

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS  
TENAGA KERJA PADA PT. MULTIBREEDER  
ADIRAMA INDONESIA KABUPATEN MAROS**

**SKRIPSI**

**HASFARID ACHMAD**



| PERPUSTAKAAN PUSAT UNIV. HASANUDDIN |                    |
|-------------------------------------|--------------------|
| Tgl. Terima                         | 15-01-04           |
| Asal Dari                           | Potornakan         |
| Banyaknya                           | 1 (satu) eksemplar |
| Harga                               | Gratis             |
| No. Inventaris                      | 040715128          |
| No. Klas                            | 17736              |

**JURUSAN SOSIAL EKONOMI PETERNAKAN  
FAKULTAS PETERNAKAN  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2003**

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS  
TENAGA KERJA PADA PT. MULTIBREEDER  
ADIRAMA INDONESIA KABUPATEN MAROS**

Oleh :

**HASFARID ACHMAD**

*Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Pada Fakultas Peternakan  
Universitas Hasanuddin Makassar*

**JURUSAN SOSIAL EKONOMI PETERNAKAN  
FAKULTAS PETERNAKAN  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2003**

**Judul** : Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros.  
**Nama** : Hasfarid Achmad  
**Stambuk** : I 311 98 057

*Skripsi ini Telah Diperiksa dan Disetujui Oleh :*



Ir. Muhammad Aminawar  
Pembimbing Utama



Ir. Amrullah Tahangnacca  
Pembimbing Anggota

*Mengetahui :*



DR. Ir. H. Basit Wello, M.Sc.  
Dekan



Ir. Hastang, M.Si.  
Ketua Jurusan

**Tanggal Lulus : 9 Desember 2003**

## ABSTRAK

**Hasfarid Achmad (I 311 98 057)** Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros. Di bawah Bimbingan Bapak Ir. Muhammad Aminawar Sebagai Pembimbing Utama, dan Bapak Ir. Amrullah Tahangnacca Sebagai Pembimbing Anggota.

---

Insentif adalah penghargaan/ganjaran dalam bentuk uang yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi. Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah insentif berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja dan untuk mengetahui besarnya pengaruh insentif terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Multibreeder Adirama Kabupaten Maros.

Penelitian ini telah dilaksanakan selama dua bulan yakni dari tanggal 17 Juni sampai 17 Agustus 2003 pada PT. Multibreeder Adirama Indonesia yang berlokasi di Desa Damai Kecamatan Tanralili Kabupaten Maros.

Metode penelitian yang digunakan adalah studi kasus dimana penentuan lokasi dilakukan secara sengaja dan data yang dibutuhkan adalah data primer dan data sekunder.

Dari hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana pengaruh insentif terhadap produktivitas tenaga kerja diperoleh persamaan  $Y = -2,141 + 1,068 \times 10^{-6}X$  yang berarti jika insentif naik sebesar satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan produktivitas sebesar  $1,068 \times 10^{-6}$  satuan dan jika insentif sama dengan nol atau tidak ada maka produktivitas tenaga kerja akan bernilai  $-2,141$ . Variabel insentif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja dimana  $T_{hit} = 5,551$  lebih besar dari  $T_{tab} = 1,171$ . Sedangkan besarnya pengaruh insentif terhadap produktivitas tenaga kerja sebesar 58,34% dan sisanya sebesar 41,66% dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari model yang digunakan dalam penelitian.

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim  
Assalamu Alaikum Wr. Wb.*

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena dengan taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan salah satu persyaratan akademis yang harus dipenuhi dalam rangka penyelesaian studi pada Fakultas Peternakan Universitas Hasanuddin.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis tidak luput dari segala kesulitan dan hambatan yang dihadapi, namun dengan kesabaran, ketekunan serta bantuan dari berbagai pihak yang berupa bimbingan dan dorongan, sehingga kesulitan dan hambatan tersebut dapat teratasi. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak memiliki kekurangan-kekurangan atau ketidaksempurnaan, tentunya saran dan kritikan yang sifatnya membangun dari berbagai pihak sangat diperlukan, agar skripsi ini dapat lebih bermanfaat bagi kita semua khususnya dalam bidang Sosial Ekonomi Peternakan.

Pada kesempatan ini, penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua penulis ayahanda **Drs. H. Achmad Mandjade** dan ibunda **Hj. Hadidjah Achmad** yang dengan penuh perhatian dalam membesarkan dan mendidik penulis sehingga dapat mampu menimba ilmu dan menyelesaikan studi di perguruan tinggi. Ucapan terimah kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya juga penulis ucapkan kepada Bapak **Ir. Muhammad Aminawar**, dan Bapak **Ir. Amrullah**

6. Teman-teman KKN-ku Sekecamatan Tellu Siattinge : Evan, Banhu, Ida, Anie Safitri, Fatma, yang telah memberikan motivasi kepada penulis.
7. Kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam merampungkan skripsi ini dan namanya tidak sempat tertera, terima kasih atas bantuan dan kerja samanya.

*Wassalamu Alaikum Wr. Wb.*

***Hasfarid Achmad***



## DAFTAR ISI

|   | <b>Halaman</b> |
|---|----------------|
| <b>HALAMAN JUDUL</b> .....                      | i              |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....                 | iii            |
| <b>ABSTRAK</b> .....                            | iv             |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                     | v              |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                         | viii           |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                       | x              |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                      | xi             |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....                    | xii            |
| <b>PENDAHULUAN</b>                              |                |
| Latar Belakang .....                            | 1              |
| Rumusan Masalah .....                           | 3              |
| Hipotesa .....                                  | 3              |
| Tujuan dan Kegunaan .....                       | 4              |
| <b>TINJAUAN PUSTAKA</b>                         |                |
| Manajemen Perusahaan dan Fungsi-Fungsinya ..... | 5              |
| Kompensasi .....                                | 7              |
| Pemberian Insentif .....                        | 9              |
| Produktivitas Kerja .....                       | 11             |
| <b>METODOLOGI PENELITIAN</b>                    |                |
| Waktu dan Tempat .....                          | 13             |
| Jenis penelitian .....                          | 13             |

|                               |    |
|-------------------------------|----|
| Teknik Pengambilan Data ..... | 14 |
| Analisa Data .....            | 14 |
| Konsep Operasional .....      | 16 |

