

**HUBUNGAN PEMBERIAN INSENTIF DENGAN  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

**(Suatu Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Perkebunan Nusantara X  
(PERSERO) Kertosari, Jember)**

**SKRIPSI**

**Disusun sebagai salah satu persyaratan untuk  
Meraih derajat Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis**

**Oleh :**

**ANGGRAENI INDAH W.**

**NIM. 0001033073-32**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA**

**FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI**

**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**MALANG**

**2007**

## ABSTRAKSI

### **HUBUNGAN PEMBERIAN INSENTIF DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Kertosari, Jember)**

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang mempunyai peranan penting dalam perusahaan. Untuk itu penanganan kesejahteraan karyawan harus diperhatikan, salah satunya adalah melalui pemberian kompensasi terhadap karyawan. Salah satu bentuk dari kompensasi yaitu adanya pemberian insentif. Dengan pemberian insentif akan meningkatkan semangat dalam kerja yang akhirnya akan dapat meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

Tujuan daripada penulis mengadakan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pemberian insentif pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Kertosari, Jember dan untuk mengetahui bagaimana hubungan pemberian insentif dengan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui signifikansi dari pemberian insentif dengan produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara x (PERSERO) Kertsari, Jember, maka jenis Penelitian yang akan digunakan adalah penelitian penjelasan.

Setelah data dikumpulkan, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data tersebut sesuai dengan metode yang ada, agar data mentah tersebut dapat dipahami sekaligus menjawab permasalahan yang dikemukakan selanjutnya. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis korelasi linier sederhana.

Dari hasil analisis tersebut diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0,727 hal ini menunjukkan hubungan yang erat antar variabel insentif (X) dengan produktivitas kerja (Y), hubungan ini bersifat positif artinya semakin tinggi insentif (X) maka akan semakin tinggi tingkat produktivitas kerja (Y) dalam perusahaan.

Dan untuk mengetahui koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,528 atau menunjukkan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebesar 52,8 % dengan nilai sisa 47,2 % atau menunjukkan kontribusi variabel lain yang memberi diluar variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul : “Hubungan Pemberian Insentif Dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Suatu studi pada karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Kertosari, Jember)”. Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

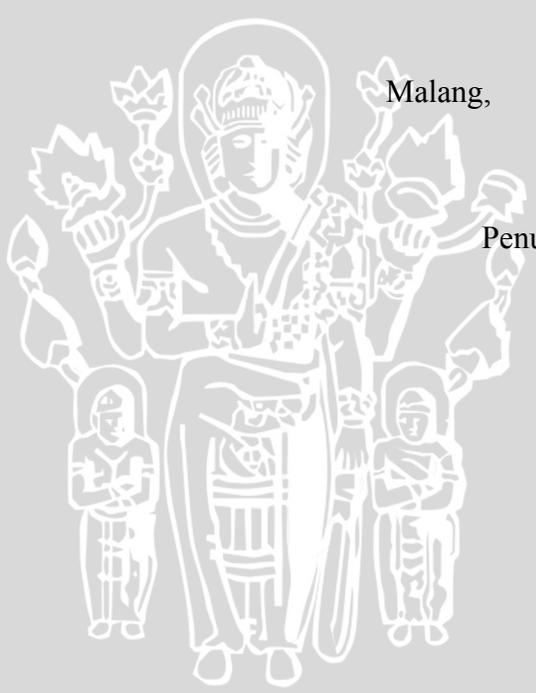
Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak. Maka dari itu, dalam kesempatan ini sepatutnyalah penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Suhadak, M.EC selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Prof. Dr. Bambang S, ME selaku Ketua Program S1 Ekstensi.
3. Drs. Wasis A Latief, MP selaku Sekertaris Jurusan Administrasi Bisnis.
4. Drs. Moch. Soe'oed Hakam, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan serta petunjuk kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Dra. Sri Mangesti Rahayu, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang dengan tulus ikhlas serta kesabarannya memberikan pengarahan, bimbingan serta petunjuk kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Segenap Dosen Fakultas Ilmu Administrasi Jurusan Administrasi Niaga Universitas Brawijaya Malang atas ilmu pengetahuan yang diberikan selama perkuliahan.
7. Administratur dan seluruh karyawan beserta staf PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Kertosari, Jember atas segala bantuannya dalam melakukan penelitian.

Semua pihak yang telah membantu hingga selesainya penulisan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



Malang, November 2006

Penulis



**DAFTAR ISI**

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAKSI</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>viii</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Perumusan Masalah .....	3
C. Tujuan Penelitian .....	3
D. Kontribusi Penelitian .....	3
E. Sistematika Pembahasan .....	4
 <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kompensasi	
1. Pengertian Kompensasi .....	6
2. Tujuan Pemberian Kompensasi .....	6
B. Insentif	
1. Pengertian Insentif .....	7
2. Tujuan Insentif .....	7
3. Tipe Insentif .....	9
4. Sifat Dasar Pemberian Insentif .....	11
C. Produktivitas Kerja	
1. Pengertian Produktivitas Kerja .....	12
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	13
D. Hubungan Insentif Dengan Produktivitas Kerja Karyawan.....	15
 <b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>	
A. Rancangan Penelitian .....	16
B. Variabel Penelitian	
1. Pemberian Insentif .....	17
2. Produktivitas Kerja .....	17
C. Lokasi Penelitian .....	17
D. Populasi dan Sampel	
1. Populasi .....	18
2. Sampel .....	18

E. Sumber Data .....	19
F. Teknik Pengumpulan Data .....	19
G. Skala Instrumen Penelitian .....	20
H. Validitas dan Reliabilitas	
1. Validitas .....	21
2. Reliabilitas .....	22
3. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas .....	23
I. Analisis Data .....	24

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Perusahaan	
1. Sejarah Berdirinya Perusahaan .....	25
2. Lokasi Perusahaan .....	31
3. Bentuk Hukum Perusahaan .....	31
4. Struktur Organisasi Perusahaan .....	32
5. Uraian Masing-masing karyawan .....	34
6. Gambaran kepegawaian .....	42
7. Tujuan Perusahaan .....	47
B. Pembahasan Hasil Penelitian	
1. Gambaran Umum Responden .....	48
2. Masa Kerja Responden .....	50
3. Usia Responden .....	50
4. Deskripsi Variabel Penelitian .....	51
5. Analisis Data .....	56
C. Interpretas Hasil Penelitian .....	57

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	61
B. Saran .....	61

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

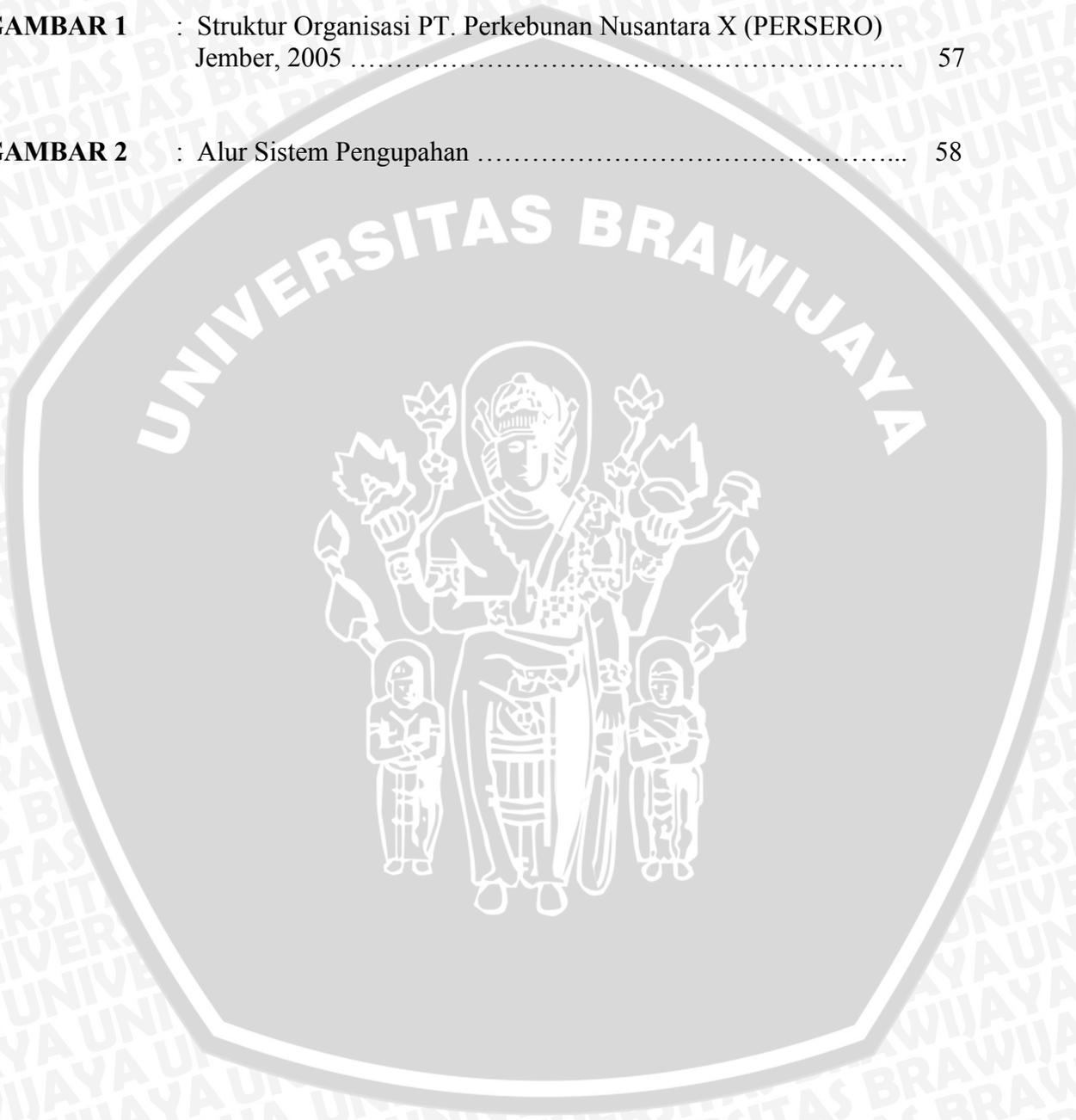
	<b>Halaman</b>
<b>Tabel</b> 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian .....	23
2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen .....	24
3. Persyaratan Dari Daun Untuk Tujuan Penggunaan .....	29
4. Jumlah Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Kertosari, Jember 2005 .....	43
5. Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Kertosari, Jember 2005 .....	44
6. Jenis Kelamin Responden Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Kertosari, Jember 2005 .....	49
7. Masa Kerja Responden Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Kertosari, Jember 2005 .....	50
8. Usia Responden Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Kertosari, Jember 2005 .....	51
9 Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Insentif (X) .....	52
10. Distribusi Responden Atas Jawaban Produktivitas (Y) .....	53
11. Hasil Analisis Korelasi .....	56

## DAFTAR GAMBAR

### Halaman

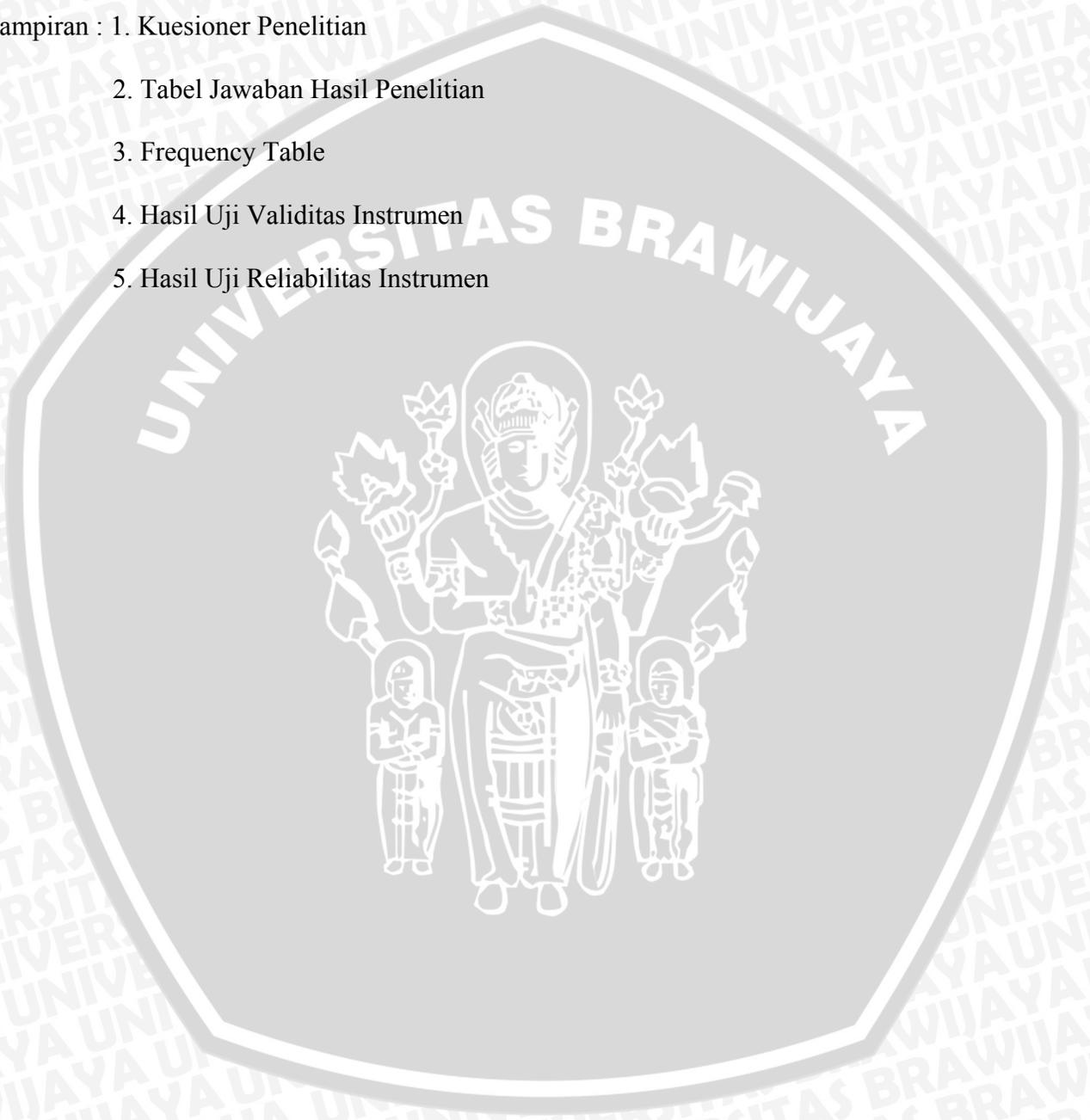
**GAMBAR 1** : Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Jember, 2005 ..... 57

