

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRODUKTIFITAS  
KERJA KARYAWAN PADA HOTEL  
TRANSIT SYARIAH MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1 (S1)  
Program Studi Bisnis dan Manajemen Syariah*

Oleh:

**LIRA DABUTAR**  
**NPM: 1301280012**



**FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**

## ABSTRAK

*Lira Dabutar, 1301280012, Bisnis dan Manajemen Syariah, Fakultas Agama Islam, Pengaruh Insentif terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada Hotel Transit Syariah Medan.*

Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gain sharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktifitas atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja.

Pelaksanaan penelitian ini didasarkan pada rumusan masalah yaitu “Apakah Insentif berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja pada Hotel Transit Syariah Medan”. Berdasarkan rumusan masalah, maka manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah Sebagai bahan masukan bagi Hotel Transit Syariah dalam rangka peningkatan produktifitas kerja karyawannya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Variabel penelitian terdiri dari variabel Insentif (X) dan Produktifitas Kerja Karyawan (Y). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner, dan dokumentasi.

Sebagai kesimpulan dari penelitian ini Hipotesis penelitian yang berbunyi penelitian yang berbunyi Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang diuji ditolak dengan signifikan dan sebaliknya hipotesis penelitian ( $H_1$ ) yang diajukan dapat diterima pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ . Hal ini didapat dengan hasil analisis data sebagai berikut persamaan regresi yang menunjukkan bahwa persamaan regresi adalah  $Y = 21,826 + 536X$  yang telah teruji keberartiannya pada  $\alpha = 0,05$ . Selanjutnya dalam perhitungan koefisien determinasi menunjukkan  $r^2 = 0,302$  yang berarti bahwa sebesar 30,2% variabel mengenai Produktifitas Kerja Karyawan pada Hotel Transit Syariah Medan Dengan kata lain variabel independen (Insentif) mampu menjelaskan variabel dependen (produktifitas kerja karyawan) sebesar 30,2% sedangkan sisanya 69,8% sisanya dijelaskan pada variabel lain yang tidak diteliti.

***Kata Kunci : Insentif, Produktifitas Kerja Karyawan***

## **KATA PENGANTAR**

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji dan syukur hanya milik Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dengan baik. Serta tidak lupa shalawat dan salam kepada Rasulullah SAW, yang telah menjadi suri teladan bag ikita semua.

Adapun tujuan dari penulisan Skripsi ini adalah sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan Studi Strata I (S1) Program studi Bisnis Manajemen Syariah. Dengan melaksanakan penulisan Skripsi ini, mahasiswa mendapatkan serangkaian kemampuan yang berkenaan dengan aktifitas nyata pada dunia kerja atau dunia usaha selain teori yang didapat di perkuliahan.

Penulis menyadari dalam penulisan Skripsi ini banyak mengalami hambatan, namun berkat usaha dan dukungan-dukungan dari sekeliling, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini walau masih jauh dari kesempurnaan.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada :

1. Ayahanda Nampe sidabutar dan Ibu Usnawati siregar yang telah memberikan moril maupun materil kepada penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera utara.
3. Bapak Dr. Muhammad Qorib, MA selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Zailani, S.PdI, MA selaku Wakil Dekan II Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Munawir Pasaribu, S.PdI, MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Agma Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Isra Hayati, S.Pd, M.Si selaku Ketua Program Studi Bisnis Manajemen Syariah Sumatera Utara.
7. Ibu Dewi Maharani S.Pd, M.Si selaku sekretaris Program Studi Bisnis & Manajemen Syariah.

8. Bapak Drs.Sarwo Edi, MA, selaku dosen pembimbing skripsi pada Program Studi Bisnis dan Manajemen Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingannya kepada penulis dalam menyelesaikan proposal ini.
9. Seluruh staff Dosen pengajar dan Biro Akademik Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang telah banyak memberikan pengetahuan kepada penulis selama masa studi.
10. Bapak Bambang Yusisto selaku Manajer di Hotel Transit Syariah yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian, dan memberikan pengarahan serta mengajari dan membantu penulis selama melakukan penelitian.
11. Kakakku Elida Dabutar, Abangku Zulyaden Dabutar, Kakakku Desy Limbong, Tasya Dabutar, Serta Keluarga yang sudah mendukung penulis dalam melaksanakan studi dan sudah memberikan semangat kepada penulis dalam melakukan penelitian.

Penulis juga menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik, saran yang bersifat membangun dari pembaca. Dengan hati yang terbuka serta pemikiran yang ideal yang penulis terima. Akhirnya dengan menyerahkan diri dan senantiasa memohon petunjuk serta perlindungan dari Allah SWT, semoga amal dan perbuatan baik tersebut mendapat imbalan yang baik pula disisi Allah SWT Amin yarobbal' alamin.

Medan,      Maret 2017

Penulis

**LIRA DABUTAR**

**NPM.1301280012**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	2
C. Batasan Masalah .....	2
D. Rumusan Masalah.....	3
E. Tujuan Penelitian .....	3
F. Manfaat Penelitian .....	3
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>4</b>
A. Kajian Teori.....	4
1. Produktifitas Kerja Karyawan .....	4
a. Pengertian Produktifitas Kerja Karyawan .....	4
b. Produktifitas Kerja dalam Pandangan Islam.....	5
c. Faktor yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja Karyawan .....	6
d. Indikator Produktifitas Kerja Karyawan.....	8
e. Upaya untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan .....	9
2. Insentif.....	10
a. Pengertian Insentif.....	10
b. Insentif dalam Pandangan Islam .....	11
c. Tujuan Pemberian Insentif.....	13
d. Faktor yang Mempengaruhi Insentif .....	13

e. Jenis-jenis Insentif.....	14
f. Indikator Insentif.....	17
B. Kajian Terdahulu .....	19
C. Kerangka Berpikir.....	20
D. Hipotesis.....	20
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>21</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	21
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	21
C. Defenisi Operasional.....	22
D. Populasi dan Sampel .....	23
E. Teknik Pengumpulan Data .....	24
F. Teknik Analisis Data.....	26
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>30</b>
A. Hasil Penelitian .....	30
B. Pembahasan .....	37
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>45</b>
A. Kesimpulan.....	45
B. Saran.....	45

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel II.1	Kajian terdahulu.....	19
Tabel III.1	Waktu Penelitian.....	21
Tabel III.2	Indikator Produktifitas Kerja Karyawan.....	22
Tabel III.3	Indikator Insentif.....	23
Tabel III.4	Skala Pengukuran Model Skala Likert.....	24
Tabel III.5	Matriks Pengembangan Instrumen.....	25
Tabel IV.1	Skala Likert.....	30
Tabel IV.2	Jenis Kelamin.....	31
Tabel IV.3	Usia.....	31
Tabel IV.4	Tingkat Pendidikan.....	32
Tabel IV.5	Skor Angket untuk Variabel X.....	33
Tabel IV.6	Skor Angket untuk Variabel Y.....	35
Tabel IV.7	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Insentif (X).....	37
Tabel IV.8	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Produktifitas Kerja Karyawan (Y).....	38
Tabel IV.9	Hasil Uji Reabilitas Variabel Y (Produktifitas Kerja Karyawan).....	38
Tabel IV.10	Regresi Linier Sederhana.....	41
Tabel IV.11	Koefisien Korelasi.....	42
Tabel IV.12	Uji t.....	42

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar II.1 Kerangka Berpikir Pengaruh Insentif terhadap Produktifitas Kerja Karyawan.....	20
Gambar IV.1 Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual.....	39
Gambar IV.2 Histogram Dependent Variabel : Produktifitas kerja karyawan.....	40

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Insentif merupakan salah satu cara yang terkadang sangat baik diterapkan untuk mengarahkan karyawan pada tujuan perusahaan, karena dalam sebuah perusahaan khususnya Hotel Transit Syariah, insentif bisa dipandang sebagai salah satu unsur yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut.

Insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang berbentuk finansial maupun non-finansial. Para ahli dalam memberikan batasan tentang insentif berbeda satu dengan lainnya. Perbedaan ini tergantung pada pendekatan yang dilakukan para cendekiawan tersebut. Henry Simamora merumuskan bahwa “Insentif merupakan suplemen sekali waktu (*on time*) terhadap gaji dasar yang diberikan atas dasar tenaga kerja yang luas, termasuk karyawan biasa dan anggota serikat kerja<sup>1</sup>.

Secara garis besar, insentif dapat digolongkan menjadi dua, insentif material dan non material seperti yang dikemukakan oleh Sarwoto adalah sebagai berikut :“banyak orang dalam masyarakat yang cenderung menyamakan insentif dengan imbalan finansial seperti meningkatnya upah, tetapi pada umumnya kita dapat menyetujui bahwa terdapat banyak imbalan non material, seperti pujian atau kekuasaan yang sama dalam mendorong timbulnya perilaku”.