#### **KEADAAN UMUM PERUSAHAAN**

|  |    |
|--|----|
| Sejarah Singkat Perusahaan .....       | 17 |
| Letak dan Luas Lokasi Perusahaan ..... | 18 |
| Struktur Organisasi .....              | 19 |
| Tingkat Pendidikan Tenaga Kerja .....  | 22 |
| Fasilitas-Fasilitas Perusahaan .....   | 24 |
| Waktu Kerja .....                      | 25 |

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

|   |    |
|---|----|
| Insentif .....  | 28 |
| Produktivitas Tenaga Kerja .....                            | 33 |
| Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja ..... | 36 |

#### **KESIMPULAN DAN SARAN**

|                  |    |
|------------------|----|
| Kesimpulan ..... | 41 |
| Saran .....      | 41 |

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

#### **RIWAYAT HIDUP**



## DAFTAR TABEL

| Nomor | <u>Teks</u>   | Halaman |
|-------|---|---------|
| 1.    | Susunan Keadaan dan Jumlah Karyawan PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros .....  | 23      |
| 2.    | Fasilitas-Fasilitas yang Dimiliki PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros .....  | 25      |
| 3.    | Jadwal Kerja PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros .....   | 26      |
| 4.    | Perkembangan Kompensasi Insentif yang Dikeluarkan PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros .....  | 29      |
| 5.    | Produktivitas Tenaga Kerja pada PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros .....  | 34      |
| 6.    | Rekapitulasi Hasil Perhitungan Regresi Linear Sederhana .....   | 37      |
| 7.    | Hasil Perhitungan Analisis Korelasi ( $r$ ) Dan Koefisien Determinasi ( $r^2$ ) Variabel Kompensasi Insentif Dan Produktivitas Tenaga Kerja pada PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros ..... | 39      |

## DAFTAR GAMBAR

| Nomor | <u>Teks</u>   | Halaman |
|-------|---|---------|
| 1.    | Struktur Organisasi PT. Multibreeder Adirama Indonesia<br>Kabupaten Maros ..... | 20      |

## DAFTAR LAMPIRAN

| Nomor | <u>Teks</u>   | Halaman |
|-------|---|---------|
| 1.    | Harga, Volume Penjualan dan Penerimaan pada PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros .....  | 44      |
| 2.    | Perhitungan Produktivitas Tenaga Kerja pada PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros .....  | 45      |
| 3.    | Keuntungan Penjualan DOC Broiler pada PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros .....  | 47      |
| 4.    | Tabulasi Data Penelitian .....  | 48      |
| 5.    | Analisis Regresi Linear Sederhana Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros ..... | 49      |

## PENDAHULUAN



### Latar Belakang

Setiap organisasi baik kecil maupun besar, sebelum melakukan aktivitas terlebih dahulu menetapkan sasaran dan tujuan yang akan dicapai. Penetapan sasaran dan tujuan tersebut akan memberikan alur kepada pengelola kemana perusahaan atau organisasi akan dibawa. Pada dasarnya tujuan dari setiap perusahaan adalah untuk memperoleh laba atau keuntungan yang optimal karena tanpa memperoleh keuntungan maka perusahaan tidak mungkin dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Namun demikian dalam memperoleh keuntungan tidaklah mudah karena perusahaan dihadapkan pada berbagai masalah dan kendala dalam pencapaian tujuan yang memerlukan perhatian khusus. Masalah yang sering timbul dalam suatu perusahaan yaitu pembiayaan, teknologi, dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang melakukan aktivitas sehari-hari dalam perusahaan (Iskandar, 2002 : 1).

Dari ketiga permasalahan di atas, pihak manajemen haruslah tanggap dan mampu untuk mengatasi hal tersebut, khususnya pada permasalahan yang terkait dengan SDM. Pihak manajemen harus pandai-pandai mengelola sumberdaya organisasi dengan efektif dengan selalu mengembangkan cara-cara baru untuk dapat menarik dan mempertahankan para karyawan yang terampil yang diperlukan untuk mengembangkan organisasi agar dapat tetap mampu bersaing.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh suatu perusahaan (dalam hal ini karyawan) dengan segenap keahlian dan kelebihan yang dimilikinya merupakan

motor penggerak bagi kontinuitas perusahaan. Untuk itu perencanaan dan pengembangan SDM dalam perusahaan secara terus menerus perlu dilakukan agar dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Kualitas kerja karyawan yang dapat diandalkan akan memiliki tingkat produktifitas yang tinggi. Produktivitas dapat diartikan sebagai suatu tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang maupun jasa.

Setiap perusahaan selalu ingin meningkatkan produktivitas kerja karyawannya untuk menunjukkan bahwa perusahaan tersebut berkembang. Salah satu usaha peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah pemberian balas jasa (kompensasi). Pemberian kompensasi tersebut selayaknya sepadan dengan tujuan dan tanggung jawab yang diembannya agar dapat mencukupi kebutuhan hidupnya.

Tingkat kepuasan terhadap sistem balas jasa yang diberikan kepada para karyawan merupakan suatu faktor yang sangat penting dan harus diperhatikan. Karena hal ini sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas karyawan. Untuk itu perlu diperhatikan dan direncanakan suatu sistem pemberian balas jasa yang mampu menjamin kepuasan para karyawan, yang pada gilirannya akan membawa perilaku positif untuk melaksanakan tugas dengan produktif bagi kepentingan perusahaan.

Salah satu bagian dari pemberian balas jasa (kompensasi) adalah insentif. Perusahaan yang melaksanakan sistem ini bertujuan untuk mendorong produktifitas kerja karyawannya. Insentif yang diberikan kepada karyawan memungkinkan untuk memotivasi mereka sehingga dapat melakukan pekerjaan yang mungkin dapat melebihi target yang ditetapkan perusahaan.

