

# Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi KUD Minatani Kecamatan Brondong Kabupaten Lamongan

Abdul Majid<sup>1\*</sup>, Ratna Puspitasari<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Paciran Lamongan, 62291, Jawa Timur, Indonesia.

<sup>2</sup> Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Paciran Lamongan, 62291, Jawa Timur, Indonesia.

---

## Abstract

**Pendahuluan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. **Metode:** Populasi penelitian ini adalah karyawan Koperasi KUD Minatani Kecamatan Brondong Kabupaten Lamongan yang berjumlah 145 Orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 99 responden yang disebar secara acak kepada karyawan Koperasi KUD Minatani Kecamatan Brondong Kabupaten Lamongan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif dengan menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Analisis Regresi Linear Sederhana, Uji F dan Uji T. **Hasil** Hasil Penelitian yang didapat dalam penelitian ini adalah Insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t$  Hitung  $>$   $t$  Tabel ( $8,412 > 1,660$ ) dan nilai signifikansi  $<$  dari pada taraf signifikansi ( $\alpha$ )  $0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ). Insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $F$  hitung sebesar  $70,763$ , sedangkan nilai  $F$  tabel sebesar  $3,94$  ( $70,763 > 3,94$ ) selain itu nilai signifikannya adalah sebesar  $0.000$  lebih kecil dari pada taraf signifikansi ( $\alpha$ )  $0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ).

**Kata Kunci:** Insentif, dan Produktivitas Kerja Karyawan

## Article Info

### Affiliation:

Program Studi Manajemen,  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi  
Muhammadiyah Paciran,  
Lamongan, Jawa Timur,  
Indonesia.

\*Correspondence:

E-mail address:

[abdulmajid87@gmail.com](mailto:abdulmajid87@gmail.com),

[ratnapuspitasari689@gmail.com](mailto:ratnapuspitasari689@gmail.com).

### Article History:

**Received:** 18 Oktober 2017

**Accepted:** 18 April 2018

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan adalah meningkatkan sumber daya yang ada pada perusahaan tersebut, karena faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah manusia. Menurut Bangun (2012), salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peranan manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif. Milne (2007), menyatakan bahwa insentif seperti penghargaan dan program pengakuan yang digunakan dalam keyakinan bahwa mereka akan memperkuat nilai-nilai organisasi, mempromosikan kinerja dan mendorong pembelajaran yang berkelanjutan secara terbuka mengakui perilaku teladan dan prestasi yang sedang berlangsung. Karena insentif sangat diperlukan untuk memacu produktivitas para pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (*optimal*) sesuai kemampuan masing-masing.

Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian balas jasa (insentif) kepada karyawan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat.

Koperasi KUD Minatani atau bisa dibilang Koperasi Unit Desa merupakan salah satu Koperasi KUD yang bertepatan didaerah Kecamatan Brondong Kabupaten Lamongan dengan bergerak dibidang perikanan/pertanian dan memiliki banyak unit antara lain adalah tempat Pelelangan Ikan, Unit Sigaret Kretek Tangan (Unit SKT), Unit Perdagangan Umum, Unit Pelayanan Kesehatan (YANKES), Unit Ikan Beku (*Cold Storage*), Unit Pabrik Es batu dan Unit Simpan Pinjam dimana saya akan melakukan penelitian di semua unit guna mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan Koperasi KUD Minatani.

Menurut pemikiran tersebut, dapat timbul keinginan penulis untuk mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh pemberian insentif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan KUD Minatani. Maka penulis mengambil judul “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan

Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi KUD Minatani Kecamatan Brondong Kabupaten Lamongan”.

## 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1 Insentif

Hasibuan (2001) Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Handoko (2002), mengemukakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.

Sarwoto (2010), mengatakan bahwa indikator insentif dibagi menjadi 2 golongan, **pertama** insentif material (dalam bentuk uang) seperti *bonus* uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan dimasa yang akan datang. *Komisi* merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterima kepada pekerja bagian penjualan. *Profit Share* Merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayarannya dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam daftar pendapatan setiap peserta. *Kompensasi* program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari. Insentif dalam bentuk jaminan sosial seperti pembuatan rumah dinas, Pengobatan secara Cuma-Cuma, Cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji, Biaya pindah, Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan. Kedua Insentif Non Material, insentif non material ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain Pemberian gelar (*title*) secara resmi, Pemberian tanda jasa atau medali, Pemberian piagam penghargaan, Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun pribadi, Ucapan terima kasih secara *formal* atau *informal*, Pemberian hukum untuk menggunakan suatu atribut jabatan (misalnya, bendera pada mobil, dan sebagainya).

