

PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA P.T. SINAR MAS DI KOTA MAKASSAR

Muhyina Muin

STIM Lasharan Jaya Makassar

Email : muhyina.muin@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada P.T. Sinar Mas di Kota Makassar. Variabel dalam penelitian ini ada dua yaitu Insentif (X) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y), yang menjadi populasi dan sampel pada penelitian ini adalah data tentang keseluruhan jumlah insentif yang diterima semua karyawan dan tingkat produktivitas kerja karyawan selama sepuluh tahun terakhir (2002-2011). Untuk memudahkan pengumpulan data, peneliti menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Hasil penelitian menunjukkan insentif mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada P.T. Sinar Mas di Kota Makassar.

Kata Kunci : Insentif, Produktivitas Kerja Karyawan

EFFECT OF INCENTIVES ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT P.T. SINAR MAS IN MAKASSAR CITY

Muhyina Muin

STIM Lasharan Jaya Makassar

Email : muhyina.muin@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of incentives on employee productivity at P.T. Sinar Mas in Makassar City. Variable in this research there are two that is Incentive (X) and Work Productivity of Employee (Y), which become population and sample in this research is data about overall amount of incentive received by all employees and level of work productivity of employees during last ten years (2002-2011). To facilitate the collection of data, researchers used observation techniques, interviews and documentation. The data analysis technique used is simple regression analysis with SPSS (Statistikal Product Standart Solution) program. The results showed that incentives have a significant effect on employee productivity at P.T. Sinar Mas in Makassar City.

Key Words : Incentive, Work Productivity of Employee

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi sekarang ini, perkembangan di segala bidang berjalan semakin cepat, konsekuensinya adalah perubahan dinamika masyarakat yang nampak pada pola kehidupan dan harapan manusia meningkat dan kompleks. Mau atau tidak era globalisasi adalah merupakan suatu peluang sekaligus tantangan serta harapan bagi semua negara yang ada di dunia ini terlebih lagi negara-negara berkembang bisa lolos dari tantangan sekaligus memanfaatkan peluang serta harapan yang terbuka lebar.

Perusahaan dapat bersaing dengan keunggulan yang dimilikinya, keunggulan yang dimiliki perusahaan bisa berasal dari faktor produksi perusahaan yaitu material,

mesin, sumber daya manusia, modal dan lain-lain. Maka perusahaan harus memperhatikan salah satu faktor yang sangat menunjang kegiatan operasi perusahaan yaitu sumber daya manusia. Karena manusia merupakan faktor penting dalam perusahaan, maka diperlukan suatu penanganan yang khusus oleh perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan apa yang direncanakan. Jika hal tersebut diabaikan maka hampir dapat dipastikan akan mempengaruhi semangat serta kegairahan kerja para karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi juga produktivitas kerja mereka. Peningkatan ataupun penurunan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan, seperti : pendidikan, latihan dan keterampilan, serta motivasi kerja. Jika produktivitas kerja karyawan sudah menurun, maka perusahaan perlu memikirkan usaha apa yang akan dilakukan agar penurunan produktivitas kerja karyawan tidak mempengaruhi tujuan perusahaan.

Salah satu yang dapat dilakukan untuk mengatasi hal tersebut adalah dengan 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 telah ditentukan.

Menurut T. Hani Handoko (2002 : 176), mengemukakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Insentif dalam arti kata bagaimana memanfaatkan tenaga kerja dengan memberikan tambahan upah untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi.

Tercapainya suatu tujuan perusahaan tidak lepas dari produktivitas sumber daya manusia di dalamnya. Salah satu faktor yang menjadi penyebab utama rendahnya produktivitas karyawan adalah kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan-bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif dimana suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Salah satu bagian dari pada masukan adalah tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam rupiah.

Suatu perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitasnya. Oleh karena itu, dengan adanya insentif diharapkan kepada karyawan agar lebih aktif berpartisipasi dalam aktivitas perusahaan, sehingga kebijakan-kebijakan yang diambil perusahaan dapat memberi arti dan bermanfaat bagi karyawan dan perusahaan dengan demikian produktivitas kerja karyawan bisa meningkat pula.

Namun terkadang dalam kehidupan, teori dengan praktek tidak berjalan sebagaimana mestinya. Berdasarkan hasil pra penelitian yang telah dilakukan pada P.T. Sinar Mas di Kota Makassar, bahwa salah satu dorongan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya adalah dengan adanya insentif. Insentif yang diberikan kepada karyawan setiap tahunnya mengalami peningkatan, akan tetapi sesuai dengan informasi yang didapatkan bahwa gejala penurunan produktivitas karyawan terkadang masih sering didapati. Dilihat dari sikap terhadap pekerjaan, seperti penyelesaian tugas yang sering terlambat, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang terlihat kurang diperhatikan sehingga mutu pelayanan rendah, hasil kerja yang diperoleh tidak maksimal karena tidak terpenuhinya hasil kerja yang sesuai standar atau tujuan yang diharapkan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.
Insentif dan Produktivitas Kerja Karyawan
Pada P.T. Sinar Mas di Kota Makassar 10 tahun terakhir (2002-2011)

Tahun Buku	Jumlah Insentif (Rupiah)	Produktivitas Kerja Karyawan (Rupiah)
2002	271.200.000	1.296.357.616
2003	300.400.000	1.297.385.621
2004	334.800.000	1.223.101.266
2005	372.000.000	1.150.740.741
2006	413.350.000	1.065.151.515
2007	459.300.000	942.118.227
2008	510.300.000	3.674.107.143
2009	567.000.000	1.662.121.212
2010	630.000.000	2.507.575.758
2011	700.000.000	3.887.724.551

Sumber : P.T. Sinar Mas di Kota Makassar, 2012

Berdasarkan tabel di atas, kita dapat melihat bahwa jumlah insentif yang diterima oleh karyawan dari tahun 2002-2011 terus mengalami peningkatan sedangkan produktivitas kerja karyawan selama tahun 2002-2011 menunjukkan adanya fluktuasi setiap tahunnya. Padahal yang diharapkan bahwa dengan adanya peningkatan insentif yang diberikan dapat meningkatkan pula produktivitas kerja karyawan, tetapi pada kenyataan tidak terjadi demikian.

Berawal dari asumsi bahwa maju mundurnya suatu perusahaan lebih ditentukan oleh aspek sumber daya manusia, maka dianggap penting untuk melakukan penelitian terkait pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada P.T. Sinar Mas di Kota Makassar.

Untuk melihat hubungan antara insentif dengan produktivitas karyawan maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan mengambil judul : Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada P.T. Sinar Mas di Kota Makassar.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan suatu masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada P.T. Sinar Mas di Kota Makassar?

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Istilah variabel digunakan pada jenjang fenomena ekonomi yang mempunyai nilai. Variabel merupakan indikator terpenting yang menentukan keberhasilan penelitian adalah obyek dari penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian.

Variabel dapat dibedakan atas dua, yaitu variabel bebas atau *independent variable* dan variabel terikat atau *dependent variable*. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah insentif (X), sedangkan variabel terikat adalah produktivitas kerja karyawan (Y).

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Adapun definisi operasional yang digunakan pada penelitian adalah sebagai berikut :

1. Insentif adalah sejumlah uang diberikan kepada karyawan P.T. Sinar Mas di Kota Makassar pada periode 2002-2011, selain gaji yang mereka terima secara periodik yang bentuk dan jumlahnya tidak tetap yang diukur dalam rupiah.
2. Produktivitas kerja karyawan adalah omzet penjualan dibagi dengan jumlah tenaga kerja yang bekerja pada P.T. Sinar Mas di Kota Makassar pada periode 2002-2011.

3. Omzet adalah keseluruhan dari hasil penjualan yang diperoleh pada P.T. Sinar Mas di Kota Makassar pada periode 2002-2011.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah data tentang keseluruhan jumlah insentif yang diterima semua karyawan dan tingkat produktivitas karyawan selama sepuluh tahun terakhir (2002-2011). Dalam penelitian ini populasi penelitian sekaligus akan menjadi sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Observasi (pengamatan) yaitu peneliti mendatangi langsung lokasi penelitian yang berkantor di Jl. Urip Sumoharjo, dengan melakukan pengamatan langsung guna mendapatkan gambaran nyata dan riil dari objek penelitian.
2. Wawancara yaitu peneliti melakukan penggalian data dengan melakukan kegiatan wawancara kepada manajer personalia, manajer pemasaran dan karyawan lainnya pada P.T. Sinar Mas di Kota Makassar.
3. Dokumentasi yaitu peneliti mengumpulkan data berdasarkan dokumen-dokumen dan laporan tertulis seperti laporan keuangan, laporan kepegawaian dan laporan lainnya terkait dengan penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan langkah yang sangat penting dalam penelitian, karena analisis data yang dilakukan untuk menguji seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada P.T. Sinar Mas di Kota Makassar.