Apabila suatu perusahaan tidak mampu mengembangkan dan menerapkan suatu sistem imbalan atau insentif yang memuaskan, perusahaan bukan hanya kehilangan tenaga-tenaga terampil dan berkemampuan tinggi, akan tetapi memungkinkan juga kalah bersaing dipasaran tenaga kerja. Jika situasi demikian terus berlanjut perusahaan yang bersangkutan akan sulit untuk menghasilkan produk sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Hal inilah yang mendorong penulis untuk meneliti Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- Apakah pemberian insentif yang dikeluarkan oleh PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros akan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.
- Seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Multibreeder Adirama Kabupaten Maros.

### **Hipotesa**

- Bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros.
- Bahwa pemberian insentif mempunyai pengaruh yang besar terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Multibreeder Adirama Kabupaten Maros.

## **Tujuan dan Kegunaan**

Tujuan :

- Untuk mengetahui apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Multibreeder Adirama Kabupaten Maros.
- Untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Multibreeder Adirama Kabupaten Maros.

Kegunaan :

- Untuk mencoba mengaplikasikan teori-teori yang telah diterima dengan kenyataan dalam praktek, serta sebagai bahan informasi kepada perusahaan dalam meningkatkan produktivitas tenaganya.
- Sebagai bahan pengetahuan bagi seluruh pihak khususnya bagi penulis sendiri.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Perusahaan dan Fungsi-Fungsinya

Manajemen berasal dari bahasa Inggris, *to manage*, yang artinya mengatur atau mengelola. Secara lebih teknis, manajemen diartikan sebagai kiat (gabungan antara seni dan ilmu) mengatur atau mengelola semua sumber daya (manusia dan nonmanusia) yang dimiliki organisasi, agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien (Irawan, 1997 : 4).

Handoko (1989 : 10), mendefinisikan manajemen sebagai pekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*).

Menurut Simamora (1997 : 3), yang dimaksud manajemen sumberdaya manusia adalah serangkaian keputusan yang mempengaruhi hubungan antara karyawan dan majikan berpengaruh terhadap berbagai pihak yang berkepentingan serta dimaksudkan pula untuk mempengaruhi efektifitas karyawan dan majikan. Manajemen sumberdaya manusia yang efektif mengharuskan manajer menemukan cara terbaik dalam mengkaryakan orang-orang untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja organisasi.

Manajemen sumberdaya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan,





pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahaan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumberdaya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumberdaya yang ada pada individu (karyawan). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan (Mankunegara, 2001 : 2).

Menurut Flipppo (1995 : 5), yang dimaksud dengan manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan sumberdaya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Hal senada juga dikemukakan oleh Heidjrachman dan Husnah (1990 : 5), bahwa manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen personalia dan sumberdaya manusia adalah "pengakuan" terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sebagai sumberdaya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi, dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi masyarakat. Meskipun istilah "personalia" masih digunakan dalam banyak

organisasi untuk menamai departemen yang menangani kegiatan-kegiatan seperti penarikan, seleksi, pemberian kompensasi dan pelatihan karyawan, istilah "manajemen sumberdaya manusia: secara cepat menggantikannya. Namun demikian dalam masa peralihan "manajemen personalia dan sumberdaya manusia" merupakan istilah yang paling banyak digunakan (Handoko, 1990 : 5).

Selanjutnya Handoko (1990 : 3) mengatakan bahwa, manajemen mencakup fungsi-fungsi perencanaan (penetapan apa yang dilakukan), pengorganisasian (perancangan dan penugasan kelompok kerja), penyusunan personalia (penarikan, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi dan penilaian prestasi kerja), pengarahan (motivasi, kepemimpinan, integrasi, dan pengelolaan konflik) dan pengawasan.

### Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk prestasi kerja mereka. Masalah kompensasi mungkin merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan. Tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun organisasi (Handoko, 1990 : 5).

Nawawi (2001 : 315), menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu unsur pembiayaan (cost) organisasi/perusahaan yang sangat penting, karena akan mempengaruhi harga dasar produknya, baik barang maupun jasa yang dipasarkannya.

Menurut Simamora (1997 : 544), bahwa kompensasi berdasarkan terminologinya adalah sebagai berikut :

- Upah dan gaji. Upah (wages) biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam yang merupakan basis bayaran yang kerap digunakan untuk pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji (salary) umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja). Karyawan-karyawan manajemen, staf professional, klerikal.
- Insentif. Insentif adalah tambahan-tambahan kompensasi di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi yang bertujuan untuk mendorong dan mengimbangi produktivitas karyawan dan efektivitas biaya.
- Tunjangan (benefit). Contoh : asuransi kesehatan dan jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.
- Fasilitas (perquisites). Contoh : mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dan pegawainya (Mangkunegara, 2001 : 83).

Menurut Irawan (225 : 97), kompensasi adalah gaji/upah ditambah dengan fasilitas dan insentif lainnya yang diterima pegawai dari organisasi. Pengertian ini

menunjukkan bahwa selain mendapat upah/gaji yang ditetapkan, pegawai juga mendapatkan kompensasi. Jenis-jenis kompensasi selain upah/gaji adalah : insentif, kompensasi pelengkap, dan keamanan/kesehatan.

### Pemberian Insentif

Sistem insentif menunjukkan hubungan yang paling jelas antara kompensasi dan prestasi kerja. Istilah "sistem insentif" pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar produktivitas karyawan atau profitabilitas organisasi atau kedua kriteria tersebut. Berbagai bentuk rencana insentif mengkaitkan upah dengan produktivitas individual, rencana-rencana lain dengan produktivitas kelompok, dan rencana-rencana lain dengan produktivitas atau profitabilitas organisasi keseluruhan. Tujuan sistem insentif pada hakekatnya adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial di atas dan melebihi upah dan gaji dasar (Handoko, 1990 : 176).