### 2.2 Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja berasal dari kata produktif yang artinya segala kegiatan yang menimbulkan kegunaan (*utility*). Menurut Hasibuan (2003), produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukkan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Kimsean (2011), menyatakan bahwa indikator produktivitas kerja adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas, Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, Sikap semangat kerja lebih baik dari hari sebelumnya, Berupaya untuk mengembangkan diri untuk

berperilaku lebih baik, Senantiasa mengembangkan diri untuk berperilaku lebih lebih baik, Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu, Perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya masukan yang dipergunakan, Terus menerus berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupan, Melakukan kegiatan-kegiatan analisis secara kualitatif dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi birokrasi.

### **2.3 Penelitian Terdahulu**

Pertama Slamet Nurmawanto (2014), melakukan penelitian tentang Pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja di kantor (*Representatif office*) PT. Asuransi Takaful Keluarga Cipulir. Dimana hasil nilai korelasi antara variable insentif (x) dan variable Produktivitas kerja (y) menunjukkan korelasi yang positif dan signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh insentif (x) terhadap produktivitas kerja (y).

Kedua Maziah (2016) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Dimana hasil penelitian bahwa nilai t hitung > t tabel yakni  $2,190 > 1,986$  dengan tingkat signifikan sebesar 0.031 yang artinya  $0.031 < 0.05$  berarti dapat diketahui bahwa pemberian insentif mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar.

### **2.4 Kerangka Pemikiran**

Setiap kerja karyawan yang bekerja pada sebuah organisasi mempunyai hasil yang berbeda-beda karena beberapa faktor. Salah satu yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah insentif yang disesuaikan dengan hasil kerja karyawannya. Semakin tinggi hasil kerja atau kinerja seorang karyawan maka insentif yang didapatkan akan semakin tinggi. Bagi karyawan insentif akan memicu semangat karyawan guna memberikan hasil atau *output* semaksimal mungkin agar insentif yang mereka dapat maksimal. Sedangkan Bagi organisasi insentif berguna untuk menjaga karyawan yang berkualitas betah untuk bekerja diorganisasinya tersebut.

Apabila insentif diberikan secara asal-asalan dan tidak berdasarkan hasil produktivitas kerja karyawan, maka hal tersebut dapat menimbulkan kecemburuan antar karyawan. Kondisi yang seperti itu akan mendatangkan konflik internal dalam sebuah organisasi. Berdasarkan uraian dalam kerangka teori diatas, maka kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

## 2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga. Untuk dapat memastikan kebenarannya, maka suatu hipotesis harus di uji atau dibuktikan kebenarannya. Setiap karyawan yang bekerja pada sebuah organisasi mempunyai hasil yang berbeda-beda karena beberapa faktor. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas karyawan adalah pemberian insentif yang disesuaikan dengan hasil produktivitas kerja para karyawannya. Secara teori, semakin tinggi hasil produktivitas kerja seorang karyawan maka insentif yang didapatkan akan semakin tinggi.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Ho: Diduga variabel pemberian insentif tidak berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada Koperasi KUD Minatani Kecamatan Brondong Kabupaten Lamongan.

Ha: Diduga variabel pemberian insentif berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada Koperasi KUD Minatani Kecamatan Brondong Kabupaten Lamongan.

## 3. Metode Penelitian

### 3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan. Untuk populasi penelitian ini adalah jumlah keseluruhan dari karyawan tetap Koperasi KUD Minatani yang berjumlah 145 orang. Hartono (2011) populasi dengan karakteristik tertentu ada yang jumlahnya terhingga dan ada yang tidak terhingga. Penelitian hanya dapat dilakukan pada populasi yang jumlahnya terhingga saja.

Untuk pengambilan sampel untuk penelitian ini adalah menggunakan teknik *Simple Random Sampling* yang dilakukan dengan cara pengambilan anggota sampel secara acak tanpa

memandang strata yang ada. Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan rumus *Slovin* (lihat Sevilla 1994) dalam Umar (2008) yaitu sebagai berikut:

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

Dimana:

n: Jumlah sampel

N: Jumlah populasi

e: Kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi.

