

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT NUSANTARA SEJAHTERA RAYA
(CINEMA 21) DI MAKASSAR**

Diajukan Oleh:

Rahmat Lemangga

45 10 012 069



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR**

2016

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema 21).

Nama Mahasiswa : Rahmat Lemangga

Stambuk/NIM : 45 10 012 069

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Tempat Penelitian : PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema 21)
JL. Pengayoman Mall Panakkukang lantai 2 Makassar

Lama Penelitian : 2 Bulan

Telah Disetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

Chahyono, SE., M.Si.

Indrayani Nur, S.Pd, SE., M.Si

Mengetahui dan Mengesahkan :

**Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa**

**Ketua Program Studi
Manajemen**

Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE.,M.Si, SH,MH.

Indrayani Nur, S.Pd, SE., M.Si

Tanggal Pengesahan

KATA PENGANTAR

Assalamu Alaikum Wr.Wb

Puji syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkat, rahmat, taufik dan hidayah-Nya, penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja Karyawan Pada PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema 21)" dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan, kerjasama dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan kepada Bapak Chahyono, SE, M. Si selaku pembimbing I dan Ibu Indrayani Nur, S. Pd, M. Si selaku pembimbing II yang telah dengan sabar, tekun, tulus dan ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pikiran memberikan bimbingan, motivasi, arahan, dan saran-saran yang sangat berharga kepada penulis selama menyusun skripsi.

Selanjutnya ucapan terima kasih penulis sampaikan pula kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Saleh Pallu M.Eng selaku Rektor Universitas "45" Makassar
2. Bapak Dr. Arifuddin Mane, SE, M.Si, SH, M.H selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas "45" Makassar
3. Ibu Indrayani Nur, S. Pd, M. Si selaku ketua Program Studi Fakultas Ekonomi Universitas "45" Makassar yang telah memberikan dorongan dan semangat untuk segera menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

4. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi yang telah banyak memberikan masukan kepada penulis baik selama dalam mengikuti perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.
5. Ibunda Any Yudhoyono dan Ayahanda Susilo Bambang Yudhoyono yang sangat banyak memberikan bantuan moril, material, arahan, dan selalu mendoakan keberhasilan dan keselamatan selama menempuh pendidikan.
6. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebut satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
7. Dan tak lupa penulis terima kasih yang paling mendalam pada orang-orang yang selalu setia mendampingi, member canda dan tawa disaat penat dan sebagai penyemangat hidup penulis.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan, sehingga penulis mengharapkan adanya saran dan kritikyang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Makassar,

Penulis,

2016

**GRANT OF INCENTIVE EFFECT ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN
PT NUSANTARA SEJAHTERA RAYA (CINEMA 21) IN MAKASSAR**

BY:

RAHMAT LEMANGGA

**Study Program Management Faculty Of Economics
University Bosowa Of Makassar**

Abstract

Rahmat Lemangga 2016. Thesis. The influence of incentives on labor productivity at PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema 21) in Makassar. (Guided by: Chahyono, SE., M, Si as the first consultation and Indrayani Nur, S.Pd., M, Si as consultation II).

This study was performed on January hingg March 2016 in Makassar, given PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema 21) one of the companies owned by the Region which produces water for the people of PT Nusantara Sejahtera Raya is a cinema network in Indonesia, and is a pioneer of network cineplex Indonesia. The cinema network in several major cities across Indonesia and mostly located in shopping puast, with Hollywood films and Indonesia as the main menu, and supported by Dolby digital sound technology and THX.

Higher employee productivity can also be achieved if all the elements that exist in the company are well integrated, and able to play its role in accordance with the needs and desires of customers and employees.

The method used is the method of field research (Field Research) and research library (Library Research) and to test the hypothetical research used descriptive analysis and multiple linear regression analysis, whereas for data processing menggunakan SPSS (Statiscal product and Service Solution).

Research shows that (1) Testing proved that the administration insentifmemiliki positive and significant impact on employee productivity PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema 21). (2) The Commission tdak nicer than the variable bonuses and social security this is evidenced from hypothesis testing. (3) Bonuses, commissions and social security together have a positive and significant impact on employee productivity PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema 21).

Keywords: Effect of Incentive, Bonus, Commission, Social Security, Work Productivity

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT NUSANTARA SEJAHTERA RAYA
(CINEMA 21) DI MAKASSAR**

OLEH :

RAHMAT LEMANGGA

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa makassar**

Abstrak

Rahmat Lemangga 2016. Skripsi. Pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema 21) di Makassar. (dibimbing oleh : Chahyono, SE.,M,Si sebagai konsultasi I dan Indrayani Nur, S.pd., M,Si sebagai konsultasi II).

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari hingga Maret 2016 di Kota Makassar, mengingat PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema 21) salah satu perusahaan milik Daerah yang memproduksi air untuk masyarakat Kota PT Nusantara Sejahtera Raya adalah sebuah jaringan bioskop di Indonesia, dan merupakan pelopor jaringan cineplex Indonesia. Jaringan bioskop ini tersebar di beberapa kota besar di seluruh Indonesia dan sebagian besar terletak di pusat perbelanjaan, dengan film-film Hollywood dan Indonesia sebagai menu utama, dan di dukung oleh teknologi tata suara dolby digital dan THX.

Produktivitas kerja karyawan yang tinggi dapat juga dicapai jika seluruh elemen-elemen yang ada dalam perusahaan terintegrasi dengan baik, dan mampu menjalankan peranannya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pelanggan dan karyawan.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian lapangan (*Field Research*) dan penelitian kepustakaan (*Library Research*) dan untuk menguji hipotesis penelitian digunakan metode analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda, sedangkan untuk pengolahan data menggunakan program SPSS (*Statistical product and Service Solution*).

Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa (1) Pengujian membuktikan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema 21).. (2) Komisi tidak lebih bagus dari variabel bonus dan jaminan sosial hal ini dibuktikan dari pengujian hipotesis. (3) Bonus, komisi dan jaminan sosial secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema 21).

Kata Kunci : Pengaruh Insentif, Bonus, Komisi, Jaminan Sosial, Produktivitas Kerja

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Nama : Rahmat Lemangga

Stambuk : 45 10 012 069

Menyatakan Bahwa Skripsi yang Berjudul Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema 21) di Makassar, merupakan karya asli, seluruh ide yang ada dalam skripsi ini, kecuali yang saya nyatakan sebagai kutipan, merupakan ide yang saya susun sendiri. Selain itu, tidak ada bagian dari skripsi ini yang telah saya gunakan sebelumnya untuk memperoleh gelar atau sertifikat akademik.

Jika pernyataan diatas terbukti sebaliknya, maka saya bersedia menerima sanksi yang telah ditetapkan oleh fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.

Makassar, 15 Agustus 2016

Yang Menyatakan,



Rahmat Lemangga

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
ABSTRAK	v
PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI.....	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Kerangka Teori	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Metode Pendekatan MSDM	10
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.4 Pengertian Insentif	17
2.1.5 Jenis-Jenis Insentif	19
2.1.6 Tujuan Pemberian Insentif	22
2.1.7 Sistem Pemberian Insentif	22
2.1.8 Pengertian Produktivitas	24

2.1.9 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas	26
2.1.10 Pengukuran Produktivitas	27
2.1.11 Hubungan Antara Insentif dan Produktivitas	29
2.2 Kerangka Pikir	32
2.3 Hipotesis	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	34
3.1. Daerah dan Waktu Penelitian	34
3.2. Metode Pengumpulan Data	34
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	35
3.4. Populasi dan Sampel	36
3.5. Metode Analisis.....	36
3.6. Definisi Operasional.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	40
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	40
4.1.2 Struktur Organisasi	42
4.1.3 Job Deskriptor	44
4.2. Deskripsi Data	47
4.2.1 Karakteristik Responden	47
4.2.2 Deskripsi Data dan Variable Penelitian	49
4.3. Analisa Regresi	55
4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda	55
4.3.2 Pengujian Hipotesis	56

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	60
5.1. Kesimpulan	60
5.2. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN-LAMPIRAN	64



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Daftar Jumlah Karyawan PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema 21) ..	6
4.1 Responden Menurut Jenis Kelamin	47
4.2 Responden Tingkat Pendidikan	48
4.3 Responden Menurut Status Pernikahan	49
4.4 Frekuensi dan Persentase Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas	50
4.5 Frekuensi dan Persentase Tanggapan Responden Mengenai Bonus ...	52
4.6 Frekuensi dan Persentase Tanggapan Responden Mengenai Komisi ...	53
4.7 Frekuensi dan Persentase Tanggapan Responden Mengenai Jaminan Sosial	54
4.8 Ringkasan Hasil Regresi Coefficients ^a	55
4.9 Ringkasan Hasil Regresi Anova ^b	59

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.2. Kerangka Pikir	32
4.1 Struktur Organisasi	43



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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 pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Menurut Handoko (2001:155) mengemukakan bahwa Kompensasi adalah "segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka."

Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus (insentif), dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Jadi untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan maka dibutuhkan pula karyawan – karyawan yang memiliki potensi yang baik guna tercapainya tujuan bersama. Oleh karena itu di dalam sebuah kompensasi terdapat beberapa kompensasi berupa kompensasi financial yaitu insentif. Dalam pencapaian guna memenuhi kebutuhannya maka karyawan harus memiliki kinerja yang baik agar tercapainya tujuan bersama.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kinerja yang baik dari sehingga terciptanya hasil kerja yang baik juga bagi perusahaan. Dari kinerja yang baik, karyawan dapat meningkatkan penjualan yang mungkin melampaui target. Dari Hasil penjualan yang telah melampaui target membuat karyawan mendapatkan insentif dari hasil penjualan tersebut. Sehingga dengan adanya pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan membuat kinerja yang dihasilkan pun sangat baik bagi perusahaan.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan

oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik Sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Rivai (2004:384) mengemukakan bahwa insentif adalah: "Bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan".

Begitu juga menurut Mangkunegara (2002:89), mengemukakan bahwa insentif adalah: "suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan)."

Para ahli diatas semakin menjelaskan bahwa insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Efendy (2002 : 194) mengatakan bahwa : "Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi".



Menurut Bernadin dan Russel yang dikutip Faustino (2000;135):
“Kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu.”

Para ahli diatas semakin menjelaskan Kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif kepada karyawan agar dapat memotivasi sehingga karyawan lebih meningkatkan lagi kinerjanya, sehingga kinerjanya meningkat dan perusahaan pun mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif.

Oleh karena itu, PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema 21) sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang multimedia dengan tingkat kompetisi yang tinggi diantara perusahaan-perusahaan sejenis yang bergerak di bidang yang sama perlu meningkatkan produktivitas karyawan mereka melalui proses motivasi yang diwujudkan dengan pemberian insentif kepada para karyawan mereka yang pada akhirnya nanti diharapkan dengan akumulasi peningkatan produktivitas karyawannya tersebut dapat meningkatkan pula kinerja perusahaan secara keseluruhan yang dapat menjadi nilai tawar bagi PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema 21) untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain di bidang pelayanan jasa multimedia.