**GAMBAR 2** : Alur Sistem Pengupahan ..... 58



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran : 1. Kuesioner Penelitian
2. Tabel Jawaban Hasil Penelitian
3. Frequency Table
4. Hasil Uji Validitas Instrumen
5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Masalah manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, di mana tujuan tersebut tidak akan tercapai apabila karyawannya tidak melaksanakan tugasnya dengan baik.

Melihat betapa pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan, maka sangatlah wajar jika pihak manajemen memberi perhatian lebih melalui kebijakan-kebijakan yang diambilnya. Tujuannya adalah karyawan dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan dengan memanfaatkan kemampuan dan keahlian secara optimal. Sementara pada umumnya seseorang yang bergabung kedalam perusahaan ingin memperoleh kesejahteraan yang lebih baik dari keadaan semula, sebelum seseorang tersebut bergabung ke dalam perusahaan.

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang mempunyai peranan penting dalam perusahaan. Untuk itu penanganan kesejahteraan karyawan harus diperhatikan dan dilaksanakan dengan baik secara material maupun non material. Salah satu bentuk penanganan secara material tersebut adalah melalui pemberian kompensasi terhadap karyawan.

Pemberian kompensasi merupakan faktor penting untuk menarik, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan perusahaan.

Kompensasi pada dasarnya adalah suatu wujud penghargaan atas jasa seseorang pada perusahaan dimana ia bekerja. (Martoyo 1996 : 113). Pemberian kompensasi yang tepat, baik berupa uang (material) maupun bukan uang (non material) dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Salah satu bentuk dari kompensasi yaitu adanya pemberian insentif. Insentif diartikan sebagai suatu daya tarik atau perangsang yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan memacu karyawan agar mencapai hasil atau produktivitas yang baik.

Dengan pemberian upah insentif yang tepat akan memberikan dampak yang menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan. Bagi karyawan, akan merasa bahwa dirinya mempunyai peranan yang sangat besar dan membuat dirinya merasa dibutuhkan oleh perusahaan, selain itu karyawan juga akan merasa dihargai keberadaannya sesuai dengan kemampuan yang ada. Sehingga hal ini mampu meningkatkan semangat mereka dalam bekerja lebih baik, dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Sedangkan bagi perusahaan, pemberian insentif dapat diberikan sebagai media untuk memotivasi kerja karyawan dalam berprestasi. Hal ini akan memberikan kontribusi kepada perusahaan berupa peningkatan produktivitas kerja dan dapat terwujudlah tujuan manajemen dalam perusahaan yaitu meningkatkan produksinya sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

PT.Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Kertosari-Jember, merupakan salah satu perusahaan PERSERO yang khusus bergerak di bidang perkebunan tembakau di Indonesia, dan berdasarkan uraian diatas maka penulis mengambil

judul penelitian : **“HUBUNGAN PEMBERIAN INSENTIF DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN”**.

### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan yang menjadi inti pembahasan dalam skripsi ini yaitu :

1. Bagaimana pemberian insentif pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Kertosari, Jember ?
2. Bagaimana hubungan pemberian insentif dengan produktivitas kerja karyawan ?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pemberian insentif pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Kertosari, Jember.
2. Untuk mengetahui hubungan pemberian insentif dengan produktivitas kerja karyawan.

### **D. Kontribusi Penelitian**

Aspek teknis :

Sebagai masukan bagi pimpinan perusahaan dalam memecahkan masalah praktis dan sebagai acuan dalam langkah yang tepat dimasa yang akan datang terutama dalam pemberian insentif yang dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja.

Aspek teoritis :

- a. Sebagai bahan yang bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan khususnya ilmu administrasi niaga.
- b. Sebagai bahan perbandingan serta acuan untuk penelitian berikutnya.

### **E. Sistematika Pembahasan**

Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas dan pemahaman dari keseluruhan skripsi ini maka secara garis besar dapat penulis uraikan sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini dibahas latar belakang pemilihan judul, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan kontribusi penelitian.

#### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini dikemukakan teori-teori yang berhubungan dengan judul skripsi dimana teori tersebut dapat dijadikan sebagai perbandingan dengan data yang ada.

#### **BAB III : METODELOGI PENELITIAN**

Menguraikan tentang rancangan penelitian, variabel penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian dan analisis data.

**BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis mencoba menganalisa hasil penelitian guna mengetahui bagaimana hubungan pelaksanaan pemberian insentif dan produktivitas kerja karyawan.

**BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan yang dikemukakan dalam bab ini berdasarkan pada analisa data. Saran-saran dapat diberikan setelah mengutarakan kesimpulan dari kesimpulan isi skripsi.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kompensasi

##### 1. Pengertian Kompensasi

Dalam pembahasan tentang insentif, tidak terlepas dari konsep imbalan atau kompensasi. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko 1990:155). Kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan (Hasibuan 1990 : 133).

##### 2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Adapun tujuan pemberian kompensasi, sebagai berikut:

- a. Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari karyawan.
- b. Untuk mendorong terciptanya produktivitas kerja.
- c. Untuk meningkatkan pengembangan karyawan sehingga tujuan perusahaan tercapai. (Martoyo 1996 : 117).

Dari berbagai pendapat mengenai kompensasi di atas dapat dicermati bahwa pertama; kompensasi merupakan pemberian balas jasa, ganjaran atau segala bentuk penggajian yang ditujukan kepada pegawai. Kedua; komponen kompensasi dapat berupa uang, dan hal-hal lain yang tidak mudah dikuantifikasi. Ketiga; pemberian kompensasi adalah untuk mendorong karyawan bekerja lebih baik dan produktif, mempergunakan sumber daya seefektif dan seefisien mungkin.

dan mendorong terwujudnya stabilitas perusahaan. Sedangkan tujuan pemberian kompensasi adalah agar kebutuhan ekonomi karyawan terpenuhi, mendorong produktivitas, tercapainya tujuan organisasi dan pengembangan karyawan.

## **B. Insentif**

### **1. Pengertian Insentif**

Insentif adalah sebagai pembayaran variabel yang dihubungkan pada kinerja individu, kelompok ataupun organisasi (Mathis dan Jackson 2000 : 82) Pembayaran variabel yang lazimnya disebut insentif ini, mengacu pada balas jasa yang aktual (nampak) diberikan kepada karyawan untuk prestasi kerja yang lebih.

“Insentif atau perangsang adalah pemberian tunjangan baik berupa uang maupun fasilitas-fasilitas kepada seseorang dengan tujuan agar dapat melakukan tugasnya dengan lebih baik dan giat”. (Gie 1992 : 161). Senada dengan Gie, ada pendapat bahwa insentif sebagai sesuatu yang memberi semangat atau perangsang untuk bertindak atau berkorban lebih besar (Rachman 1991 : 121). Selain itu insentif merupakan sarana motivasi yang dapat diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi (Sarwoto 1991 : 143).

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa: pertama; insentif merupakan suatu perangsang atau daya tarik. Kedua; insentif merupakan suatu sarana untuk memicu karyawan mencapai hasil atau prestasi yang lebih baik.

Dengan demikian yang dimaksud dengan pelaksanaan pemberian insentif dalam penelitian ini adalah pelaksanaan pemberian sesuatu daya tarik atau perangsang oleh perusahaan kepada pegawainya dengan tujuan untuk mendorong pegawai yang bersangkutan berprestasi lebih baik.

## 2. Tujuan Insentif

Pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang membedakan antara karyawan satu dengan yang lain karena prestasi kerjanya yang berbeda (Ranupandojo dan Husnan 1996 : 161). Sedangkan bagi perusahaan pelaksanaan insentif dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan.

Merinci tujuan insentif sebagai berikut :

- a. Dari sisi perusahaan  
Pemberian insentif oleh perusahaan bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dan untuk memelihara atau mempertahankan karyawan yang berprestasi.
- b. Dari sisi karyawan  
Gaji atau upah yang lebih besar akan meningkatkan tingkat kesejahteraan hidup. Disamping itu, pemberian insentif mendorong karyawan untuk berusaha melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga dengan kemauan tersebut dapat dijadikan modal untuk meningkatkan kecakapan mereka. (Hadikusuma 1996 : 399).

“Insentif merupakan penggerak atau rangsangan yang lazimnya secara langsung diarahkan pada *internal motives* pada individu dalam organisasi. Karena *internal motives* yang menggerakkan seseorang untuk bekerja secara individual satu sama lain. Insentif adalah sebagai suatu perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi”. (Sarwoto 1991 : 143).

Dengan demikian tujuan pemberian insentif adalah untuk memotivasi karyawan mencapai prestasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

### 3. Tipe Insentif

Secara garis besar tipe insentif terbagi kedalam 2 golongan, yaitu :

#### A. Insentif Material

##### 1. Insentif dalam bentuk uang

- a. Bonus yaitu :  
Uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil yang telah dilaksanakan, diberikan secara selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerima. Dalam perusahaan yang menggunakan sistem ini lazimnya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan kedalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagi antara pihak yang akan diberi bonus.
- b. Komisi yaitu :  
Merupakan bonus yang dibayarkan kepada yang menghasilkan penjualan yang baik. Lazimnya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterimakan kepada pekerja bagian penjualan.
- c. Kompensasi yang ditanggihkan, yaitu :  
Ada 2 macam kompensasi ini, yaitu :
  1. Pensiun, mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah tidak bekerja lagi.
  2. Pembayaran Kontraktual, yaitu pelaksanaan perjanjian antara majikan dan pegawai, dimana setelah masa kerja pegawai selesai dibayarkan sejumlah uang tertentu pada periode tertentu.

##### 2. Insentif dalam bentuk jaminan sosial

Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap pegawai dapat memperolehnya secara otomatis dan sama rata. Insentif dalam bentuk jaminan sosial ini dapat berupa :

- a. Pemberian pakaian dinas
- b. Pengobatan secara cuma-cuma
- c. Pemberian piagam penghargaan
- d. Cuti sakit dengan tetap mendapat pembayaran gaji
- e. Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan

- f. Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari kompensasi organisasi.

## **B. Insentif Non Material**

Adapun bentuk dari insentif non material ada 2, yaitu :

### **1. Pemberian penghargaan antara lain :**

- a. Pemberian gelar atau title secara resmi
- b. Pemberian tanda jasa atau medali
- c. Pemberian piagam penghargaan
- d. Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kantor (misal : telepon, permadani, dan lain-lain)
- e. Pemberian promosi atau kenaikan pangkat

### **2. Perkataan atau sikap antara lain :**

- a. Pemberian pujian baik secara resmi ataupun secara pribadi
- b. Bersikap ramah pada karyawan
- c. Pemberian ucapan terima kasih baik resmi maupun tidak resmi
- d. Memberi perintah atau tugas dengan sopan dan kata-kata yang baik.

Hal tersebut diatas dinyatakan oleh Sarwoto (1991 : 155-159).

Selain itu insentif juga terbagi dalam dua bagian lain, yaitu :

1. Insentif material adalah suatu insentif yang diberikan kepada seseorang pegawai atau orang lain dalam bentuk uang. Adapun bentuk insentif material tersebut yaitu :
  - 1) Pemberian upah yang pantas
  - 2) Pemberian bonus
2. Insentif non material adalah suatu insentif yang diberikan dalam bentuk bukan uang. Adapun bentuk-bentuk insentif tersebut yaitu :
  - 1) Pengakuan atau penghargaan
  - 2) Lingkungan kerja
  - 3) Peralatan kerja

Dibedakan menurut Rachman (1991 : 121).