Jumlah karyawan tetap yang berada di Koperasi KUD Minatani Kecamatan Brondong Kabupaten Lamongan sebanyak 145 karyawan. Berdasarkan rumus tersebut, jumlah sampel yang diperoleh penelitian ini dengan nilai presisi yang ditetapkan sebesar 10% adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{145}{1+145.0,10^2} \\ &= 99,31 \end{aligned}$$

Maka sampel dibulatkan menjadi 99 karyawan.

### 3.2 Teknik Pengumpulan Data

Perolehan data dilakukan dengan mengadakan hubungan langsung dengan perusahaan yang dilakukan dengan cara, teknik angket atau kuesioner, menurut Anwar (2009), teknik angket atau kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan tertulis tentang data faktual atau opini yang berkaitan dengan diri responden, yang dianggap fakta atau kebenaran yang diketahui dan perlu di jawab oleh responden.

Teknik Wawancara, menurut Setyadin dalam Gunawan (2013), wawancara adalah suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu dan merupakan proses tanya jawab lisan dimana dua orang atau lebih berhadapan secara fisik.

Teknik Pengamatan atau Observasi, menurut Narbuko dan Achmadi (2013), teknik pengamatan atau observasi adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki.

Teknik Dokumentasi, menurut Surhasaputra (2014), teknik dokumentasi merupakan rekaman kejadian masalah yang tertulis atau dicetak mereka dapat berupa catatan anekdot, surat, buku harian, dan dokumen-dokumen

### 3.3 Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya

Definisi variabel menjelaskan tipe-tipe variable yang dapat diklarifikasikan berdasarkan fungsi variabel dalam hubungan antar variabel serta skala pengukuran variabel yang digunakan. Sedangkan *operasionalisasi* variabel dibuat agar variabel penelitian dapat dioperasikan untuk

memudahkan dalam proses pengukuran variabel. Menurut Sugiyono (2013), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel (Y). Adapun yang menjadi variabel bebas adalah Pemberian Insentif (X). Dan yang menjadi variabel terikat adalah Peningkatan produktivitas kerja karyawan (Y).

### **3.4 Teknik Analisis Data**

#### **a. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *independen* (X) terhadap variabel *dependen* (Y). Dimana jumlah variabel bebas dan variabel terikat tidak lebih dari satu. Dalam penelitian ini, data akan dianalisis dengan menggunakan regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana Digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh pemberian insentif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dengan menggunakan analisis ini dapat diketahui berapa besar perubahan yang terjadi terhadap produktivitas kerja karyawan jika terjadi perubahan insentif. Peneliti menggunakan model regresi linier sederhana untuk mendapatkan hasil yang terarah dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

Dimana :

Y= produktivitas kerja karyawan

X= insentif

a = konstanta

b = koefisien regresi

Dalam penelitian ini mengetahui data yang valid atau tidak valid dan di uji dengan data SPSS dengan taraf yang signifikan 0,05 jika  $t_{hitung} > t_{table}$  dan nilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

#### **b. Uji Hipotesis**

##### **Uji F**

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel *independen* atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependen* atau terikat (Ghozali, 2009). Uji statistik F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel *independen* yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama terhadap variabel *dependen* yang diuji pada tingkat signifikan 0,05 (Ghozali, 2009).

## Uji T

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau *independen* secara individual dalam menerangkan variasi variabel *dependen* dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel *independen* secara individual terhadap variabel *dependen* yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05 (Ghozali, 2009). Uji t ini dimaksud untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (Pemberian insentif) dengan variabel Y (Peningkatan produktivitas kerja karyawan). Adapun rumus hipotesis statistiknya adalah:

Ho:  $t \text{ tabel} > t \text{ hitung}$

Ha:  $t \text{ hitung} > t \text{ table}$

Dimana:

Ho: tidak ada pengaruh pemberian insentif dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Ha: ada pengaruh antara pemberian insentif dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan.

## 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### 4.1 Gambaran Obyek Penelitian

Koperasi Unit Desa (KUD) Minatani adalah koperasi yang berdiri pada tahun 1980 dengan nomor NIK 4716/BH/II/1980 terletak dikomplek Pelabuhan Perikanan Nusantara Brondong Lamongan. Awal sebelum terbentuknya KUD Minatani bergabung dengan Badan Usaha Unit Desa (BUUD) Tani Bahari di Paciran dengan wilayah kerja termasuk kecamatan Brondong. Berdasarkan Inpres No.: 2/1978, Kecamatan Brondong memisahkan diri dari BUUD Tani Bahari dan mendirikan KUD sendiri. pada tanggal 24 Mei 1980 terbentuklah Koperasi Unit Desa (KUD) yang diberi nama "MINATANI" dengan memperoleh Badan Hukum No. 4716/BH/II/1980, tanggal 22 Desember 1980 dari Kanwil Departemen Koperasi Propinsi Jawa Timur.