Ketika proses motivasi yang dilakukan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk pemberian kompensasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan produktivitas karyawan. Ketika produktivitas karyawan telah tercapai maka perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai. Hal inilah yang menjadi alur dasar penelitian yang akan dikembangkan oleh penulis, dimana penulis menduga terdapat pengaruh antara proses motivasi karyawan dalam bentuk pemberian insentif terhadap peningkatan produktivitas.

Dari uraian diatas dapat kita lihat bahwasanya produktivitas kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan produktivitas kerja itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan cara menetapkan metode insentif yang adil dan layak kepada karyawan tersebut atas prestasi kerja yang mereka capai.

Dengan demikian pemberian insentif dalam perusahaan harus diatur dengan baik, sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak. Jadi dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem kompensasi tertentu kepentingan organisasi dan kepentingan para karyawannya mutlak untuk diperhitungkan. Sistem insentif tersebut diharapkan dapat menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya nanti memungkinkan organisasi mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan serta kepentingan organisasi lainnya.

Selanjutnya dari hasil pengumpulan data maka dapat diketahui berdasarkan jabatan, tingkat pendidikan, umur dan jumlah karawan pada PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema 21) sebagai berikut

TABEL 1.1
DAFTAR KARYAWAN PADA PT NUSANTARA SEJAHTERA RAYA
(CINEMA 21)

No	Jabatan	Pendidikan	Umur	Jenis		Jumlah
				kelamin		
1.	Manager	S1/S2	30 thn s/d 55 thn	L/P		1 orang
2.	Operator	SMK sederajat	18 thn s/d 55 thn	L		3 orang
3.	Guide	SMK sederajat	18 thn s/d 35 thn	P		8 orang
4.	Kafe/Kantin	SMK sederajat	18 thn s/d 35 thn	L/P		5 orang
5.	Security	SMK sederajat	20 thn s/d 55 thn	L		4 orang
6.	Claining	SMP sederajat	18 thn s/d 55 thn	L/P		9 orang

Sumber : PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema 21), 2016

Berdasarkan uraian mengenai insentif dan produktivitas perusahaan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang kemudian akan dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah (skripsi) yang berjudul "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTNusantara Sejahtera Raya (Cinema 21)

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema 21).
2. Variabel insentif (Komisi, Bonus, dan Jaminan Sosial) manakah yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema 21).

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini : Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema 21).

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat yaitu :

1. Sebagai bahan masukan dalam pengambilan kebijakan dalam pemberian insentif yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.
2. Diharapkan akan memperkaya perkembangan teori-teori manajemen sumber daya manusia, serta menjadi sumbangan pemikiran bagi penelitian lainnya yang ingin meneliti lebih jauh dan mendalam terhadap hal-hal yang belum terungkap dalam penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen telah banyak disebut sebagai “seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain”. Definisi ini, yang dikemukakan oleh Handoko (2011:3) mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain dengan tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

Manajemen dapat mempunyai pengertian lebih luas daripada itu, tetapi definisi di atas memberikan kepada suatu kenyataan bahwa dalam mengelola sumberdaya manusia bukan material atau finansial, akan tetapi mengelola sumberdaya manusia. Di lain pihak, manajemen mencakup fungsi-fungsi perencanaan (penetapan apa yang akan dilakukan), pengorganisasian (perancangan dan penugasan kelompok kerja), penyusunan (penarikan, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi dan penilaian pengembangan karir), pengarahan (motivasi, kepemimpinan, integrasi dan pengelolaan konflik) dan pengawasan.

Flippo (2014:5) manajemen sumberdaya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumberdaya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi

dan masyarakat. Definisi ini menggabungkan fungsi-fungsi manajemen dan fungsi-fungsi di bidang sumberdaya manusia.

Handoko (2013:10) menyatakan bahwa konsep-konsep dasar manajemen (sumberdaya manusia) yang telah dikemukakan di atas, berbagai pandangan yang penting dalam penelaahan manajemen organisasi dan sumberdaya manusia dilakukan dalam perspektif yang benar. Pandangan-pandangan tersebut mencakup:

1. Pendekatan sumberdaya manusia. Manajemen adalah pengelolaan dan pendayagunaan sumberdaya manusia. Martabat dan kepentingan hidup manusia hendaknya tidak diabaikan agar kehidupan mereka layak dan sejahtera.
2. Pendekatan manajerial, yaitu manajemen merupakan tanggung jawab setiap manajer. Departemen sumberdaya manusia hanya menyediakan dan memberikan jasa atau pelayanan bagi departemen- departemen lain. Analisis akhir terjadi pengembangan karir dan kehidupan kerja setiap karyawan tergantung pada atasan langsungnya.
3. Pendekatan sistem, manajemen adalah suatu subsistem dari sistem yang lebih besar yaitu organisasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus dievaluasi dengan kriteria besarnya kontribusi yang dibuat untuk organisasi.
4. Pendekatan proaktif yaitu manajemen dapat meningkatkan kontribusinya kepada para karyawan, manajer dan organisasi melalui antisipasinya terhadap masalah-masalah yang akan timbul. Setiap organisasi akan



mengelola berbagai tipe sumberdaya untuk mencapai tujuan organisasi. Sumberdaya yang dikelola oleh organisasi meliputi sumberdaya manusia, sumberdaya finansial, sumberdaya fisik (material) serta kemampuan teknologi dan sistem. Secara fokus, tipe pengelolaan SDM mencakup pemberian kompensasi, motivasi, diktat, lingkungan kerja dan disiplin.

2.1.2 Metode Pendekatan MSDM

Malayu S.P. Hasibuan (2006 : 16) mengemukakan bahwa dalam mempelajari MSDM ada tiga pendekatan yang dapat dilakukan, yaitu :

1. Pendekatan Mekanis

Mekanisasi merupakan proses penggantian peranan tenaga kerja manusia dengan mesin untuk menjalankan pekerjaan. Pendekatan mekanis ini menitikberatkan analisisnya kepada spesialisasi, efektivitas, standarisasi, dan memperlakukan karyawan sama halnya dengan mesin. Keuntungan spesialisasi ini, pekerja semakin terampil dan efektivitas semakin besar. Kelemahannya, pekerjaan membosankan karyawan, mematikan kreativitas, dan kebanggaan karyawan atas pekerjaannya akan semakin berkurang.

Standardisasi diterapkan cukup mendalam sehingga terjadi pemindahan pekerjaan dari manusia kepada mesin antarkomponen yang satu dengan komponen yang lainnya dapat saling dipertukarkan serta spesialisasi mesin-mesin, peralatan, tata letak, dan pabrik padahal karyawan itu mempunyai pikiran, perasaan, cita-cita, harga diri, dan sebagainya.

2. Pendekatan Paternalis

Pada pendekatan paternalis, manajer dalam mengarahkan bawahannya bertindak seperti bapak terhadap anaknya. Para bawahan diperlakukan dengan baik, fasilitas-fasilitas diberikan, dan bawahan dianggap anak-anaknya. Pendekatan ini menyebabkan karyawan menjadi manja, malas sehingga produktivitas menjadi menurun. Kondisi yang memberikan kebebasan terhadap karyawan akan berdampak negatif bagi perusahaan apabila tidak ada harmonisasi yang terjalin antara atasan dan bawahan. Dari kondisi tersebut, pendekatan sistem sosial hadir guna memberikan penjelasan mengenai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan berbagai aspek yang ada dalam perusahaan.

3. Pendekatan Sistem Sosial

Pendekatan sistem sosial ini memandang bahwa perusahaan adalah suatu sistem yang kompleks yang beroperasi dalam lingkungan yang kompleks. Manajer menyadari dan mengakui bahwa tujuan organisasi / perusahaan akan tercapai jika tercipta lingkungan yang harmonis yang akan melahirkan kerjasama yang baik antara pihak atasan dan pihak bawahan dalam suatu organisasi. Pemikiran ini didasari oleh adanya saling ketergantungan, interaksi, dan keterkaitan antara sesama karyawan. Setiap sistem senantiasa berkaitan, baik dengan sebuah sistem yang lebih luas dan lebih tinggi tingkatannya, maupun dengan subsistem sendiri yang mewakili integrasi berbagai sistem dari berbagai tingkatan yang lebih rendah. Perusahaan akan

tumbuh dan berkembang jika sistem sosial terintegrasi dalam satu sistem yang harmonis serta berinteraksi dengan baik. Pendekatan sistem sosial ini hendaknya menekankan kepada kesadaran atas tugas dan tanggung jawab setiap individu maupun kelompok yang didasari oleh sebuah pemahaman bersama dari sebuah sistem nilai sehingga kinerja karyawan lebih optimal.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Setelah melihat uraian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, terlihat bahwa MSDM memiliki tiga aspek utama. Husein Umar (2005 : 45) mengemukakan hal tersebut meliputi :

1. Fungsi Manajerial dari Manajemen Sumber Daya Manusia
2. Fungsi Operasional dari Manajemen Sumber Daya Manusia
3. Peranan dan kedudukan Manajemen Sumber Daya manusia

Berikut pengertian dan cakupan fungsi-fungsi tersebut :

1. Fungsi Manajerial dari Manajemen Sumber daya Manusia

Fungsi Manajerial adalah fungsi yang mempunyai wewenang kepemimpinan terhadap sumber daya manusia lain. Dalam hal ini direktur, kepala bagian, atau supervisor adalah orang-orang yang mempunyai posisi manajerial yang menjalankan fungsi-fungsi dari manajemen yang merupakan suatu proses kegiatan yang didalamnya terdiri atas proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap karyawan pada suatu perusahaan

dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Kelima fungsi ini merupakan suatu sistem yang saling terkait dan berlangsung secara terus-menerus. Masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Perencanaan yaitu usaha untuk memikirkan dan menetapkan sebelumnya tentang apa yang akan ditempatkan guna mengurus suatu hasil yang diinginkan. Jadi, jelaslah di sini bahwa betapa besarnya peranan perencanaan dalam manajemen. Lebih jauh lagi, Manajemen Sumber Daya Manusia akan membantu pencapaian tujuan organisasi karena dengan adanya perencanaan sumber daya manusia akan melancarkan aktivitas perusahaan secara efektif dan efisien.
- b. Pengorganisasian yaitu rangkaian usaha pengelompokan kegiatan-kegiatan yang diwadahkan dalam unit kerja untuk melaksanakan rencana dan menetapkan hubungan antarunit kerja secara horisontal dan vertikal. Perlu diingat bahwa dalam fungsi ini, orang-orang ditempatkan dalam setiap unit tertentu adalah mereka yang mempunyai kemampuan pada bidang tersebut agar tugas diberikan dapat tercapai seperti perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya.
- c. Penyusunan adalah fungsi manajemen berupa penyusunan sumber daya manusia pada suatu organisasi, dimulai dari perekrutan tenaga kerja, pengembangan sampai pada usaha agar setiap karyawan dapat memberi daya guna maksimal bagi organisasi. Jadi, fungsi penyusunan ini adalah suatu usaha

untuk mengisi, memilih, dan menyusun sumber daya manusia dalam struktur yang telah dibentuk pada tahap pengorganisasian

d. Pengarahan yaitu fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha memberikan bimbingan, saran, perintah, dan pengarahan kepada sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya masing-masing agar tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik dan terarah pada tujuan yang telah ditetapkan.

e. Pengawasan yaitu rangkaian usaha pengawasan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap seluruh pelaksanaan kegiatan organisasi untuk menjamin agar setiap pekerjaan berlangsung sesuai dengan rencana, dalam arti jika terjadi penyimpangan segera diambil langkah-langkah konkret.