Dari beberapa uraian di atas dapat dilihat bahwa banyak sekali bentuk insentif yang dapat digunakan untuk mendorong pegawai agar lebih berprestasi dalam bekerja. Namun secara garis besar insentif terbagi dalam dua golongan yaitu

Insentif Material dan Insentif Non Material. Untuk itu dalam pelaksanaan pemberian insentif terhadap karyawan, seorang pimpinan perusahaan harus mengerti kebutuhan karyawannya.

#### 4. Sifat Dasar Pemberian Insentif

Sistem pengupahan insentif akan dapat berhasil dengan baik jika memperhatikan beberapa aspek, yaitu :

1. Pembayaran hendaknya dilakukan secara sederhana sehingga dapat dimengerti dan dihitung sendiri oleh karyawan.
2. Penghasilan yang diterima hendaknya dapat langsung menaikkan output dan efisiensi.
3. Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin.
4. Besarnya upah nominal dengan standar jam kerja, hendaknya mampu merangsang pekerja untuk lebih giat. (Ranupandojo dan Husnan 1996 : 163).

“Ada beberapa pedoman yang harus dipenuhi agar sistem insentif dapat berhasil dengan baik”. Pedoman-pedoman tersebut adalah :

- a. Pastikan bahwa upah maupun pekerjaan yang mereka lakukan adalah berkaitan dengan insentif
- b. Insentif yang tersedia harus menarik bagi karyawan
- c. Program insentif harus dapat dipahami dan kalkulasi dengan mudah oleh para karyawan
- d. Terjaminnya standar produksi yang telah ditetapkan.

Hal tersebut dinyatakan oleh Dessler dalam bukunya yang diterjemahkan oleh Dharma (1993 : 430-431).

#### C. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja mengandung dimensi-dimensi manusiawi. Dalam dimensi manusiawi karyawan memiliki makna lebih dari sekedar “pekerja” yang berfungsi sebagai faktor produksi. Karyawan dalam dimensi manusiawi memiliki

makna ganda, yaitu sebagian sumber daya manusia pada saat yang sama berfungsi sebagai faktor produksi (pekerja), namun sekaligus berfungsi sebagai produsen, konsumen, sumber gagasan, serta penggerak untuk mendayagunakan peluang dan kesempatan bagi peningkatan produktivitas kerjanya.

Upaya peningkatan produktivitas kerja sering dikaitkan dengan karyawan karena sampai sekarang karyawanlah yang lazim dijadikan faktor pengukur produktivitas. Hal ini disebabkan, pertama : besarnya biaya yang dikorbankan untuk karyawan sebagai bagian dari biaya yang terbesar untuk pengadaan produk / jasa, kedua : masukan pada sumber daya manusia lebih muda dihitung ketimbang masukan pada faktor-faktor lain seperti modal. Oleh karena itu, pembinaan dan pengembangan keterampilan teknologis sebagai upaya peningkatan produktivitas kerja akan kurang bermakna apabila tanpa disertai pengembangan dan perubahan sikap, orientasi nilai, wawasan yang luas, dan etos kerja.

### **1. Pengertian Produktivitas kerja**

Sumber daya memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakikatnya merupakan hasil karya manusia dan semuanya itu tergantung dari kemampuan manusia itu sendiri.

Simanjuntak mengatakan bahwa pengertian produktivitas adalah : “untuk definisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai

(keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu". (Simanjuntak, 1995 : 30).

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas bukan hanya merupakan ukuran dari produksi yang dihasilkan, tetapi juga tentang tingkat penggunaan sumber-sumber untuk mencapai hasil yang diharapkan dan terdapat hubungan antara efisiensi dan efektivitas.

## 2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi produktivitas Kerja

Suatu organisasi yang ingin meningkatkan daya tahan kemampuannya untuk tumbuh dan berkembang tidak cukup memikirkan masalah efisiensi dan efektivitas akan tetapi harus mempertimbangkan faktor-faktor produktivitas kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

### a. Supra Sarana

#### 1) Kebijakan Pemerintah

Apa yang terjadi di dalam dan diluar perusahaan dipengaruhi oleh sumber-sumber faktor produksi, prospek pemasaran, perpajakan, perijinan, lingkungan hidup, kebijakan pemerintah dibidang ekspor-impor, pembatasan-pembatasan pengawasan.

#### 2) Hubungan Industrial

Kemampuan manajemen menggunakan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan. Peran manajemen untuk meningkatkan produktivitas kerja, meliputi : menerapkan fungsi-fungsi manajemen, menciptakan sistem kerja, pembagian kerja, menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat, dan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman melalui perbaikan pengorganisasian dan tata kerja, maupun secara tidak langsung melalui fasilitas latihan serta perbaikan penghasilan dan jaminan sosial karyawan.

### b. Karyawan

#### 1) Kemampuan berhubungan dengan kondisi fisik, tingkat pendidikan, dan latihan.

- Kemampuan fisik memerlukan perhatian pengusaha karena tingkat upah umumnya rendah sehingga pemenuhan gizi dan kesehatan karyawan terbatas. Usaha-usaha perbaikan penghasilan akan meningkatkan kemampuan fisik dan produktivitas kerja.
  - Pendidikan dengan memberikan pengetahuan bukan saja langsung untuk pelaksanaan tugas, tetapi landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan sarana untuk kelancaran tugas. Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.
  - Latihan kerja melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara yang tepat menggunakan peralatan kerja. Program dan penyediaan fasilitas latihan merupakan investasi berharga yang hasilnya diperoleh dalam bentuk peningkatan produktivitas kerja karyawan.
- 2) Kemampuan berhubungan dengan etos kerja, sikap mental, dan motivasi kerja dengan menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang menyenangkan dan hubungan industrial yang serasi. Faktor kemauan dan kemampuan saling berhubungan dalam menentukan produktivitas karyawan, artinya karyawan memiliki kemampuan produktivitas rata-rata sama (konstan) maka diperlukan motivasi terhadap kemauan perilaku dalam meningkatkan produktivitas.
- c. Sarana pendukung
- 1) Lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi, sarana, dan peralatan produksi, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja, serta suasana dalam lingkungan kerja.
  - 2) Kesehatan karyawan, termasuk sistem pengupahan / penggajian, jaminan sosial, dan jaminan kelangsungan kerja. Perbaikan dibidang pengupahan / penggajian dan jaminan sosial dapat menumbuhkan motivasi kerja dan meningkatkan kemampuan fisik karyawan. Dengan tingkat upah / gaji dan jaminan sosial yang lebih baik, maka kepastian atas kelangsungan pekerjaan, penghasilan yang diperoleh karyawan hingga hari tua, adanya jaminan dan kepastian bahwa karyawan dan keluarganya mendapat pelayanan kesehatan dan tunjangan khusus merupakan daya pendorong untuk peningkatan produktivitas kerja. (Simanjuntak 1998 : 39-42).

Tinggi rendahnya produktivitas karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Siagian (2003:227-228) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas meliputi :

- 1) Pelaksanaan personel control  
Pengawasan para pegawai didalam suatu perusahaan diperlukan agar setiap tindakan pegawai didalam melakukan pekerjaannya dapat sesuai apa yang diharapkan perusahaan dan apabila terjadi penyimpangan yang dibuat karyawan agar segera diadakan tindakan perbaikan.

- 2) Perencanaan karier  
Perencanaan karier, akan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan Produktivitas dan bagi perusahaan sendiri akan membantu dalam Menyediakan karyawan yang berkualitas dalam memenuhi kebutuhan perusahaan.
- 3) Pemberian kompensasi  
Kompensasi berupa gaji, upah, insentif, penyediaan fasilitas kerja maupun hubungan yang baik dalam perusahaan, yang diberikan secara benar akan membuat karyawan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi, kompensasi merupakan ukuran nilai karyawan tersebut, sehingga apabila kompensasi mereka tidak memadai, maka prestasi kerja, produktivitas, motivasi dan kepuasan kerja mereka akan menurun.
- 4) Kedisiplinan karyawan  
Kedisiplinan lebih tepat diartikan sebagai “Suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan, sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan produktivitas kerjanya.

Selain itu produktivitas kerja karyawan juga dipengaruhi oleh :

- a. Efektivitas Kerja Karyawan atau penggunaan waktu kerja dengan baik sehingga tidak merugikan perusahaan.
- b. Tingkat Absensi Karyawan atau selalu masuk kerja karena tanggungjawab atas pekerjaan.
- c. Minimalisasi Kerusakan Hasil Kerja atau bagaimana karyawan menyelesaikan pekerjaannya secara hati-hati sehingga menekan tingkat kesalahan hasil kerja.
- d. Kualitas Kerja atau apakah karyawan tersebut sudah menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar kerja yang sudah ditentukan. (Mahis dan Jackson 2001 : 82).

Dari beberapa pendapat di atas dapat dipahami bahwa banyak faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu kompensasi dan termasuk didalamnya adalah insentif.

#### **D. Hubungan Insentif dengan Produktivitas Kerja Karyawan**

Dari hal diatas menunjukkan bahwa begitu besarnya pengaruh dari insentif itu sendiri terhadap karyawan, maka perusahaan harus benar-benar memberikan insentif sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat sebelumnya. Insentif dapat

merangsang karyawan untuk bekerja lebih produktif, karena pemberian insentif akan dihubungkan dengan produktivitas seorang karyawan. “Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi atau insentifnya akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasi atau insentifnya kecil”. (Hasibuan 2000 : 128). Sedangkan menurut Martoyo (1994 :116) adalah “Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi penilaian atas prestasi kerja karyawan. Sedang prestasi kerja karyawan merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan pemberian insentif. Karena itu produktivitas kerja karyawan, ikut mempengaruhi dalam pelaksanaan pemberian insentif”.

Dengan demikian pemberian insentif yang sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat sebelumnya, karyawan akan merasa diperhatikan dan dihargai keberadaannya dan dengan begitu para karyawan akan mencurahkan segala pikiran, waktu dan segalanya untuk perusahaan, sehingga terwujudlah tujuan manajemen perusahaan yaitu meningkatkan produksinya sesuai dengan target yang ditentukan. Insentif akan menjadi boomerang jika pelaksanaannya tidak sesuai dengan kenyataan, tetapi sebaliknya akan menguntungkan jika harus benar-benar diperhatikan manfaatnya.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif, dimana penelitian (metode) deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan obyek penelitian pada saat sekarang, berdasarkan fakta-fakta sebagaimana keadaan sebenarnya. (Nawawi : 1997).

Penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang mempunyai tujuan untuk menggambarkan secara tepat tentang sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala atau kelompok-kelompok tertentu, atau untuk menentukan frekuensi penyebaran suatu gejala atau frekuensi adanya hubungan tertentu antara gejala satu dengan gejala lain di masyarakat. (Koentjaraningrat 1991 : 29).

#### B. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah hal-hal yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian sehingga memudahkan dalam menentukan data-data yang diperlukan.

Dalam melakukan penelitian mengenai hubungan pelaksanaan pemberian insentif dan produktivitas kerja karyawan, maka yang menjadi variabel penelitian adalah :

##### 1. Pemberian Insentif

Yaitu pemberian insentif baik material maupun non material dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan indikator pengukurannya:

- a. Pemberian insentif material
  - 1) Besarnya upah yang diberikan
  - 2) Besar bonus yang diberikan

b. Pemberian insentif non material

- 1) Pengakuan dan penghargaan
- 2) Lingkungan kerja
- 3) Peralatan kerja

## 2. Produktivitas Kerja

Indikator yang diteliti adalah sebagai berikut :

- a. Efektifitas Kerja Karyawan
- b. Tingkat Absensi Karyawan
- c. Minimalisasi Kerusakan Hasil Kerja
- d. Kualitas Kerja

## C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana suatu penelitian diadakan. Adapun yang menjadi lokasi penelitian adalah PT.Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Kertosari, sebuah perusahaan yang bertempat di kota Jember.

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Definisi populasi adalah merupakan seluruh individu, obyek atau kejadian yang akan diselidiki, (H. Thantawi 1990 : 80). Populasi penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Kertosari, Jember yang terdiri dari 35 orang.

### 2. Sampel

Pengambilan sampel harus representatif, yakni mewakili populai dalam arti ciri-ciri atau karakteristik yang ada pada populasi tercermin pada sampel. Sampel penelitian ini diambil dengan menggunakan *simple random sampling* (sampel acak sederhana) sehingga subyek-subyek yang ada di dalam populasi dianggap sama.

Untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi, dapat pula dipakai rumus Yamane dalam Rakhmad (1985 : 40), sebagai berikut :

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

Dimana :

N = banyaknya populasi  
n = jumlah populasi  
d = presisi yang ditetapkan

Dengan rumus penarikan sampel ini, dapat diketahui bahwa dengan populasi sebanyak 35 orang maka akan diperoleh sampel sejumlah :

$$\begin{aligned} n &= \frac{35}{35(0,1)^2 + 1} \\ n &= 25,92 \\ &= 26 \end{aligned}$$

Jadi sampel yang akan diambil dalam penelitian ini berjumlah 26 orang.

