

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
PADA TOKO MELIASHOP DI SAMARINDA TAHUN 2020**

**Elbadiansyah<sup>1</sup>, Wendy Candra<sup>2</sup>**  
**<sup>1,2</sup>IKIP PGRI KALIMANTAN TIMUR**

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja di Toko Meliashop Samarinda Tahun 2020. Hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini adalah “Ada pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja di Toko Meliashop Samarinda Tahun 2020”, dengan Populasi dalam penelitian ini sebanyak 30 Orang data dari tahun 2020 di karenakan populasi di bawah 100 orang maka sampel yang di ambil dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi dan pengambilan sampel sebanyak data dari tahun 2020. Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dan kuesioner, dokumentasi.

Data yang terkumpul kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan teknik Regresi Linier sederhana dan Uji F-Hitung. Hasil perhitungan yang penulis lakukan diperoleh persamaan regresi  $Y = 16,394 + 0,842X$ . Persamaan regresi ini diperoleh dari perhitungan persamaan regresi linier sederhana antara pengaruh Insentif sebagai variabel X produktivitas kerja sebagai variabel Y. Selanjutnya berdasarkan Uji F menunjukkan bahwa  $F_{hitung} = 330,538$  Penulis menggunakan taraf kepercayaan 95% atau pada taraf kesalahan 5% pada tabel distribusi F untuk jumlah  $n = 30-2=28$  di dapatkan nilai  $F_{tabel} 4,20$ . Ini berarti nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ . Sehingga regresi linier sederhana Y atas X mempunyai pengaruh yang signifikan. Berarti hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dalam penelitian ini diterima dan hipotesis nihil ( $H_0$ ) ditolak. Berarti hipotesis alternatif yang telah penulis ajukan dalam penelitian ini di terima. Dengan di terimanya hipotesis tersebut maka dalam penelitian ini berakhir.

Kata Kunci : *Insentif, Produktivitas, Kerja.*

## PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat pada saat ini, menyebabkan begitu banyak permasalahan yang harus dihadapi perusahaan. Salah satu permasalahan yang kebanyakan dihadapi oleh perusahaan adalah aspek sumber daya manusia sebagai pelaksana kegiatan dalam perusahaan, dimana aspek dari sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan modal utama bagi perusahaan untuk menjalankan aktivitas kerja perusahaan serta sebagai sarana untuk kegiatan pengembangan perusahaan dimasa yang akan datang.

Aspek sumber daya manusia di dalam perusahaan memegang peranan penting, yaitu sebagai salah satu tolak ukur tingkat produktivitas kerja karyawan, dengan pengertian apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan itu tinggi atau baik maka tingkat produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut lebih mudah meningkat, begitu pula sebaliknya apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia itu rendah atau kurang maka tingkat produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut akan sulit untuk meningkat. Oleh karena itu bagi setiap perusahaan yang ingin sukses dalam usahanya, diharuskan untuk lebih meningkatkan perhatiannya terhadap aspek sumber daya manusia yang dimiliki, dengan tujuan agar harapan serta tujuan perusahaan dapat tercapai.

Program-program Insentif karyawan dilakukan untuk melukakan 3 Hal yaitu :

1. Menarik karyawan yang cukup kedalam perusahaan
2. Untuk memotivasi mereka mencapai prestasi yang unggul
3. Untuk menciptakan masa kerja yang panjang

Dari 3 Hal diatas, salah satunya terdapat uraian yang menyebutkan bahwa pemberian insentif kepada karyawan dirancang untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Bila perusahaan ingin berhasil meningkatkan produktivitas kerja karyawannya maka pihak perusahaan perlu untuk merencanakan, menyusun, dan mengatur pemberian insentif kepada karyawan

sesuai dengan fungsi, tujuan, tanggung jawab, dan prestasi kerja dari masing-masing karyawan yang desesuaikan juga dengan kemampuan perusahaan. Selain itu, pemberian insentif tersebut harus dilakukan secara adil dan layak.