Selama perjalanan yang relatif singkat, KUD Minatani menunjukkan perkembangan yang sangat pesat. Atas prestasi yang dicapai, oleh Pemerintah KUD Minatani ditetapkan sebagai KUD "MODEL" yaitu berdasarkan Surat Kept. Dep. Perdagangan dan Koperasi C/q. Dirjen Koperasi No. 2301/KP/KOP/XI/1982 tanggal 27 November 1982. Sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai KUD Minatani selama dalam menjalankan tugasnya sebagai kekuatan ekonomi yang mengutamakan kepentingan para anggotanya dan masyarakat pada umumnya, maka dalam perjalanan KUD Minatani dari tahun ke tahun selalu mendapatkan predikat/penghargaan baik dari Lembaga Koperasi maupun Pemerintah.

### 4.2 Analisis Instrumen

#### Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan suatu instrument untuk mengukur sesuatu



yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrument tersebut. Suatu instrument dikatakan valid apabila pertanyaan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, dan jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pertanyaan tersebut tidak valid. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 1. Uji Validitas Variabel Insentif (X)**

Item Pertanyaan	r hitung	r table	Sig	Keterangan
1	0,464	0.195	0,000	Valid
2	0,781	0.195	0,000	Valid
3	0,793	0.195	0,000	Valid
4	0,727	0.195	0,000	Valid
5	0,659	0.195	0,000	Valid

Sumber: Data diolah

Dari hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $r$  hitung masing-masing item pertanyaan lebih besar dari nilai  $r$  tabel 0,195. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa masing-masing item pertanyaan pada variabel insentif adalah valid, artinya kuesioner sah untuk digunakan dalam penelitian.

**Tabel 2. Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
1	0,663	0.195	0,000	Valid
2	0,686	0.195	0,000	Valid
3	0,671	0.195	0,000	Valid
4	0,680	0.195	0,000	Valid
5	0,668	0.195	0,000	Valid
6	0,643	0.195	0,000	Valid
7	0,583	0.195	0,000	Valid
8	0,576	0.195	0,000	Valid
9	0,613	0.195	0,000	Valid
10	0,629	0.195	0,000	Valid

Sumber : Data diolah

Dari hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $r$  hitung masing-masing item pertanyaan lebih besar dari nilai  $r$  tabel 0,195. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa masing-masing item pertanyaan pada produktivitas kerja karyawan (Y) adalah valid, artinya kuesioner sah untuk digunakan dalam penelitian.

### Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengukur suatu instrumen sejauh mana instrument tersebut dapat dipercaya. Suatu kuesioner dikatakan reliabel (andal) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Hasil dari uji dapat dikatakan reliabel apabila *cronbach alpha* > 0,6. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach`s alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Insentif (X)	0,704	0,6	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,755	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil tabel di atas diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari variabel insentif (X) sebesar 0,704 dan variabel produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,755 lebih besar dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan telah reliabel yang berarti bahwa kuesioner sudah dapat digunakan dalam penelitian.

### 4.3 Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal Dengan tingkat signifikansi > 0,05. Hasil uji normalitas data adalah sebagai berikut:

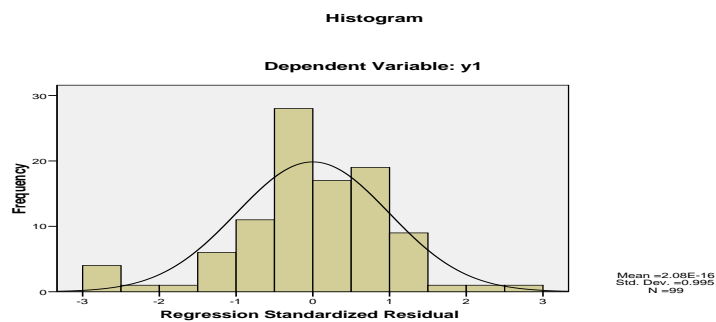
**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov***

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		99
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,23400091
	Absolute	
Most Differences	Extreme	,130

	Positive	,083
	Negative	-,130
Kolmogorov-Smirnov Z		1,289
Asymp. Sig. (2-tailed)		,072

a Test distribution is Normal.