#### **E. Sumber Data**

Yaitu asal atau dari mana data tersebut diperoleh. Secara umum, data yang di perlukan dalam penelitian deskriptif diperoleh melalui dua sumber informasi yaitu :

##### 1. Sumber Data Primer

Data primer adalah data yang didapatkan secara langsung dari sumber datanya yaitu 26 responden. Data ini meliputi data-data yang terdapat pada fokus penelitian.

##### 2. Sumber Data Sekunder

Data sekundernya adalah data yang didapatkan dari catatan perusahaan yang meliputi gambaran umum perusahaan dan gambaran umum karyawan. Data ini diperoleh dari bagian yang menangani masalah tersebut dalam hal ini

bagian personalia pada PT.Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Kertosari-Jember.

## F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

### 1. Kuisisioner

Adalah usaha untuk memperoleh data atau informasi secara langsung dengan menyebarkan daftar pertanyaan tertulis kepada responden, guna mendapatkan data-data yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

### 2. Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan tanya jawab dengan responden untuk melubangi data yang kurang lengkap.

## G. Skala Instrumen Penelitian

Setelah ditetapkan indikator dari variabel yang ada, maka langkah selanjutnya adalah mengadakan pengukuran atas variabel-variabel tersebut. Adapun pengukuran yang digunakan untuk mengukur tanggapan responden adalah dengan menggunakan *skala likert*.

*Skala likert* adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berkaitan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur dalam hal ini responden diminta untuk menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap setiap pertanyaan. (Sugiyono, 2004:41). Untuk keperluan dianalisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor misalnya:

- a. Sangat baik diberi skor (3)
- b. Cukup baik diberi skor (2)
- c. Tidak baik diberi skor (1)

## H. Validitas dan Reliabilitas

Data mempunyai kedudukan yang sangat penting bagi suatu penelitian, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat untuk membuktikan hipotesis. Oleh karena itu data dalam suatu penelitian dapat dikumpulkan dengan suatu instrumen. Instrumen yang dipakai dalam mengumpulkan data haruslah memenuhi dua persyaratan penting yaitu validitas dan reliabilitas.

### 1. Uji Validitas

Ancok dalam Singarimbun dan Effendi (1995 : 122) mengungkapkan:

“Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukuran itu mengukur apa yang ingin diukur. Bila seseorang ingin mengukur berat suatu benda, maka dia harus menggunakan timbangan. Timbangan alat pengukur yang valid bila dipakai untuk mengukur berat. Tetapi timbangan, bukanlah alat pengukur yang valid bilamana digunakan untuk mengukur panjang.”

Dari jawaban yang diperoleh kemudian dilakukan perhitungan korelasi *product moment*, dengan rumus seperti yang dikemukakan oleh Arikunto (1993 : 220).

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

r : Koefisien Korelasi Person

X : Variabel Bebas ( insentif )

Y : Variabel Terikat ( produktivitas kerja )

n : Banyaknya Sampel

Setelah nilai  $r$  diperoleh, selanjutnya membandingkan antara hasil nilai  $r$  perhitungan dengan tabel nilai kritis  $r$  pada taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ). Apabila  $r$  hitung yang diperoleh berada diatas nilai kritis berarti alat ukur yang digunakan telah valid. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan komputer dengan bantuan program *SPSS for Windows Release 10.0*.

## 2. Uji Reliabilitas

Ancok dalam Singarimbun dan Effendi (1995 : 140) mengemukakan bahwa reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus alpha (Arikunto, 1994: 138) sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

dimana :

$$\sigma = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

- $r_{11}$  = reliabilitas instrumen
- $k$  = banyaknya butir pertanyaan
- $\sigma b^2$  = jumlah varians butir
- $\sigma t^2$  = jumlah varians total

Menurut malhotra dalam Singarimbun (1995:32) suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar atau sama dengan 0,60. pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan komputer dengan bantuan program *SPSS for Windows Release 11.0*

### 3. Rekapitulasi Uji Validitas dan Relibilitas

#### a. Uji Validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pengukuran validitas dengan menggunakan korelasi product moment dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 5\%$ ), dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Hasil pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas Instrimen Penelitian**

No	Item	Korelasi Product Moment	Sig. (2-tailed)	R tabel $\alpha = 0,05$	Keterangan Hasil
1.	X1.1	0.777	0.000	0.388	Valid
	X1.2	0.746	0.000	0.388	Valid
	X1.3	0.608	0.001	0.388	Valid
	X1.4	0.575	0.002	0.388	Valid
	X1.5	0.694	0.000	0.388	Valid
2.	Y1.1	0.635	0.000	0.388	Valid
	Y1.2	0.685	0.000	0.388	Valid
	Y1.3	0.712	0.000	0.388	Valid
	Y1.4	0.753	0.000	0.388	Valid

Sumber : Data Primer (diolah), 2006.

Instrumen dikatakan valid jika korelasi product moment menunjukkan korelasi yang signifikan antara skor item dengan skor total atau dengan cara membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan nilai korelasi tabel ( $r$  tabel), jika  $r$  product moment  $>$   $r$  tabel maka instrumen dikatakan valid. Tabel menunjukkan bahwa butir pertanyaan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari  $r$  tabel (lebih besar dari 0.388) sehingga butir pertanyaan yang diajukan dinyatakan valid dan layak dianalisis.

## b. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronbach*, dimana hasil ujinya disajikan pada tabel 7 berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Koefisien Alpha
X	0.7046
Y	0.6379

Sumber : Data primer diolah, 2006

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan pada item-item pertanyaan yang memiliki validitas. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 7 menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

## I. Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi linier sederhana. Analisis Korelasi Sederhana ini digunakan untuk analisis derajat hubungan yang hanya melibatkan 2 (dua) variabel (Hasan 2002 : 103).

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

**keterangan :**

r : Koefisien Korelasi Person

X : Variabel Bebas (insentif)

Y : Variabel Terikat (produktivitas kerja)

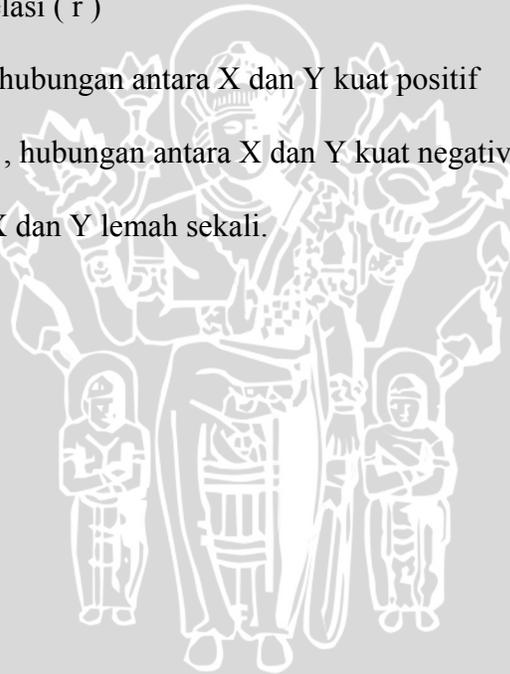
N : Banyaknya Sampel

Syarat daripada koefisien korelasi ( r )

Kalau  $r = 1$  atau mendekati 1, hubungan antara X dan Y kuat positif

Kalau  $r = -1$  atau mendekati -1, hubungan antara X dan Y kuat negative

Kalau  $r = 0$  hubungan antara X dan Y lemah sekali.



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Perusahaan

##### 1. Sejarah Berdirinya Perusahaan

George Birni adalah pelopor pengusaha tembakau secara besar-besaran, terutama tembakau di daerah Besuki yang biasa digunakan untuk bahan cerutu pada tahun 1819. Tahun 1859 telah dapat mengespor tembakau sebanyak 290 bal atau kardus, setiap bal mempunyai berat 100 Kg. Tembakau untuk bahan cerutu ini di ekspor ke negeri Belanda. Ekspor ini sangat menguntungkan sehingga menarik perhatian pengusaha-pengusaha lainnya untuk mengusahakan tanaman tembakau di daerah Besuki.

Pada tahun 1931 ekspor dari daerah Besuki pernah mencapai 302.900 bal dan kemudian menurun lagi sehubungan dengan timbulnya krisis ekonomi dunia menjelang perang dunia ke II. Semasa pendudukan Jepang, usaha pertembakauan Besuki dapat dikatakan terhenti. Meskipun ada diusahakan oleh rakyat tetapi untuk konsumsi sendiri. Kemudian setelah perang dunia berakhir, pengusaha-pengusaha Belanda kembali lagi mengusahakan tanaman tembakau cerutu untuk tujuan ekspor secara besar-besaran.

Pada tahun 1950, oleh pemerintah didirikan yayasan Perkebunan Rakyat Indonesia (PERIN) yang memberikan bantuan modal dan bimbingan teknis kepada petani tembakau rakyat. Tujuan dari pembentukan yayasan ini adalah untuk memajukan usaha pertembakauan rakyat yang telah banyak di daerah Besuki.

Pada bulan Desember 1957, pemerintah menasionalisasikan perusahaan Belanda yang dijadikan Perusahaan Perkebunan Negara (PPN). Selanjutnya dengan Peraturan Pemerintah No. 30 tahun 1963, dibentuk Perusahaan Perkebunan Negara tembakau Besuki yaitu PPN V dan PPN VI, yang kemudian dengan Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 1968 digabung menjadi PNP XXVII. Akhirnya dengan Peraturan Pemerintah No. 7 tahun 1973, dirubah lagi menjadi PTP XXVII.

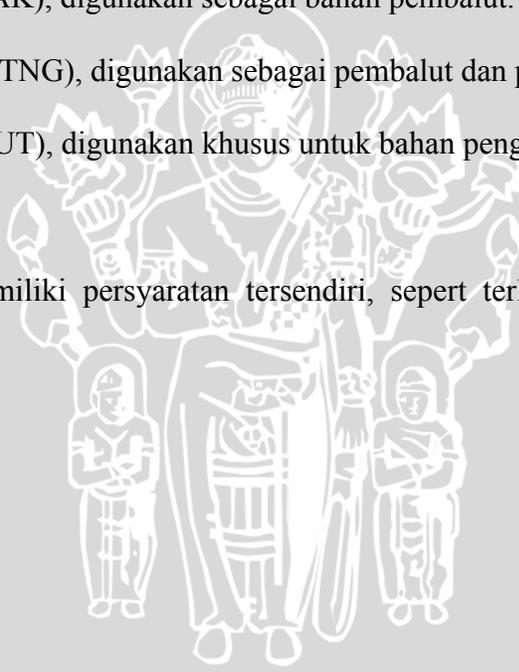
Selanjutnya pada tahun 1967 PTP XXVII meningkatkan usahanya dengan membuka beberapa kantor cabang dan disahkan oleh Pemerintah No. 15 tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996 tentang Peleburan Perusahaan Perseroan (PERSERO) PT. Perkebunan XXI, XXII dan Perusahaan Perseroan (PERSERO) PT. Perkebunan XXVII menjadi Perusahaan Perseroan (PERSERO) PT. Perkebunan Nusantara X. sampai saat ini PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) mempunyai kebun yang terdiri dari 13 kebun, yaitu :

1. Kebun Rambli Jember Barat
2. Kebun Bondowoso
3. Kebun Sukokerto Ajung
4. Kebun Jelbuk
5. Kebun Sukowono
6. Kebun Kertosari
7. Kebun Nangkaan
8. Kebun Besuki
9. Kebun Mojo
10. Kebun ajung
11. Kebun Gayasan
12. Kebun Jember Timur
13. Kebun Gambirono

Hingga saat ini kegiatan utama PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) adalah mengusahakan tembakau untuk bahan cerutu. Disamping produk tersebut masih dihasilkan tembakau untuk bahan sigaret. Ada 3 jenis tembakau untuk bahan cerutu, yaitu tembakau untuk pambalut, pembungkus dan pengisi. Jenis-jenis tembakau ini dihasilkan dari bagian-bagian daun yang terdapat pada pohon tembakau seperti :

- 1) Daun Koseran (KOS), digunakan untuk pambalut, pembungkus dan pengisi.
- 2) Daun Kaki (KAK), digunakan sebagai bahan pambalut.
- 3) Daun Tengah (TNG), digunakan sebagai pambalut dan pembungkus.
- 4) Daun Pucuk (PUT), digunakan khusus untuk bahan pengisi.

Setiap kegunaan memiliki persyaratan tersendiri, seperti terlihat pada tabel di bawah ini :



Tabel 3

## Persyaratan Dari Daun Untuk Tujuan Penggunaan

KEGUNAAN	PERSYARATAN
Pembalut / binder	Elastisitas tinggi, tekstur halus seperti sutera, urat-urat daun halus, rasa ringan, aroma netral dan daya bakar baik.
Pembungkus / wrapper	Cukup elastis, daya bakar baik dan agak lebih lunak dari pada bahan pembalut.
Pengisi / filler	Aroma harus baik, terbakar perlahan-lahan dan abu tidak mudah rontok.