Studi pendahuluan yang di lakukan penulis bahwa toko Meliashop belum mendukung karyawan bekerja dengan nyaman, itu terlihat adanya file-file yang berserakan di sekitar tempat kerja karyawan, kurangnya fasilitas yang mendukung karyawan dalam bekerja dan dengan pola kepemimpinan yang tidak menunjukkan relasi harmonis antara pemimpin dengan karyawan, sehingga pola yang di terapkan seperti instruksi atau penekanan agar target tercapai, lingkungan kerja di atas sangat berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan dan mengakibatkan produktivitas kerja menurun.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengangkat penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan di perusahaan toko Meliashop dengan judul penelitian: "Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja di toko Meliashop Samarinda Tahun 2020.

## Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka di rumuskan masalah penelitian ini yaitu. Apakah insentif berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja di toko Meliashop Samarinda Tahun 2020?

## KAJIAN PUSTAKA

### Insentif

Selain upah dan gaji yang diterima oleh setiap karyawan, masih terdapat kompensasi lain yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan yaitu berupa insentif. Insentif dipengaruhi oleh adanya prestasi kerja yang optimal, dimana alat ukur yang digunakan adalah hasil kerja yang melebihi standar yang telah ditetapkan perusahaan dan telah dicapai setiap periode tertentu.

Pengertian insentif menurut Hasibuan yaitu: “Daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya”. (Hasibuan 2002;183-184)

Tujuan insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan yang dapat meningkatkan prestasi dan produktivitasnya dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan dengan menawarkan perangsang financial yang melebihi upah atau gaji dasar. Bagi mayoritas karyawan, imbalan berupa uang masih merupakan alat motivasi yang kuat. Rencana-rencana insentif dimaksudkan untuk menghubungkan keinginan karyawan akan pendapatan finansial dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan akan efisiensi produksi.

### **Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja mengandung pengertian secara filosofis, definisi kerja dan teknik operasional. Secara filosofis produktivitas kerja adalah pandangan hidup dan sikap mental karyawan yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, dengan pengertian bahwa keadaan ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Arfida, 2003:28).

Produktivitas minurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.(Drs. Husein Umar, S.E., M.M., MBA, 2005:09)

Dari pendapat di atas, dapat menyimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu kemampuan untuk melakukan kegiatan yang menghasilkan suatu produk atau hasil kerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan dalam waktu yang lebih singkat dari seorang tenaga kerja.

## **METODE PENELITIAN**

### **Definisi Operasional**

#### Variabel Bebas (X)

Insentif merupakan imbalan diluar gaji yang diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi atau bekerja diatas standar yang telah ditentukan oleh perusahaan sebagai balas jasa atau dengan kata lain insentif dibayarkan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan prestasi kerja yang berdasarkan kepada prinsip adil dan layak serta memenuhi kebutuhannya, sehingga karyawan merasa puas atas balas jasa yang diberikan perusahaan. Adapun indikator insentif adalah sebagai berikut :

- a. Produktivitas
- b. Lama Kerja
- c. Kebutuhan

#### Variabel terikat (Y)

Produktivitas kerja, yaitu suatu pandangan hidup dan sikap mental karyawan yang berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan karyawan.

Variabel produktivitas kerja di gunakan untuk mengukur sikap para karyawan MELIASHOP mengenai perasaan para karyawan terhadap produktivitas kerja mereka diperusahaan meliputi:

- a. kemampuan kerja,
- b. pengembangan diri,
- c. peningkatan kerja,

### **Teknik Analisis Data Dan Pengujian Hipotesis**

Dalam metode analisis data ini sesuai dengan judul Pengaruh Insentif terhadap produktivitas kerja ditoko MELIASHOP samarinda Tahun 2020, jadi yang digunakan untuk mencari pengaruh antara dua variabel adalah metode statistik regresi linier sederhana.