Insentif memiliki hubungan yang sangat erat dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Pemberian insentif yang dirancang dengan tepat, secara langsung akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Artinya setiap peningkatan pemberian insentif akan menunjang peningkatan produktivitas kerja karyawan. Insentif disini berperan dalam upaya mendorong dan merangsang semangat kerja karyawan dalam menghasilkan barang dan jasa yang sesuai

---

<sup>1</sup> Henri simamora, 1995, *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi pertama, Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN

dengan standar produktifitas yang telah tentukan. Jenis umum dari kontrak insentif yang digunakan meliputi; (1) kontrak insentif harga tetap; (2) kontrak penggantian biaya dengan dan tanpa insentif; (3) insentif kinerja; (4) insentif keselamatan<sup>2</sup>.

Produktifitas kerja merupakan fungsi dari banyak faktor, mulai dari dukungan manajemen puncak, personil berkomitmen pada semua tingkat, sistem pengukuran kinerja, struktur penghargaan, keterlibatan masyarakat dan umpan balik untuk koreksi keputusan anggaran manajemen. Peningkatan atau pun penurunan produktifitas kerja karyawan dipengaruhi berbagai faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan, seperti pendidikan, latihan dan keterampilan, motifasi kerja. Jika produktifitas kerja karyawan sudah menurun maka perusahaan perlu memikirkan usaha apa yang akan dilakukan agar penurunan produktifitas kerja karyawan tidak mempengaruhi tujuan perusahaan<sup>3</sup>.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan pada Hotel Transit Syariah Medan, produktifitas kerja karyawan kurang optimal disebabkan pemberian insentif tidak sesuai dengan prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, sehingga karyawan tidak melaksanakan tugasnya dengan baik.

Dari Latar belakang Masalah diatas, maka judul penelitian ini adalah: **“Pengaruh Insentif terhadap Produktifitas Kerja karyawan pada Hotel Transit Syariah Medan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan Latar belakang diatas, adapun identifikasi masalah yang dapat di simpulkan penulis antara lain :

- 1) Produktifitas kerja karyawan kurang optimal disebabkan pemberian insentif tidak sesuai dengan prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan.
- 2) karyawan tidak melaksanakan tugasnya dengan baik.

---

<sup>2</sup> Burgess, S. &Rato, M. (2003). The Role of incentives in the public sector: Issues and evidence. *Oxford Review of Economic Policy*, Vol. 19, No.2, hh.285-300

<sup>3</sup>Paula Linna, et al., (2010) Defining and Measuring Productivity in The Public Sector: Managerial Perceptions, *International Journal of Public Sector Management*, Vol. 23 No. 3, hh. 300-320

### **C. Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini membatasi pada hal-hal yang akan diteliti, yang bertujuan untuk memfokuskan masalah penelitian. Masalah utama dalam penelitian ini adalah pengaruh insentif terhadap produktifitas kerja karyawan pada Hotel Transit Syariah Medan.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas, maka dalam penelitian ini peneliti merumusan masalah yaitu “Apakah insentif berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan pada Hotel Transit Syariah Medan”?

### **E. Tujuan Penelitian**

Dalam suatu penelitian tentunya ada tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan apa yang diharapkan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah “Untuk mengetahui Pengaruh Insentif terhadap produktifitas kerja karyawan pada Hotel Transit Syariah Medan”.

### **F. Manfaat penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

- a. Bagi penulis, dapat menambah pengetahuan dalam hal insentif dan produktifitas kerja karyawan.
- b. Bagi perusahaan, dapat memberikan bahan referensi sebagai tempat penelitian dan informasi yang sangat bermanfaat untuk meningkatkan sumber daya manusia.
- c. Bagi pihak lain, diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kajian Teoritis

##### 1. Produktifitas kerja karyawan

###### a. Pengertian Produktifitas kerja karyawan

Produktifitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata atau pun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masuk atau *output:input*. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran di ukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai<sup>4</sup>.

Produktifitas di dalamnya mengandung 2 konsep yang utama yaitu efisien dan efektivitas. Dalam efisiensi dapat mengukur sumber daya, baik dari Manusia, keuangan, atau dapat juga dari alam yang di butuhkan guna memenuhi tingkat dari pelayanan yang di inginkan, efektifitas adalah mengukur dalam segi hasil mutu pelayanan yang telah di capai<sup>5</sup>.

Produktifitas kerja dapat diartikan hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produksi yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat, maka dapat dikatakan bahwa tingkat produktifitasnya mempunyai nilai yang tinggi, dan begitu pula sebaliknya<sup>6</sup>.

Produktifitas kerja karyawan adalah sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin<sup>7</sup>.

---

<sup>4</sup> Muchdarsyah Sinungan, *produktifitas apa dan bagaimana*, Edisi ke-2 (Jakarta: Bumi Aksara)

<sup>5</sup> Rudi Surya, "pengertian produktifitas kerja menurut para ahli lengkap," didapat dari [www.seputarpengetahuan.com](http://www.seputarpengetahuan.com) diakses pada 16 januari 2017.

<sup>6</sup> Farid Permana Putra, "Pengaruh upah, insentif dan jaminan sosial terhadap produktifitas karyawan restoran Yoshinoya cabang Galaxy Mall Surabaya" (Skripsi program sarjana Ekonomi Fakultas Ekonomi UWPS 2015).

<sup>7</sup> Sutrisno Edy, *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi Pertama, (Jakarta: kencana, 2009), h.104.

## b. Produktifitas Kerja dalam Pandangan Islam

Produktifitas berarti kemampuan untuk menghasilkan sesuatu<sup>8</sup>. Islam sebagai pedoman hidup yang turun dari sang pencipta manusia, sangat menghargai bahkan amat mendorong produktifitas. Rasulullah Saw, Bersabda :

*Dari Ibnu ‘Umar ra dari Nabi Saw, ia berkata: “Sesungguhnya Allah mencintai orang yang beriman yang berkarya (produktif menghasilkan berbagai kebaikan –pen)” H.R. Thabrani dalam Al Kabir, juga oleh Al Bayhaqi<sup>9</sup>.*

Dalam keterangan lain, Rasulullah menyebutkan bahwa sebaik-baik usaha adalah apa yang merupakan ekspresi dari keterampilan dirinya, dan segenap tanggung jawab ekonomi yang dia berikan kepada ahli keluarganya, dinilai sebagai sedekah yang terus menerus menghasilkan pahala<sup>10</sup>.

*Artinya: Sesungguhnya Allah mencintai seorang beriman yang sekalipun lemah, tetapi ia produktif dan selalu menjaga harga dirinya (tidak mau meminta-minta) dan Allah membenci tukang peminta-minta yang pemaksa<sup>11</sup>.*

Allah berfirman dalam Surah As-Saff ayat 10 sebagai berikut :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا هَلْ أَدُلُّكُمْ عَلَىٰ تِجَارَةٍ تُنْجِيكُمْ  
مِّنْ عَذَابٍ أَلِيمٍ ﴿١٠﴾

*Artinya: Hai orang-orang yang beriman, sukakah kamu aku tunjukkan suatu perniagaan yang dapat menyelamatkan mu dari Azab yang pedih ? (Q.s As-saff:10)<sup>12</sup>.*

<sup>8</sup>Hariato, Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, Penerbit Ketaping Surabaya, tt, h.467.

<sup>9</sup>Yusuf Qardhawi, “Fiqh Jihad” dalam kitab Al-Ausath, Cet I, (Bandung:PT Mizan Pustaka Anggota IKAPI,2010)

<sup>10</sup>Yayasan Madinatutummah “Produktifitas dalam Islam” didapat dari <http://madinatulummah.blogspot.co.id/2008/12/produktifitas-dalam-islam.html> diakses tanggal 17 Januari 2017.

<sup>11</sup>Tafsir Al Qurthubi Juz 11 h.321.

<sup>12</sup> Al-Qur’an dan Terjemah As-Saff Surah ke-61, h.552.

Allah juga berfirman dalam Surah Fussilat ayat 46 sebagai berikut :

مَنْ عَمِلْ صَالِحًا فَلِنَفْسِهِ ۖ وَمَنْ أَسَاءَ فَعَلَيْهَا وَمَا رَبُّكَ بِظَلَمٍ  
لِّلْعَبِيدِ ﴿٤٦﴾

Artinya : Barang Siapa yang mengerjakan amal yang saleh maka (pahalanya) untuk dirinya sendiri dan barang siapa mengerjakan perbuatan jahat, maka (dosanya) untuk dirinya sendiri dan sekali-kali tidakkah Rabb-mu menganiaya hamba-hambaNya (Q.s Fussilat:46)<sup>13</sup>.