Sumber data : PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Jember, 2005

Untuk pembuatan cerutu ada beberapa tahap yang harus dilakukan, yaitu :

- 1) Semua tembakau yang telah di panen dan masih berwarna hijau dilakukan sortasi (pemilihan) yaitu memisahkan berdasarkan jenis daun, pemisahan warna, pemisahan ukuran panjang dan pemisahan partai buruk (kualitas rendah). Dengan demikian setiap unting tembakau mempunyai ciri : sama mutu, sama warna, dan sama panjang daunnya. Proses sortasi (pemilihan) tembakau merupakan unsur penting dalam penentuan mutu (grade) karena akan berpengaruh pada pemasarannya.

- 2) Setelah dilakukan sortasi (pemilihan) dilakukan proses pengeringan di gudang pengering melalui tiga proses, yaitu : *proses pertama* yang berlangsung selama 3-5 hari untuk merubah warna daun-daun segar dan menjadi layu, *proses kedua* berlangsung selama  $\pm$  7 hari untuk merubah daun menjadi mengkerut dan warna coklat seluruhnya pada lamina, kecuali tulang daun, *proses ketiga* yaitu membuat tulang daun mongering seluruhnya. Dan proses pengeringan ini disebut pengeringan dengan cara fixed curred (pengapian).
- 3) Setelah pengeringan masih dilakukan fermentasi ulang yang tujuannya untuk memasakkan tembakau yang kurang pengeringannya. Selain itu juga merupakan usaha untuk menimbulkan kembali aroma tembakau dan mengurangi kelebihan kandungan air.
- 4) Tembakau yang telah kering siap dilakukan perajangan, dan tembakau yang akan dirajang adalah jenis tembakau PUT (daun pucuk) yang digunakan sebagai isian cerutu.
- 5) Dilakukan proses pengepakan merupakan pekerjaan membungkus tembakau dalam bentuk cerutu dengan menggunakan mesin kemudian dikemas dan siap untuk dipasarkan.

## 2. Lokasi Perusahaan

Penentuan lokasi perusahaan merupakan tempat berdirinya perusahaan dalam melakukan segala aktivitas operasi dalam menghasilkan suatu produk. Penentuan lokasi perusahaan adalah hal yang tidak mudah, karena secara tidak langsung akan mempengaruhi kelangsungan usaha dari perusahaan itu sendiri, sehingga lokasi perusahaan harus memberi kemungkinan keuntungan yang sebesar mungkin bagi perusahaan. Lokasi perusahaan PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) terletak di jalan A. Yani No. 688 Desa Kertosari Kecamatan Pakusari Kota Jember.

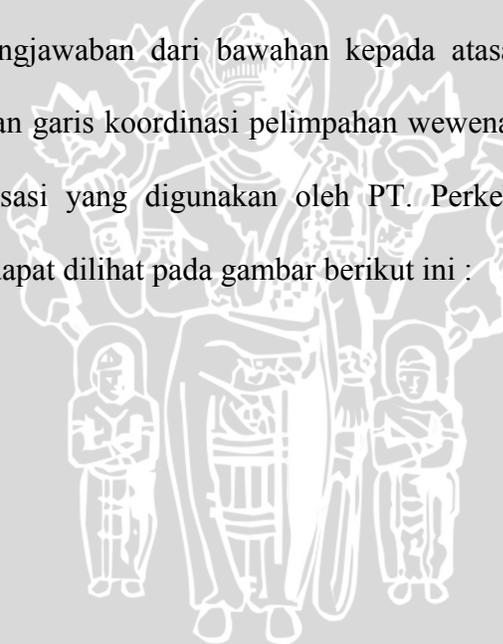
## 3. Bentuk Hukum Perusahaan

Bentuk hukum perusahaan PT. Perkebunan Nusantara X adalah perseroan (PERSERO) yang diakui oleh ISO atau Organisasi Standard Internasional di bentuk untuk meningkatkan perdagangan Internasional Sekretariat pusat ISO berkedudukan di Jenewa, Swiss. Sistem Manajemen Mutu ISO 9002, di terapkan sejak tanggal 1 Desember 1999. Pelaksanaan Audit Sertifikasi telah dilaksanakan pada tanggal 17 – 19 April 2000, dan telah mendapatkan sertifikat dari Badan Sertifikasi TUV International (TUV Rheinland / Berlin Brandenburg) dengan Sertifikat Standard Aplikasi : DINEN ISO 9002 : 1994.

#### 4. Struktur Organisasi Perusahaan

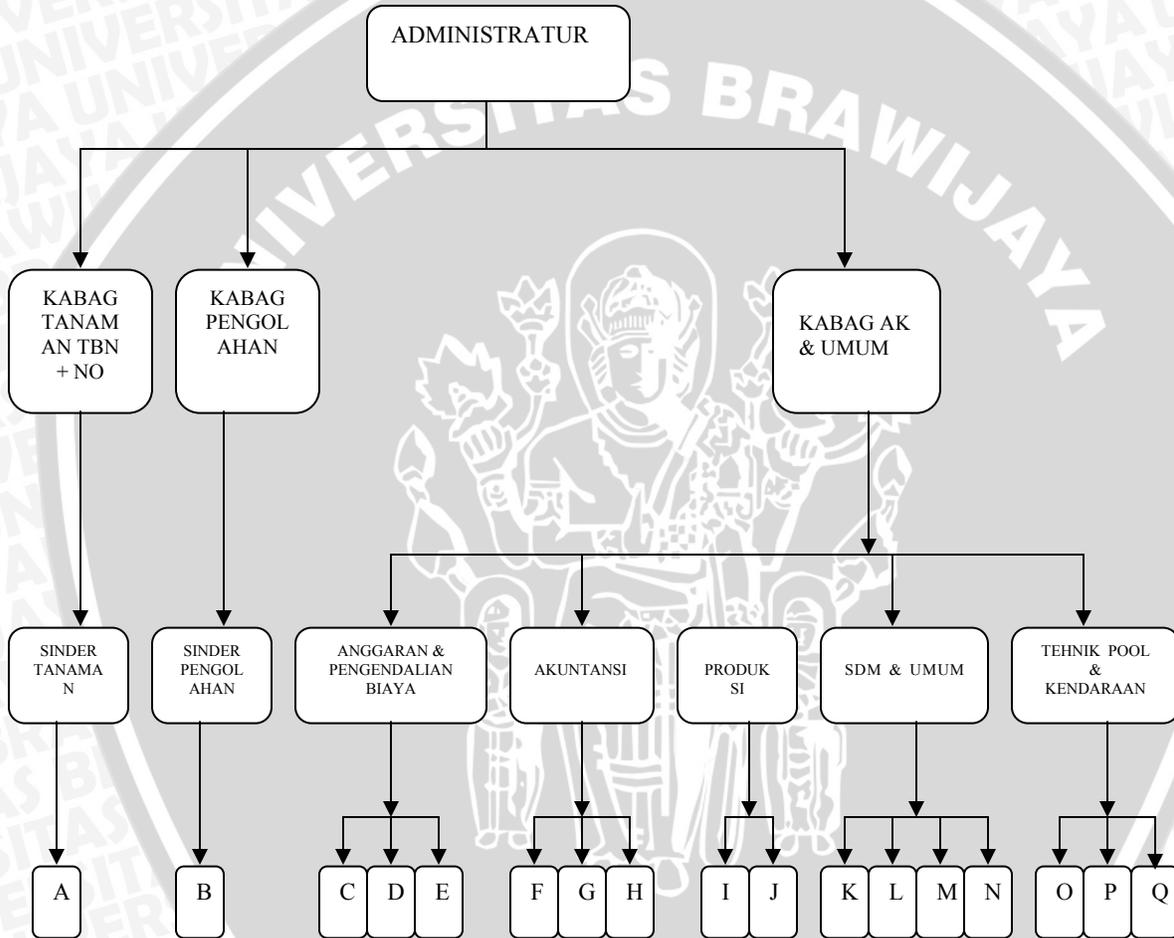
Struktur organisasi adalah suatu bagan yang mewujudkan keterkaitan antara anggota yang satu dengan yang lain. Struktur organisasi dibentuk dengan maksud agar setiap anggota organisasi dapat bekerja sama secara efektif dan efisien sesuai dengan pembagian tugas, hak dan kewajiban serta tanggung jawab dari masing-masing bagian.

Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Jember menggunakan struktur organisasi bentuk garis, yaitu pelimpahan wewenang terjadi dari atasan kepada bawahan langsung sesuai dengan garis koordinasi, dan sebaliknya pertanggungjawaban dari bawahan kepada atasan dilakukan secara langsung sesuai dengan garis koordinasi pelimpahan wewenang. Agar lebih jelas bagan sruktur organisasi yang digunakan oleh PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Jember dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 1

**STRUKTUR ORGANISASI  
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X (PERSERO) JEMBER**



Sumber Data : Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Jember, 2005

## 5. Uraian Masing-masing Karyawan

Dari bagan di atas dapat dijelaskan tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan sebagai berikut :

### a. Administratur

Administratur ini terdiri dari 1 orang yang dimana bertindak sebagai kepala PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Jember. Adapun tanggung jawab dari administratur adalah :

- 1) Memutuskan kebijakan pengurusan dan pengolahan PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Jember sesuai dengan kebijakan pemerintah serta sesuai dengan ketentuan PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) yang berlaku saat ini.
- 2). Menggariskan kebijakan anggaran dan keuangan.
- 3). Membantu dan mendorong usaha pembinaan dan pengembangan.
- 4). Memberikan pertimbangan dan saran baik diminta maupun tidak kepada bawahan.
- 5). Meminta keterangan kepada Kabag. Tanaman, Kabag. TBN dan NO, Kabag. Pengolahan, Kabag. AK & Umum mengenai hal yang berhubungan dengan pengurusan dan pengolahan perusahaan.

### b. Kabag. Tanaman TBN dan NO

Kepala bagian tanaman TBN dan NO ini terdiri dari 1 orang yang dimana bertindak sebagai wakil administratur PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Jember. Adapun tanggung jawab dari kepala bagian adalah :

- 1). Menyusun rencana operasional kegiatan tanaman mengacu RKAP (Rencana Anggaran Perusahaan) sehingga dapat dijadikan panduan kerja para sinder tanaman untuk mencapai target produksi yang sudah ditetapkan.
- 2). Optimalkan fungsi organisasi bagian tanaman melalui pemahaman tugas dan kewajiban karyawan serta mengetahui dengan jelas apa yang di harapkan perusahaan.
- 3). Terlaksananya rencana kerja operasional bagian tanaman, tepat waktu, tepat cara dan tepat biaya, sehingga sasaran yang ditetapkan dalam RKAP dapat tercapai secara efektif dan efisien.
- 4). Pengembangan pola atau sistem budidaya tanaman dan pengeringan tembakau dapat meningkatkan mutu produksi, mengurangi biaya operasional dan mudah diterapkan.
- 5). Membantu administratur dalam menetapkan sasaran produksi, rencana kerja operasional tanaman, pengorganisasian, sistem pengawasan, pengembangan SDM dan lain-lain.
- 6). Membantu membangun dan menjaga hubungan baik dengan masyarakat, tokoh masyarakat, badan, lembaga instansi, pejabat pemda yang dapat mempengaruhi kelancaran proses produksi sehingga dapat terwujud hubungan yang harmonis dan lingkungan kerja yang kondusif.

- 7). Pelatih dan pembimbing sinder tanaman beserta jajarannya dalam bertugas, mengatasi masalah, pembimbing karir dan kinerja karyawan dan memberi umpan balik, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan.

#### c. Kabag. Pengolahan

Kepala bagian pengolahan ini terdiri dari 1 orang yang dimana bertindak sebagai wakil administrator PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Jember. Adapun tanggung jawabnya adalah :

- 1). Menyusun rencana operasional kegiatan tanaman mengacu RKAP (Rencana Kerja Anggaran Perusahaan) sehingga dapat dijadikan panduan kerja para sinder pengolahan untuk mencapai target produksi yang sudah ditetapkan.
- 2). Optimalkan fungsi organisasi melalui pemahaman tugas dan kewajiban karyawan serta mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan perusahaan.
- 3). Terlaksananya rencana kerja operasional bagian pengolahan, tepat waktu, tepat cara dan tepat biaya, sehingga sasaran yang ditetapkan dalam RKAP dapat tercapai secara efektif dan efisien.
- 4). Pengembangan pola dan sistem budidaya pengolahan dapat meningkatkan mutu produksi, mengurangi biaya operasional dan mudah diterapkan.

- 5). Membantu administratur dalam menetapkan sasaran produksi, rencana kerja operasional pengolahan, pengorganisasian, sistem pengawasan, pengembangan SDM dan lain-lain.
- 6). Membantu membangun dan menjaga hubungan baik dengan masyarakat, tokoh masyarakat, badan, lembaga, instansi, pejabat pemda yang dapat mempengaruhi kelancaran proses produksi sehingga dapat terwujud hubungan yang harmonis dan lingkungan kerja yang kondusif.
- 7). Pelatih dan pembimbing sinder pengolahan beserta jajarannya dalam bertugas, mengatasi masalah, pembimbing karir dan kinerja karyawan dan memberi umpan balik, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan.