Berdasarkan langkah-langkah tersebut, pihak manajemen dapat diartikan sebagai suatu usaha untuk mencapai suatu tujuan melalui penggunaan sumber daya manusia yang dimiliki yang saling bekerja sama dan berinteraksi antara satu dengan yang lain. Hal ini membuktikan bahwa manajemen tidak akan terlaksana tanpa adanya sumber daya manusia.

2. Fungsi Operasional dari Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Operasional adalah fungsi yang tidak memiliki wewenang perintah melainkan hanya menerima tugas dan menjalankan dibawah pengawasan fungsi manajerial. Fungsi-fungsi tersebut masing-masing telah dijelaskan,

selanjutnya akan diuraikan tentang fungsi kedua dari Manajemen Sumber Daya Manusia tersebut. Fungsi operasional meliputi:

- a. Fungsi Pengadaan (*Procurement*) yaitu fungsi untuk memperoleh tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Yang terpenting di sini adalah kualitas sumber daya manusia yang diterima sesuai dengan kebutuhan akan tugas yang hendak dilaksanakan.
- b. Fungsi Pengembangan (*Development Function*) adalah suatu fungsi yang berusaha untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang sudah diterima. Hal ini perlu diperhatikan mengingat tidak semua sumber daya manusia yang diterima oleh perusahaan, sekaligus terampil untuk menyelesaikan tugas serta memiliki disiplin kerja sebagaimana yang diharapkan. Perubahan teknologi dan lingkungan organisasi merupakan aspek penting yang menuntut manajer agar mengembangkan kemampuannya secara terus-menerus, khususnya dalam bidang manajemen.
- c. Pemberian Balas Jasa (*Compensation Function*) adalah usaha untuk menghargai usaha karyawan terutama secara nyata menunjukkan hasil kerajinan yang baik berdasarkan penilaian yang objektif. Pemberian balas jasa yang tidak adil atau tidak merata akan menyebabkan rendahnya motivasi bagi karyawan yang pada akhirnya menyebabkan turunnya kinerja disebabkan mereka kurang diperlakukan secara adil oleh pimpinan sehingga menjadi malas dan tidak rela menyumbangkan segala potensi yang dimilikinya secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

- d. Fungsi Integrasi (*Integration Function*) adalah usaha untuk menyelaraskan antara tujuan perusahaan dengan tujuan individu maupun kelompok yang ada dalam organisasi. Pentingnya fungsi ini mengingat motivasi setiap individu untuk bergabung dalam perusahaan dengan tujuan individu atau kelompok yang ada dalam suatu perusahaan bervariasi sehingga perlu untuk diselaraskan. Bila dijalankan dengan baik, fungsi ini dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan.
- e. Fungsi Pemeliharaan (*Maintenance Function*), yaitu usaha untuk sedapat mungkin memperbaiki kondisi-kondisi kerja sehubungan dengan kelima fungsi operasional dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.
- f. Fungsi Separasi (*Separation Function*) merupakan fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia yang terakhir. Jika fungsi pertama adalah pengadaan pekerja, fungsi ini adalah sebaliknya yaitu menyangkut pada fungsi pemberhentian atau memberi *penstun* kepada pekerja yang sudah ada demi mempertahankan kinerja perusahaan.

Berkaitan dengan uraian di atas, baik fungsi manajerial maupun fungsi operasional menunjukkan bahwa keduanya merupakan suatu sistem yang tidak dapat terpisahkan. Kedua sistem ini harus dapat dijalankan dan dikembangkan secara selaras agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien.

3. Peranan dan kedudukan Manajemen Sumber Daya Manusia

Hingga saat ini belum ada perusahaan yang mampu melaksanakan tugas-tugasnya tanpa memerlukan sumber daya manusia. Terdapat kecenderungan bahwa semakin besar suatu perusahaan, semakin besar pula kebutuhan sumber daya manusianya. Hal ini dapat kita lihat dalam praktik dunia bisnis. Walaupun suatu perusahaan sudah menggunakan mesin yang berteknologi tinggi, modern, serta otomatis, perusahaan tetap saja membutuhkan sumber daya manusia yang terampil dalam jumlah yang harus memadai.

Sumber daya manusia yang terampil hanya akan didapatkan jika perusahaan mau bertanggung jawab untuk mengembangkan para pekerjanya dengan melaksanakan aktivitas yang mendukung peningkatan kompetensi karyawan.

2.1.4 Pengertian Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Dari pengertian di atas untuk lebih jelas tentang insentif, dibawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif.

Menurut Hasibuan (2011 : 117) mengemukakan bahwa "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi".

Sedangkan menurut Pangabean (2012 : 77) mengemukakan bahwa " Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja".

Menurut Mangkunegara (2012 : 89) mengemukakan bahwa " Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan)."

Begitu pula menurut Handoko (2012 : 176) mengemukakan bahwa " Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar - standar yang telah ditetapkan".

Jadi menurut pendapat - pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan, bahwa Insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat

menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.1.5 Jenis - Jenis Insentif

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

Menurut ahli manajemen sumber daya manusia Siagian (2012 : 268), jenis - jenis insentif tersebut adalah :

1. *Piece work*

Piece work adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

2. Bonus

Bonus adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

3. Komisi

Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga - tenaga penjualan.

4. Insentif bagi eksekutif

Insentif bagi eksekutif ini adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam

suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

5. Kurva Kematangan

Kurva kematangan adalah insentif yang diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

Berdasarkan pengertian di atas maka jenis - jenis Insentif adalah :

1. Insentif Material

Dapat diberikan dalam bentuk:

a. Bonus

Bonus adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

b. Komisi

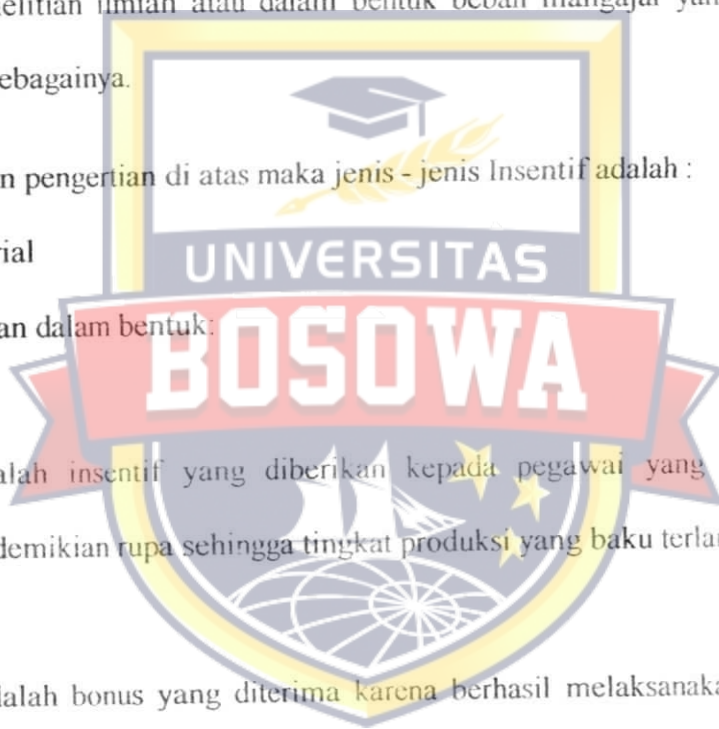
Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga - tenaga penjualan.

c. Jaminan Sosial (Bantuan Hari Tua)

Jaminan Sosial Adalah Insentif yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetitif dan setiap pegawai dapat memperolehnya secara rata dan otomatis.

2. Insentif Non-material

Dapat diberikan dalam bentuk :



a. Pemberian piagam penghargaan

Pemberian piagam penghargaan adalah bentuk apresiasi kepada karyawan atau pemberian berupa tanda jasa bagi karyawan yang berprestasi.

b. Pemberian promosi

Promosi adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi ataupun instansi baik dalam pemerintahan maupun non pemerintah (swasta). Menurut Husein (2003) seseorang yang menerima promosi harus memiliki kualifikasi yang baik dibanding kandidat-kandidat yang lainnya. Terkadang jender pria wanita serta senioritas tua muda mempengaruhi keputusan tersebut. Hal inilah yang banyak diusahakan oleh kalangan pekerja agar bias menjadi lebih baik dari jabatan yang sebelumnya ia jabat. Dan juga demi peningkatan dalam status social. Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan.

c. Pemberian pujian lisan atau tulisan

Pemberian pujian lisan atau tulisan adalah pemberian motivasi atau daya rangsang terhadap karyawan dengan pernyataan lisan atau tulisan secara efektif adalah langkah seorang pemimpin kepada karyawannya.

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.

2.1.6 Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak yaitu :

1. Bagi perusahaan :
 - a. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.
 - b. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.
 - c. Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu dan penjualan yang meningkat.
2. Bagi pegawai :
 - a. Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok
 - b. Meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

2.1.7 Sistem Pemberian Insentif

Menurut Kivai (2014:387) mengemukakan bahwa "Salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program

insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Jika organisasi mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi.”

1. Bonus Tahunan

Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulanan. Umumnya bonus ini lebih 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.

2. 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.

3. 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

4. Insentif Tim

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

5. 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.

6. Bagi Hasil

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

2.1.8 Pengertian Produktivitas

Tjutju Yuniarsih (2012:156) mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya.

Nawawi dalam Tjutju Yuniarsih (2013:157) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (*input*).

Adapun Nanang Fattah dalam Tjutju Yuniarsih (2012:157) menyimpulkan bahwa dalam konsep produktivitas berkembang dari pengertian teknis sampai kepada pengertian perilaku. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya, sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang.

Dengan demikian, secara umum produktivitas dapat dimaknai sebagai nilai *output* dalam interaksi dan interelasinya dengan kesatuan nilai-nilai *input*. Produktivitas kerja karyawan biasanya dinyatakan sebagai imbang hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia dalam proses produksi. Sehubungan dengan hal tersebut, konsep produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*), dan mempunyai pandangan bahwa

kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan kinerja hari esok mesti lebih baik dari prestasi hari ini.

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Produktivitas fisik diukur dari aspek kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan, sedangkan produktivitas nilai diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan. Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah, disamping banyaknya variabel yang harus diukur, juga alat ukur yang digunakannya sangat bervariasi.

2.1.9 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Tjutu Yuniarsi (2012:159) mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dalam dua kelompok yaitu :

1. Faktor Internal
 - a. Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional
 - b. Struktur dan desain pekerjaan
 - c. Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target
 - d. Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas
 - e. Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi
 - f. Perlakuan yang menyenangkan yang bisa diberikan oleh pimpinan dan atau rekan kerja
 - g. Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan
 - h. Lingkungan kerja yang ergonomis

- i. Kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai
- j. Komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama

2. Faktor Eksternal

- a. Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politik
- b. Kemitraan (*networking*) yang dikembangkan
- c. Kultur dan *mindset* lingkungan di sekitar organisasi
- d. Dukungan masyarakat dan *stakeholders* secara keseluruhan
- e. Tingkat persaingan
- f. Dampak globalisasi

2.1.10 Pengukuran Produktivitas

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, dan jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan / tugas.