Berdasarkan dari tabel 4 hasil pengujian besarnya nilai *Asymp.sig (2 tailed)* 0,072 dan diatas nilai signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel residual berdistribusi secara normal.

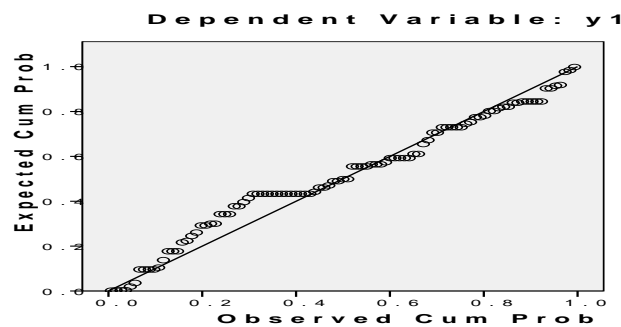


**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Analisis Grafik Histogram**

Sumber: Hasil pengolahan data primer

Berdasarkan gambar di atas memperlihatkan bahwa hubungan antara variabel insentif terhadap produktivitas kerja menunjukkan pola distribusi secara normal dimana data bar/batang berada dibawah kurve, ini menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

**Normal P-P Plot of Regression Standard**



**Gambar 3. Hasil Uji Normalitas Analisis Grafik Normal Probability Plot**

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Dari gambar grafik diatas maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena persebaran data mengikuti garis diagonal.

#### 4.4 Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh dari variabel bebas yakni insentif (X) terhadap variabel terikat yakni produktivitas kerja karyawan (Y). Hasil uji regresi linier sederhana dapat dilihat sebagaimana berikut:

**Tabel 5. Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana**  
**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,929	3,146		5,063	,000
	Insetif	1,231	,146	,649	8,412	,000

Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber: Data primer (diolah)

Dari hasil analisis regresi linier sederhana di formulasikan sebagai berikut:

$$Y = 15,929 + 1,231x$$

Berdasarkan tabel di atas dan model regresi di atas menunjukkan bahwa *coefficients constant* sebesar 15,929 adalah rata-rata produktivitas kerja karyawan jika tanpa insentif, sedangkan 1,231 adalah setiap penambahan insentif sebesar 1 satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 1,231.

#### 4.5 Uji Hipotesis

##### Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Cara pengujiannya adalah dengan melihat nilai  $t_{hitung}$  dan nilai  $t_{tabel}$ . yakni sebesar 1,98. jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, begitupun sebaliknya. Sedangkan untuk melihat signifikansi variabel bebas yakni apabila angka signifikansi  $< 0,05$ .

**Tabel 7. Hasil Uji T**  
**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,929	3,146		5,06	,000
	Insetif	1,231	,146	,649	8,412	,000

a Dependent Variable: produktivitas kerja

Adapun hasil analisis yang diperoleh dari tabel di atas adalah hasil dari pengolahan data menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $8,421 > t_{tabel}$  sebesar  $1,660$  artinya bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan apabila melihat angka signifikansi yakni sebesar  $0,000 < 0,05$  maka variabel insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

### Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji ada tidaknya peran variabel *independent* secara bersama-sama terhadap *dependent* dapat diketahui dengan menggunakan uji F. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, begitu juga sebaliknya.

**Tabel 6. Hasil perhitungan Uji F**

ANOVA(b)						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	747,728	1	747,728	70,763	,000(a)
	Residual	1024,959	97	10,567		
	Total	1772,687	98			

a. Predictors: (Constant), insentif

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Dari hasil perhitungan Uji F (tabel 4.9) dapat diketahui bahwa  $F_{hitung}$  sebesar  $70,763 > F_{tabel}$  sebesar  $3,94$  dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa variabel insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### 4.6 Pembahasan

Setelah melakukan observasi dengan menggunakan kuesioner sebagai media pengumpulan data yang kemudian di analisis dengan menggunakan uji regresi linear sederhana dengan menggunakan program komputer SPSS 15.0 *for windows*. Tujuan dilakukan analisis tersebut untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi KUD Minatani Kecamatan Brondong Kabupaten Lamongan.