Ukuran produktifitas yang paling dikenal berkaitan dengan tenaga kerja yang dapat dihitung dengan membagi pengeluaran oleh jumlah yang digunakan atau jam-jam kerja orang.

Allah berfirman dalam Surah At-taubah ayat 105 sebagai berikut :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : dan katakanlah: “bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan mu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui Ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Q.s At-taubah:105)<sup>14</sup>.

### c. Faktor yang mempengaruhi Produktifitas Kerja Karyawan

Menurut Simanjuntak dalam buku Edy sutrisno, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja karyawan yaitu :

#### 1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja di perlukan bukan saja sebagai pelengkap akan

<sup>13</sup> Al-Qur'an dan Terjemah Fussilat surah ke-41, h.481.

<sup>14</sup> Al-Qur'an dan Terjemah at-taubah surah ke-9, h.203.

tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan. Stoner (1991), mengemukakan bahwa peningkatan produktifitas bukan pada pemuktahiran peralatan, akan tetapi pengembangan karywan yang paling utama.

## 2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktifitas kerja karyawan.

## 3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktifitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktifitas kerja.

Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antara karyawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktifitas kerja<sup>15</sup>.

### **d. Indikator Produktifitas Kerja Karyawan**

Produktifitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktifitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien. Menurut Edy Sutrisno untuk mengukur prouktifitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut :

---

<sup>15</sup>Sutrisno Edy, *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi Pertama, (Jakarta:kencana,2009)

### 1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

### 2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktifitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

### 3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

### 4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak bagi keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan<sup>16</sup>.

### 5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu yang baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

---

<sup>16</sup>Ibid

## 6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktifitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan<sup>17</sup>.

### e. Upaya untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan

Peningkatan produktifitas tenaga kerja dewasa ini sedang terus diupayakan. Sumber daya ini memang selayaknya memperoleh perhatian utama karena alat dan teknologi pada hakekatnya adalah hasil karya dari manusia.

Peningkatan produktifitas sangat didukung dengan bantuan kreatifitas. Oleh sebab itu ada beberapa upaya untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja. Siagian mengemukakan berbagai upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktifitas kerja :

1. Melakukan perbaikan secara terus menerus Dalam upaya meningkatkan produktifitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen yang terkait dalam sebuah organisasi/ instansi yang melakukan tugas dan fungsinya masing-masing harus punya prinsip melakukan perbaikan secara terus menerus apabila ada pekerjaan yang salah dilaksanakan.
2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan Berkaitan dengan upaya perbaikan secara terus menerus adalah peningkatan mutu hasil kerja oleh semua orang dan segala komponen organisasi, harus berorientasi pada hasil kerja yang bermutu. Bukan hanya mutu Sumber Daya Manusia akan tetapi peningkatan mutu produk dan jasa secara keseluruhan.
3. Melakukan pemberdayaan sumber daya manusia Memberdayakan sumber daya manusia yang ada didalam organisasi dapat dilakukan dengan memberikan hak-haknya sebagai manusia, seperti kebebasan untuk memperoleh pekerjaan yang layak, memperoleh imbalan yang wajar, memperoleh rasa aman, melibatkan dalam pengambilan keputusan.

---

<sup>17</sup> Ibid

Peningkatan produktifitas tidak akan terjadi demikian saja, harus ada prakondisi yakni tersedia tenaga kerja berwatak produktifitas, iklim usaha yang kondusif serta sumber-sumber lainnya. Produktifitas harus dapat membawa keuntungan bagi karyawan/ pegawai maupun perusahaan/ instansi, untuk itu pegawai memerlukan pembinaan dari perusahaan yang bersifat terus menerus agar dapat mengembangkan kreativitas mereka terutama jika dihadapkan pada berbagai hambatan<sup>18</sup>.

## 2. Insentif

### a. Pengertian Insentif

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi<sup>19</sup>.

Insentif adalah mereka memandang suatu semangat sebagai suatu ukuran daripada aktivitas mereka dalam memberikan insentif (perangsang) mereka juga mempunyai anggapan bahwa semangat mereka merupakan suatu unsur dalam memberikan insentif, sehingga pengaruh upah yang tinggi atau jaminan social yang mewah<sup>20</sup>.

Insentif adalah setiap sistem kompensasi, dimana jumlah yang berkaitan tergantung dengan hasil yang dicapai, yang berarti menawarkan suatu insentif kepada karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik<sup>21</sup>.

Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gain sharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktifitas atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung diluar gaji dan upah yang

---

<sup>18</sup> Indriani Jaini, "Pengaruh Insentif terhadap Produktifitas Kerja pada PT. Hasrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo" dalam jurnal, Vol.I, h.11-12.

<sup>19</sup> Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi (Jakarta:Bumi Aksara), h.118.

<sup>20</sup> Moekiyat, *Manajemen Kepegawaian*, (Bandung:PT.Mandar Maju, 1999), h.117

<sup>21</sup> Harsono, *Manajemen Pabrik*, (Jakarta:PT.Balai Aksara,1998), h.121

merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja<sup>22</sup>.

Tujuan utama insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktifitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktifitas menjadi satu hal yang sangat penting<sup>23</sup>.

Perbedaan upah tersebut merupakan tambahan upah (bonus) karena adanya prestasi kerja. Inilah yang disebut dengan pengupahan insentif untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi.

#### **b. Insentif dalam Pandangan Islam**

pada masanya, Rasulullah adalah pribadi yang menetapkan upah bagi para pegawainya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab dan jenis pekerjaan. Proses penetapan gaji yang pertama kali dalam islam bisa dilihat dari kebijakan Rasulullah untuk memberikan gaji satu dirham setiap hari kepada Itab bin Usaid yang diangkat sebagai gubernur Makkah<sup>24</sup>.

*Ujarah* (upah) menurut bahasa, adalah *al-itsabah* (memberi upah), misalnya *aaajartuhu*, baik dibaca panjang atau pendek, yaitu memberi upah. Sedangkan, menurut istilah fiqih ialah pemberian hak pemanfaatan dengan syarat ada imbalan. Disyaratkan pula agar upah dalam transaksi *Ujarah* disebutkan secara jelas<sup>25</sup>.

Diriwayatkan dari Abu Sa'id Al-Khurdry r.a. menerangkan :

عن ابي شعيب رضي الله عنه قال : نهى رسول الله صلى الله عليه واله وسلم عن استنجا  
الأجير, حتى يتبين له أجره وعن النجش واللمس, وإلقاء الحجر. (رو أحمد)

<sup>22</sup> Veithzal Rivai, et al, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta:PT Rajagrafindo Persada), h.767.

<sup>23</sup> *Ibid*, hlm.767

<sup>24</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta:PT Rajagrafindo Persada, 2006), h.112-113.

<sup>25</sup> M.I. Yusanto dan M.K. Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islami*, (Jakarta: Gema Insane Press.2002), h.193.

*Artinya : “Rasulullah Saw, melarang kita menggunkan tenaga seorang buruh, sehingga telah disepakati besarnya upah, sebagaimana melarang melakukan penawaran lebih tinggi dari yang ditawarkan orang, dan penjualan yang dilakukan secara memegang dan melempar batu” (H.R. Ahmad; Al-Muntaqa II: 390)<sup>26</sup>.*

Upah atau *ujrah* dapat diklasifikasikan menjadi 2 : *pertama*, upah yang disebutkan (*ajrun musamma*), dan *kedua*, upah yang sepadan (*ajrul mitsli*). Upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*) itu syaratnya ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua pihak yang bertransaksi, sedangkan upah yang sepadan (*ajrun mitsli*) adalah upah yang sepadan dengan pekerjaannya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya (profesi kerja) jika akad *ijrah*-nya telah menyebutkan jasa (manfaat) kerjanya<sup>27</sup>.

Dalam pandangan ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik, sesuatu tidak baik dilakukan secara asal-asalan hal ini merupakan prinsip utama dalam ajaran islam<sup>28</sup>.

Arah pekerjaan yang jelas, landasan yang mantap, dan cara-cara mendapatkannya yang transparan merupakan amal perbuatan yang dicintai Allah<sup>29</sup>.

Dari definisi-definisi diatas meskipun berbeda-beda artinya tetapi jelas memiliki maksud yang sama, yaitu upah menurut pengganti atas jasa yang telah diserahkan oleh pekerja kepada pihak lain atau majikan. Sedang *ujud* dari upah dapat bermacam-macam<sup>30</sup>.