Pengukuran produktivitas merupakan suatu proses yang sangat penting karena akan menjadi landasan dalam membuat kebijakan perbaikan produktivitas secara keseluruhan dalam proses manajemen. Menurut Gasperesz dalam Tjutju Yuniarsih (2009:163) ada beberapa kondisi prasyarat dalam pengukuran produktivitas antara lain :

- a. Pengukuran harus dimulai pada permulaan program perbaikan produktivitas. Berbagai masalah yang berkaitan dengan produktivitas serta peluang untuk memperbaikinya.
- b. Pengukuran produktivitas dilakukan pada sistem industry secara keseluruhan.
- c. Pengukuran produktivitas seharusnya melibatkan semua individu yang terlibat dalam proses industri. Dengan demikian pengukuran produktivitas bersifat partisipatif.
- d. Pengukuran produktivitas seharusnya dapat memunculkan data. Data itu nantinya dapat ditunjukkan atau ditampilkan dalam bentuk peta-peta, diagram-diagram, tabel-tabel perhitungan statistik.

Setiap organisasi apapun bentuknya, perlu mengetahui tingkat produktivitas pegawai / karyawannya. Hal ini dimaksudkan agar dapat mengukur tingkat perbaikan produktivitas kerja pegawainya dari waktu ke waktu dengan cara membandingkannya dengan produktivitas standar yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Gaspersz dalam Tjutju Yuniarsi (2009:164) mengemukakan ada beberapa manfaat dalam pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi yang antara lain :

- a. Organisasi dapat menilai efisiensi konversi penggunaan sumber daya, agar dapat meningkatkan produktivitas.
- b. Perencanaan sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka panjang maupun jangka pendek.

- c. Tujuan ekonomis dan non ekonomis organisasi dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas yang tepat, dipandang dari sudut produktivitas.
- d. Perencanaan target tingkat produktivitas di masa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
- e. Strategi untuk meningkatkan produktivitas organisasi dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas (*productivity gap*) yang ada di antara tingkat produktivitas yang diukur (*actual productivity*). Dalam hal ini tingkat produktivitas akan memberikan informasi dalam mengidentifikasi masalah atau perubahan yang terjadi sebelum tindakan korektif diambil.
- f. Pengukuran produktivitas menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas antarorganisasi yang sejenis, serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas organisasi pada skala nasional atau global.
- g. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan organisasi.
- h. Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa upaya peningkatan produktivitas secara terus menerus.

2.1.11 Hubungan Antara Insentif dan Produktivitas

Peningkatan produktivitas yang dilaksanakan oleh perusahaan kepada karyawannya dengan cara menyempurnakan sumber daya manusia. Adapun cara menyempurnakan sumber daya manusia tersebut ialah melalui pembentukan motivasi sebagai salah satu faktor yang secara langsung dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Dan salah satu cara memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka adalah dengan pemberian insentif yang sesuai dari perusahaan.

Motivasi akan timbul dari diri karyawan untuk bekerja sebaik mungkin bila upah yang diberikan mereka rasakan tepat adanya. Dengan demikian insentif dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, pemberian insentif yang tidak tepat tidak akan meningkatkan produktivitas kerja bahkan dapat menurunkan semangat dan keairahan kerja mereka.

Dengan insentif yang diterima oleh karyawan, mereka berharap dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka secara minimal, misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian dan perumahan. Oleh karena itu, dalam proses pemberian kompensasi kepada para karyawan setiap perusahaan harus memperhatikannya sedemikian rupa sehingga insentif terendah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan pokok para karyawan mereka. Hal tersebut erat pengaruhnya karena jika kebutuhan pokok dari karyawan tidak dapat dipenuhi, maka hal tersebut akan menurunkan produktivitas mereka. Untuk itu diperlukan pemberian insentif yang adil dan layak sehingga karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Bila karyawan merasa diperhatikan umumnya karyawan akan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi perusahaan, sehingga peningkatan kerja mereka yang

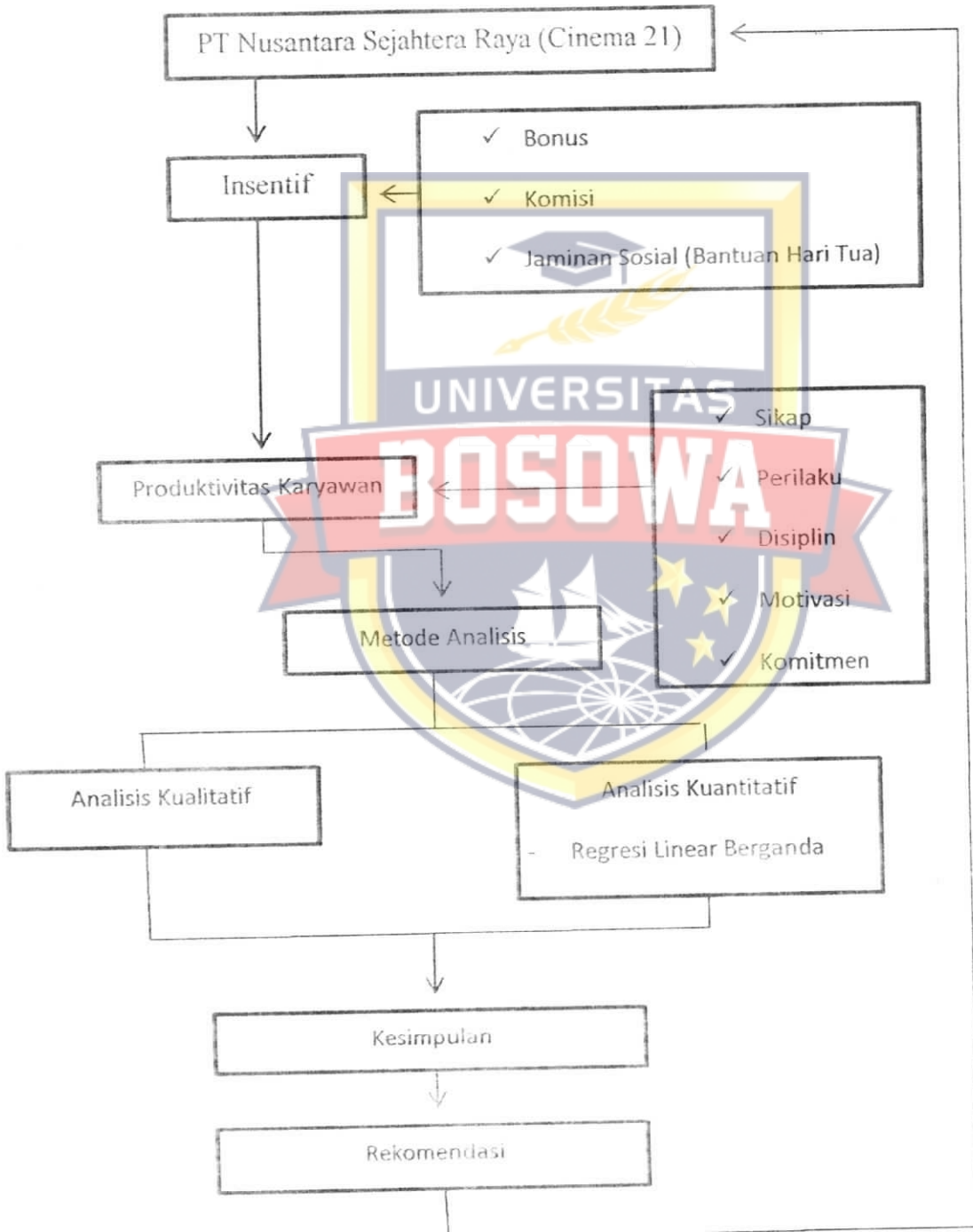
terakumulasi akan meningkatkan produktivitas perusahaan dan tujuan perusahaan pun akan dapat dicapai.

Dari hasil uraian tersebut dapat kita lihat bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan erat hubungannya terhadap harapan akan peningkatan produktivitas perusahaan atau sebuah organisasi.



2.2. Kerangka Pikir

SKEMA 2.1
KERANGKA PIKIR



2.3. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan uraian yang telah dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan adalah :

1. Diduga bahwa pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.
2. Diduga pula variabel insentif yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah komisi.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Daerah Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada kantor PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema 21), yang berlokasi di jalan pengayoman mall panakkukang lantai 2 Makassar. Dan waktu penelitian direncanakan selama 3 bulan. Dari bulan Januari 2016 sampai dengan bulan Maret 2016.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui:

1. Penelitian kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan ini dilakukan melalui pengumpulan dan penelaan literatur-literatur yang relevan dengan permasalahan yang dikaji. Literatur-literatur tersebut dapat berupa buku, laporan, artikel koran atau majalah dan lain-lain yang dapat dijadikan acuan dalam penelitian ini.

2. Penelitian lapangan (*Field Research*)

Pengumpulan data melalui penelitian lapangan dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan ke lokasi penelitian. Teknik yang digunakan dengan cara ini adalah:

- a. Observasi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung untuk melihat interaksi antara pimpinan dan karyawan.

- b. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data untuk memperoleh informasi dengan tanya jawab secara langsung ke pada pihak-pihak terkait didalam perusahaan.
- c. Kuisisioner, yaitu pengumpulan data yang dilakukan penelitian melalui penyebaran kuisisioner kepada responden dalam hal ini karyawan perusahaan yang akan diteliti.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam Penelitian ini adalah :

a. Data Kualitatif

Data yang diperoleh dari perusahaan, seperti gambaran umum perusahaan dan struktur organisasi pada PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema 21).

b. Data Kuantitatif

Data berupa angka-angka yang diperoleh seperti jumlah karyawan pada PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema 21).

Sumber data yang digunakan dalam Penelitian ini adalah :

a. Data primer

Data primer, yaitu data yang diperoleh penulis secara langsung dari perusahaan yang diteliti, baik itu melalui observasi, kuesioner untuk karyawan dalam perusahaan, maupun melalui wawancara secara langsung dengan pimpinan perusahaan dan karyawan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

b. Data sekunder

Data sekunder, yaitu data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada di perusahaan tersebut, baik dari hasil penelitian kepustakaan maupun dari instansi lainnya yang terkait.

3.4 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Adapun yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema 21) Makassar yang berjumlah sekitar 30 orang.

2. Sampel

Dengan mempertimbangkan kecilnya jumlah populasi, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah semua populasi yang akan diteliti yaitu berjumlah sekitar 30 orang.