Untuk dapat merumuskan hasil penelitian dan sebagai penyelesaian untuk menentukan jawaban dari masalah yang diteliti, maka digunakan teknik analisis :

Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bx$$

Dimana :

$\hat{Y}$ = Besarnya produktivitas kerja karyawan

x = Variabel bebas (insentif yang dinyatakan dalam rupiah)

a = Konstanta

b = Koefisien arah

Analisis Uji-F

Untuk mengukur tingkat signifikan pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan digunakan uji F, dengan standar pengujian yaitu jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti mempunyai pengaruh yang signifikan, pada taraf signifikansi 0,05.

Koefisien Determinan (R²)

Koefisien determinan berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Semakin besar nilai determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Jika koefisien determinasi (R²) semakin besar (mendekati satu) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika determinasi (R²) semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan Hasil Penelitian

Menjawab permasalahan dalam penelitian ini, maka langkah awal yang dilakukan adalah menggambarkan variabel-variabel yang masuk dalam penelitian ini secara lengkap, apakah variabel yang mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau sebaliknya. Adapun variabel yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Insentif

Insentif adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan selain gaji yang mereka terima secara periodik yang bentuk dan jumlahnya tidak tetap. Insentif merupakan sebuah motivasi bagi karyawan untuk terus berprestasi.

Dari hasil penelitian penulis pada P.T. Sinar Mas di Kota Makassar, bahwa ada beberapa jenis insentif yang diberikan kepada karyawan oleh pihak perusahaan dalam hal meningkatkan produktivitas kerja karyawan, diantaranya :

- Insentif yang berupa bonus tahunan, dimana semua karyawan akan mendapatkan bonus tahunan setiap setahun sekali apabila target perusahaan tercapai dengan catatan bahwa setiap individu menerima bonus tahunan berbeda-beda tergantung dari hasil kerja karyawan dengan melihat *performance appraisal* (penilaian kerja) yang telah dibuat oleh pihak perusahaan.
- Insentif yang berupa bonus tri wulan, jenis insentif ini tidak jauh berbeda dengan bonus tahunan hanya saja pada bonus tri wulan yang diterima karyawan setiap tiga bulan sekali.
- Insentif yang berupa THR yang diberikan kepada karyawan setahun sekali.
- Insentif yang berupa pemeliharaan kesehatan dan pensiun.
- Pemberian promosi dan tour (jalan-jalan ke luar negeri), insentif jenis ini tidak semua karyawan bisa mendapatkan akan tetapi hanya karyawan yang berprestasi lebih pada perusahaan.

Tabel 2.

Perkembangan Jumlah Insentif Karyawan
Pada P.T. Sinar Mas di Kota Makassar

No	Tahun	Jumlah Insentif (Rp)	Jumlah Karyawan
1	2002	271.200.000	151
2	2003	300.400.000	153
3	2004	334.800.000	158
4	2005	372.000.000	162
5	2006	413.350.000	165
6	2007	459.300.000	203
7	2008	510.300.000	112
8	2009	567.000.000	165
9	2010	630.000.000	165
10	2011	700.000.000	167

Sumber : P.T. Sinar Mas di Kota Makassar

Tabel di atas menggambarkan bahwa insentif yang diterima karyawan P.T. Sinar Mas di Kota Makassar dari tahun 2002-2011 terus mengalami peningkatan. Hal ini diterapkan agar supaya karyawan P.T. Sinar Mas di Kota Makassar dapat termotivasi untuk terus berprestasi pada perusahaan tersebut.

Untuk melihat perbandingan antara besarnya jumlah insentif, gaji dan omzet penjualan pada P.T. Sinar Mas di Kota Makassar, berikut disajikan data mengenai

besarnya insentif, gaji dan omzet penjualan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir (2007-2011) :

Tabel 3.
Perbandingan Antara Jumlah Insentif, Gaji dan Omzet Penjualan
Pada P.T. Sinar Mas di Kota Makassar (2007-2011)

No	Tahun	Jumlah Insentif (Rp)	Jumlah Gaji (Rp)	Omzet Penjualan (Rp)
1	2007	459.270.000	4.804.905.600	191.250.000.000
2	2008	510.300.000	5.318.784.000	411.500.000.000
3	2009	567.000.000	5.909.760.000	274.250.000.000
4	2010	630.000.000	6.566.400.000	413.750.000.000
5	2011	700.000.000	7.296.000.000	649.250.000.000

Sumber : P.T. Sinar Mas di Kota Makassar, 2013

2. Produktivitas Kerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada P.T. Sinar Mas di Kota Makassar, bahwa produktivitas kerja karyawan dilihat atau diukur dari segi efisiensi kerja karyawan atau waktu kerja yang digunakan karyawan, seperti kecepatannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan (tercapainya target), kedisiplinan karyawan dalam bekerja dan tingkat absensi karyawan. Ukuran produktivitas kerja karyawan juga dilihat dengan menggunakan nilai uang (rupiah).