---

<sup>26</sup>Teungku Muhammad Ash-Shiddieqy, Koleksi Hadis-Hadis Hukum 7, (Jakarta: Yayasan Teungku Muhammad Hasbi Ash-Shiddieqy.2001), Cet I, h.212.

<sup>27</sup> Ibid, h.194.

<sup>28</sup>Marhum Sayyi Ahmad al-hasyimi, *Mukhtarul Ahaadits wa al-hukmu al-Muhammadiyah* (Surabaya: Daar an-nasyr al-Misriyyah), h.34.

<sup>29</sup>Didin hafidhuddin dan Henri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, cetakan-I, (Jakarta: Gema Insani,2003), h.1.

<sup>30</sup>Heidjrachman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: BPPFE-yogyakarta,2002), h.138.

### **c. Tujuan Pemberian Insentif**

Tujuan utama dari pemberian insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada pegawai dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan/ instansi, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting. Insentif menjamin bahwa pegawai mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Tujuan pemberian insentif menurut Mangkunegara (2005:89), adalah “tujuan pemberian insentif hakekatnya adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sedangkan menurut Panggabean (2002:93), “fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok.

### **d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Insentif**

Insentif merupakan salah satu faktor yang mendorong meningkatnya semangat kerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Sebagai faktor pendorong, insentif bertujuan untuk membangun harapan-harapan agar pegawai dapat menghasilkan suatu tingkat produktivitas lebih dari yang sudah ditentukan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi insentif yaitu adalah sebagai berikut :

#### **1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja**

Meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak dipungkiri bahwa penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi. Untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (*skill*) tinggi dan tenaga kerjanya langka, maka upah cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah, upah cenderung rendah.

#### **2. Serikat Kerja/ Organisasi Buruh**

Ada tidaknya serikat kerja serta lemah atau kuatnya organisasi tersebut akan mempengaruhi terbentuknya tingkat upah. Apabila karyawan memiliki serikat atau organisasi yang kuat maka kekuatan tersebut dapat digunakan untuk mempengaruhi tingkat upah yang ditetapkan perusahaan.

### 3. Kemampuan Perusahaan Untuk Membayar

Meskipun mungkin serikat karyawan menuntut upah yang tinggi, tetapi pada akhirnya realisasi pemberian upah akan tergantung pada kemampuan membayar perusahaan<sup>31</sup>.

### 4. Produktifitas

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan, semakin tinggi prestasi karyawan semakin besar pula upah yang akan diterima.

### 5. Biaya hidup

Faktor lain yang perlu di pertimbangkan juga adanya biaya hidup di kota-kota besar, dimana biaya hidup tinggi upah cenderung tinggi.

### 6. Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturan akan mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Peraturan tentang upah minimum merupakan batas bawah dari tingkat upah yang akan dibayar<sup>32</sup>.

## e. Jenis-jenis Insentif

### 1. Insentif individu

Insentif individu memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja yang signifikan. Walaupun demikian, insentif individu masih relatif jarang karena beberapa sebab. Mayoritas pekerjaan (seperti Manajer dan profesional) tidak memiliki ukuran *output* fisik. Malah, pekerjaan tersebut mengandung apa yang diistilahkan sebagai “pekerjaan pengetahuan”. Disamping itu, banyak potensi masalah administrasi (seperti penetapan dan pemeliharaan standar toleransi) seringkali terbukti tidak dapat diatasi. Dan insentif individu hanya mampu memotivasi karyawan untuk

---

<sup>31</sup>Indriani Jaini, “Pengaruh Insentif terhadap produktifitas kerja pada PT. Hasrat Abadi divisi Yamaha cabang Gorontalo” dalam jurnal, Vol.I, h.5.

<sup>32</sup> Ibid, h.6

mengerjakan apa pun yang dibayar dan tidak (mau mengerjakan) untuk di luar itu<sup>33</sup>.

Sistem insentif individual berusaha menghubungkan usaha individual dengan gaji. Kondisi yang dibutuhkan untuk digunakan dalam rencana insentif individual ini adalah sebagai berikut :

- a. Mengidentifikasi kinerja individual: kinerja dari masing-masing individu dapat diukur dan di identifikasikan karena setiap karyawan memiliki tanggung jawab pekerjaan dan tugas yang dapat dikategorikan secara terpisah dari karyawan lainnya.
- b. Pekerjaan yang independen : kontribusi individual yang dihasilkan dari pekerjaan dan usaha individual diberikan oleh pengusaha secara individu.
- c. Tingkat kompetisi individual yang diharapkan : oleh karena itu, individu umumnya mengejar insentif individual untuk diri mereka sendiri, kompetisi antar karyawan pun akan terjadi.
- d. Penekanan terhadap individu didalam budaya organisasi : budaya organisasi haruslah yang memberi penekanan pada perkembangan individu, kinerja, dan imbalan individu<sup>34</sup>.

## 2. Insentif kelompok

Penggunaan insentif akan lebih berhasil jika kelompok yang telah digunakan sebelumnya telah berkinerja baik. Pertimbangan lainnya untuk keberhasilan insentif kelompok adalah besarnya kelompok itu sendiri. Jika kelompok itu terlalu besar, karyawan mungkin akan merasa bahwa usaha individual mereka tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja keseluruhan sebuah kelompok dan hasilnya. Program insentif untuk kelompok yang lebih kecil merupakan hasil langsung dari semakim banyaknya tugas yang bersifat kompleks yang menuntut adanya usaha-usaha yang saling tergantung.

---

<sup>33</sup> Raymond A. Noe, *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*, Edisi 6, (Jakarta:Salemba Empat,2011) h.114.

<sup>34</sup> Robert L. mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:2002, Salemba Empat), h.165-183.

Perbedaan antara memberikan insentif kepada anggota kelompok secara merata atau tidak merata memicu banyak persoalan yang berhubungan dengan insentif kelompok. Imbalan yang didistribusikan secara merata besarnya untuk seluruh anggota kelompok mungkin akan dipersepsikan sebagai “tidak adil” oleh karyawan yang mungkin sudah bekerja lebih keras, yang memiliki kemampuan lebih, dan mengerjakan tugas-tugas yang lebih sulit. Masalah ini terjadi ketika seorang individu yang tidak berkinerja secara negatif dapat mempengaruhi hasil kelompok.

### 3. Insentif organisasi

Sistem insentif organisasi memberikan kompensasi kepada seluruh karyawannya berdasarkan seberapa baik kinerja organisasi secara keseluruhan di tahun itu. Tujuan program ini adalah untuk menghasilkan kerja sama. Sebagai contoh, konflik antara bagian pemasaran dan produksi dapat diatasi jika manajemen menggunakan sistem insentif yang menekankan pada keuntungan dan produktifitas perusahaan<sup>35</sup>.

### 4. Insentif bagi Eksekutif

Mengingat pentingnya peranan para manajer dalam menjalankan dan mengemudikan roda organisasi, sistem insentif bagi para manajer tersebut pada umumnya mendapat perhatian serius, baik yang diperuntukkan bagi manajer yang relatif muda maupun bagi para manajer yang lebih senior.

Bentuk insentif bagi para eksekutif tersebut dapat beraneka ragam pula. Misalnya, para manajer yang relatif muda sangat mungkin mendambakan insentif finansial berupa bonus tunai karena penghasilan ekstra itu mereka butuhkan untuk membiayai kebutuhan keluarga. Sebaliknya, para manajer yang lebih senior mungkin lebih mengutamakan insentif yang dapat dinikmati dihari tua, misalnya setelah pensiun pada waktu mana penghasilannya akan berkurang. Untuk kepentingan seperti itu banyak perusahaan yang menawarkan pembelian perusahaan oleh para manajer senior tersebut dengan harga yang mempunyai daya tarik kuat bagi para manajer untuk membelinya.

---

<sup>35</sup> Ibid, h. 183.

Sistem insentif apapun yang diterapkan bagi para eksekutif yang jelas ialah bahwa sistem tersebut dikaitkan dengan prestasi organisasi, bukan atas prestasi karyawan atau satuan kerja tertentu saja.<sup>36</sup>

Pada dasarnya, sistem pengupahan insentif itu cukup baik bagi iklim kerja suatu organisasi atau perusahaan. Walaupun demikian, tetap dirasakan kesulitan dalam pelaksanaannya. Heidjrachman mengemukakan adanya beberapa kesulitan, yaitu:

1. Alat pengukur prestasi kerja karyawan belum tentu dapat berhasil dibuat secara tepat seperti diharapkan, yakni wajar dan dapat diterima.
2. Data tentang prestasi kerja karyawan harus cepat dan teratur terkumpul setiap saat (hari, minggu, bulan).
3. Gaji/upah total pokok plus bonus yang diterima haruslah konsisten diantara berbagai kelompok pekerja yang menerima insentif, dan kelompok yang menerima insentif dengan kelompok yang tidak menerima insentif.
4. Standar prestasi haruslah disesuaikan secara periodik dengan adanya perubahan dalam prosedur kerja.
5. Kemungkinan tantangan dari pihak serikat karyawan harus sudah diperhitungkan secara matang<sup>37</sup>.