Guna lebih mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, banyak organisasi yang menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi para karyawan organisasi. Berbagai sistem insentif yang dikenal saat ini dapat digolongkan pada dua kelompok utama, yaitu sistem insentif pada tingkat individual dan pada tingkat kelompok. Yang termasuk pada sistem insentif individual ialah "piecework", bonus produksi, komisi, kurva "kematangan" dan insentif bagi

para eksekutif. Sedangkan sistem insentif pada tingkat kelompok mencakup, antara lain, insentif produksi, bagi keuntungan dan pengukuran biaya (Siagian, 2002 : 268).

Menurut Simamora (1995 : 675), bahwa kompensasi insentif adalah program kompensasi yang mengaitkan bayaran produktivitas. Tujuan mendasar dari semua program insentif adalah meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai suatu keunggulan kompetitif.

Heidjrachman dan Husnan (1990 : 161), menyatakan bahwa pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah/gaji yang berbeda karena memamng prestasi kerja yang berbeda. Pelaksanaan sistem upah insentif ini dimaksudkan perusahaan terutama untuk meningkatkan produktivitas karyawan, dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan.

Sedangkan Nawawi (2002 : 317), mengemukakan bahwa insentif adalah penghargaan/ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi. Sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi. Misalnya dalam bentuk pemberian bonus. Di samping out berarti insentif dapat pula diberikan dalam bentuk barang.

Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2001 : 89), bahwa insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak

pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Simamora (1997 : 629), menyatakan bahwa insentif adalah tambahan-tambahan di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program-program insentif terdiri atas dua jenis yaitu :

- Program insentif individu yang memberikan kompensasi berdasarkan penjualan-penjualan, produktivitas, atau penghematan-penghematan biaya yang dapat dihubungkan dengan karyawan tertentu.
- Program insentif kelompok yang mengalokasikan kompensasi kepada sebuah kelompok karyawan (berdasarkan departemen, divisi, atau kelompok kerja) karena melampaui standar-standar profitabilitas, produktivitas, atau penghematan biaya yang sudah ditentukan sebelumnya.

### **Produktivitas Kerja**

Batasan mengenai produktivitas bisa dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung kepada tujuan masing-masing organisasi juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri. Berbagai ungkapan seperti output, kinerja, efisiensi, dan efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Secara umum, pengertian produktivitas dikemukakan orang dengan menunjukkan kepada rasio output terhadap input. Input bisa mencakup biaya produksi (production costs) dan biaya peralatan (equipment costs). Sedangkan output bisa terdiri dari penjualan (sales), earnings





(pendapatan), market share, dan kerusakan (defects). Bahkan ada yang melihat pada performansi dengan memberikan penekanan pada nilai efisiensi (Gomes, 1995 : 159).

Swastha dan Sukotjo (1993 : 281), menyatakan bahwa produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber daya (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut.

Sedangkan Tunggal (1997 : 155), mengartikan bahwa produktivitas adalah rasio perbandingan antara unit pengeluaran dan unit masukan atau berapa banyak barang dan jasa yang diciptakan oleh organisasi dari sumber dayanya. Hal senada juga dikemukakan oleh Moekijat (1999 : 191), bahwa produktivitas adalah perbandingan jumlah keluaran (output) tertentu dengan jumlah masukan (input) tertentu untuk suatu jangka waktu tertentu. Makin tinggi perbandingannya, maka makin tinggi pulalah produktivitasnya.

Selanjutnya Sinungan (1997 : 12), mengemukakan bahwa produktivitas merupakan hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Misalnya saja, "Produktivitas adalah ukuran efisinesi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masuk atau output : input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Waktu dan Tempat**

Penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan yakni dari tanggal 17 Juni sampai 17 Agustus 2003 pada PT. Multibreeder Adirama Indonesia yang berlokasi di Desa Damai Kecamatan Tanralili Kabupaten Maros.

### **Jenis Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode studi kasus, dimana penentuan lokasi penelitian dilakukan dengan cara sengaja (Purposive Sampling) dengan alasan PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros adalah perusahaan yang bergerak dibidang peternakan yang memberikan insentif kepada tenaga kerjanya. Adapun jumlah tenaga kerja yang dimiliki oleh perusahaan adalah sebanyak 35 orang yang terdiri dari karyawan bulanan sebanyak 18 orang dan karyawan harian tetap sebanyak 17 orang.

### **Jenis dan Sumber Data**

- a. Data Primer yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara langsung dengan pihak perusahaan yang berkaitan dengan penelitian ini.
- b. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari laporan tertulis atau pencatatan yang dilakukan oleh PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros.



## Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data dilakukan dengan cara wawancara dan kepustakaan (Library Study) dengan mempelajari hasil pelaporan atau dokumen dari perusahaan PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros.

## Analisa Data

### 1. Pengukuran Produktivitas Kerja

Bertujuan untuk mengetahui besarnya produktivitas tenaga kerja, dengan rumus (Sinungan 1997).

$$P = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

Keterangan :

P (Produktivitas) = Produktivitas tenaga kerja

Output = Total keuntungan (Rp/bulan)

Input = Total Biaya Tenaga Kerja (Rp/bulan)

### 2. Regresi Sederhana

Bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan rumus (Sudjana, 1992).

$$Y = a + bX$$

dimana

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = Y - bX$$

dimana :

- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- X = Insentif (Rp)
- Y = Produktivitas tenaga kerja
- n = Jumlah waktu (bulan)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja digunakan rumus korelasi (r) (Sudjana, 1992).

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

Keterangan

- r = Koefisien korelasi
- X = Insentif (Rp)
- Y = Produktivitas tenaga kerja
- n = jumlah waktu (bulan)

Untuk menguji signifikan antara insentif dengan produktivitas tenaga kerja, maka digunakan uji t, dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel (kriteria pengujian  $\alpha = 5\%$ ) dengan ketentuan :

- Jika t hitung lebih besar dari t tabel, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dan variabel Y, hipotesis diterima.
- Jika t hitung lebih kecil dari t tabel, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dan variabel Y, hipotesis ditolak.