Sebagaimana yang dibahasakan dalam skripsi ini, dimana penulis mengukur tingkat produktivitas kerja karyawan pada P.T. Sinar Mas di Kota Makassar dengan menggunakan nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah yaitu dengan membandingkan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja atau dengan kata lain output/input, dimana outputnya adalah volume penjualan sedangkan inputnya adalah jumlah tenaga kerja (karyawan).

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat jumlah produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan pada P.T. Sinar Mas di Kota Makassar dalam kurun waktu 10 tahun terakhir (2002-2011), berdasarkan hasil perhitungan sebelumnya yang disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.
Perkembangan Jumlah Produktivitas Kerja Karyawan
Pada P.T. Sinar Mas di Kota Makassar

No	Tahun	Jumlah Produktivitas (Rp)	Kenaikan/Penurunan (Rp)	Persentase (%)
1	2002	1.296.357.616	-	
2	2003	1.297.387.621	1.028.005	0,08
3	2004	1.223.101.266	(74.284.355)	(5,73)
4	2005	1.150.749.741	(72.360.525)	(5,92)
5	2006	1.065.151.515	(85.589.226)	(7,44)
6	2007	942.118.226	(123.033.289)	(11,55)
7	2008	3.674.107.142	2.731.988.916	289,98
8	2009	1.662.121.212	(2.011.985.930)	(54,76)
9	2010	2.507.575.757	845.454.545	50,87
10	2011	3.887.724.550	1.380.148.793	55,04
Rata-Rata			287.929.659	34,51

Sumber : P.T. Sinar Mas di Kota Makassar, 2013

Pada tabel di atas menggambarkan bahwa produktivitas kerja karyawan selama tahun 2002-2011 menunjukkan adanya fluktuasi setiap tahunnya, hal ini disebabkan karena adanya perubahan omzet penjualan yang diperoleh perusahaan beserta perubahan pada jumlah karyawannya. Pada tahun 2002 ke 2003 jumlah produktivitas kerja karyawan mengalami peningkatan sebesar Rp. 1.028.005 atau 0,08 % kemudian pada tahun 2004-2007 jumlah produktivitas terus mengalami penurunan hingga tercatat pada tahun 2007 jumlah produktivitas kerja karyawan menurun hingga Rp. 123.033.289 atau sebesar 11,55 %, kemudian pada tahun 2008 jumlah produktivitas kerja karyawan mengalami peningkatan sebesar Rp. 2.731.988.916 atau sebesar 289,98 %, selanjutnya pada tahun 2009 jumlah produktivitas kerja karyawan menurun hingga Rp. 2.011.985.930 atau 54,76 %, dan pada tahun 2010-2011 jumlah produktivitas kerja karyawan kembali mengalami peningkatan hingga tercatat pada tahun 2011 peningkatannya tercatat sebesar Rp. 1.380.148.793 atau 55,04 %.

Produktivitas kerja tertinggi terjadi pada tahun 2011 yaitu sebesar Rp. 3.887.724.550 sedangkan produktivitas kerja terendah terjadi pada tahun 2007 yaitu hanya sebesar Rp. 942.118.226, hal ini disebabkan karena pada tahun 2007 ke bawah sistem perekrutan karyawan masih menggunakan sistem kekeluargaan, dimana dengan sistem seperti itu kebanyakan karyawan tidak terlalu peduli dengan pekerjaan yang diamanahkan baik itu dari kemampuannya, semangat kerja, mutu, serta pengembangan diri karyawan tidak ada, sehingga pada tahun 2008 pihak perusahaan mengambil satu keputusan untuk mengatasi hal tersebut, yaitu dengan memberikan sanksi yang berupa pemecatan (PHK) kepada karyawan yang tidak berkualitas. Dengan ditetapkannya sanksi seperti itu, ditahun 2008 karyawan mulai berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerjanya dengan dijanjikan oleh pihak perusahaan insentif yang besar bagi karyawan yang berprestasi dalam bekerja.

Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada P.T. Sinar Mas di Kota Makassar

Banyak hal yang menjadi pertimbangan adanya insentif, salah satunya adalah terkait masalah kebijakan organisasi. Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan, ditemukan fakta bahwa insentif untuk setiap karyawan berbeda-beda tergantung dari prestasi kerja yang mereka lakukan.

Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada P.T. Sinar Mas di Kota Makassar digunakan analisis sebagai berikut :

Analisis Regresi Sederhana

Adapun hasil perhitungan Regresi Sederhana dengan menggunakan SPSS 17.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5.
Uji Keberartian Variabel

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig
1 (Constant)	-.929	8.218		-.113	.913
Insentif	1.113	.413	.690	2.695	.027

Sumber : Hasil Analisis SPSS Statistictics17,00, 2013

Penelitian ini terdiri atas satu variabel bebas, yaitu insentif (X), sedangkan yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis regresi linear, dimana diketahui nilai koefisien arah (b) = 1.113 dan nilai regresi (a) = -0,929, maka diperoleh persamaan regresi yaitu :

$$\hat{Y} = -0,929 + 1,113 X$$

Koefisien a (konstanta) sebesar 0.929 menyatakan bahwa jika nilai X tidak ada, maka besarnya produktivitas akan mengalami penurunan sebesar 0,929. Nilai koefisien b menunjukkan nilai positif sebesar 1,113. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan insentif akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 1,113 persen.

Uji F

Untuk mengetahui persamaan regresi di atas, maka dilakukan uji F pada tabel analisis varians dengan memperhatikan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : b = 0$ melawan $H_1 = b_1 \neq 0$

Keterangan :

- H_0 = Koefisien regresi tidak signifikan
- H_1 = Koefisien regresi signifikan

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima yang berarti tidak berpengaruh signifikan. Sedangkan jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_1 diterima yang berarti mempunyai pengaruh yang signifikan dengan taraf signifikan (α) = 0,05.

Adapun uji F yang dimaksud dapat dilihat pada tabel varians sebagai berikut :

Tabel 6.

Ringkasan Anavar Regresi Linear Sederhana

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	1.138	1	1.138	7.265	0.027 ^a
Regression					
Residual	1.253	8	0.157		
Total	2.391	9			

Sumber : Hasil analisis SPSS Statisticks 17.00, 2013

Pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} variabel insentif sebesar 7,265 sedangkan F_{tabel} sebesar 5,317 dengan taraf signifikan 0,027. Hal ini berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi tersebut Insentif berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada P.T. Sinar Mas di Kota Makassar selama periode 2002-2011.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan digunakan untuk mengetahui signifikansi variabel. Koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Semakin besar nilai determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Besarnya nilai koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 7.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.690 ^a	.476	.410	.420935

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa :

Nilai R sebesar 0,690 sama dengan 69,0 persen yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara insentif dan produktivitas kerja karyawan.

Nilai R Square (angka korelasi atau r yang dikuadratkan) sebesar 0,476 R Square disebut juga sebagai identifikasi determinasi. Besarnya nilai identifikasi 0,476 atau sama dengan 47,6 persen. Nilai tersebut berarti bahwa sebesar 47,6 persen insentif (Y) dapat dijelaskan oleh produktivitas kerja karyawan pada P.T. Sinar Mas di Kota Makassar, sedangkan sisanya sekitar 52,4 % disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada P.T. Sinar Mas di Kota Makassar.

Saran

1. Kepada pihak pimpinan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar kiranya memperhatikan aspek insentif yang diberikan kepada karyawan sebagai salah satu alat motivasi kerja.
2. Kepada calon peneliti selanjutnya agar kiranya meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di luar faktor insentif demi kesempurnaan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2002. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Gomes Cardoso, Kaustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Yogyakarta.
- Handoko Hani, T. 2000. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi ke II, Cetakan Keempat Belas, Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan S.P. Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan S.P. Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Husnan Suad & Heidjirachman. 2002. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : BPFE.
- Irawan. 2005. *Pengertian Gaji, Tunjangan dan Bonus*. Google.com
- M. Manulang. 2000. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Mutiara, S. Panggabean. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bojungkerto-Bogor Selatan : Ghalia Indonesia.
- Nawawi Handari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- P. Siagian, Sondang. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Rahim Abd, Retno Diah. 2011. *Ekonomika Manajerial*. Makassar : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar.
- Sastrohadiwaryo Siswanto. 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sondang P. Siagian. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.