#### **f. Indikator Insentif**

Indikator Insentif merupakan sesuatu yang akan dihitung atau diukur guna untuk mengetahui dan meningkatkan hasil kerja para karyawan sesuai dengan kebijakan operasional perusahaan. Adapun indikator Insentif adalah sebagai berikut:

##### **1. Gaji/upah**

Gaji adalah merupakan balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan atau yang lainnya, Proses pembayaran gaji biasanya diberikan dalam setiap bulannya. Sedangkan upah adalah

---

<sup>36</sup> Sondang P.Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi.1 (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010), h. 271.

<sup>37</sup> Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, cetakan.1 (Jakarta:PT Rajagrafindo Persada, 2015), h. 255-256

suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya. Upah Biasanya diberikan kepada pekerja yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik. Jumlah pembayaran upah biasanya diberikan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan.

## 2. Jaminan Sosial

Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial yang diselenggarakan oleh negara guna menjamin warga negaranya untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak.

## 3. Tunjangan

Tunjangan adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja, misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, bunga pinjaman rendah atau tanpa bunga.

## 4. Bonus

Bonus adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya.

## 5. Penghargaan

Penghargaan ialah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu. Penghargaan biasanya diberikan dalam bentuk medali, piala, gelar, sertifikat, plaket atau pita.

## 6. Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

## 7. Perlengkapan

Suatu barang yang dimiliki perusahaan untuk melengkapi suatu pekerjaan atau kegiatan bisnis.

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel II.1**  
**Kajian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Hasil
1	Slamet Nurmawanto	<i>Pengaruh insentif terhadap produktifitas kerja di kantor (representatif office) PT.Asuransi Takaful keluarga Cipulir</i>	Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja pada (representatif office) PT.Asuransi Takaful keluarga Cipulir <sup>38</sup> .
2	Maratin Nafiah Al-amin	<i>Pengaruh upah, disiplin kerja dan insentif terhadap produktifitas tenaga kerja minimarket risky dikabupaten sragen</i>	Penelitian ini menunjukkan bahwa dua variabel dari tiga variabel berpengaruh positif terhadap produktifitas tenaga kerja minimarket risky di Kabupaten Sragen. Variabel tersebut adalah disiplin kerja dan insentif <sup>39</sup> .
3	Farid Permana Putra	<i>Pengaruh upah, insentif dan jaminan sosial terhadap produktifitas karyawan restoran Yoshinoya cabang Galaxy Mall Surabaya</i>	Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel upah, insentif dan jaminan sosial mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan restoran Yoshinoya cabang Galaxy Mall Surabaya <sup>40</sup> .

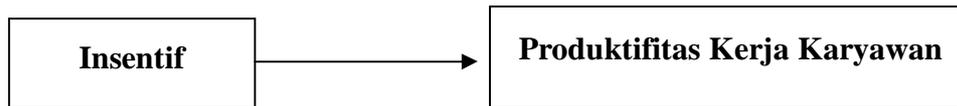
<sup>38</sup>Slamet Nurmawanto, “pengaruh insentih terhadap produktifitas kerja dikantor (Representatif Office) PT Asuransi Takaful keluarga Cipulir” (skripsi, Program sarjana UIN Syarif Hidayatullah, 2014), h.45.

<sup>39</sup>Maratin Nafiah Al-amin, “Pengaruh upah, disiplin kerja dan insentif terhadap produktifitas tenaga kerja minimarket risky dikabupaten sragen” (skripsi program sarjana pendidikan Fakultas Ekonomi UNY 2015).

<sup>40</sup>Farid Permana Putra, “Pengaruh upah, insentif dan jaminan sosial terhadap produktifitas karyawan restoran Yoshinoya cabang Galaxy Mall Surabaya” (skripsi program sarjana ekonomi fakultas ekonomi UPWS 2015).

### C. Kerangka konseptual

Pemberian insentif kepada karyawan diharapkan secara langsung dapat mempengaruhi dan meningkatkan produktivitas kerjanya dalam menghasilkan barang dan jasa secara maksimal sesuai standar kinerja yang telah ditetapkan.



**Gambar II-1**  
**Kerangka konseptual**

### D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian<sup>41</sup>. Kebenaran dari hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul. Secara statistik hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian. Mengacu pada rumusan masalah, teori yang telah dikemukakan, dan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilaksanakan. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah **“Ada Pengaruh Insentif terhadap Produktifitas Kerja Karyawan”**.

---

<sup>41</sup> Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan Kesembilan (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 30



### C. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah:

#### 1. Produktifitas Kerja Karyawan

Produktifitas kerja karyawan adalah sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin<sup>42</sup>.

**Tabel III-2**  
**Indikator Produktifitas Kerja Karyawan**

No.	Indikator
1	Kemampuan
2	Meningkatkan hasil yang dicapai
3	Semangat kerja
4	Pengembangan diri
5	Mutu
6	Efisiensi

#### 2. Insentif

Insentif ialah suatu yang dapat mendorong atau mempunyai kecenderungan untuk merangsang suatu kegiatan, insentif adalah motif-motif dan imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi<sup>43</sup>.

<sup>42</sup> Sutrisno Edy, *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi Pertama, (Jakarta:kencana,2009), h.104.

<sup>43</sup> Slamet Nurmawanto, "pengaruh insentif terhadap produktifitas kerja dikantor (Representatif Office) PT Asuransi Takaful keluarga Cipulir" (skripsi, Program sarjana UIN Syarif Hidayatullah, 2014), h.54.

**Tabel III-3**  
**Indikator Insentif**

No.	Indikator
1	Gaji/upah
2	Jaminan Sosial
3	Tunjangan
4	Bonus
5	Penghargaan
6	Promosi jabatan
7	Perlengkapan

#### **D. Populasi dan Sampel**

Langkah selanjutnya setelah menentukan jenis dan sumber data adalah sebelum menentukan populasi dan sampel akan dikemukakan pengertian-pengertian mengenai populasi dan sampel terlebih dahulu. Populasi adalah wilyah generalisasi terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan<sup>44</sup>. Adapun populasi dalam penelitian ini dilakukan hanya pada bagian SDM di Hotel Transit Syariah Medan yang berjumlah 20 orang.

Sementara sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut<sup>45</sup>. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan tehnik *Non Probability sampling* dengan jenis sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang kecil<sup>46</sup>. Dalam penelitan ini yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Hotel Transit Syariah Medan.

---

<sup>44</sup> Sugiyono, Metode Penelitian Administrasi (Bandung: CV. Alfabeta,2006), h.90.

<sup>45</sup> Ibid., h.91

<sup>46</sup> Ibid., h.96

### E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah Proses lanjutan dilakukan dalam usaha mendapatkan data yang benar-benar kualifait. Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan beberapa jenis, diantaranya adalah :

1. **Kuesioner**, merupakan suatu pertanyaan yang dibuat melalui beberapa indikator dimana pertanyaan tersebut akan di isi oleh karyawan yang ada diperusahaan. Menurut Sugiyono, angket adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Adapun jawaban dari pertanyaan yang diberikan menggunakan skala likert dengan opsi jawaban sebanyak 5 opsi dari setiap butir pertanyaan yang diberikan kepada responden yaitu karyawan Hotel Transit Syariah Medan yang telah dijadikan sampel dalam penelitian. Adapun Model skala likert dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel III-4**  
**Skala pengukuran Model Skala Likert**

No.	Notasi	Keterangan	Skor
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

**Tabel III-5**  
**Matriks Pengembangan Instrumen**

Variabel	Indikator	Item Angka
Produktifitas Kerja Karyawan	Kemampuan	2
	Meningkatkan hasil yang dicapai	2
	Semangat kerja	2
	Pengembangan diri	1
	Mutu	1
	Efisiensi	2
Insentif	Gaji/upah	2
	Jaminan Sosial	2
	Tunjangan	1
	Bonus	2
	Penghargaan	1
	Promosi jabatan	1
	Perlengkapan	1

2. **Studi Dokumentasi**, merupakan dokumen yang ada di perusahaan hal ini dilakukan untuk memperoleh data yang terkait dengan karyawan dan sejarah singkat pada Hotel Transit Syariah Medan. Dalam hal ini penulis memperoleh data yang terkait dari pihak bagian Sumber Daya Manusia (SDM) Hotel Transit Syariah Medan untuk mengetahui beberapa fenomena yang terjadi terhadap perusahaan.
3. **Observasi**, Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

## F. Teknik Analisa Data

Analisa data dilakukan dengan cara yaitu analisis Kuantitatif. Analisis yang dilakukan terhadap data antara lain: Uji Kualitas Data yang dilakukan dengan cara validitas dan releabilitas, uji normalitas data, uji regresi sederhana, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji detrminan.