## **Konsep Operasional**

Untuk mempermudah penafsiran terhadap variabel yang diteliti maka di bawah ini diberikan definisi sebagai berikut :

- Perusahaan adalah PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros yang bergerak dibidang penetasan telur (Hatchery).
- Insentif adalah uang perangsang diluar gaji pokok yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang memiliki prestasi kerja (Rp).
- Pengaruh insentif adalah keterkaitan antara penghargaan (bonus) yang diberikan dengan tingkat produktivitas tenaga kerja.
- Produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara total keuntungan (Rp/bulan) yang diperoleh perusahaan dengan total biaya tenaga kerja yang dikeluarkan perusahaan (Rp/bulan).
- Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (orang)
- Total biaya tenaga kerja adalah keseluruhan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros (Rp/bulan).
- Total keuntungan adalah total jumlah keuntungan perbox DOC broiler (Rp/box) dikali dengan jumlah box yang terjual (box/bulan) yang dinyatakan dalam rupiah perbulan.
- Jumlah waktu adalah interval waktu yang digunakan dalam penelitian dalam hal ini bulan.

## GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

### Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Multibreeder Adirama Indonesia adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri pembibitan ternak ayam umur sehari (Day Old Chicken) dan merupakan gabungan dari perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia yang menangani divisi pakan ternak. Awal mulanya PT. Multibreeder Adirama Indonesia didirikan di Surabaya dan sampai saat ini telah memiliki 10 buah lokasi pembibitan ternak ayam yang tersebar di daerah Indonesia termasuk di Sulawesi Selatan.

PT. Multibreeder Adirama Indonesia di Sulawesi Selatan menempati beberapa lokasi, yaitu kantor cabang terletak di Makassar tepatnya di jalan Ir. Sutami Km. 17 yang menangani bidang marketing, dan di Desa Damai Kecamatan Tanralili Kabupaten Maros yang merupakan lokasi penelitian yang melakukan kegiatan penetasan telur ayam bibit induk (Hatchery) yang menghasilkan Day Old Chicken (DOC) ayam niaga pedaging, sedangkan pembibitannya dilakukan di desa lain di kabupaten Maros.

PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros berdasarkan surat izin usahanya (SITU) Nomor 363/II/PMDN/1994 didirikan pada tanggal 30 Mei 1994 dimana produk dari PT. Multibreeder Adirama Indonesia sudah mulai di pasarkan sejak tahun 1995 melalui pengiriman dari pulau Jawa yang penanganannya dilakukan oleh PT. Japfa Comfeed Indonesia.

Dalam perjalanan usahanya sejak berdiri sampai sekarang perusahaan ini mengalami perkembangan yang sangat pesat, baik dari aspek manajemen produksi maupun aspek lain yang dapat mempergerak volume penjualan. Terbukti bahwa saat ini PT. Multibreeder Adirama Indonesia telah mampu melayani permintaan untuk DOC pedaging termasuk petelur (MB 462) dan pejantan (MB 502) untuk beberapa pedagang perantara yang bekerja sama dengan pihak perusahaan untuk wilayah Makassar dan sekitarnya, serta melayani permintaan dari propinsi Sulawesi Utara dan Sulawesi Tengah. Adapun untuk petelur dan pejantan belum diproduksi, sehingga untuk memenuhi permintaan konsumen masih dilakukan pemesanan di pulau Jawa.

PT. Multibreeder Adirama Indonesia menghasilkan produksi perdana pada tanggal 17 April 1997 dengan nama produk MB 202 (DOC pedaging). Adapun kapasitas izin produksi perusahaan ini adalah kurang lebih 5 juta DOC pertahun. Penetasan ini dilakukan sebanyak 4 kali dalam seminggu dan setiap penetasan digunakan satu unit mesin setter untuk pengeraman dan satu unit mesin hatchery untuk penetasan. Kapasitas produksi untuk satu mesin  $\pm$  110 box dimana 1 box berisi 102 ekor dengan 2 % resiko transportasi, dan hingga saat ini perusahaan telah memiliki 8 unit mesin yang pemakainnya secara bergantian.

#### **Letak dan Luas Lokasi Perusahaan**

Untuk menjamin kalangsungan hidup perusahaan, maka pemilihan lokasi perusahaan menjadi sangat penting untuk diperhatikan. Demikian pula halnya PT. Multibreeder Adirama Indonesia tetap memperhatikan dan memilih lokasi yang

cukup strategis demi kelancaran usahanya. Lokasi pembibitan berlokasi di Desa Damai Kecamatan Tanralili Kabupaten Maros. Lokasi ini cukup strategis dimana sarana pendukungnya seperti jalan yang lancar, sumber air, sarana telekomunikasi serta transportasi seperti jalan yang lancar sangat membantu perusahaan dalam memasarkan hasil produknya.