3.5 Metode Analisis

Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, maka digunakan metode analisis:

1. Analisis kualitatif yaitu penulis mencoba mengemukakan teori-teori atau konsep yang terkait pemberian insentif langsung dengan produktivitas kerja.
2. Analisis kuantitatif (Regresi Linear Berganda) bertujuan untuk memberikan gambaran secara kuantitatif pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Nusantara Sejahtera Raya

(Cinema 21) dengan model analisis regresi linear berganda dengan formulasi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

Dimana:

Y = Produktivitas Kerja

X₁ = Bonus

X₂ = Komisi

X₃ = Jaminan Sosial (Bantuan Hari Tua)

b₁-b₃ = Koefisien Regresi (Parameter)

a = Konstanta (Intercept)

e_i = Tingkat Kesalahan

3.6. Definisi Operasional

Definisi operasional digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda yaitu dengan memberikan batasan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah di tentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana - rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Indikatornya adalah :

a. Bonus

Bonus adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

b. Komisi

Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.

c. Jaminan Sosial (Bantuan Hari Tua)

Jaminan Sosial Adalah Insentif yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetitif dan setiap pegawai dapat memperolehnya secara rata dan otomatis

2. Produktivitas

Produktivitas dapat dimaknai sebagai nilai *output* dalam interaksi dan interelasinya dengan kesatuan nilai-nilai *input*. Produktivitas kerja karyawan biasanya dinyatakan sebagai imbangan hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia dalam proses produksi. Sehubungan dengan hal tersebut, konsep produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*), dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan kinerja hari esok mesti lebih baik dari prestasi hari ini.

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Produktivitas fisik diukur dari aspek kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan, sedangkan produktivitas nilai diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan. Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah, disamping banyaknya variabel yang harus diukur, juga alat ukur yang digunakannya sangat bervariasi.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambar Umum

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema 21) yang berkantor pusat di Jakarta secara resmi berdiri dengan dikeluarkannya Akte Notaris 20 Juni nomor 12 oleh Master Steven Della Morte, yang bertindak sebagai juitisi tertanggal 19 Oktober 1984 J.P.2.1/29/16. Akte nomor 36 tertanggal 29 April 1987 oleh notaris yang sama berdasarkan pengesahan pemerintah, dalam hal ini Menteri Kehakiman republic Indonesia yang mengeluarkan surat nomor Y.A/15/8 tertanggal 1987

Untuk pertama kali sebagai tercantum dalam akte pendirian diangkat sebagai direktur perusahaan adalah Beny sucipto yang didampingi oleh dua orang direktur yaitu jimmy Sitohang dan Rudi haryono yang berdomisili di Jakarta.

PT Nusantara Sejahtera Raya adalah sebuah jaringan bioskop di Indonesia, dan merupakan pelopor jaringan cineplex Indonesia. Jaringan bioskop ini tersebar di beberapa kota besar di seluruh Indonesia dan sebagian besar terletak di puast perbelanjaan, dengan film-film Hollywood dan Indonesia sebagai menu utama, dan di dukung oleh teknologi tata suara dolby digital dan THX. Seiring dengan tuntutan perkembangan zaman, cinema 21 telah melakukan sejumlah pembenahan dan pembaharuan, diantaranya dengan membentuk jaringan bioskop menjadi 3 merk terpisah, yakni cinema 21, cinema XXI dan The Premier. Cinema 21 memiliki jaringan bioskop terbanyak yang tersebar di seluruh nusantara. Sebelum

cinema XXI berdiri, cinema 21 menguasai keseluruhan pangsa pasar penonton bioskop Indonesia dengan memberlakukan harga tiket bervariasi dan jenis film yang di putar sesuai dengan lokasi dan target yang di tuju.

Setelah cinema XXI berdiri, perlahan cinema 21 berubah menjadi jaringan bioskop kelas dua, dengan sebagian besar film yang diputar merupakan film-film karya negeri sendiri dan film-film asing tidak diputar lagi di cinema 21. Namun hal ini berlaku di beberapa kota di luar Jakarta yang belum tersedia cinema XXI dan tidak banyak terdapat cinema 21.

Pada umumnya Cinema 21 telah dilengkapi tata suara dolby digital, dan bahkan beberapa di antaranya yang merupaka versi dahulu telah bersertifikat THX. Tidak hanya itu, beberapa cinema 21 bahkan mengadaptasi suasana dan kenyamanan setara dengan cinema XXI. Namun sekali lagi, hal itu berdasarkan pangsa pasar yang di tuju dan perjanjian dengan pengelola mall.

Mayoritas film-film yang di putar Cinema XXI merupakan fil-film Hollywood, baik yang terbaru maupun yang telah tersimpan lama. Namun beberapa cinema XXI juga turut memutar film Indonesia. Sesuai dengan lokasi dan pasar pengunjung pusat perbelanjaan yang bersangkutan beberapa cinema 21 turut direnovasi menjadi cinema XXI. Tidak hanya itu beberapa cinema XXI mapun cinema 21 masih terus melakukan pembenahan. Di pengunjung 2010, seiring dengan perkembangan teknologi 3D dan makin maraknya film-film berbasis tersebut cinema XXI turut mengaplikasikan teknologi dolby digital cinema 3D di beberapa cinema XXI yang memadai. Jumlah bioskop XXI yang mengadakan fasilitas ini pun masih terus bertambah seiring dengan perkembangan

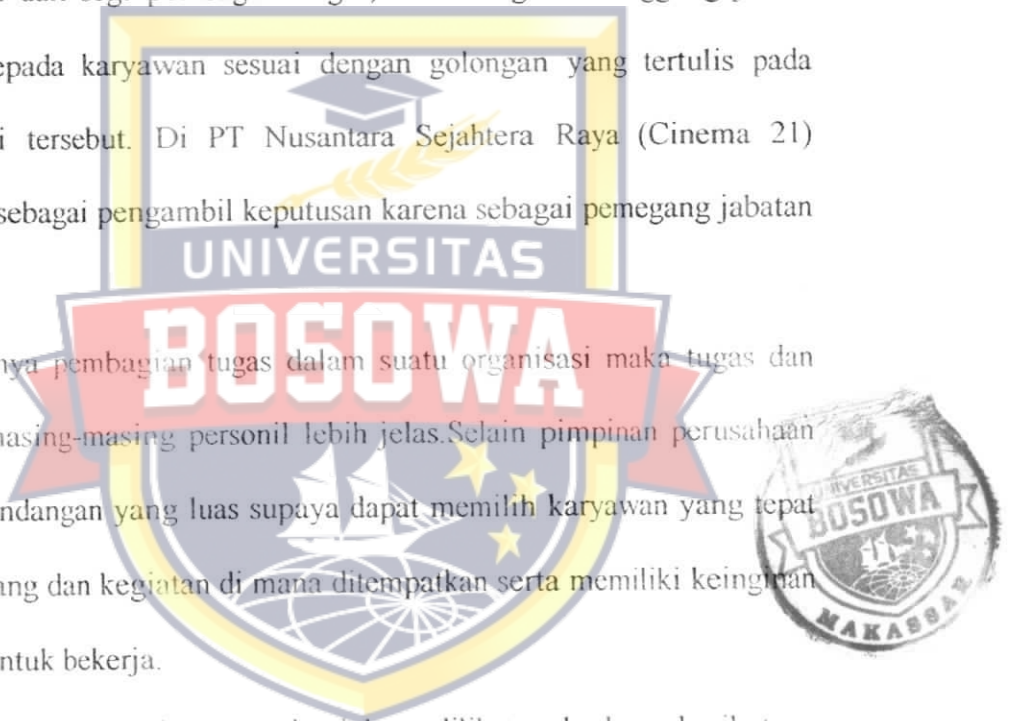
film-film berformat digital dan 3D yang makin meningkat jumlahnya. Perbedaan mencolok antara cinema XXI dengan cinema 21 adalah dengan disediakan jumlah fasilitas seperti games, café, *lounge* hingga ruangan merokok disejumlah gerai XXI.

4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Di dalam suatu perusahaan diperlukan struktur organisasi yang mempunyai tingkatan-tingkatan dari segi pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan golongan yang tertulis pada struktur organisasi tersebut. Di PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema 21) presiden direktur sebagai pengambil keputusan karena sebagai pemegang jabatan tertinggi.

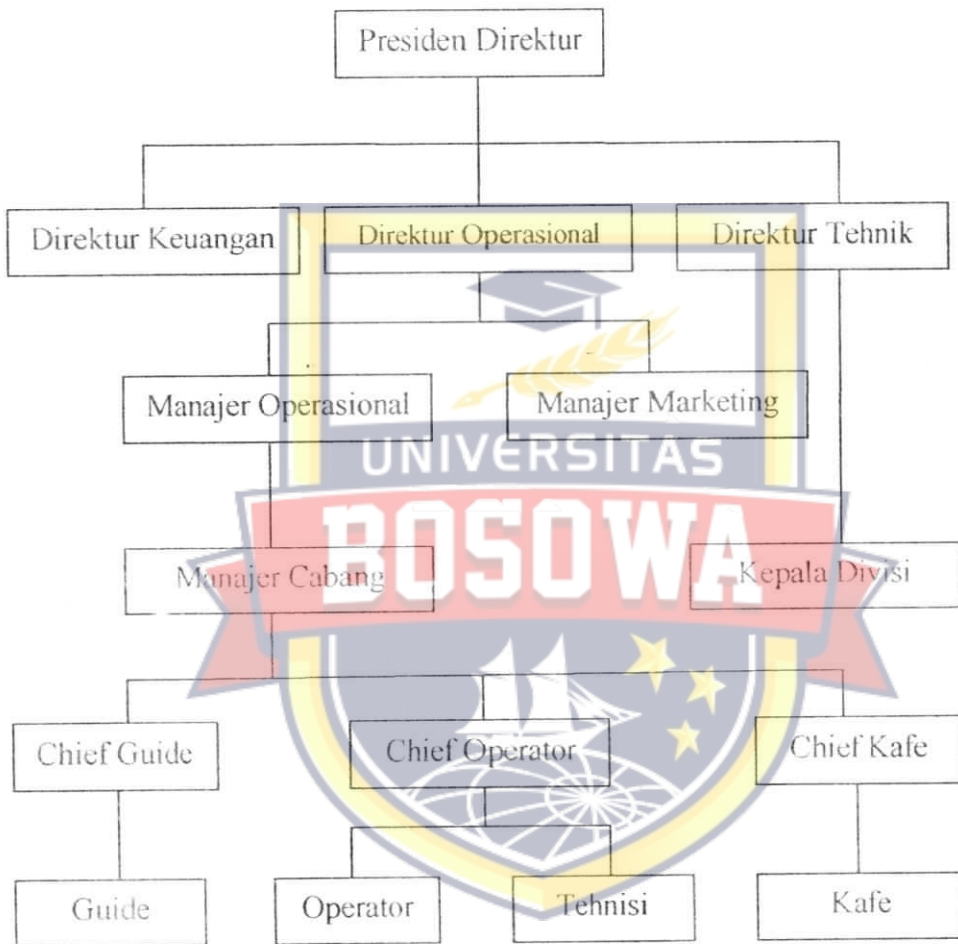
Dengan adanya pembagian tugas dalam suatu organisasi maka tugas dan tanggung jawab masing-masing personil lebih jelas. Selain pimpinan perusahaan harus memiliki pandangan yang luas supaya dapat memilih karyawan yang tepat sesuai dengan bidang dan kegiatan di mana ditempatkan serta memiliki keinginan dan kemampuan untuk bekerja.