Selanjutnya acuan untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi tersebut di atas, Sugiyono berpendapat sebagai berikut:

1. Analisis regresi sederhana

$$Y = a + bX \text{ (Sugiyono, 2006:244)}$$

Berdasarkan data yang disusun dalam tabel atau kolom maka dengan metode kwadrat terkecil variabel a dan variabel b dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$a = \frac{\sum y - b \sum x}{n} \quad (\text{Sugiyono, 2006:245})$$

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \quad (\text{Sugiyono, 2006:245})$$

Dimana:

$Y$  = Produktivitas kerja

$X$  = Insentif

$a$  = Nilai intercept (konstan)

$b$  = Koefisiensi arah regresi

$n$  = Jumlah data yang dicari

2. Uji F-Hitung

Untuk menguji pengaruh Insentif terhadap produktivitas kerja karyawan MELIASSHOP samarinda, maka langkah selanjutnya adalah menggunakan statistik uji F dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{\text{hit}} = \frac{JKR / K - 1}{JKK / n - 1} \quad (\text{Sugiyono, 2006:260})$$

Keterangan:

$JKR$  = Jumlah kuadrat regresi

$JKK$  = Jumlah kuadrat kesalahan.

**HASIL PENELITIAN****Data Hasil Penelitian**

Dalam memperoleh data tentang pengaruh Insentif terhadap Produktivitas kerja di toko Meliashop samarinda tahun 2020, maka penulis mengadakan penelitian lapangan, dalam penelitian ini penulis mengolah data yang bersifat kuantitatif sehingga datanya perlu diidentifikasi secara jelas.

**Analisis Data**

Dari data hasil penelitian yang telah dilakukan pada toko meliashop samarinda selanjutnya dimasukkan dalam tabel kerja seperti terlihat pada tabel 4 dibawah ini

**Tabel 4**  
**Analisis Korelasi**

Res	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	X.Y
1	48	42	2304	1764	2016
2	48	42	2304	1764	2016
3	46	42	2116	1764	1932
4	46	42	2116	1764	1932
5	44	34	1936	1156	1496
6	40	34	1600	1156	1360
7	40	28	1600	784	1120
8	46	36	2116	1296	1656
9	40	32	1600	1024	1280
10	40	44	1600	1936	1760
11	36	30	1296	900	1080
12	40	34	1600	1024	1360
13	42	30	1764	900	1260
14	40	34	1600	1156	1360
15	44	36	1936	1296	1584

Volume 7, Nomor 1, Desember 2021

---

16	42	36	1764	1296	1512
17	40	38	1600	1444	1520
18	38	38	1444	1444	1444
19	40	36	1600	1296	1440
20	46	42	2116	1764	1932
21	46	46	2116	2116	2116
22	34	36	1156	1296	1224
23	36	30	1296	900	1080
24	36	36	1296	1296	1296
25	40	34	1600	1156	1360
26	40	34	1600	1156	1360
27	36	30	1296	900	1080
28	42	36	1764	1296	1512
29	46	42	2116	1764	1936
30	46	46	2116	2116	2116
	$\sum X=1248$	$\sum Y=1100$	$\sum X^2=52368$	$\sum Y^2=40924$	$\sum XY=46140$

Sumber : Hasil Perhitungan

Keterangan:

$$N = 30$$

$$\sum X = 1248$$

$$\sum Y = 1100$$

$$\sum X^2 = 52368$$

$$\sum Y^2 = 40924$$

$$\sum XY = 46140$$

Hasil tersebut kemudian dimasukan kedalam rumus regresi linier sederhana sebagai berikut:

### 1. Analisis regresi sederhana

a. Menghitung nilai b

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

$$b = \frac{30(46140) - (1248)(1100)}{30(52368) - (1248)^2}$$

$$b = \frac{1384200 - 1372800}{1571040 - 1557504}$$

$$b = \frac{11400}{13536} = 0,842$$

b. Menghitung nilai a

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{n}$$

$$a = \frac{1100 - (0,842)(1248)}{30}$$

$$a = \frac{1100 - (1050816)}{30}$$

$$a = \frac{49184}{30} = 16,394$$

Setelah nilai a dan b diketahui maka nilai tersebut dimasukkan kepersamaan regresi sebagai berikut  $y = a + bx$  dengan demikian persamaan regresi di atas adalah  $Y = 16,394 + 0,842 X$ .