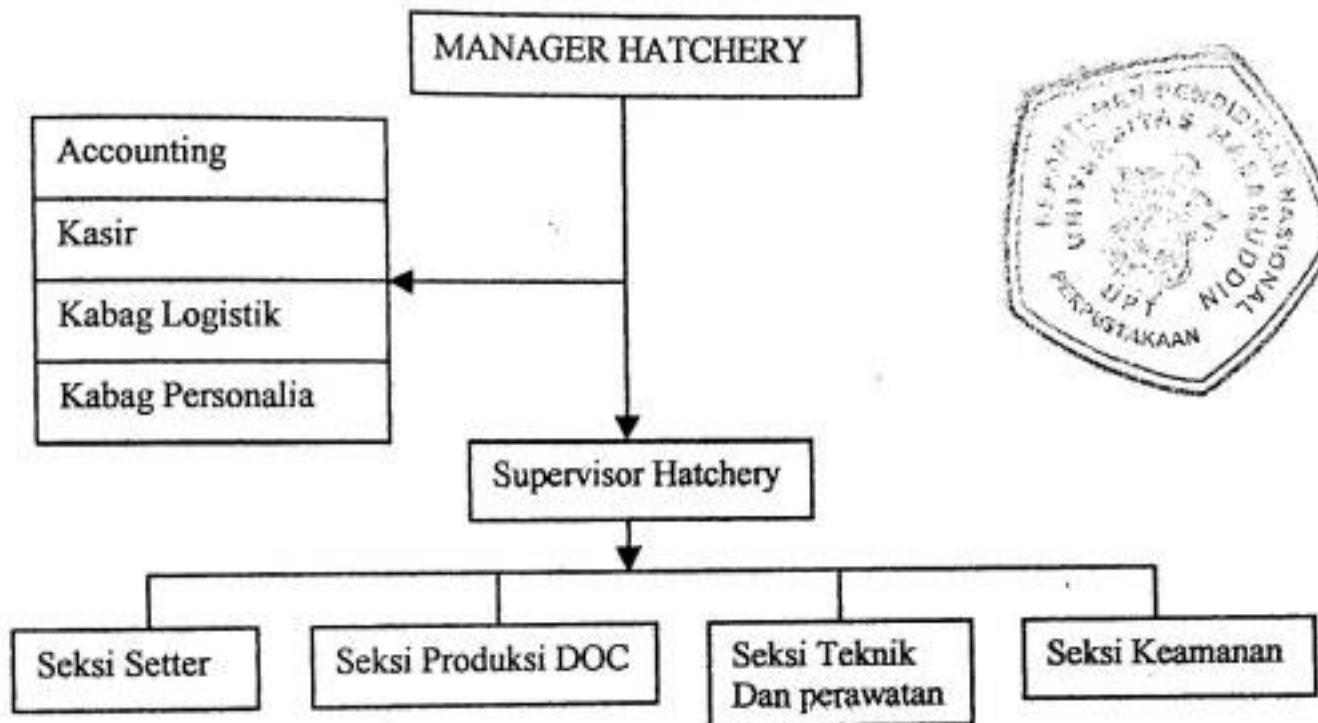
PT. Multibreeder Adirama Kabupaten Maros didirikan di atas tanah seluas  $\pm$  3 Ha yang dikelilingi oleh pagar yang berguna untuk keamanan dan pembatas tanah untuk perusahaan. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang penetasan terdapat rumah tempat tinggal pimpinan dan karyawan perusahaan.

### **Struktur Organisasi**

Struktur organisasi perusahaan merupakan komponen yang harus ada di dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Keberadaan struktur organisasi akan berfungsi sebagai pembagian tugas dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros dalam melakukan aktivitasnya di dasarkan pada pembagian tugas (Job Description) dan fungsi masing-masing terdapat dalam struktur organisasinya.

Adapun struktur organisasi PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros (unit penetasan) dapat dilihat pada gambar 1.

Gambar 1. Struktur Organisasi PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros.



Untuk menjamin terlaksananya kegiatan secara efisien dan memperlancar kegiatan perusahaan, maka pihak perusahaan membagi tugas dan wewenang sebagai berikut :

- **Manager Hatchery**

Bertanggung jawab terhadap seluruh aktivitas produksi dan penerimaan seluruh tamu perusahaan yang berkepentingan serta melakukan kontrol terhadap seluruh karyawan dalam melakukan proses produksi, membimbing karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan memberi motivasi karyawan yang baik dalam bekerja.



- Accounting

Bertanggung jawab terhadap keuangan dan mengetahui penerimaan dan pengeluaran sehubungan dengan aktivitas perusahaan.

- Kasir

Bertanggung jawab atas keamanan dan kelancaran atas penerimaan maupun pengeluaran barang serta dapat memberikan laporan mengenai posisi keuangan.

- Kabag Logistik

Bertugas untuk mengolah data-data yang terkumpul dan membuat laporan harian mengenai produksi DOC, telur masuk dari peternakan (farm) dan membuat laporan bulanan mengenai jumlah produksi DOC.

- Kabag Personalia

Bertanggung jawab terhadap masalah kepegawaian dan administrasi perkantoran perusahaan.

- Supervisor Hatchery

Bertugas untuk melakukan kontrol terhadap proses produksi, memberikan masukan kepada manajer hatchery dalam melakukan kontrol pada seluruh bagian, selain itu juga bertindak mem-back up seksi teknik untuk mengatur trouble mesin, listrik atau generator.

- Seksi Setter

Bertugas untuk menerima telur dari farm, setting telur ke kereta dan setting telur ke mesin incubator.



- **Seksi Produksi DOC**

Bertugas untuk mengatur pengeluaran DOC dari mesin hatcher, mengontrol proses grading atau seleksi DOC dan packing DOC.

- **Seksi Teknik dan Perawatan**

Bertugas untuk mengkoordinir teknik man untuk melakukan maintenance mesin incubator atau mesin hatcher, mengontrol instalasi listrik, mengontrol mesin setiap jam baik mesin incubator maupun mesin hatcher.

- **Seksi Keamanan**

Bertanggung jawab terhadap keamanan dalam perusahaan.

### **Tingkat Pendidikan Tenaga Kerja**

Sumberdaya Manusia merupakan suatu penunjang keberhasilan suatu perusahaan, untuk itu diperlukan adanya tenaga kerja yang terampil yang meningkatkan kinerja serta masa depan perusahaan. Dengan demikian PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros mengharapkan kualitas sumberdaya manusia yang dikerjakan dapat meningkat seiring dengan kebutuhan kelangsungan perusahaan.

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pembibitan (Breeding) yang mempunyai usaha yang cukup besar di Indonesia Timur, sehingga mempunyai tenaga kerja yang banyak pula. Tenaga kerja tersebut dituntut untuk harus mempunyai kemampuan dan menguasai bidang pekerjaannya masing-masing.

Tenaga kerja yang digunakan pada perusahaan PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros terdiri dari dua macam yaitu tenaga kerja tetap dan tenaga kerja harian, dimana dalam usaha merekrut atau membina dan mempertahankan karyawannya maka PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros berusaha menghimpun tenaga kerja yang berbakat dengan melihat tingkat pendidikannya dan mengembangkan mereka untuk tetap bekerja dalam perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Untuk lebih jelasnya mengenai ketenaga kerjaan pada perusahaan PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini :

Tabel 1. Susunan Keadaan dan Jumlah Karyawan PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros.

| No. | Jabatan                    | Pendidikan | Jumlah (orang) |
|-----|----------------------------|------------|----------------|
| 1.  | Manager Hatchery           | Sarjana    | 1              |
| 2.  | Accounting                 | Sarjana    | 1              |
| 3.  | Kasir                      | SMA        | 1              |
| 4.  | Kabag Logistik             | SMA        | 1              |
| 5.  | Kabag Personalia           | Sarjana    | 1              |
| 6.  | Supervisor Hatchery        | Sarjana    | 1              |
| 7.  | Seksi Setter               | SMA        | 9              |
| 8.  | Seksi Produksi             | SMA        | 9              |
| 9.  | Seksi Teknik dan Perawatan | SMA        | 4              |
| 10  | Seksi Keamanan             | SMA        | 7              |
|     | Jumlah                     |            | 35             |

Sumber : Data Sekunder PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros,2003.

Dari Tabel 1 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan yang bekerja pada PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros sebagian besar dari tamatan SMA atau sekolah kejuruan yang sederajat, sedangkan manager hatchery adalah sarjana peternakan yang memegang peranan penting atas keberhasilan perusahaan penetasan.

Tenaga kerja sebagai sumberdaya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut sangat berpotensi untuk menjalankan dan menentukan keberhasilan perusahaan. Hal ini karena didukung oleh tenaga kerja yang berpendidikan dan berpengalaman. Pengendalian tenaga kerja yang baik dalam perusahaan diharapkan dapat menunjang proses produksi agar berjalan dengan baik pula, sehingga produk yang dihasilkan sesuai dengan apa yang diinginkan.

### **Fasilitas-Fasilitas Perusahaan**

Proses produksi tentulah membutuhkan sarana dan prasarana yang khusus dan lengkap. Keandalan fasilitas yang dimiliki merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi sebuah perusahaan. Selain bangunan sebagai tempat pelaksana proses produksi, perusahaan juga memiliki fasilitas-fasilitas lain yang berguna untuk menunjang kelancaran usahanya. Untuk lebih jelasnya fasilitas-fasilitas yang dimiliki PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Fasilitas-Fasilitas yang Dimiliki PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros.

| No. | Uraian                        | Jumlah (Unit) |
|-----|-------------------------------|---------------|
| 1.  | Kursi dan meja kerja          | 7             |
| 2.  | Kursi dan meja tamu           | 1             |
| 3.  | Mesin ketik                   | 1             |
| 4.  | Pesawat Telepon dan Faksimile | 1             |
| 5.  | Komputer                      | 2             |
| 6.  | Kalkulator                    | 2             |
| 7.  | Lemari (brankas)              | 1             |
| 8.  | Rak surat                     | 1             |
| 9.  | AC                            | 1             |
| 10. | Kulkas                        | 1             |
| 11. | Mesin Incubator (Setter)      | 8             |
| 12. | Mesin Hatcher                 | 8             |
| 13. | Televisi                      | 1             |
| 14. | Mobil Chick Van               | 2             |

Sumber : Data Sekunder PT. Multibreeder Adirama Indonesia Maros, 2003.

### Waktu Kerja

Kelangsungan suatu perusahaan sangat ditunjang oleh waktu kerja para karyawan dalam melaksanakan kegiatan sehari. Penggunaan waktu kerja yang maksimal akan dapat meningkatkan produktivitas pada perusahaan itu sendiri. Demikian pula halnya dengan PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros merasa perlu untuk menyusun satu jadwal kerja untuk memudahkan terlaksananya kedisiplinan kerja yang dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Jadwal Kerja PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros.

| No. | Hari Kerja | Jam Kerja     | Jam istirahat |
|-----|------------|---------------|---------------|
| 1.  | Senin      | 08.00 – 16.00 | 12.00 – 13.00 |
| 2.  | Selasa     | 08.00 – 16.00 | 12.00 – 13.00 |
| 3.  | Rabu       | 08.00 – 16.00 | 12.00 – 13.00 |
| 4.  | Kamis      | 08.00 – 16.00 | 12.00 – 13.00 |
| 5.  | Jumat      | 08.00 – 16.00 | 12.00 – 14.00 |
| 6.  | Sabtu      | 08.00 – 15.00 | 12.00 – 13.00 |

Sumber : Data Sekunder PT. Multibreeder Adirama Indonesia Maros, 2003.

Dari Tabel 3, dapat dilihat dengan sangat jelas bahwa perusahaan tersebut sangat teratur dalam penggunaan waktu untuk melaksanakan kegiatannya sehari-hari. Namun terkadang pula jika perusahaan membutuhkan tenaga mereka untuk menyelesaikan suatu pekerjaan maka tenaga akan dihitung sebagai lembur yang dibayar saat mereka akan menerima gaji bulanannya.

Pelaksanaan tugas pada setiap bagian khususnya pada bagian produksi terdiri dari beberapa tenaga kerja yang sudah memahami apa yang menjadi tanggung jawab mereka pada waktu bekerja. PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros ini juga memberlakukan tenaga kerja transfer untuk bagian produksi yaitu jika bagian lain telah selesai bekerja namun masih berlangsung jam kerja, maka tenaga tersebut membantu tenaga kerja lainnya untuk menyelesaikan tugas yang belum selesai dikerjakan. Hal terpenting dalam ini adalah kekompakan dan koordinasi yang baik

antara atasan dengan bawahan dan antara sesama pekerja sendiri dalam masing-masing bagian sehingga keseluruhan tugas dapat terlaksana dengan baik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Insentif

Pemberian insentif merupakan suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada perusahaan.