Dengan demikian diperoleh koefisien variabel pemberian insentif (X) adalah sebesar  $1,231$  sedangkan konstanta sebesar  $15,929$  dengan demikian dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut  $Y = 15,929 + 1,231 X$ . Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui adanya pengaruh signifikan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dilihat pada hipotesis yang diajukan oleh penulis disebutkan bahwa:

Hipotesis:

Ho: tidak ada pengaruh antara pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan

Ha: ada pengaruh antara pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Maka didapat nilai signifikan sebesar 0.000, sedangkan nilai alpha yang Digunakan adalah 0.05 atau 5% berarti  $0,000 < 0.05$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh antara variabel insentif (X) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

## 5. Kesimpulan

Adapun simpulan dari seluruh hasil analisis penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

- a. Dari hasil pengolahan komputer dapat diketahui persamaan koefisien regresi linier sederhana  $Y = 15,929 + 1,231x$  yakni ada pengaruh yang signifikan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi KUD Minatani, terbukti kebenarannya karena hasil uji t insentif (X) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung (8,412) > dari t tabel (1,660) dan ada pengaruh yang signifikan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi KUD minatani, dan terbukti kebenarannya karena hasil nilai F hitung (70,763) > dari nilai F tabel sebesar (3,94).

## 6. Implikasi dan Keterbatasan Penelitian

Dari keterangan hasil penelitian yang telah dijelaskan peneliti diatas maka peneliti menemukan implikasi diantaranya adalah bahwa variabel insentif sangat berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi KUD Minatani Kecamatan Brondong Kabupaten Lamongan. populasi sejumlah 145 karyawan tetap dan diambil sampel sebanyak 99 karyawan. Adapun penelitian ini telah memperkuat beberapa teori bahwa produktivitas kerja karyawan sebagai variabel *dependent* di pengaruhi oleh berbagai variabel dari variabel *independent* yaitu Tingkat upah dan gaji yang berlaku, Tuntutan serikat pekerja, Produktivitas, Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji, Peraturan perundang-undang.

Hasil penelitian ini berupaya untuk memaksimalkan produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan ke lima variabel yang mempengaruhinya agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Koperasi KUD Minatani Kecamatan Brondong Kabupaten Lamongan.

### Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

**Pertama**, dalam penelitian kali ini penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam menganalisa faktor-faktor yang lain yang juga mampu mempengaruhi insentif terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi KUD Minatani Kecamatan Brondong Kabupaten Lamongan. **Kedua**, dalam penelitian kali ini karena keterbatasan waktu, tenaga serta financial maka peneliti mengambil jumlah responden berdasarkan karyawan tetap sejumlah 145 karyawan,

serta item pertanyaan dalam mengindikasikan hal-hal yang mempengaruhi insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi KUD Minatani Kecamatan Brondong Kabupaten Lamongan dirasa masih cukup kurang sehingga hasilnya pun masih kurang maksimal.

#### **Daftar Pustaka**

##### **Sumber Literatur:**

- Burhan, Bungin. (2009). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Djaali. (2008). *Skala Likert*. Jakarta: Pustaka Utama.
- Garry, Dessler. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid Pertama. Jakarta: PT Phenhallindo.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi Delapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, Iqbal. (2002). *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Margono. (2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Matthew, Kimsean Y. (2011). *Produktivitas Kerja Pegawai pada Birokrasi*. Yogyakarta: Gava Media.
- Saksono, Slamet. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Sarwoto. (2010). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Aditama.
- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Binapura Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV.Alfabeta.
- Suyitno, *et all*. (2016). *Pedoman Penulisan Proposal dan Skripsi*. Cetakan Pertama. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Paciran, Lamongan.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Umar, Husain. (2008). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wilson, Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga.
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali.

##### **Sumber Penelitian:**

- Al-amin, Maratin N. (2015). Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Mini Market Rizky di Kabupaten Sragen. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Marpaung, Jhon F. (2014). Pemberian Insentif terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Inited Dico Citas, *Jurnal Manajemen dan Informatika Komputer Pelita Nusantara*, 15 (1): 118-119.
- Maziah. (2016). Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada, PT. BNI Syariah Makassar. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Nursan, Andini A. (2014). Pemberian Insentif terhadap Produktivita Karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Kantor Cabang Pembantu Gorontalo. Gorontalo.
- Nurmawanto, Slamet. (2014). Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja di Kantor (Representatif Office) PT. Asuransi Takaful Keluarga Cipulir. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Dakwah dan Komunikasi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.