### 1. Uji Kualitas Data

#### a. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya<sup>47</sup>. Uji validitas item atau butir akan digunakan Uji Korelasi Pearson Product Moment. Dalam uji ini, setiap item akan diuji realisasinya dengan skor total variabel tersebut. Rumus yang digunakan untuk uji validitas menurut Saifuddin berdasarkan Rumus Koefisien *Product Moment Pearson*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)} \cdot \sqrt{(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

- rx<sub>y</sub> : koefisien korelasi *Product Moment*
- X : nilai dari item (pertanyaan)
- Y : nilai dari total item
- N : banyaknya responden atau sample penelitian<sup>48</sup>.

Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Package For Social Science*). Untuk menentukan valid atau tidaknya suatu data maka akan dibandingkan nilai r hitung (*Corrected Item Total Corelation*) dengan nilai r tabel. Kriteria penilaian uji validitas, adalah:

- a) Apabila r hitung > r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- b) Apabila r hitung < r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

<sup>47</sup>Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), h. 5.

<sup>48</sup>*Ibid.*, h. 5.

## b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliabel hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah<sup>49</sup>.

Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan rumus Koefisien *Cronbach Alpha*<sup>50</sup>, yaitu :

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - r)r}$$

Dimana :

$\alpha$  : koefisien *Cronbach Alpha*

k : jumlah item valid

r : rerata korelasi anatar item

1 : konstanta

Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pertanyaan pada penelitian ini akan menggunakan rumus Koefisien *Cronbach Alpha*. Nilai Cronbach Alpha pada penelitian ini akan digunakan nilai 0.6 dengan asumsi bahwa daftar pertanyaan yang diuji akan dikatakan reliabel bila nilai Cronbach Alpha  $\geq 0.6$ <sup>51</sup>.

## 2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, devenden variabel dan indeviden variabel keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi dan data normal atau mendekati normal<sup>52</sup>.

---

<sup>49</sup>*Ibid.*, h. 4.

<sup>50</sup>*Ibid.*, h. 35.

<sup>51</sup>Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Edisi 5 (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), h. 140.

<sup>52</sup>*Ibid.*, h. 153.

Mendeteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *normal P-P Plot*. Adapun pengambilan keputusan didasarkan kepada :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, atau garfik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 3. Uji Regresi sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel indeviden (X) dengan variabel devenden (Y). Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel devenden apabila nilai variabel indeviden mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel indeviden dan variabel devenden apakah positif atau negatif. Rumus regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel Insentif

X = Variabel Produktifitas Kerja Karyawan

A = Konstanta (nilai Y apabila X=0)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel indeviden (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Signifikan artinya berarti atau berpengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan).

### 4. Uji Hipotesis

#### a. Uji Determinasi

Uji  $R^2$  atau uji determinasi merupakan ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur

seberapa dekat garis regresi yang terestimasi dengan data yang sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat (Y) dapat diterangkan dengan variabel bebas (X). Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ( $R^2=0$ ), artinya variasi dari Y secara keseluruhan tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila  $R^2 = 1$ , artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila  $R^2 = 1$ , maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh  $R^2$  nya yang mempunyai nilai antara 0 dan 1.

b. Uji Parsial t hitung (Uji t)

Penentuan penerimaan hipotesis dengan uji t dapat dilakukan dengan tabel t. Nilai t hitung hasil regresi dibandingkan dengan nilai t pada tabel. Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka akan berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial, dan sebaliknya jika  $\leq t \text{ tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial. Hal tersebut juga berlaku untuk F hitung. Misalnya untuk jumlah sampel 20 maka nilai t tabel untuk signifikansi 5% adalah dengan melihat nilai t dengan *degree of freedom* untuk pengujian satu arah sebesar  $20-1=19$ .

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Hasil Penelitian

Peneliti melakukan riset pada Hotel Transit Syariah Medan sehingga responden yang mengisi angket penelitian sudah bisa dipastikan adalah karyawan yang ada di Hotel Transit Syariah Medan itu sendiri. Penelitian mengambil jumlah populasi yang ada diperusahaan sekitar 20 orang dengan sampel 20 orang. Responden mengisi angket berdasarkan skala jawaban yang peneliti gunakan skala likert yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penilaian sebagai berikut :

**Tabel IV-1. Skala Likert**

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel insentif (X), dan produktifitas kerja karyawan (Y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan bobot nilai 1.

##### a) Hasil Karakteristik Responden

Untuk mengetahui Identitas responden, maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini :

### 1) Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 20 responden maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel IV-2.**  
**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	16	80.0	80.0	80.0
perempuan	4	20.0	20.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Sumber: data diolah SPSS16.0

Berdasarkan data tabel responden diatas, jenis kelamin dari 20 sampel penelitian menunjukkan yang lebih mendominasi adalah jenis kelamin laki-laki sebanyak 16 orang atau sebesar 80% sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 4 orang atau 20%.

### 2) Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 19 responden dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel IV-3.**  
**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 tahun	10	50.0	50.0	50.0
31-40 tahun	6	30.0	30.0	80.0
41-50	4	20.0	20.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Sumber: data diolah SPSS 16.0

Dari tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia 20-30 tahun yaitu 10 orang atau 50%, usia antara 31-40 tahun yaitu sebanyak 6 orang atau 30%, usia antara 41-50 berjumlah 4 orang atau 20%.

### 3) Tingkat pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan tingkat pendidikan dari 19 responden, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel IV-4.**

**Berdasarkan tingkat pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	1	5.0	5.0	5.0
SMA	19	95.0	95.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Sumber : data diolah SPSS 16.0

Berdasarkan data tabel diatas pada tingkatan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini diketahui responden berpendidikan Diploma yaitu 1 orang atau 5% dan responden yang berpendidikan SMA/ sederajat yaitu 19 orang atau 95%.

### b) Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

1) Deskripsi hasil analisis persentase jawaban responden pada Variabel Insentif (X).

**Tabel IV-5.**  
**Skor Angket untuk Variabel X (Insentif)**

Alternatif Jawaban												
No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	50	6	30	4	20	0	0	0	0	20	100
2	4	20	16	80	0	0	0	0	0	0	20	100
3	6	30	9	45	5	25	0	0	0	0	20	100
4	8	40	11	55	1	5	0	0	0	0	20	100
5	9	45	5	25	6	30	0	0	0	0	20	100
6	4	20	16	80	0	0	0	0	0	0	20	100
7	6	30	9	45	5	25	0	0	0	0	20	100
8	10	50	6	30	4	20	0	0	0	0	20	100
9	6	30	11	55	3	15	0	0	0	0	20	100
10	4	20	16	80	0	0	0	0	0	0	20	100

Sumber : Data Penelitian diolah, 2016

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya mendapat gaji individu selama bekerja, mayoritas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang atau 50%, responden yang menjawab setuju sebanyak 6 orang atau 30%, responden yang menjawab kurang setuju 4 orang atau 20%, responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada atau 0.
2. Jawaban responden tentang saya mendapat gaji tepat pada waktunya selama bekerja, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang atau 20%, responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang atau 80%, responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada atau 0.
3. Jawaban responden tentang saya mendapat jaminan sosial untuk keluarga selama bekerja, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang

atau 30%, responden yang menjawab setuju 9 orang atau 45%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang atau 25%, responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada atau 0.

4. Jawaban responden tentang saya mendapat jaminan sosial individu selama bekerja, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau 40%, responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang atau 55%, responden yang menjawab kurang setuju 1 orang atau 5%, responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada atau 0.
5. Jawaban responden tentang saya mendapat tunjangan di hari tua, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang atau 45%, responden yang menjawab setuju sebanyak 5 orang atau 25%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang atau 30%, responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada atau 0.
6. Jawaban responden tentang saya mendapat bonus ketika bekerja dengan baik, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang atau 45%, responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang atau 80%, responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada atau 0.
7. Jawaban responden tentang saya mendapat bonus sama besarnya dengan karyawan perusahaan lain, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang atau 30%, responden yang menjawab setuju sebanyak 9 atau 45%, responden yang menjawab kurang setuju 5 orang atau 25%, responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada atau 0.
8. Jawaban responden tentang saya mendapat penghargaan atas prestasi kerja saya, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang atau 50%, responden yang menjawab setuju sebanyak 6 orang atau 30%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang atau 20%, responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada atau 0.