## 2. Uji F-Hitung

Untuk menguji pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja di toko Meliashop Samarinda, maka langkah selanjutnya adalah menggunakan statistik uji-F dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{\text{hit}} = \frac{JKR / K - 1}{JKK / n - 1}$$

Untuk mencari hasil dari rumus tersebut di atas terlebih dahulu dicari nilai JKR dan JKK, untuk mencari JKR digunakan rumus sebagai berikut:

$$JKR = b ((\sum xy) - (\sum x)(\sum y)/n)$$

$$JKR = 0,842 ((46140)-(1248)(1100)/30)$$

$$JKR = 0,842((46140)-(1372800)/30)$$

$$JKR = 0,842 (46140-45760)$$

$$JKR = 0,842 \times 380$$

$$JKR = 319,96$$

Dari perhitungan diatas didapat nilai  $JKR = 319,96$  selanjutnya untuk mencari nilai JKK terlebih dahulu dicari nilai JKT dengan rumus sebagai berikut:

$$JKT = \sum y^2 - (\sum y)^2/n$$

$$JKT = 40924-(1100)^2/30$$

$$JKT = 40924-1210000/30$$

$$JKT = 40924-40333$$

$$JKT = 591$$

Dari perhitungan diatas didapat nilai  $JKT = 591$  selanjutnya dicari nilai JKK sebagai berikut :

$$JKK = JKT - JKR$$

$$JKK = 591 - 319,96$$

$$JKK = 271,04$$

Dari perhitungan diatas didapat nilai  $JKK = 271,04$  setelah mendapat hasil dari semua perhitungan tersebut maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai  $F_{hit}$  dalam uji-F dengan rumus :

$$F_{hit} = \frac{JKR / K - 1}{JKK / n - K}$$

$$F_{hit} = \frac{319,96 / 2 - 1}{271,04 / 30 - 2}$$

$$F_{hit} = \frac{319,96}{9,68} = 330 ,538$$

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan berdasarkan analisis data dan pembahasan maka di tarik kesimpulan sebagai berikut :

Berdasarkan perhitungan regresi linear sederhana di peroleh persamaan sebagai berikut  $Y = 16,394 + 0,842 X$ . Menunjukkan bahwa nilai a sebesar 16,394 yang artinya bahwa produktivitas kerja karyawan ( Y ) akan bernilai 16,394 jika tidak ada pengaruh variabel X ( insentif ) atau  $X = 0$ , sedangkan nilai b sebesar 0,842 ( 1 ) menunjukkan bahwa jika variabel insentif ( X ) di hitung dalam suatu satuan variabel produktivitas kerja ( Y ) akan meningkat sebesar 0,842

Selanjutnya di uji dengan menggunakan uji F dengan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 330,538 dan  $F_{tabel}$  sebesar 4,20. Dari hasil perhitungan nilai sebesar  $330,538 > 4,20$  dengan demikian  $H_0$  diterima. Artinya bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di toko Meliashop Samarinda tahun 2020. Yang artinya hipotesis yang penulis ajukan di terima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Ririn Pratiwi. 2014. *Hubungan Antara Produktivitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan PT Bank Mandiri Tarakan*. Ejurnal Psikologi Vol 2,nomor , Hal 24-40.
- Arfida BR. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Davis. 2003. *Human Behavior at Work*, New Delhi, McGraw Hill Publishing Company.
- Dharma. 2004. *Produktivitas dan Pengukuran*. Jakarta: LP3S
- Fahrida. 2011. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Motivasi*

Volume 7, Nomor 1, Desember 2021

---

- Kerja Karyawan di Hotel Gurame Bandung.*, Vol 4, nomor 5, Hal 2
- Hariandja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidrajhman. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE
- Maurits, Setyawati. 2010. *Selintas Tentang Kelelahan Kerja*. Yogyakarta: Amarah Books.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT BPFE-Yogyakarta
- Rivai. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Salinding, Rony. 2011. *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Erajaya Swasembada Cabang Makasar*. Jurnal Manajemen Vol 3,nomor 1, Hal 83-106.
- Sinungan, Muchdarsyah.2014. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2002. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama