45 orang, untuk pernyataan cukup setuju 11 orang, untuk pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada atau sebanyak 0 orang.

3. Pengujian Instrumen Penelitian

Data prosedur yang dilakukan dalam penelitian ini mengukur kekonsistenan dan keakurasian data yang di kumpulkan dari penggunaan instrument yaitu (1) Uji regresi linier berganda, (2) Uji analisis koefisien korelasi, (3) Uji analisis koefisien determinasi (R^2), (4) Uji T dan (5) F.

a. Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen yaitu gaji dan insentif terhadap variabel dependen produktivitas kerja karyawan PT. Ciomas adisatwa maros. Dalam penelitian ini apakah gaji dan insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ciomas adisatwa maros dengan menggunakan SPSS 23 maka data dapat diolah untuk dapat menunjukkan adanya pengaruh atau tdk antara variabel independen (Gaji x1 dan insentif x2) dengan variabel dependen (produktivitas kerja). Berikut ini adalah hasil analisi regresi berganda seperti tercantum pada tabel 5.8.

Tabel 5.8
Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.028	2.193		2.292	.025
GAJI_X1	.226	.108	.243	2.091	.041
INSENTIF_X2	.316	.090	.407	3.508	.001

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber : Data olahan SPSS 23

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS 23, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 5,028 + 0,226 x_1 + 0,316 x_2$$

Persamaan regresi tersebut memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Nilai *constant* 5,028, artinya jika terjadi perubahan variabel gaji dan insentif (nilai x_1 dan x_2 adalah 0) maka produktivitas kerja karyawan pada PT. Ciomas adisatwa maros sebesar 5,028.
2. Nilai koefisien regresi Gaji adalah 0,226, artinya jika variabel gaji (x_1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel insentif (x_2) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka produktivitas kerja karyawan PT. Ciomas adisatwa maros meningkat sebesar 0,226%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel gaji terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ciomas Adisatwa Maros berkontribusi positif.
3. Nilai koefisien regresi insentif adalah 0,316, artinya jika variabel insentif (x_2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel gaji (x_1) dan

konstanta (a) adalah 0 (nol) , maka produktivitas kerja karyawan meningkat sebesar 0,316%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ciomas Adisatwa Maros berkontribusi positif.

b. Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi

Hasil analisis korelasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.9
Analisis Koefisien Korelasi

Model Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.560 ^a	.314	.293	1.302

Sumber : Data olahan SPSS 23

Berdasarkan tabel tersebut nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0,560. Sehingga dapat dinyatakan bahwa keeratan hubungan antara variabel gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan berada pada kategori Cukup Kuat. Sebagaimana pedoman untuk menginterpretasikan koefisien korelasi pada tabel berikut:

Tabel 5.10
Interprestasi koefisien korelasi

Korelasi (r)	Interpretasi
0,08 – 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 (2009)

c. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan dalam menerangkan variabel *dependent*. Nilai koefisien

determinasi adalah nol dan satu. Nilai (R^2) yang rendah berarti kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variabel *dependent* amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel *dependent*. Berdasarkan uji (R^2) untuk variabel gaji terhadap produktivitas kerja dan variabel insentif untuk produktivitas kerja yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Gaji

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.427 ^a	.182	.169	1.411

a. Predictors: (Constant), GAJI_X1

Sumber : Data olahan SPSS 23

Hasil uji dari koefisien determinasi untuk variabel gaji dapat dilihat pada tabel 5.11 yang menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi atau *R Square* 0,182 sehingga , produktivitas kerja di pengaruhi Gaji 18,2% dan sisanya 81,8% di pengaruhi faktor lain selain dari gaji.

Tabel 5.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Insentif

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.517 ^a	.267	.256	1.335

a. Predictors: (Constant), INSENTIF_X2

Sumber : Data olahan SPSS 23

Hasil uji dari koefisien determinasi untuk variabel insentif dapat dilihat pada tabel 5.12 yang menunjukkan bahwa nilai koefisien

determinasi atau *R Square* 0,267 sehingga , produktivitas kerja di pengaruhi Insentif 26,7% dan sisanya 73,3% di pengaruhi faktor lain selain insentif. Sehingga variabel yang lebih dominan dari hasil uji determinasi antara variabel gaji dan insentif yaitu variabel insentif karena nilai koefisien determinasi atau *R Square* 0,267 lebih besar dibandingkan dengan variabel gaji dengan nilai koefisien determinasi atau *R Square* 0,182.

Sedangkan nilai koefisien determinasi untuk variabel secara bersama-sama yaitu variabel gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.560 ^a	.314	.293	1.302

Sumber : Data olahan SPSS 23

hasil uji dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 5.13 yang menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi atau *R Square* 0,314 sehingga , produktivitas kerja di pengaruhi Gaji dan Insentif 31,4% dan sisanya 68,6% di pengaruhi faktor lain selain dari gaji dan insentif.

d. Hasil Uji t (parsial)

Menurut Pardede dan Manurung (2014), t_{hitung} digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial gaji (x1) dan insentif (x2) terhadap produktivitas kerja. Apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap produktivitas kerja (y) atau tidak dengan tingkat

kesalahan 5%. Uji ini dilakukan dengan melihat kolom signifikan pada masing-masing variabel independen (bebas) dengan taraf signifikan $< 0,05$. Uji t yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14. Hasil uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.028	2.193		2.292	.025
GAJI_X1	.226	.108	.243	2.091	.041
INSENTIF_X2	.316	.090	.407	3.508	.001

Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber: Data olahan SPSS 23

Berdasarkan tabel 5.14 dengan mengamati baris, kolom t dan sig.

Dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel gaji terhadap produktivitas kerja karyawan (H_1)

Variabel gaji (x_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Maros. Hal ini terlihat dari signifikan gaji (x_1) $0,041 < 0,05$, dan nilai $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 67-3-1) = t(0,025; 63) = 1,99834$. Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,091 > 1,99834$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja secara parsial diterima.

2. Pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja (H_2)

Variabel insentif x_2 berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Maros. Hal ini terlihat dari signifikan insentif (x_2) $0,001 < 0,05$. Dan nilai $t_{tabel} =$

$t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 67-3-1) = t(0,025; 63) = 1,99834$, nilai t_{hitung} lebih besar dari $t_{tabel}(3,508 > 1,99834$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja secara parsial diterima.

e. Hasil Uji f (Simultan)

Menurut Pardede dan Manurung (2014). Uji f dapat digunakan untuk menguji secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya (y). Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikatnya (y). Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka model yang dirumuskan sudah tepat. Jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat artinya pengaruh secara bersama, dengan melihat nilai $f_{tabel} = f(k; 2n-k)$, $f = (3; 67-3)$, $f_{tabel}(3; 64) = 2,75$ dengan tingkat kesalahan 5%. Uji f yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 5.15 berikut :

Tabel 5.15. Hasil Uji f

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	49.646	2	24.823	14.646	.000 ^b
Residual	108.473	64	1.695		
Total	158.119	66			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

b. Predictors: (Constant), INSENTIF_X2, GAJI_X1

Sumber: Data olahan SPSS 23

Berdasarkan hasil pengujian dari tabel tersebut dapat dilihat pada nilai f_{hitung} sebesar 14,646 dengan nilai f_{tabel} adalah 2,75 sehingga nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $14,646 > 2,75$, dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka

H_0 ditolak dan H_3 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel gaji (x1) dan insenti(x2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Maros.

B. Pembahasan

1. Gaji berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

Dari hasil uji regresi berganda dapat dilihat dari nilai *P-Value* (signifikan) gaji senilai $0,041 < 0,05$. Hal ini berarti H_1 diterima yang artinya gaji berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, ini menunjukkan bahwa apabila gaji meningkat maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat dan karyawan dapat merasakan kenyamanan dalam pekerjaannya dengan itu akan menghasilkan produktivitas kerja karyawan dengan baik.

2. Insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

Dari hasil uji regresi berganda untuk insentif nilai *P-Value* (signifikan) $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti H_2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, karna insentif berupa penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi dan sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Imbalan yang dapat memberikan motivasi tersebut biasa disebut dengan insentif. Pada dasarnya pemberian insentif bukanlah hak tetapi penghormatan terhadap pegawai yang telah menunjukkan kemampuannya dan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya hal ini dimaksudkan untuk

memotivasi kerja para karyawan yang telah bekerja bertahun-tahun sehingga dapat meningkatkan prestasinya.

3. Gaji dan Insentif berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil uji simultan bahwa nilai *P-Value* (signifikan) $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_3 diterima yang artinya gaji dan insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Maros. Hal ini dapat dilihat bahwa gaji dan insentif yang ada dalam perusahaan/organisasi itu sangat penting, karna gaji dan insentif adalah salah satu faktor penentu berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Sebab apabila gaji dan insentif yang diterapkan dalam organisasi perusahaan tersebut tidak sesuai dengan situasi dan kondisi internal organisasi, tingkat keahlian dan kematangan karyawannya maka akan berpengaruh terhadap perilaku karyawan dalam menjalankan tugas yang buruk sehingga produktivitasnya akan menurun.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti tentang gaji dan insentif yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Maros dengan menunjukkan sampel karyawan yang mengembalikan kuesioner sebanyak 67 orang responden. Dari hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Ciomas Adisatwa Maros dalam pengaruh gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan yang mana dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaji berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} 2,091 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,99834 sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan hasil signifikan sebesar 0,041 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05.
2. Insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan oleh nilai t_{hitung} 3,508 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,99834 sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan hasil signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05.
3. Gaji dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan oleh nilai f_{hitung} sebesar 14,646 sedangkan nilai f_{tabel} sebesar 2,75 sehingga nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan hasil signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan pada PT. Ciomas Adisatwa Maros. Adapun saran peneliti sebagai berikut:

1. Perusahaan memberikan gaji kepada karyawan sesuai dengan hasil kerja yang diperoleh dalam perusahaan.
2. Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan yang lebih giat bekerja, agar karyawan lebih semangat dan termotivasi dalam bekerja untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya, bahwa hasil penelitian ini sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy,Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Hasibuan, S. P, Malayu, H. Drs. 2011. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Jakarta : BPFE
- Hariandja, M.T.E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo
- Handoko, T. Tani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Mondy. R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mayangsari, Sekar ., Puspa Wandanarum. 2013. *Auditing Pendekatan Sektor Publik dan Privat*. Jakarta : Penerbit Media Bangsa
- Muntiara, S. Panggabean, Dr., M.E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, A.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif* . Yogyakarta : Gajahmada University Press.
- Narimawati, Umi. (2011). *Metode penelitian (kuntitatif kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta
- Panggabean, Mutiara S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Priyatno, Duwi. (2012). *Belajar Praktis Analisa Parametrik dan Non Parametrik dengan SPSS*. Cetakan Petama, CV. Andi. Grava Media : Yogyakarta.
- Rivai, Veitzhal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia : dari Teori Ke Praktek*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Riduwan. (2014). *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Soekidjo Notoadmojo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sunyoto, Danana. 2012. *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta : CAPS.
- Sugiyono. 2010. *Statistik Untuk Pendidikan*. Bandung : Alfa beta
- Suwatno. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Tulus Agus, Moh. et al. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Panduan Mahasiswa. Edisi kelima. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Nengsy Herda., MelasariRanti. 2018. "Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Inhil Sarimas Kelapa 1". *Jurnal Akuntansi dan Keuangan–Vol.4, NO.1, (Januari–Juni) ISSN : 2089-6255*
- Subianto Marianus. 2016 " Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto Di Kabupate Kutai Barat". *eJournal Administrasi Bisnis.4 (3)*: 698-712 ISSN 2355-5408.

L

A

M

P

I

R

A

N

KOESIONER PENELITIAN

A. PENGANTAR

Kepada Yth

Bapak/Ibu/Sdr (i)

di-

Maros

Assalamu alaikum Wr. Wb

Dengan hormat kami sampaikan kepada Bapak/Ibu/Sdr (i) bahwa dalam rangka penyusunan dan pembahasan proposal penelitian tersebut.

Maka dengan kami memohon bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu/Sdr (i) untuk dapat mengisi koesioner ini sesuai dengan jawaban anda sendiri tanpa ada intimidasi dari pihak lain. Jawaban Bapak/Ibu/Sdr (i) akan dijadikan bahan pembahasan dalam proposal ini sebagai syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Muslim Maros.

Koesioner ini telah kami sediakan dalam bentuk pertanyaan, sehingga kami mohon agar dapat mengisinya dengan cara menceklist (✓) pada pilihan jawaban yang tersedia.

Arti dari angka penilaian adalah :

SS = 5 : Jika Sangat Setuju

S = 4 : Jika Setuju

CS = 3 : Jika Cukup Setuju

TS = 2 : Jika Tidak Setuju

STS = 1 : Jika Sangat Tidak Setuju

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu/Sdr (i) dalam pengisian kuesioner ini kami ucapkan terima kasih semoga bantuan Bapak/Ibu/Sdr (i) dapat bernilai ibadah disisi Allah SWT, Aamiin.

Maros , 28 Mei 2019

Peneliti,

B. IDENTITAS RESPONDEN

1. No. Responden :

2. Umur :

3. Agama :

4. Jenis Kelamin :

5. Pendidikan Terakhir :

6. Masa Kerja :

C. VARIABEL GAJI (X1)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Besarnya gaji Pokok yang diberikan perusahaan sesuai dengan standar UMR Provinsi					
2	Tingkat gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan karyawan					
3	Tingkat kepuasan terhadap keadilan dalam penentuan dan pemberian gaji					
4	Prosedur pembayaran gaji sesuai dengan UU ketenagakerjaan					
5	Pemberian kenaikan gaji sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan					

D. INSENTIF (X2)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Dengan pemberian insentif yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja pada karyawan.					
2	Insentif adalah bagian dari keuntungan untuk menghargai prestasi kerja karyawan.					
3	Dengan adanya sistem insentif yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi					
4	Dengan sistem insentif yang baik maka perusahaan akan lebih mempertahankan karyawan.					
5	Dengan sistem insentif yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan dan banyak pula peluang memilih karyawan yang bermutu.					

E. PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

No	Pernyataan	SS	S	CS	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					