9. Jawaban responden tentang saya naik pangkat jika saya bekerja keras, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang atau 30%, responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang atau 55%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang atau 15%, responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada atau 0.
10. Jawaban responden tentang saya mendapat fasilitas dalam bekerja, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang atau 20%, responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang atau 80%, responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada atau 0.

2) *Deskripsi hasil analisis persentas jawaban responden pada Variabel Produktifitas Kerja Karyawan (Y).*

**Tabel IV-6.**

**Skor angket untuk Variabel Y (Produktifitas Kerja Karyawan)**

Alternatif Jawaban												
No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	35	13	65	0	0	0	0	0	0	20	100
2	11	55	9	45	0	0	0	0	0	0	20	100
3	7	35	13	65	0	0	0	0	0	0	20	100
4	7	35	13	65	0	0	0	0	0	0	20	100
5	7	35	13	65	0	0	0	0	0	0	20	100
6	11	55	9	45	0	0	0	0	0	0	20	100
7	11	55	9	45	0	0	0	0	0	0	20	100
8	11	55	9	45	0	0	0	0	0	0	20	100
9	7	35	13	65	0	0	0	0	0	0	20	100
10	7	35	13	65	0	0	0	0	0	0	20	100

Sumber : Data Penelitian diolah,2017

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya mampu bekerja sama dengan orang lain, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang atau 35%, responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang atau 65%, responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada atau 0.
2. Jawaban responden tentang saya mampu menyesuaikan diri dengan cara kerja perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang atau 55%, responden yang menjawab setuju sebanyak 9 orang atau 45%, responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada atau 0.
3. Jawaban responden tentang saya bekerja dengan tepat dan teliti, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang atau 35%, responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang atau 65%, responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada atau 0.
4. Jawaban responden tentang dalam bekerja saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut untuk segera melakukannya, responden yang menjawab 7 orang atau 35%, responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang atau 65%, responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada atau 0.
5. Jawaban responden tentang hasil pekerjaan yang saya capai selalu sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan, responden yang menjawab sebanyak 7 orang atau 35%, responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang atau 65%, responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada atau 0.
6. Jawaban responden tentang dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu selesai tepat pada waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, responden yang menjawab sebanyak 11 orang atau 55%, %, responden yang menjawab setuju sebanyak 9 orang atau 45%, responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada atau 0.

7. Jawaban responden tentang kualitas hasil pekerjaan saya selalu sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab sebanyak 11 orang atau 55%, responden yang menjawab setuju sebanyak 9 orang atau 45%, responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada atau 0.
8. Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha untuk meningkatkan mutu hasil pekerjaan dari waktu ke waktu, responden yang menjawab sebanyak 11 orang atau 55 %, responden yang menjawab setuju sebanyak 9 orang atau 45%, responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada atau 0.
9. Jawaban responden tentang Saya dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan dengan efisien, responden yang menjawab sebanyak sebanyak 7 orang atau 35%, responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang atau 65%, responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada atau 0.
10. Jawaban responden tentang Saya bekerja dengan waktu yang efisien, responden yang menjawab sebanyak sebanyak 7 orang atau 35%, responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang atau 65%, responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada atau 0.

## **B. PEMBAHASAN**

### **1. Uji Statistik**

#### **a. Uji validitas dan reliabilitas**

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen dalam program komputer *Statistical Program For Social Science* (SPSS) versi 16.0 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari 10 daftar pernyataan (Angket) yang dijawab dan dikembalikan responden, penulis menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian. Uji validitas menggunakan pendekatan “*single trial administration*” yakni pendekatan sekali jalan atas data instrumen yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir, ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat dari nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut imam ghozali , uji signifikan dilakukan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai sig (2 tailed) dan membandingkan dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) yang ditentukan peneliti. Bila nilai sig 2 tailed 0,005, maka instrumen valid, jika nilai sig (2 tailed) 0,005, maka butir instrumen tidak valid.

**Tabel IV-7.**

**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Insentif (X)**

Item	$r_{Hitung}$	$r_{Tabel}$	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,777	0,444	0,000<0,05	Valid
Item 2	0,609	0,444	0,004<0,05	Valid
Item 3	0,802	0,444	0,000<0,05	Valid
Item 4	0,640	0,444	0,002<0,05	Valid
Item 5	0,787	0,444	0,000<0,05	Valid
Item 6	0,609	0,444	0,004<0,05	Valid
Item 7	0,802	0,444	0,000<0,05	Valid
Item 8	0,777	0,444	0,000<0,05	Valid
Item 9	0,590	0,444	0,006<0,05	Valid
Item 10	0,609	0,444	0,004<0,05	Valid

**Tabel IV-8.****Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Produktifitas Kerja Karyawan**

Item	<sup>r</sup> Hitung	<sup>r</sup> Tabel	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,942	0,444	0,000<0,05	Valid
Item 2	0,876	0,444	0,000<0,05	Valid
Item 3	0,942	0,444	0,000<0,05	Valid
Item 4	0,942	0,444	0,000<0,05	Valid
Item 5	0,942	0,444	0,000<0,05	Valid
Item 6	0,876	0,444	0,000<0,05	Valid
Item 7	0,876	0,444	0,000<0,05	Valid
Item 8	0,876	0,444	0,000<0,05	Valid
Item 9	0,942	0,444	0,000<0,05	Valid
Item 10	0,942	0,444	0,000<0,05	Valid

Sumber : data dioalah SPSS 16.0

Dari semua butir pernyataan untuk masing-masing variabel (insentif dan produktifitas kerja karyawan) ternyata semua pernyataan mempunyai status valid artinya setiap butir pernyataan layak untuk dijadikan instrument penelitian. Selanjutnya butir instrument yang valid diatas di uji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh butir pernyataan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian realibilitas dilakukan dengan menggunakan cronbach's Alpha. Menurut nunnally Imam Ghozali dikatakan reliable bila hasil alpha > 0,60, hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini.

**Tabel IV-9.****Hasil Uji Reabilitas Variabel Y (Produktifitas Kerja Karyawan)**

Variabel	Nilai Reabilitas	Status
Insentif (X)	0,882	Reliabel
Produktifitas Kerja Karyawan (Y)	0,978	Reliabel

Sumber : data diolah SPSS 16.0

Nilai reliabilitas instrumen diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1(>0,60). Dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan masing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

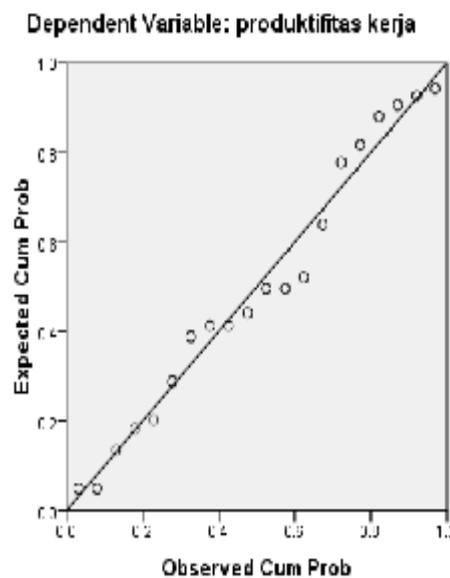
## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

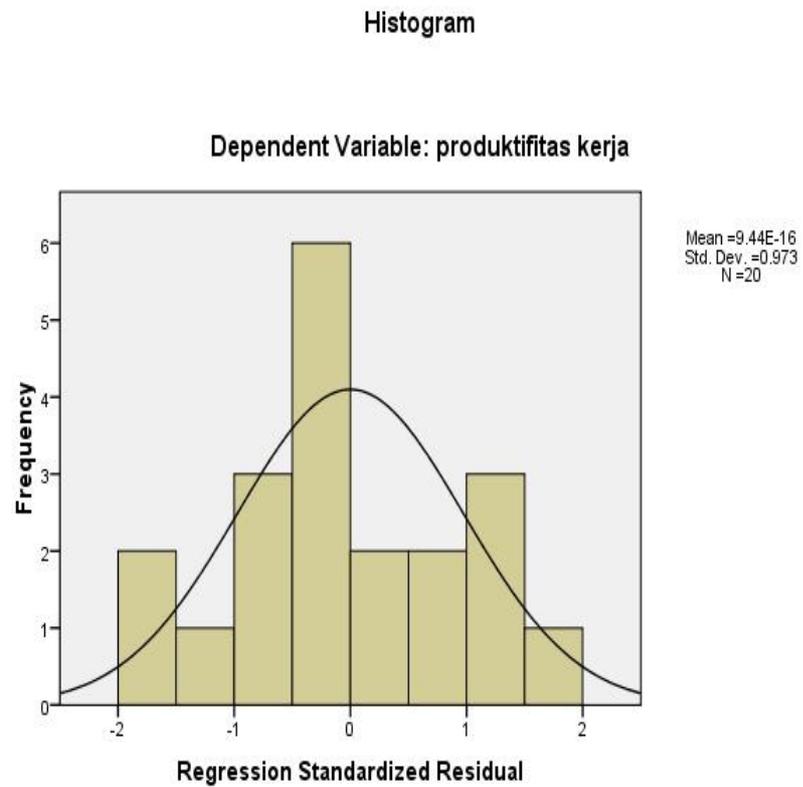
**Gambar IV-1**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar diatas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian cenderung normal.