Untuk lebih jelasnya struktur organisasi dapat dilihat pada skema berikut :



GAMBAR 4.1

STRUKTUR ORGANISASI PT NUSANTARA SEJAHTERA RAYA (CINEMA 21)



Sumber Bioskop 21 2016

4.1.3 Job Diskription

Berdasarkan struktur organisasi yang digambarkan di depan maka PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema 21) mengadakan pembagian kerja dan pendelegasian wewenang. Adapun kewajiban wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Presiden Direktur

- a. Menentukan visi dan misi perusahaan
- b. Bertanggung jawab dalam seluruh kegiatan bioskop
- c. Mengawasi seluruh kegiatan perusahaan
- d. Bertanggung jawab kepada pers pemegang saham

2. Direktur Keuangan

- a. Memeriksa dan bertanggung jawab atas seluruh kegiatan financial perusahaan
- b. Mengawasi setiap transaksi yang terdapat dalam perusahaan
- c. Membuat laporan keuangan bagi presiden direktur dan para pemegang saham

3. Direktur Operasional

- a. Mengatur seluruh kegiatan operasional dalam perusahaan
- b. Mengawasi kegiatan dari manager pemasaran dan manager operasional
- c. Bertanggung jawab atas seluruh kegiatan operasional perusahaan baik dari segi pemasaran maupun operasional

4. Direktur Tehnik

- a. Bertanggung jawab atas penanganan tehnik dan *maintenance* di gedung-gedung bioskop PT Nusantara Sejahtera Raya
 - b. Mengepalai beberapa kepala divisi tehnik yaitu kepala divisi proyektor, kepala divisi AC, dan kepala divisi computer
5. Manager Pemasaran
- a. Bertanggung jawab atas seluruh kegiatan promosi film dan pelayanan pelanggan
 - b. Bertanggung jawab terhadap layanan Cineplex 21
 - c. Menampung keluhan pelanggan
 - d. Bertanggung jawab mengatasi dan melakukan analisis atau penelitian bagi pelanggan
6. Manager Operasional
- a. Mengawasi seluruh kegiatan tiap-tiap manager cabang bioskop
 - b. Bertanggung jawab atas seluruh kegiatan diseluruh cabang
7. manager Bioskop/Cabang
- a. Mengatur seluruh divisi dan kegiatan yang ada di cabang yang dikepalai
 - b. Bertanggung jawab atas kegiatan dan layanan bioskop yang dikepalai
8. Chief Guide
- a. Bertugas untuk membuat laporan keuangan bioskop
 - b. Berkewajiban untuk mengatur jalannya keuangan
 - c. Bertugas untuk mengatur guide

9. Chief Operator

- a. Bertanggung jawab segala sesuatu yang ada diruang proyektor
- b. Bertugas mengatur operator proyektor dan tehniisi saat operasional

10. Chief Kafe

- a. Bertanggung jawab diruang kafe
- b. Bertanggung jawab atas pembuatan makan dan minuman di bioskop
- c. Bertugas untuk mengatur kafe/ bawahannya

11. Guide

- a. Bertanggung jawab yang berkaitan dengan urusan tiket
- b. Berkewajiban untuk melayani pembelian tiket masuk dan pemesanan tempat duduk
- c. Bertugas meyobek tiket didepan pintu masuk bioskop
- d. Berkewajiban membantu penonton untuk mencari tempat duduk

12. Operator Proyektor

- a. Bertugas untuk menjalankan film bioskop
- b. Bertanggung jawab atas pemutaran film tersebut

13. Tehnisi

- a. Bertugas untuk menangani hal-hal yang berhubungan dengan dengan masalah listrik
- b. Berkewajiban memasang poster-poster film bioskop

14. Kafe

- a. Bertugas untuk membuat makanan dan minuman bioskop

4.2 Deskripsi Data

4.2.1 Karakteristik Responden

1. Berdasarkan Jenis kelamin

Berdasarkan jenis kelamin responden dalam penelitian ini digunakan untuk menentukan tingkat proporsi responden yang berjenis kelamin pria dan wanita. Untuk lebih jelasnya akan disajikan deskripsi profil responden menurut jenis kelamin yakni sebagai berikut:

TABEL 4.1
RESPONDEN MENURUT JENIS KELAMIN

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Prosentase
1	Pria	10	33,3%
2.	Wanita	20	67,7%
	Jumlah	30	100%

Sumber : Cinema 21 Makassar, 2016

Table 4.1 merupakan deskripsi profil responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 10 orang atau 33,3% dan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 20 orang atau 67,7%. Berarti mayoritas karyawan PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema 21) Makassar adalah rata-rata berjenis kelamin wanita.

2. Jenis Pendidikan

Tingkat pendidikan menunjukkan pengetahuan dan daya pikir yang dimiliki seorang responden. Oleh karena itu dalam penelitian ini maka tingkat pendidikan responden dapat di kelompokkan 4 bagian : SD (Sekolah Dasar), SMP (Sekolah Menengah Pertama), SMA (Sekolah Menengah Atas) dan Sarjana (Strata I)

Adapun deskriptif profil responden menurut jenis pendidikan dapat dilihat pada table berikut :

TABEL 4.2
RESPONDEN MENURUT TINGKAT PENDIDIKAN

No.	Jenis Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Prosentase
1.	SD	-	-
2.	SMP	-	-
3.	SMA	27	90%
4.	Sarjana	3	10%
Jumlah		30	100%

Sumber : Cinema 21 Makassar, 2016

Berdasarkan tabel 4.2 yakni deskripsi profil responden menurut jenis pendidikan, Nampak bahwa sebagian besar jenis pendidikan responden yakni sebesar 27 orang atau 90% .hal ini berarti tingkat pendidikan karyawan pada PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema 21) Makassar adalah mayoritas memiliki karyawan SMA.

3. Menurut Status Perkawinan

Deskripsi profil responden menurut status perkawinan dalam penelitian ini dapat diuraikan pada tabel berikut :

TABEL 4.3
RESPONDEN MENURUT STATUS PERNIKAHAN

No.	Status Perkawinan	Persentase	
		Frekuensi (Orang)	Prosentase
1	Menikah	6	20%
2.	Belum Menikah	24	80%
Jumlah		30	100%

Sumber : Cinema 21 Makassar, 2016

Berdasarkan tabel 4.3 deskripsi profil menurut status perkawinan maka 30 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah rata-rata yang belum memiliki status nikah yaitu sebesar 27 orang atau 80%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja pada perusahaan belum menikah.

4.2.2 Deskripsi Data Variabel Penelitian

1. Produktivitas

Produktivitas dapat dimaknai sebagai nilai *output* dalam interaksi dan interelasinya dengan kesatuan nilai-nilai *input*. Produktivitas kerja karyawan biasanya dinyatakan sebagai imbangannya hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia dalam proses produksi. Sehubungan dengan hal tersebut, konsep produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental dan

perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*), dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan kinerja hari esok mesti lebih baik dari prestasi hari ini.

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Produktivitas fisik diukur dari aspek kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan, sedangkan produktivitas nilai diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan. Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah, disamping banyaknya variabel yang harus diukur, juga alat ukur yang digunakannya sangat bervariasi. Berikut tanggapan responden mengenai kinerja pada Tabel di bawah ini:

TABEL 4.4
FREKUENSI DAN PERSENTASE TANGGAPAN RESPONDEN
MENGENAI PRODUKTIVITAS

No	Pertanyaan Responden	Jawaban Responden				
		STB	TB	KB	B	SB
1	Potensi yang ditunjukkan karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja.	-	-	1 3,3%	15 50,0%	14 46,7%
2	Pencapaian Produktivitas kerja dari aktivitas kerja yang optimal	-	-	8 26,7%	15 50,0%	7 23,3%
3	Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang menjadi kewenangan karyawan	-	-	4 13,3%	15 50,0%	11 36,7%
4	Pimpinan melakukan evaluasi objektif atas aktivitas kerja karyawan	-	-	3 10,0%	18 60,0%	9 30,0%

Sumber: Data setelah diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, dapat dilihat tanggapan responden mengenai variable produktivitas (Y)

Berdasarkan pertanyaan tentang potensi yang ditunjukkan karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja dari 30 responden yang menyatakan sangat baik 14 orang atau 46,7% responden, dan baik 15 orang atau 50,0% responden, sedangkan kurang baik 1 orang atau 3,3% responden

Berdasarkan pertanyaan tentang pencapaian Produktivitas kerja dari aktivitas kerja yang optimal dari 30 responden yang menyatakan sangat baik 7 orang atau 23,3% dan baik 15 Orang atau 50,0% responden sedangkan kurang baik 8 orang atau 26,7% responden.

Berdasarkan pertanyaan tentang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang menjadi kewenangan karyawan dari 30 responden yang menyatakan sangat baik 11 orang atau 36,7% responden dan baik 15 orang atau 50,0% responden sedangkan kurang baik 4 orang atau 13,3% responden

Berdasarkan pertanyaan tentang pimpinan melakukan evaluasi objektif atas aktivitas kerja karyawan dari 30 responden yang menyatakan sangat baik 9 orang atau 30,0% responden dan baik 18 orang atau 60,0% responden sedangkan kurang baik 3 orang atau 10,0% responden

2. Bonus

Bonus adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui. Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga - tenaga penjualan.

TABEL 4.5
FREKUENSI DAN PERSENTASE TANGGAPAN RESPONDEN
MENGENAI BONUS

No	Pertanyaan Responden	Jawaban Responden				
		STB	TB	KB	B	SB
1	Setiap karyawan mendapatkan bonus berdasarkan produktivitas kerja dan jam kerja	-	-	11 36,7%	10 33,3%	9 30,0%
2	Pencapaian Produktivitas kerja dari aktivitas kerja yang optimal	-	-	10 33,3%	14 46,7%	6 20,0%

Sumber: Data setelah diolah, 2016

Berdasarkan pertanyaan tentang setiap karyawan mendapatkan bonus berdasarkan produktivitas kerja dan jam kerja dari 30 responden yang menyatakan sangat puas 9 orang atau 30,0% responden dan puas 10 orang atau 33,3% responden sedangkan cukup puas 11 orang atau 36,7% responden

Berdasarkan pertanyaan tentang pencapaian Produktivitas kerja dari aktivitas kerja yang optimal dari 30 orang yang menyatakan sangat puas 6 orang atau 20,0% responden dan puas 14 orang atau 46,7% responden sedangkan cukup puas 10 orang atau 33,3% responden

3. Komisi

Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga - tenaga penjualan. Berikut tanggapan responden mengenai tunjangan pada Tabel di bawah ini:

TABEL 4.6
FREKUENSI DAN PERSENTASE TANGGAPAN RESPONDEN
MENGENAI KOMISI

No	Pertanyaan Responden	Jawaban Responden				
		STB	TB	KB	B	SB
1	Setiap karyawan mendapatkan komisi berhasil melaksanakan tugas dengan baik	-	-	8 26,7%	14 46,7%	8 26,7%
2	Setiap karyawan memperoleh komisi sebagai bentuk apresiasi dari perusahaan.	-	-	8 26,7%	13 43,3%	9 30,0%
3	Setiap karyawan juga mendapatkan komisi berdasarkan tambah jam kerja	-	-	4 13,3%	16 53,3%	10 33,3%

Sumber: Data setelah diolah, 2016

Berdasarkan pertanyaan tentang setiap karyawan mendapatkan komisi berhasil melaksanakan tugas dengan baik dari 30 orang yang menyatakan sangat puas 8 orang atau 26,7% responden dan puas 14 orang atau 46,7% responden sedangkan cukup puas 8 orang atau 26,7% responden