#### d. Kabag AK & Umum

Kepala bagian akuntansi dan umum ni terdiri dari 1 orang. Adapun tanggungjawab dari kepala bagian ini adalah :

- 1) Menyusun laporan keuangan tentang perubahan modal dan laba rugi perusahaan.
- 2) Membantu administratur dalam menyusun kebijakan anggaran dan keuangan perusahaan.
- 3) Membantu tugas-tugas administrator.

#### e. Sinder Tanaman

Sinder tanaman ini terdiri dari 46 orang yang dimana bertindak sebagai koordinasi PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Jember. Adapun tanggung jawab dari sinder tanaman adalah :

- 1). Menyusun rencana kegiatan operasional harian tiap tahapan kerja.
- 2). Membagi tugas, mengarahkan, mengawasi kegiatan kerja para petugas tanaman mulai pembibitan, persiapan sampai dengan pengiriman tembakau kering rompos atau ke gudang pengolah.
- 3). Mengevaluasi kemajuan dan hasil kerja para petugas.
- 4). Melakukan langkah-langkah perbaikan bila ada penyimpangan petugas atau hasil kerja.
- 5). Memimpin rapat koordinasi tingkat afdeling.
- 6). Menghadiri rapat evaluasi dan rencana kerja tahunan.
- 7). Menilai dan memberi umpan balik kepada kinerja bawahan
- 8). Memantau lingkungan kerja.
- 9). Menjaga atau memelihara asset perusahaan yang menjadi tanggung jawabnya.

#### f. Sinder Pengolahan

Sinder pengolahan ini terdiri dari 25 orang yang dimana bertindak sebagai koordinasi PT. Perkebunan NusantaraX (PERSERO) Jember. Adapun tanggung jawab dari sinder pengolahan adalah :

- 1). Menyusun rencana kegiatan operasional harian tiap tahapan kerja.

- 2). Membagi tugas, mengarahkan, mengawasi kegiatan kerja para petugas pengolahan yang diterima dari sinder tanaman.
- 3). Mengevaluasi kemajuan dan hasil kerja para petugas.
- 4). Melakukan langkah-langkah perbaikan bila ada penyimpangan petugas atau hasil kerja.
- 5). Memimpin rapat koordinasi tingkat afdeling.
- 6). Menghadiri rapat evaluasi dan rencana kerja tahunan.
- 7). Menilai dan memberi umpan balik kepada kinerja bawahan .
- 8). Memantau lingkungan kerja.
- 9). Menjaga atau memelihara asset perusahaan yang menjadi tanggung jawabnya.

g. Anggaran dan Pengendalian Biaya

Tugas-tugasnya adalah :

- 1). Mengatur dan mengawasi keluar masuknya keuangan perusahaan.
- 2). Menyimpan uang kertas serta bukti penerimaan dan pengeluaran kas.
- 3). Membayar gaji karyawan.
- 4). Memberikan laporan data keuangan perusahaan kepada administratur.

#### h. Akuntansi

Tugas-tugasnya adalah :

- 1). Melaksanakan tugas-tugas administrasi perusahaan dan bertanggung jawab kepada administrator.
- 2). Bertanggung jawab atas pencatatan segala transaksi keuangan yang terjadi.
- 3). Memberi laporan perkembangan kegiatan usaha kepada administrator.

#### i. Produksi

Tugas-tugasnya adalah :

- 1). Bertanggung jawab kepada administrator mengenai kelancaran proses produksi dalam perusahaan.
- 2). Membuat perencanaan jangka pendek dan jangka panjang yang berkaitan dengan proses produksi.
- 3). Memimpin dan mengkoordinasi karyawan bagian produksi.
- 4). Bertanggung jawab atas kualitas produk dan mengupayakan untuk memperkecil jumlah kerusakan produk selama proses produksi.
- 5). Bertanggung jawab atas kerusakan mesin dan mengoptimalkan frekuensi pemeliharaan perusahaan.
- 6). Bertanggung jawab terhadap kelancaran proses produksi secara keseluruhan sampai barang siap dikirim ke bagian perusahaan.
- 7). Menentukan jumlah yang harus diproduksi sesuai dengan perencanaan yang telah dianggarkan terlebih dahulu.

- 8). Mengupayakan pengamanan terhadap persediaan bahan baku, persediaan barang dalam proses, dan persediaan barang jadi.
- 9). Memberikan laporan perkembangan kegiatan produksi kepada administrator.

j. SDM dan Umum

Tugas-tugasnya adalah :

- 1). Mengelola dan mengkoordinir semua tenaga kerja supaya bekerja sama sesuai dengan fungsinya masing-masing.
- 2). Mengusahakan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan persyaratan.
- 3). Melaksanakan transfer dan pemberhentian hubungan kerja.
- 4). Bertanggung jawab atas penetapan dan penegakan standar kesehatan dan keselamatan kerja karyawan.
- 5). Memberi laporan tentang pelaksanaan tugasnya kepada administrator.

k. Teknik dan Pool Kendaraan.

Tugas-tugasnya adalah :

- 1). Mengelola dan mengatur semua transportasi.
- 2). Memelihara dan menjaga semua alat-alat yang berharga di perusahaan.
- 3). Mengawasi setiap produk yang akan keluar dan masuk dalam pengiriman barang.
- 4). Memberikan laporan perkembangan kegiatan teknik dan pool kendaraan kepada administrasi.

## 6. Gambaran Kepegawaian

### a. Jumlah Karyawan dan Tingkat Pendidikan Karyawan

Adapun jumlah tenaga kerja yang dimiliki oleh PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Jember adalah sebanyak 346 orang. Secara keseluruhan tenaga kerja tersebut terbagi menjadi beberapa departemen usaha. Sedangkan kelompok tenaga kerja dan tingkat pendidikan karyawan dalam PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Jember, dapat dilihat pada tabel berikut ini :



**Tabel 4**  
**Jumlah Karyawan**  
**PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Jember**  
**2005**

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Administratur	1 Orang
2.	Kabag. Tanaman	1 Orang
3.	Kabag. Pengolahan	1 Orang
4.	Kabag. Akuntansi dan Umum	1 Orang
5.	Sinder Tanaman	46 Orang
6.	Sinder Pengolahan	25 Orang
7.	Anggaran dan Pengendalian Biaya	22 Orang
8.	Akuntansi	36 Orang
9.	Produksi	35 Orang
10.	SDM dan Umum	53 Orang
11.	Tehnik dan Pool Kendaraan	125 Orang
	<b>JUMLAH</b>	<b>346 Orang</b>

Sumber data : PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Jember, 2005

**Tabel 5**  
**Tingkat Pendidikan Karyawan**  
**PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Jember**  
**2005**

No.	Pendidikan	Jumlah
1.	Perguruan Tinggi/Sarjana ( S1 / S2 )	28 Orang
2.	Diploma	3 Orang
3.	SMU / Sederajat	198 Orang
4.	SMP / Sederajat	48 Orang
5.	SD / Sederajat	69 Orang
	<b>JUMLAH</b>	<b>346 Orang</b>

Sumber data : PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Jember, 2005

b. Jenis Kelamin

Karyawan yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Jember berjumlah 346 orang. Terdiri dari laki-laki berjumlah 314 orang dan perempuan berjumlah 32 orang.

c. Jam Kerja

- 1). Jam kerja bagi karyawan di mulai pada pukul 07.00 s/d 15.00, istirahat kerja 1 jam, yaitu pada pukul 12.00 s/d 13.00. lewat dari jam kerja dihitung sebagai kerja lembur.
- 2). Hari minggu libur dan hari-hari besar libur lainnya diatur dengan kesepakatan bersama karyawan dan perusahaan.

d. Upah dan sistem penggajian

Setiap manusia selalu membutuhkan uang untuk memenuhi kebutuhannya. Untuk itu perusahaan memberikan imbalan atas tenaga, waktu

serta pikiran yang telah diberikan pegawai kepada perusahaan dalam bentuk upah. Imbalan berupa upah ini memiliki arti penting sebagai perangsang agar karyawan bekerja lebih baik, sebagai balas jasa perangsang tersebut karyawan memberikan waktu, tenaga serta pikirannya sebaik mungkin. Upah memiliki arti sebagai perangsang apabila upah yang diberikan dirasakan pantas dan mampu mencukupi kebutuhan sehari-hari. Semakin besar upah yang diterima maka semakin tercukupi kebutuhan mereka. Dengan demikian karyawan dapat bekerja dengan tenang dan bekerja dengan baik, apabila kondisi ini telah tercipta, produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat tercipta pula.

#### e. Prosedur Pengupahan Bagian Produksi

Prosedur pengupahan yang dilaksanakan PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Jember adalah dengan upah per potong, yaitu prosedur pengupahan yang mendasarkan pada tiap produk yang dihasilkan oleh karyawannya. Setiap produk yang dihasilkan oleh karyawan, akan diperiksa oleh bagian produksi untuk dipastikan apakah produk yang dihasilkan memenuhi standar perusahaan dalam hal kuantitas, kualitas dan ketepatan waktunya. Kemudian, setelah produk tersebut dinyatakan memenuhi standar, maka sebuah formulir laporan hasil pekerjaan yang meliputi nama karyawan yang mengerjakan produk, jenis produk yang dihasilkan dan waktu penyelesaian produk tersebut mulai dari bahan setengah jadi, sampai menjadi jenis produk tertentu. Untuk penerimaan upahnya, akan diberikan setiap bulannya, berdasarkan laporan yang telah disampaikan.

Berikut merupakan alur sistem pengupahan yang ada di PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Jember.

**Gambar 2**  
**Alur Sistem Pengupahan**  
**Di PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Jember**



Sumber : PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Jember, 2005

#### f. Bonus

Disamping memberikan upah untuk karyawannya, PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Jember memberikan bonus untuk karyawan apabila hasil kerja mereka bisa melebihi standar yang ditetapkan perusahaan. Dengan diberlakukan bonus maka karyawan akan terangsang untuk bekerja, tidak hanya sesuai dengan standar bahkan bisa melebihi standar yang diberikan perusahaan.

#### g. Pengakuan dan Penghargaan

Pengakuan dan penghargaan merupakan salah satu bentuk insentif non materiil yang tidak kalah penting dengan bentuk-bentuk insentif yang lain. Karena pengakuan dan penghargaan yang diberikan diyakini bisa menumbuhkan rasa bangga dan percaya diri bagi karyawan. Sehingga apabila karyawan sudah

memiliki rasa bangga dan rasa percaya diri yang tinggi mereka akan bekerja lebih baik dengan demikian akan mudah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Secara umum perusahaan memberikan pengakuan dan penghargaan dengan wujud pemberian bingkisan kepada karyawan yang dianggap berprestasi atau yang mempunyai pengalaman kerja terlama. Bingkisan ini biasanya diberikan bertepatan dengan peringatan Hari Raya Keagamaan atau momen-momen tertentu.

#### h. Lingkungan Pekerjaan

Lingkungan pekerjaan merupakan salah satu aspek penting dalam bekerja yang perlu mendapat perhatian. Kebersihan, sirkulasi udara, keamanan dan tingkat kebisingan merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Apabila kondisi lingkungan menyenangkan, maka dapat dipastikan bahwa karyawan yang bekerja merasa betah dan senang sehingga dapat memicu semangat dan kemauan untuk bekerja lebih baik dan produktivitas yang optimal dapat tercipta. Faktor-faktor penunjang keadaan lingkungan yang menyenangkan antara lain dengan adanya kamar mandi yang memadai, bangunan peribadatan, tempat istirahat dan ruang kesehatan.

### 7. Tujuan Perusahaan

- a. Melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dan program pemerintah dibidang ekonomi pembangunan nasional pada umumnya khususnya di bidang perkebunan yang dapat memberikan manfaat optimal aneka fungsi

perkebunan yang meliputi fungsi konservasi, lindung, produksi untuk mencapai manfaat lingkungan social, budaya, ekonomi yang seimbang dan lestari dengan menetapkan prinsip.

b. Kegunaan :

- 1) Mengelola perkebunan sebagai ekosistem sesuai dengan karakteristik wilayah untuk mendapatkan manfaat yang optimal bagi masyarakat sejalan dengan tujuan, pengembangan wilayah.
- 2) Melestarikan dan meningkatkan mutu sumber daya dan mutu lingkungan hidup.
- 3) Menyelenggarakan usaha di bidang perkebunan yang menghasilkan barang dan jasa yang bermutu tinggi dan memadai guna memenuhi derajat hidup orang banyak dan memupuk keuntungan.
- 4) Usaha-usaha lainnya yang dapat menuju tercapainya maksud dan tujuan perusahaan.

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Gambaran Umum Responden**

Adapun jumlah responden dalam penelitian ini adalah 26 orang dari jumlah keseluruhan 346 karyawan, dimana ke 26 orang responden tersebut semuanya merupakan karyawan yang ada di bagian produksi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 26 orang karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Jember. Untuk mengetahui gambaran umum responden, maka dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

1. Jenis Kelamin Responden

Untuk mengetahui jenis kelamin responden dapat kita lihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 6**  
**Jenis Kelamin Responden**  
**Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Jember**  
**2005**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Prosentase (%)</b>
Laki – laki	18	69,23
Perempuan	8	30,77
<b>JUMLAH</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer Diolah, 2005

Dari tabel 6 diatas dapat kita lihat bahwa rata-rata jenis kelamin responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 18 responden atau sebesar 69,23 % dan 8 responden berjenis kelamin perempuan atau sebesar 30,77 %.