Gambar IV-2



Berdasarkan kriteria pengujian distribusi normal, maka data diatas dapat dikatakan telah berdistribusi normal karena distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

### 3. Uji Regresi Sederhana

Hasil pengetahuan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel insentif terhadap produktifitas kerja karyawann dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel IV-10.**  
**Regresi Sederhana**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		A	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.826	8.098		2.695	.015
	Insentif	.536	.192	.550	2.791	.012

a. Dependent Variable: produktifitas kerja

Dari perhitungan diatas didapat hasil sebagai berikut :

a. = 21,826

b. = 536

Jadi persamaan regresi linear sederhana untuk variabel insentif adalah :

$$Y = 21,826 + 536 X$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa variabel bebas (Insentif) memiliki koefisien b yang positif sehingga dapat diartikan jika insentif ditingkatkan maka akan menaikkan produktifitas kerja karyawan, atau variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel Y.

#### 4. Uji Hipotesis

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel insentif (X) terhadap variabel produktifitas kerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel IV-11.**  
**Koefisien Korelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.550 <sup>a</sup>	.302	.263	3.90945

a. Predictors: (Constant), insentif

b. Dependent Variable: produktifitas kerja

Melalui tabel diatas terlihat koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,550, sedangkan R-Square adalah 0,302 atau 30,2% variabel Y (produktifitas kerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel insentif (X) atau, secara parktis dapat dikatakan bahwa konstibusi Insentif terhadap variabel Y (produktifitas kerja karyawan) adalah 30,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya nilai perhitungan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t. hipotesi parsialnya adalah sebagai berikut:

$H_0 : p \neq 0 =$  (ada pengaruh signifikan insentif terhadap produktifitas kerja karyawan).

$H_a : p \neq 0 =$  (tidak ada pengaruh signifikan insentif terhadap produktifitas kerja karyawan).

**Tabel IV-12.**  
**Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.826	8.098		2.695	.015
	Insentif	.536	.192	.550	2.791	.012

a. Dependent Variable: produktifitas kerja

Dari tabel diatas tentang variabel insentif terhadap produktifitas kerja karyawan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2.791 >  $t_{tabel}$  sebesar 2.086 dengan demikian probabilitas sig 0,012 lebih besar dari  $\alpha=0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dapat disimpulkan bahwa insentif secara parsial mempunyai pengaruh positif secara signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan pada Hotel Transit Syariah.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dengan melihat hasil penelitian yang telah dibahas, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut.

Variabel Insentif berpengaruh positif secara signifikan dengan produktifitas kerja karyawan di Hotel Transit Syariah Medan. Hal ini terlihat dari pengujian hipotesis yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.791 > 2.086$ ) dan probabilitas sig  $0,012 < 0,05$ . Nilai korelasi R yaitu sebesar 0,550 sedangkan R-square adalah sebesar 0,302 atau 30,2%. Dengan kata lain variabel independen (Insentif) mampu menjelaskan variabel dependen (produktifitas kerja karyawan) sebesar 30,2% sedangkan sisanya 69,8% sisanya dijelaskan pada variabel lain yang tidak diteliti.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya penulis menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atau hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya pimpinan Hotel Transit Syariah dapat mempertahankan eksistensi insentif, sehingga peningkatan produktifitas kerja pegawai akan lebih maksimal hasilnya.
2. Untuk meningkatkan Produktifitas kerja, fungsi dan peran pimpinan sangat menentukan. Dalam hal ini pimpinan dapat mengambil strategi untuk merumuskan suatu kebijakan yang mengarah kepada peningkatan mutu pegawai.
3. Bagi Hotel Transit Syariah Medan diharapkan pada waktu yang akan datang terus meningkatkan hubungan baik antara pimpinan dan karyawannya sehingga dapat tercipta keselarasan yang baik diantaranya.

# LAMPIRAN

## DAFTAR PUSTAKA

- Abu Sinn,Ahmad Ibrahim. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*, Jakarta:PT Rajagrafindo Persada, 2006.
- Ahmad al-Hasyimi, Marhum Sayyid. *Mukhtarul Ahaadits wa al-Hukmu al-Muhammadiyah*. Surabaya: Daar an-Nasyr al-Misriyyah.
- Al-amin, Martin Nafiah. “Pengaruh upah, disiplin kerja dan insentif terhadap produktifitas tenaga kerja minimarket risky dikabupaten sragen” (skripsi Program sarjana pendidikan Fakultas ekonomi UNY), 2015.
- Ash-Shiddieqy, Tengku Muhammad. *Koleksi Hadis-Hadis Hukum 7*, Jakarta: Yayasan Teungku Muhammad Hasbi Ash-Shiddieqy, 2001.
- Azwar, Saifuddin. *Metode Penelitian* Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- Departemen Agama RI. *Al-qur’an dan Terjemahnya*, Bogor: Yayasan penyelenggara penerjemah/penafsir Al-qur’an, 2007.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Edisi 5 Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.
- Harianto, Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, Penerbit Ketaping Surabaya, tt.
- Hafidhuddin, Didin dan Henri Tanjung. *Manajemen syariah dalam Praktik*, cetakan-1, Jakarta: Gema Insani, 2003.
- Heidjrachman Dan Suad Husnan. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta : BPFYogyakarta, 2002.
- Jaini, Indriani. “Pengaruh Insentif terhadap Produktifitas Kerja pada PT. Hasrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo” dalam jurnal, Vol.I, 2013.
- Linna, Paula et al . *Defining and Measuring Productivity in The Public Sector: Managerial Perceptions*, *International Journal of Public Sector Management*, Vol. 23 No. 3, 2010.
- M. I. yusanto dan M. K. widjajakusuma. *Menggagas Bisnis Islami*, Jakarta : Gema Insane Press, 2002.
- Mathis, L. Robert dan John H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2002.
- Nurmawanto, Slamet . “pengaruh insentif terhadap produktifitas kerja dikantor (Representatif Office) PT Asuransi Takaful keluarga Cipulir” skripsi, Program sarjana UIN Syarif Hidayatullah, 2014.
- Noe, A. Raymond. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*, Edisi 6,Jakarta:Salemba Empat, 2010.

- Putra, Farid Permana “Pengaruh upah, insentif dan jaminan social terhadap produktifitas karyawan restoran Yoshinoya cabang Galaxy Mall Surabaya” (Skripsi program sarjana ekonomi Fakultas ekonomi UWPS), 2015.
- Rivai, Veithzal et al, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta:PT Rajagrafindo Persada).
- Qardhawi, Yusuf. Fiqih Jihad, Cetakan I, (Bandung: PT Mizan Pustaka Anggota IKAPI), 2010.
- S. Burgess & Rato, M, The Role of incentives in the public sector: Issues and evidence. *Oxford Review of Economic Policy*. Vol. 19. No.2. 2003.
- Sari Dewi, Ulfa “pengaruh kepemimpinan terhadap insentif dengan disiplin dan kinerja sebagai variabel intervening di perum perumnas regional 1 Medan” Skripsi, program pascasarjana UMSU, 2016.
- Simamora, Henri. *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi pertama, Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 1995.
- Sinungan, Muchdarsyah. *Produktifitas apa dan bagaimana*, Edisi kedua, Jakarta : Bumi aksara, 1995.
- Siagian, P. Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi.1 Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010. .
- Surya, Rudi. “pengertian produktifitas kerja menurut para ahli lengkap,” didapat dari [www.seputarpengetahuan.com](http://www.seputarpengetahuan.com) diakses pada 16 januari 2017.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Jakarta:kencana, 2009.
- Tafsir Al Qurthubi Juz 11 h.321.
- Yusuf, Burhanuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*,cetakan.1 Jakarta:PT Rajagrafindo Persada, 2015.
- Yayasan Madinatulummah “Produktivitas Dalam Islam” didapat dari <http://madinatulummah.blogspot.co.id/2008/12/produktivitas-dalam-islam.html> diakses tanggal 17 Januari 2017.