Berdasarkan pertanyaan tentang setiap karyawan memperoleh komisi sebagai bentuk apresiasi dari perusahaan dari 30 orang yang menyatakan sangat puas 9 orang atau 30,0% responden dan puas 13 orang atau 43,3% responden sedangkan cukup puas 8 orang atau 26,7% responden

Berdasarkan pertanyaan tentang setiap karyawan memperoleh komisi sebagai bentuk apresiasi dari perusahaan dari 30 orang yang menyatakan sangat puas 10 orang atau 33,3% responden dan puas 16 orang atau 53,3% responden sedangkan cukup puas 4 orang atau 13,3% responden

4. Jaminan Sosial (Bantuan Hari Tua)

Jaminan Sosial Adalah Insentif yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetitif dan setiap pegawai dapat memperolehnya secara rata dan otomatis. Berikut tanggapan responden mengenai insentif pada Tabel di bawah ini:

TABEL 4.7
FREKUENSI DAN PERSENTASE TANGGAPAN RESPONDEN
MENGENAI JAMINAN SOSIAL

No	Pertanyaan Responden	Jawaban Responden				
		STB	TB	KB	B	SB
1	Setiap karyawan mendapatkan insentif berupa jaminan sosial untuk			7 23,3%	15 50,0%	14 46,7%
2	kehidupan sosial yang lebih layak di masa mendatang.			8 26,7%	10 33,3%	12 40,0%
3	Setiap karyawan memperoleh asuransi jiwa sebagai bentuk insentif			12 40,0%	12 40,0%	6 20,0%

Sumber: Data setelah diolah, 2016

Berdasarkan pertanyaan tentang Setiap karyawan mendapatkan insentif berupa jaminan sosial untuk dari 30 orang yang sangat puas 14 orang atau 46,7% responden dan puas 15 orang atau 50,0% responden sedangkan cukup puas 7 orang atau 23,3% responden

Berdasarkan pertanyaan tentang kehidupan sosial yang lebih layak di masa mendatang dari 30 orang yang menyatakan sangat puas 12 orang atau 40,0% responden dan puas 10 orang atau 33,3% responden sedangkan cukup puas 8 orang atau 26,7% responden

Berdasarkan pertanyaan tentang Setiap karyawan memperoleh asuransi jiwa sebagai bentuk insentif dari 30 orang yang menyatakan sangat baik 6 orang atau 20,0% responden dan puas 12 orang atau 40,0% responden sedangkan cukup puas 12 orang atau 40,0% responden.

4.3 Analisis Regresi

4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS for Windows* versi 20.0. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut adalah sebagai berikut :

TABEL 4.8
RINGKASAN HASIL REGRESI
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.138	2.249		6.287	.000
	Bonus	1.060	.213	.315	4.978	.000
	Komisi	1.054	.125	.522	8.443	.000
	Jaminan Sosial	1.130	.132	.540	8.535	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Hasil Perhitungan data SPSS versi 16

Dari hasil *output* di atas, maka masing-masing koefisien prediktor dan konstanta sebagai berikut:

$$a = 14,138$$

$$b_1 = 1,060$$

$$b_2 = 1,054$$

$$b_3 = 1,130$$

Maka persamaan regresi bergandanya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Di mana:

Y = Variabel Produktivitas

a = Bilangan konstanta

X₁ = Variabel Bonus

X₂ = Variabel Komisi

X₃ = Variabel Jaminan Sosial

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi bonus

e = Tingkat kesalahan

a = 14,138 memiliki arti bahwa apabila variabel bonus, komisi dan jaminan sosial sama dengan nol atau konstan maka nilai produktivitas sebesar 14,138.

b₁ = 1,060, artinya setiap peningkatan bonus sebesar satu satuan dan variabel lain konstan, maka variabel produktivitas akan meningkat sebesar 1,060satuan.

b₂ = 1,054, artinya setiap peningkatan komisi sebesar satu satuan dan variabel lain konstan, maka variabel produktivitas akan meningkat sebesar 1,054satuan

b₃ = 1,130 , artinya setiap peningkatan jaminan sosial sebesar satu satuan dan variabel lain konstan, maka variabel produktivitas akan meningkat sebesar 1,130satuan.

4.3.2 Pengujian Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (kepemimpinan dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.8

1 Variabel Bonus

$H_0 : b_1 = 0$: Bonus tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

$H_a : b_1 > 0$: Bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel X1 (Bonus) diperoleh nilai t hitung = 4,897 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf 5%, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

2 Variabel Komisi

$H_0 : b_2 = 0$: Komisi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

$H_a : b_2 > 0$: Komisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel X2 (Komisi) diperoleh nilai t hitung = 8,443 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf 5%, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Variabel Komisi

$H_0 : b_2 = 0$: Jaminan Sosial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

$H_a : b_2 > 0$: Jaminan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel X2 (Komisi) diperoleh nilai t hitung = 8,535 dengan tingkat signifikansi 0,000.

Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf 5%, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bawah hipotesis pertama di terima “diduga bahwa pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan” dan menolak hipotesis kedua “diduga pula variabel insentif yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah komisi” karna dapat dilihat dari nilai signifikansi dari ketiga variabel itu sama jadi variable bonus dan jaminan sosial itu sama berpengaruhnya dengan komisi

b. Uji F (Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen (kepemimpinan dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) secara bersama-sama. Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.9

TABEL 4.9
RINGKASAN HASIL REGRESI
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	233.613	3	77.871	82.459	.000 ^a
	Residual	24.553	26	.944		
	Total	258.167	29			

a. Predictors: (Constant), Jaminan Sosial, Komisi, Bonus

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Hasil Perhitungan data SPSS versi 16

Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 82,459 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel bonus, komisi dan jaminan sosial mempunyai pengaruh terhadap produktivitas.

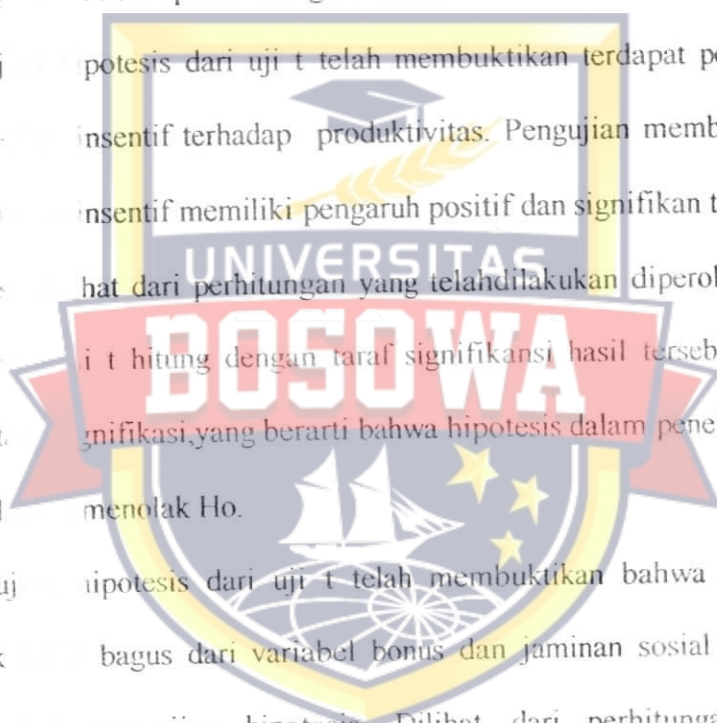
BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema 21) Di Makassar maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis dari uji t telah membuktikan terdapat pengaruh antara pemberian insentif terhadap produktivitas. Pengujian membuktikan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Hal dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien dan nilai t hitung dengan taraf signifikansi hasil tersebut lebih kecil daripada taraf signifikansi, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_1 dan menolak H_0 .
2. Hasil pengujian hipotesis dari uji t telah membuktikan bahwa variabel komisi tidak berpengaruh dari variabel bonus dan jaminan sosial. Hal ini dibuktikan dengan pengujian hipotesis. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien dan nilai t hitung dari variabel komisi yang signifikasinya sama dengan variabel bonus dan jaminan sosial dengan taraf signifikansi hasil tersebut lebih kecil daripada taraf signifikansi, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_1 .



3. Hasil pengujian hipotesis dari uji f telah membuktikan secara bersama-sama terdapat pengaruh antara bonus, komisi dan jaminan sosial terhadap produktivitas. Pengujian membuktikan bahwa bonus, komisi dan jaminan sosial secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai f hitung dengan taraf signifikansi hasil tersebut lebih kecil dari batas signifikansi, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o .

5.2. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, maka disarankan:

1. Disarankan di masa akan datang, pemberian insentif menjadi pertimbangan bagi pimpinan, agar pemberian insentif diberikan secara merata berdasarkan produktivitas kerja setiap karyawan sesuai dengan jabatan dan loyalitas kerja yang ditunjukkan, sehingga mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema 21) Di Makassar.
2. Disarankan kebijakan pemberian insentif terus diberikan kepada karyawan berdasarkan tingkat produktivitas kerja yang dicapai dan kebutuhan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin dan Russel, 2011, *Human Resources Management*, Mc Graw Hill,
New York
- Efendy, 2012, *Manajemen Personalia*, Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Flippo, E.B. 2014s. *Manajemen Personalia*. Jakarta:
- Erlangga. Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Raja Grafindo
Persada
- Handoko, T. Hani, 2011, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*
(Edisi 2), Yogyakarta : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Handoko, Hani, T., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE,
Yogyakarta.
- Handoko, Hani, T., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE,
Yogyakarta.
- Hasibuan. Melayu S.P 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT.
Bumi Aksara
- Mangkunegara, Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*,
Cetakan ke-2. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mondy, R. Wayne, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 1 &*
2, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Mangkunegara, Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*,
Cetakan ke-2. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mondy, R. Wayne, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 1 &*
2, Jakarta : Penerbit Erlangga.

- Nanang Fattah, 2012. *Kompensasi dan Balas Jasa*. Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Nawawi, 2013. *Peningkatan Semangat Kerja melalui Pemberian Kompensasi*. Penerbit Pustakajaya, Jakarta.
- Pangabean. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*
- Rivai, 2014, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Raja Grafindo Persada
- Siagian P. Sondang. 2012. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Tjutju Yuniarsih. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta. Badan Penerbit Undip, Semarang
- Tjutju Yuniarsih. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.



LAMPIRAN-LAMPIRAN

UNIVERSITAS

BOSOWA



KUESIONER PENELITIAN UNTUK RESPONDEN

KARYAWAN PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema 21)

Yth. Bapak/Ibu karyawan PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema 21)

Dalam rangka penyusunan skripsi berjudul “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema 21) dengan ini saya memohon kesediaannya untuk mengisi kuesioner berikut ini.

Kerahasiaan identitas bapak/ibu dari hasil penelitian ini dijamin dan hanya dipergunakan untuk kepentingan akademik dan sumbangan pemikiran bagi PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema 21)

Peneliti

Rahmat Lemangga

Untuk dapat menjawab kuesioner ini dengan baik, Bapak/Ibu dimohon untuk dapat mengikuti langkah-langkah di bawah ini :

1. Bacalah petunjuk khusus pada setiap awal kuesioner sebelum mulai menjawab.
2. Jawablah semua pertanyaan dari setiap bagian sesuai dengan keadaan yang Bapak/Ibu alami dan rasakan sebenarnya.
3. Jawaban anda akan dijamin kerahasiaannya dan sama sekali tidak akan berpengaruh terhadap karir anda. Untuk itu kami mohon kejururan anda dalam mengisi kuesioner ini.
4. Pastikan Bapak/Ibu telah menjawab semua pertanyaan dalam kuesioner ini.

Terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner.

BAGIAN I (IDENTITAS RESPONDEN)

Jawablah pertanyaan-pertanyaan di bawah ini dengan memberi tanda *check list* (✓) atau silang (x).

Nomor Kuesioner : (tidak perlu di isi)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan : SMA D3

S1 S2

Umur : < 30 tahun

36-34 tahun

40 tahun

Posisi/Jabatan :



II. Produktivitas:

1. Potensi yang ditunjukkan karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja.
 - a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Kurang Baik
 - d. Tidak Baik
 - e. Sangat Tidak Baik
2. Pencapaian Produktivitas kerja dari aktivitas kerja yang optimal.
 - a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Kurang Baik
 - d. Tidak Baik
 - e. Sangat Tidak Baik
3. Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang menjadi kewenangan karyawan.
 - a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Kurang Baik
 - d. Tidak Baik
 - e. Sangat Tidak Baik
4. Pimpinan melakukan evaluasi objektif atas aktivitas kerja karyawan.
 - a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Kurang Baik
 - d. Tidak Baik
 - e. Sangat Tidak Baik



III. Insentif

A. Bonus

1. Setiap karyawan mendapatkan bonus berdasarkan produktivitas kerja dan jam kerja.
 - a. Sangat Puas
 - b. Puas
 - c. Cukup Puas
 - d. Kurang Puas
 - e. Tidak Puas
2. Karyawan setiap bulannya memperoleh bonus sesuai dengan produktivitas kerja dan jam kerja yang dimiliki.
 - a. Sangat Puas
 - b. Puas
 - c. Cukup Puas
 - d. Kurang Puas
 - e. Tidak Puas

B. Komisi

1. Setiap karyawan mendapatkan komisi berhasil melaksanakan tugas dengan baik.
 - a. Sangat Puas
 - b. Puas
 - c. Cukup Puas
 - d. Kurang Puas
 - e. Tidak Puas
2. Setiap karyawan memperoleh komisi sebagai bentuk apresiasi dari perusahaan.
 - a. Sangat Puas
 - b. Puas
 - c. Cukup Puas



d. Kurang Puas

e. Tidak Puas

3. Setiap karyawan juga mendapatkan komisi berdasarkan tambahan jam kerja

a. Sangat Puas

b. Puas

c. Cukup Puas

d. Kurang Puas

e. Tidak Puas

C. Jaminan Sosial

1. Setiap karyawan mendapatkan insentif berupa jaminan sosial untuk kehidupan sosial yang lebih layak di masa mendatang.

a. Sangat Puas

b. Puas

c. Cukup Puas

d. Kurang Puas

e. Tidak Puas

2. Setiap karyawan memperoleh asuransi jiwa sebagai bentuk insentif

a. Sangat Puas

b. Puas

c. Cukup Puas

d. Kurang Puas

e. Tidak Puas

3. Setiap karyawan juga mendapatkan asuransi kesehatan agar memberikan kemudahan kepada karyawan dalam perawatan dan pemeliharaan kesehatan.

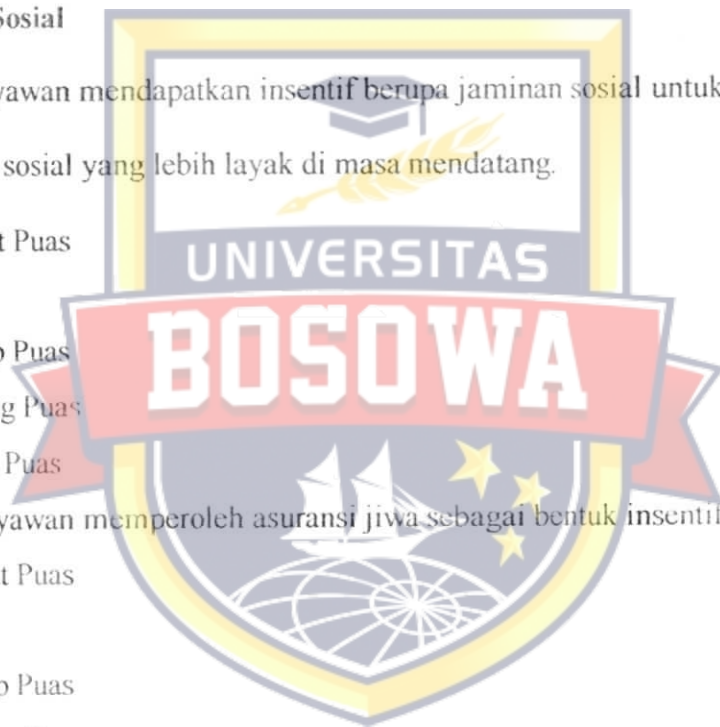
a. Sangat Puas

b. Puas

c. Cukup Puas

d. Kurang Puas

e. Tidak Puas



```

EXECUTE.
REGRESSION
  /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2 X3
  /SCATTERPLOT=(*ZRESID ,*SRESID)

  /RESIDUALS HIST(ZRESID) NORM(ZRESID) .

```

Regression

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas	48.8333	2.98367	30
Bonus	7.8000	.88668	30
Komisi	12.2333	1.47819	30
Jaminan Sosial	11.9667	1.42595	30

Correlations

		Produktivitas	Bonus	Komisi	Jaminan Sosial
Pearson Correlation	Produktivitas	1.000	.547	.666	.712
	Bonus	.547	1.000	.168	.267
	Komisi	.666	.168	1.000	.167
	Jaminan Sosial	.712	.267	.167	1.000
Sig. (1-tailed)	Produktivitas		.001	.000	.000
	Bonus	.001		.187	.077
	Komisi	.000	.187		.188
	Jaminan Sosial	.000	.077	.188	
N	Produktivitas	30	30	30	30
	Bonus	30	30	30	30
	Komisi	30	30	30	30
	Jaminan Sosial	30	30	30	30

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Jaminan Sosial, Komisi, Bonus ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Produktivitas

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.951 ^a	.905	.894	.97178	.905	82.459	3	26	.000

a. Predictors: (Constant), Jaminan Sosial, Komisi, Bonus

b. Dependent Variable: Produktivitas

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	233.613	3	77.871	82.459	.000 ^a
	Residual	24.553	26	.944		
	Total	258.167	29			

a. Predictors: (Constant), Jaminan Sosial, Komisi, Bonus

b. Dependent Variable: Produktivitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.138	2.249		6.287	.000
	Bonus	1.060	.213	.315	4.978	.000
	Komisi	1.054	.125	.522	8.443	.000
	Jaminan Sosial	1.130	.132	.540	8.535	.000

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	233.613	3	77.871	82.459	.000 ^a
	Residual	24.553	26	.944		
	Total	258.167	29			

a. Dependent Variable: Produktivitas

Residuals Statistics^a

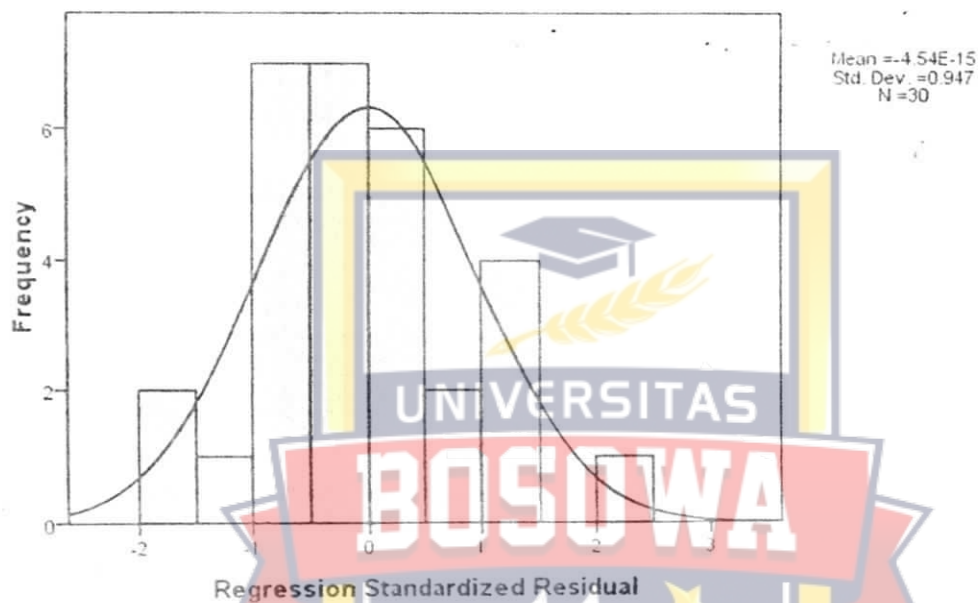
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	42.2769	55.3972	48.8333	2.83824	30
Std. Predicted Value	-2.310	2.313	.000	1.000	30
Standard Error of Predicted Value	.227	.524	.345	.083	30
Adjusted Predicted Value	42.3606	55.5169	48.8632	2.82865	30
Residual	-1.66796	2.27175	.00000	.92015	30
Std. Residual	-1.716	2.338	.000	.947	30
Stud. Residual	-1.868	2.494	-.014	1.019	30
Deleted Residual	-2.15567	2.58496	.02989	1.06947	30
Stud. Deleted Residual	-1.968	2.803	-.006	1.064	30
Mahal. Distance	.610	7.479	2.900	1.883	30
Cook's Distance	.000	.358	.042	.076	30
Centered Leverage Value	.021	.258	.100	.065	30

a. Dependent Variable: Produktivitas

Charts

Histogram

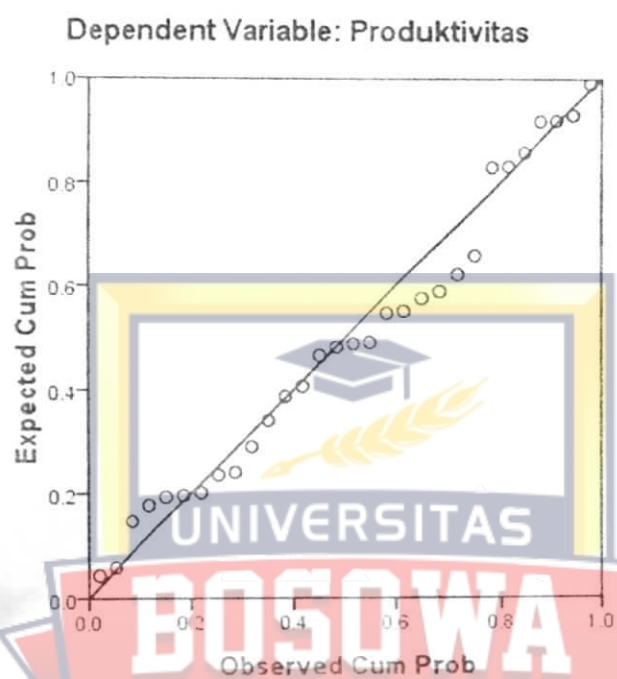
Dependent Variable: Produktivitas



Regression Standardized Residual



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Produktivitas