## 2. Masa Kerja Responden

Untuk mengetahui masa kerja responden dapat kita lihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 7**  
**Masa Kerja Responden**  
**Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Jember**  
**2005**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Prosentase (%)</b>
0 – 5 Tahun	3	11,54
6 – 11 Tahun	4	15,38
12 -17 Tahun	3	11,54
18 – 23 Tahun	7	26,92
Diatas 23 Tahun	9	34,62
<b>JUMLAH</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer Diolah, 2005

Dari tabel 7 di atas dapat kita lihat bahwa masa kerja responden paling lama adalah di atas 23 tahun yaitu sebanyak 9 orang atau sebesar 34,62 % dan jumlah responden yang paling kecil adalah 0 – 5 tahun yaitu sebanyak 3 orang atau sebesar 11,54 %.

## 3. Usia Responden

Untuk usia responden dapat kita lihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 8**  
**Usia Responden**  
**Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Jember**  
**2005**

Usia	Jumlah Responden	Prosentase (%)
≤25 Tahun	0	0
26 – 30 Tahun	2	7,7
31 – 35 Tahun	2	7,7
≥35 Tahun	22	84,6
<b>JUMLAH</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer Diolah, 2005

Dari tabel 8 dapat diketahui bahwa responden yang berusia antara 26-30 tahun ada 2 responden atau sebesar 7,7 % dan responden yang berusia antara 31-35 tahun ada 2 responden atau sebesar 7,7 %. Responden yang berusia lebih dari 35 tahun ada 22 responden atau sebesar 84,6 % .

#### 4. Deskripsi Variabel Penelitian

##### a. Variabel Insentif (X)

Dalam variable insentif (X) memiliki lima indicator yang digunakan sebagai kuesioner untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pelaksanaan pemberian insentif dalam perusahaan. Adapun hasil jawaban responden penelitian dapat dilihat pada table berikut:

Table 9

## Distribusi Responden Atas Jawaban

## Variabel Insentif (X)

no	Pertanyaan	Jumlah	
		Orang	%
1	Bagaimana pendapat anda mengenai besarnya upah yang diberikan di perusahaan	13	50,0
	a. Sangat Baik	9	34,6
	b. Cukup Baik	4	15,4
	c. Tidak Baik		
2	Bagaimana pendapat anda mengenai besarnya bonus yang diberikan di perusahaan		
	a. Sangat Baik	3	11,54
	b. Cukup Baik	20	76,92
	c. Tidak Baik	3	11,54
3	Bagaimana pendapat anda mengenai pengakuan dan penghargaan yang diberikan di perusahaan	19	73,1
	a. Sangat Baik	7	26,9
	b. Cukup Baik	-	-
	c. Tidak Baik		
4	Bagaimana pendapat anda mengenai lingkungan kerja yang ada di perusahaan		
	a. Sangat Baik	12	46,2
	b. Cukup Baik	14	53,8
	c. Tidak Baik	-	-
5	Bagaimana pendapat anda mengenai peralatan kerja yang ada di perusahaan		
	a. Sangat Baik	15	57,7
	b. Cukup Baik	11	42,3
	c. Tidak Baik		

Berdasarkan table 9 di atas dapat dilihat besarnya upah yang diberikan di perusahaan dinyatakan sangat baik oleh 13 responden (50,0%), 9 responden (34,6%) menyatakan cukup baik dan sisanya sebanyak 4 responden (15,4%) menyatakan tidak baik. Dengan demikian

dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa besarnya upah yang diberikan di perusahaan adalah sudah dilaksanakan dengan sangat baik.

Besarnya bonus yang di berikan perusahaan, dikatakan cukup baik oleh 20 responden (76,92%), sedangkan sisanya yang menyatakan sangat baik dan tidak baik masing-masing 3 responden (11,54%).

Pengakuan dan penghargaan yang diberikan di perusahaan dinyatakan sangat baik oleh 19 responden (73,1%), dan sisanya sebanyak 7 responden (26,9%) menyatakan baik. Sehingga dapat dikatakan sebagian besar responden menyatakan bahwa lingkungan kerja yang ada di perusahaan adalah baik.

Penyediaan peralatan kerja yang ada di perusahaan dinyatakan sangat baik oleh 15 responden (57,7%), dan sisanya sebanyak 11 responden (42,3%) menyatakan baik. Sehingga dapat dikatakan sebagian besar responden menyatakan bahwa penyediaan peralatan kerja yang ada di perusahaan adalah sangat baik.

Dari hasil jawaban secara keseluruhan pada variable insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya sebagian besar menyatakan telah dipenuhi dengan baik.

## b. Variabel Produktivitas (Y)

dalam variable kompensasi produktivitas (Y) memiliki lima indikator yang digunakan sebagai kuesioner untuk mengetahui tanggapan responden mengenai produktivitas dalam perusahaan. Adapun hasil jawaban responden penelitian dapat dilihat pada table berikut :

**Tabel 10**  
**Distribusi Responden Atas Jawaban**  
**Produktivitas (Y)**

no	Pertanyaan	Jumlah	
		Orang	%
1	Bagaimana efektifitas kerja karyawan yang dirasakan dalam perusahaan selama ini		
	a. Sangat Baik	17	65,4
	b. Cukup Baik	9	34,6
	c. Tidak Baik	-	-
2	Bagaimana tingkat absensi karyawan dalam perusahaan selama ini		
	a. Sangat Baik	17	65,4
	b. Cukup Baik	9	34,6
	c. Tidak Baik	-	-
3	Bagaimana minimalisasi kerusakan hasil kerja karyawan yang dirasakan dalam perusahaan selama ini		
	a. Sangat Baik	15	57,7
	b. Cukup Baik	9	34,6
	c. Tidak Baik	2	7,7
4	Bagaimana kualitas kerja karyawan yang dirasakan dalam perusahaan selama ini		
	a. Sangat Baik	11	42,3
	b. Cukup Baik	11	42,3
	c. Tidak Baik	4	15,4

Berdasarkan table 10 di atas dapat dilihat bahwa untuk pertanyaan pertama tentang pendapat mengenai efektifitas kerja karyawan yang dirasakan dalam perusahaan selama ini sebanyak 17 responden (65,4%) menyatakan sangat baik, dan sisanya sebanyak 9 responden (34,6%) menyatakan baik. Sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa efektifitas kerja karyawan yang dirasakan dalam perusahaan selama ini adalah sangat baik.

Untuk pertanyaan kedua tentang tingkat absensi karyawan dalam perusahaan selama ini sebanyak 17 responden (65,4%) menyatakan sangat baik, dan sisanya sebanyak 9 responden (34,6%) menyatakan baik. Sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa tingkat absensi karyawan dalam perusahaan selama ini adalah sangat baik.

Untuk pertanyaan ketiga tentang minimalisasi kerusakan hasil kerja karyawan yang dirasakan dalam perusahaan selama ini sebanyak 15 responden (57,7%) menyatakan sangat baik, dan sisanya sebanyak 9 responden (34,6%) menyatakan baik dan sisanya sebanyak 2 responden (7,7%) menyatakan tidak baik. Sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa minimalisasi kerusakan hasil kerja karyawan yang dirasakan dalam perusahaan selama ini adalah sangat baik.

Untuk pertanyaan keempat tentang kualitas kerja karyawan yang dirasakan dalam perusahaan selama ini sebanyak masing-masing 11 responden (42,3%) menyatakan sangat baik dan baik, dan sisanya

sebanyak 4 responden (15,4%) menyatakan tidak baik. Sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa kualitas kerja karyawan yang dirasakan dalam perusahaan selama ini adalah sangat baik.

### 5. Analisis Data

Berdasarkan hasil analisis korelasi yang dihitung dengan menggunakan program SPSS for windows dapat disusun ringkasan hasil analisis korelasi linier sederhana sebagai berikut :

**Tabel 11**  
**Hasil Analisis Korelasi**

**Correlations**

		Y	X
<b>Y</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>1</b>	<b>.727**</b>
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>.</b>	<b>.000</b>
	<b>N</b>	<b>26</b>	<b>26</b>
<b>X</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>.727**</b>	<b>1</b>
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>.000</b>	<b>.</b>
	<b>N</b>	<b>26</b>	<b>26</b>

**\*\*Correlation is significant at the 0.01 level**

Sumber Data : Diolah, 2006

Dari hasil analisis tersebut diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0.727 hal ini menunjukkan hubungan yang erat antara variable insentif dengan produktivitas kerja, hubungan ini bersifat positif artinya semakin tinggi insentif maka akan semakin tinggi tingkat produktivitas kerja dalam perusahaan. Dan untuk mengetahui koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,528 atau menunjukkan kontribusi variable bebas terhadap variable terikatnya adalah sebesar 52,8% dengan nilai sisa 47,2% atau

menunjukkan kontribusi variable lain yang memberi diluar variable lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

### **C. Interpretasi Hasil Penelitian**

Pada dasarnya PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Jember telah melaksanakan pemberian insentif baik materiil maupun non materiil dalam bentuk upah, bonus, pengakuan dan penghargaan, kondisi lingkungan pekerjaan dan peralatan kerja. Untuk upah yang diterima oleh karyawan, secara umum dinyatakan bahwa sebagian besar upah yang mereka terima mampu mencukupi kebutuhan hidup mereka sehari-hari. Hal ini membuktikan bahwa dengan menerima upah yang cukup, para karyawan mampu berkonsentrasi dalam pekerjaannya, sehingga produktivitas kerja mereka dalam kondisi yang baik. Perusahaan telah merancang sistem pengupahan yang didasarkan atas kuantitas yang dihasilkan ini, juga memberikan nilai motivasi yang tinggi untuk berproduksi dengan baik, dan tetap berdasar pada ketentuan perusahaan. Demikian juga dengan bonus yang disediakan oleh perusahaan, dan alur pemberian bonus diusahakan sederhana dan tidak berbelit, dengan demikian mudah untuk dipahami oleh karyawan. Mayoritas karyawan yang menjadi responden mengisyaratkan bahwa bonus yang mereka terima cukup menunjang keuangan mereka untuk menambah pemenuhan kebutuhan hidup mereka sehari-hari.

Untuk pelaksanaan pemberian insentif non materiil yang berupa pengakuan dan penghargaan, sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka menerima pengakuan dan penghargaan kurang dari 5 kali. Pemberian pengakuan dan penghargaan ini berhubungan erat dengan momentum-momentum tertentu, seperti Hari Raya Idul Fitri, Hari Raya Idul Adha, maupun Maulid Nabi Muhammad saw, yang kesemuanya bertujuan untuk mempererat hubungan antara karyawan dengan rekan-rekannya, terlebih dengan perusahaan. Sedangkan untuk momentum seperti peringatan Hari Kemerdekaan dan peringatan ulang tahun perusahaan, digunakan sebagai kesempatan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi maupun yang menunjukkan senioritas dan kepemimpinan yang baik. Bentuk penghargaan yang kebanyakan berupa bingkisan sembako (sembilan bahan pokok) dimaksudkan agar memberikan tambahan pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari, karena sembako merupakan kebutuhan manusia yang bersifat primer. Disamping sembako, perusahaan juga memberikan pengakuan dan penghargaan berupa uang dan ucapan terima kasih bagi mereka yang berprestasi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara umum model yang dipakai sebagai dasar perumusan hipotesis telah ditopang dengan data empiris, yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara insentif dan produktivitas kerja karyawan. Kajian ini menunjukkan bahwa

insentif telah mampu menumbuhkan semangat kerja karyawan untuk lebih berprestasi sehingga mereka akan lebih produktif.

Insentif merupakan imbalan yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, perusahaan masih berpegang pada seberapa besar imbalan yang akan diterima, sehingga karyawan akan selalu mengukur imbalan tersebut dengan kontribusi kerja yang akan diberikan kepada perusahaan.

Dengan kata lain insentif yang diterima karyawan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan karyawan, kompensasi yang diterima sebanding dengan kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan, kompensasi yang diterima juga disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan. Sesuai dengan pendapat Nawawi (1999 : 315) bahwa insentif berupa gaji berate penghargaan/ganjaran kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Kajian ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas kerja karyawan masih didasarkan pada kebutuhan fisik karyawan tersebut, sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Maslow dalam (Martoyo, 2000:45) yang mengemukakan bahwa “tingkat kebutuhan fisik berupa sandang, pangan dan papan”. Dengan demikian terungkap bahwa factor financial sebagai imbalan yang diberikan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan masih perlu dipertimbangkan dalam mengkaji sumber daya manusia.

Dari hasil penelitian juga dapat dijelaskan bahwa ada hubungan yang erat antara pemberian insentif dengan produktivitas karyawan hal ini menunjukkan insentif atau merupakan imbalan yang dominan mempengaruhi produktivitas kerja, karyawan perusahaan masih berpegang pada seberapa besar imbalan yang akan diterima, sehingga karyawan akan selalu mengukur imbalan yang akan diterima, sehingga karyawan akan mengukur imbalan tersebut dengan kontribusi kerja yang akan diberikan kepada perusahaan. Dengan kata lain dalam bentuk financial yang diterima karyawan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan karyawan, insentif yang diterima sebanding dengan kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan, kompensasi yang diterima juga disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan. Sesuai dengan pendapat Nawawi (1999 : 315) bahwa insentif berarti penghargaan/ganjaran kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Kajian ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas kerja karyawan masih didasarkan pada kebutuhan fisik karyawan tersebut.

Dari hasil analisis di atas dapat dikemukakan bahwa secara bersama-sama variabel bebas mempunyai hubungan yang erat dengan variabel terikat. Oleh karena itu dugaan yang mengatakan bahwa produktivitas kerja karyawan ditentukan oleh besarnya insentif secara empiris dapat dibuktikan.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Dengan memperhatikan hasil analisis, maka penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Kertosari, Jember dapat ditarik kesimpulan :

1. Untuk mengetahui hubungan pelaksanaan pemberian insentif digunakan kuesioner yang disebarakan kepada 26 responden dengan focus pelaksanaan pemberian insentif material yang meliputi pelaksanaan pemberian upah yang pantas dan pelaksanaan pemberian bonus serta pelaksanaan pemberian insentif non materiil yang meliputi pengakuan dan penghargaan, lingkungan kerja dan peralatan.
2. Untuk mengetahui produktivitas kerja juga digunakan kuesioner yang di sebarakan kepada 26 responden dengan focus : efektifitas kerja karyawan, tingkat absensi karyawan, minimalisasi hasil kerja dan kualitas kerja.
3. Dalam penelitian ini tujuan utamanya adalah untuk mengetahui hubungan insentif dengan produktivitas kerja. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawa, diperlukan adanya pemberian insentif sehingga semangat kerja karyawan akan meningkat yang nantinya akan meningkatkan produksi yang di hasilkan.

4. Berdasarkan analisis dan intepretasi data diperoleh adanya keterkaitan antara pelaksanaan pemberian insentif dengan produktuvitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dengan meningkatnya produksi yang dihasilkan karyawan dengan adanya pemberian insentif yang dilaksanakan oleh perusahaan.

## **B. Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. perusahaan sebaiknya memperhatikan kebutuhan karyawan dalam hal pemberian insentif serta dilaksanakan secara baik dan teratur dengan cara mefektifkan pemberian insentif baik dari jumlahnya maupun cara pemberiannya. Hal ini merupakan upaya yang baik untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.
2. Hendaknya perusahaan membuat suasana kerja yang nyaman dan memperlakukan karyawan dengan adil karena hal-hal tersebut. Secara tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja perusahaan.
3. Pemberian insentif yang dilaksanakan perusahaan sebaiknya harus sesuai dengan tingkat pemenuhan kebutuhan hidup karyawan pada masa sekarang sehingga akan benar-benar menguntungkan dan bermanfaat bagi perusahaan, karena produktuvitas karyawan akan meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

**Abdulrachaman, Ec.A. 1991.** *Ensiklopedia Ekonomi. Keuangan dan Perdagangan.* Cetakan Ke-6 Jakarta : Pradya Paramita.

**Arikunto, Suharsimi. 1993.** *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta : Rineka Cipta.

**Dharma, Agus. 1993.** *Manajemen Prstasi Kerja.* Jakarta : CV. Rajawali

**Hadikusuma. 1996.** *Segi manusia Dalam Organisasi.* Jilid I. Jakarta : PT. Pustaka Biraman Presindo.

**Handoko, T. Hani. 1990.** *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia.* Jogjakarta. BPFE

**Hasibuan, Malayu S.P. 1990.** *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : CV. Haji Masagung.

**Koentjaraningrat. 1991.** *Metode-metode Penelitian Masyarakat.* Cetakan Ke-5. Jakarta : PT. Gramedia.

**Martoyo, Susilo. 1996.** *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jogjakarta : BPFE.

**Mathis, Robert L dan Jakson, John H. 2000.** Edisi Ke-9. *Human Resources Management.* South Western College Publishing.

**Nawawi, Hadari. 1997.** *Manajemen sumber Daya manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif.* Jogjakarta : Gajah Mada University Press.

**Rakhmat, Jalaludin. 1985.** *Metode Penelitian Komunikasi.* Penerbit Remaja Rosda Karya. Bandung.

**Ranupandojo, Hepe dan Husnan, S. 1996.** *Manajemen Personalia.* Yogyakarta :BPFE.

**Sarwoto. 1991.** *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen.* Jakarta : Ghalia Indonesia.

**Singarimbun, Masri dan Effendi. 1995.** *Metode Penelitian Survei*. LP3S, Jakarta.

**Sugiyono. 2000.** *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta. Bandung.

**Thantowi, H. 1990.** *Metodologi Penelitian*. FE UMM Press. Malang.

**The Liang, Gie. 1992.** *Ensiklopedi Administrasi*. Jakarta : Gunung Agung.



**Kuesioner****I. Pengantar**

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis.

Penelitian ini tidak dimaksudkan untuk merugikan pihak manapun dan kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu Sdr di jamin oleh kode etik penelitian.

Besar harapan saya untuk menerima jawaban berdasarkan keadaan yang sebenarnya. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr meluangkan waktu untuk pengisian kuesioner ini diucapkan terima kasih.

**II. Petunjuk Pengisian**

- Isi jawaban pada tempat yang disediakan
- Beri tanda silang (x) pada pilihan yang sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Sdr

**III. Identitas Responden**

- Nama : \_\_\_\_\_
- Jenis Kelamin : L / P
- Usia : ..... Tahun
- Masa Kerja : ..... Tahun

## KUESIONER

**Petunjuk pengisian:**

Berilah tanda silang (x) pada salah satu alternative jawaban yang telah tersedia

**Keterangan jawaban :**

**SB : Sangat Baik**

**CB : Cukup Baik**

**TB : Tidak Baik**

### A. Insentif Materiil

No	Pertanyaan	SB	CB	TB
1	Bagaimana pendapat anda mengenai besarnya upah yang diberikan di perusahaan			
2	Bagaimana pendapat anda mengenai besarnya bonus yang dinerikan di perusahaan			

### B. Non Materiil

No	Pertanyaan	SB	CB	TB
1	Bagaimana pendapat anda mengenai pengakuan dan penghargaan yang diberikan di perusahaan			
2	Bagaimana pendapat anda mengenai lingkungan kerja yang ada di perusahaan			
3	Bagaimana pendapat anda mengenai penyediaan peralatan kerja yang ada di perusahaan			

### C. Produktivitas (Y)

No.	Pertanyaan	SB	CB	TB
1	Bagaimana efektifitas kerja karyawan yang dirasakan dalam perusahaan selama ini			
2	Bagaimana tingkat absensi Karyawan dalam perusahaan selama ini			
3	Bagaimana minimalisasi kerusakan hasil kerja karyawan yang dirasakan dalam perusahaan selama ini			
4	Bagaimana kualitas kerja karyawan yang dirasakan dalam perusahaan selama ini			

Lampiran 2 : TABEL JAWABAN HASIL PENELITIAN

Summarize

Case Summarize<sup>a</sup>

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y
1	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	15.00	3.00	3.00	3.00	3.00	12.00
2	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	12.00	2.00	3.00	3.00	3.00	11.00
3	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	15.00	3.00	3.00	3.00	3.00	12.00
4	1.00	1.00	2.00	2.00	3.00	9.00	2.00	2.00	2.00	1.00	7.00
5	1.00	1.00	3.00	3.00	2.00	10.00	2.00	2.00	2.00	2.00	8.00
6	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	14.00	3.00	3.00	3.00	3.00	12.00
7	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	10.00	2.00	2.00	2.00	2.00	8.00
8	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	8.00	2.00	2.00	1.00	2.00	7.00
9	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	12.00	3.00	3.00	2.00	3.00	11.00
10	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	14.00	3.00	3.00	3.00	3.00	12.00
11	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	10.00	3.00	2.00	3.00	1.00	9.00
12	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	14.00	3.00	3.00	3.00	2.00	11.00
13	1.00	2.00	3.00	2.00	2.00	11.00	2.00	2.00	3.00	3.00	10.00
14	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	13.00	3.00	3.00	3.00	3.00	12.00
15	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	10.00	2.00	2.00	2.00	2.00	9.00
16	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	11.00	3.00	3.00	3.00	2.00	10.00
17	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	13.00	3.00	3.00	2.00	3.00	11.00
18	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	11.00	3.00	3.00	2.00	2.00	9.00
19	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	13.00	3.00	3.00	3.00	3.00	12.00
20	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	12.00	3.00	3.00	3.00	3.00	12.00
21	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	14.00	2.00	2.00	2.00	2.00	9.00
22	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	14.00	3.00	3.00	1.00	1.00	8.00
23	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	13.00	3.00	3.00	2.00	2.00	10.00
24	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	12.00	2.00	2.00	3.00	2.00	9.00
25	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	13.00	3.00	3.00	3.00	2.00	11.00
26	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	12.00	3.00	3.00	3.00	1.00	10.00
Total N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26

<sup>a</sup> Limited to first 100 cases

**Frequencies**

**Statistics**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
N	Valid	26	26	26	26	26
	Missing	0	0	0	0	0

**Frequency Table**

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	15.4	15.4	15.4
	2.00	9	34.6	34.6	50.0
	3.00	13	50.0	50.0	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	11.5	11.5	11.5
	2.00	20	76.9	76.9	88.5
	3.00	3	11.5	11.5	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	26.9	26.9	26.9
	3.00	19	73.1	73.1	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	14	53.8	53.8	53.8
	3.00	12	46.2	46.2	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	11	42.3	42.3	42.3
	3.00	15	57.7	57.7	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

## Frequencies

### Statistics

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4
N	Valid	26	26	26	26
	Missing	0	0	0	0

## Frequency Table

### Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	34.6	34.6	34.6
	3	17	65.4	65.4	100.0
Total		26	100.0	100.0	

### Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	34.6	34.6	34.6
	3	17	65.4	65.4	100.0
Total		26	100.0	100.0	

### Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	7.7	7.7	7.7
	2	9	34.6	34.6	42.3
	3	15	57.7	57.7	100.0
Total		26	100.0	100.0	

### Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	15.4	15.4	15.4
	2	11	42.3	42.3	57.7
	3	11	42.3	42.3	100.0
Total		26	100.0	100.0	

**Correlations**

**Correlations**

		X	Y
X	Pearson Correlations	1.000	.727**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	26	26
Y	Pearson Correlations	.727**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	26	26

\*\* Correlations is significant at the 0.01 level



## Correlations

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X
X1	Pearson Correlation	1.000	.548**	.288	.089	.512**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.	.004	.154	.664	.007	.000
	N	26	26	26	26	26	26
X2	Pearson Correlation	.548**	1.000	.361	.321	.324	.746**
	Sig. (2-tailed)	.004	.	.070	.110	.106	.000
	N	26	26	26	26	26	26
X3	Pearson Correlation	.288	.361	1.000	.388	.182	.608**
	Sig. (2-tailed)	.154	.070	.	.050	.373	.001
	N	26	26	26	26	26	26
X4	Pearson Correlation	.089	.321	.388	1.000	.324	.575**
	Sig. (2-tailed)	.664	.110	.050	.	.106	.002
	N	26	26	26	26	26	26
X5	Pearson Correlation	.512**	.324	.182	.324	1.000	.694**
	Sig. (2-tailed)	.007	.106	.373	.106	.	.000
	N	26	26	26	26	26	26
X	Pearson Correlation	.777**	.746**	.608**	.575**	.694**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.002	.000	.
	N	26	26	26	26	26	26

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

## Correlations

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y
Y1	Pearson Correlation	1.000	.490*	.318	.162	.635**
	Sig. (2-tailed)	.	.011	.113	.429	.000
	N	26	26	26	26	26
Y2	Pearson Correlation	.490*	1.000	.191	.390*	.685**
	Sig. (2-tailed)	.011	.	.350	.049	.000
	N	26	26	26	26	26
Y3	Pearson Correlation	.318	.191	1.000	.383	.712**
	Sig. (2-tailed)	.113	.350	.	.053	.000
	N	26	26	26	26	26
Y4	Pearson Correlation	.162	.390*	.383	1.000	.753**
	Sig. (2-tailed)	.429	.049	.053	.	.000
	N	26	26	26	26	26
Y	Pearson Correlation	.635**	.685**	.712**	.753**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.
	N	26	26	26	26	26

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

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

## Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X1	2.3462	.7452	26.0
2.	X2	2.0000	.4899	26.0
3.	X3	2.7308	.4523	26.0
4.	X4	2.4615	.5084	26.0
5.	X5	2.5769	.5038	26.0

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 26.0

N of Items = 5

Alpha = .7046

## Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Y1	2.6538	.4852	26.0
2.	Y2	2.6538	.4852	26.0
3.	Y3	2.5000	.6481	26.0
4.	Y4	2.2692	.7243	26.0

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 26.0

N of Items = 4

Alpha = .6379