Pada PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros, insentif merupakan salah satu jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawan setiap bulannya sebagai salah satu upaya dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang nantinya akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Pemberian insentif yang dilakukan oleh perusahaan ini umumnya diberikan kepada karyawan bagian produksi yang didasarkan pada prestasi kerja karyawan yaitu apabila karyawan mampu mencapai target produksi yang didasarkan pada kapasitas produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mampu menyelesaikan tugas yang telah dibebankan kepadanya dan juga melihat dari jam kerja lembur serta motivasi lainnya dalam bekerja.

Penetapan jumlah produksi dilakukan berdasarkan kapasitas produksi dan ketersediaan bahan baku. Sementara penjualan atau pemasaran produk DOC broiler oleh perusahaan yaitu dilakukan dengan menggunakan perantara agen yang akan memasarkannya ke konsumen selain itu produk DOC broiler juga disalurkan ke peternak mitra. Jadi penjualan DOC broiler ini setiap bulannya rata-rata habis terjual. Adapun perkembangan jumlah insentif yang dikeluarkan oleh PT. Multibreeder



Adirama Indonesia Kabupaten Maros selama 2 (dua) tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Perkembangan Kompensasi Insentif yang Dikeluarkan PT. Multibreeder Adirama Indonesia, Maros.

| No               | Bulan     | Tahun | Jumlah Karyawan (Orang) | Insentif (Rp/bulan) | Rata-rata (Rp/bulan/Orang) |
|------------------|-----------|-------|-------------------------|---------------------|----------------------------|
| 1                | Juni      | 2001  | 11                      | 4.057.400           | 368.854,6                  |
| 2                | Juli      | 2001  | 13                      | 4.525.600           | 348.123,1                  |
| 3                | Agustus   | 2001  | 13                      | 4.226.100           | 325.084,6                  |
| 4                | September | 2001  | 12                      | 3.100.500           | 258.375                    |
| 5                | Oktober   | 2001  | 12                      | 3.719.200           | 309.933,3                  |
| 6                | November  | 2001  | 12                      | 3.956.000           | 329.666,7                  |
| 7                | Desember  | 2001  | 12                      | 3.310.500           | 275.875                    |
| 8                | Januari   | 2002  | 13                      | 3.726.200           | 286.630,8                  |
| 9                | Februari  | 2002  | 12                      | 3.685.500           | 307.125                    |
| 10               | Maret     | 2002  | 12                      | 3.598.500           | 299.875                    |
| 11               | April     | 2002  | 12                      | 3.895.000           | 324.583,3                  |
| 12               | Mei       | 2002  | 12                      | 3.560.500           | 296.708,3                  |
| 13               | Juni      | 2002  | 12                      | 3.299.500           | 274.958,3                  |
| 14               | Juli      | 2002  | 12                      | 3.982.100           | 331.841,7                  |
| 15               | Agustus   | 2002  | 13                      | 4.175.100           | 321.161,5                  |
| 16               | September | 2002  | 14                      | 4.330.800           | 299.760                    |
| 17               | Oktober   | 2002  | 15                      | 4.496.400           | 224.088,9                  |
| 18               | November  | 2002  | 17                      | 3.618.700           | 212.864,7                  |
| 19               | Desember  | 2002  | 17                      | 3.482.400           | 204.847,1                  |
| 20               | Januari   | 2003  | 18                      | 3.744.320           | 208.017,8                  |
| 21               | Februari  | 2003  | 17                      | 3.344.300           | 196.724,7                  |
| 22               | Maret     | 2003  | 18                      | 3.789.500           | 210.527,8                  |
| 23               | April     | 2003  | 17                      | 3.743.500           | 220.205,9                  |
| 24               | Mei       | 2003  | 19                      | 3.859.500           | 203.131,6                  |
| <b>Total</b>     |           |       | <b>335</b>              | <b>91.569.200</b>   | <b>272.319,8</b>           |
| <b>Rata-rata</b> |           |       | <b>14</b>               | <b>3.801.130</b>    |                            |

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2003.



Dari Tabel 4, menunjukkan bahwa pemberian insentif pada perusahaan PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros kepada karyawan berfluktuasi. Adapun insentif yang tertinggi dikeluarkan oleh perusahaan yaitu pada bulan Juli 2001 yaitu sebesar Rp. 4.525.600,- dan terendah pada bulan Desember 2001 yaitu sebesar Rp.3.100.500,-. Tinggi rendahnya jumlah kompensasi insentif yang dikeluarkan oleh perusahaan PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros ini sangat tergantung pada penerimaan yang diperoleh perusahaan dari hasil penjualan produk berupa DOC broiler, khusus untuk bulan Desember dimana insentif yang dikeluarkan oleh perusahaan rendah atau menurun karena pada bulan tersebut karyawan juga memperoleh bonus tunjangan hari raya dari perusahaan.

Adapun penerimaan yang diperoleh perusahaan pada bulan Oktober 2002 yaitu sebesar Rp.1.531.305.000,- merupakan penerimaan tertinggi yang diperoleh perusahaan, sementara penerimaan terendah yaitu pada bulan September 2001 sebesar Rp. 713.850.000,-, hal ini mempengaruhi jumlah pemberian insentif pada perusahaan tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat Irawan (1997) yang menyatakan bahwa kemampuan organisasi dalam melakukan kompensasi tergantung kepada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut. Terhimpunnya dana tentunya juga sebagai akibat prestasi-prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh pegawainya: Total penerimaan perusahaan selama dua tahun yaitu sebesar Rp. 28.293.945.000,- dengan rata-rata perbulan sebesar Rp. 1.178.914.375,-. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada lampiran 1.

Rata-rata kompensasi insentif yang diperoleh oleh karyawan adalah sebesar Rp. 272.319.8,-/perbulan/karyawan. Sementara jumlah karyawan yang memperoleh insentif ini cenderung mengalami peningkatan. Hal ini disebabkan bertambahnya jumlah tenaga kerja yang bekerja pada PT. Multibreeder Adirama Kabupaten Maros.. Sementara rata-rata karyawan yang memperoleh insentif adalah sebanyak 14 orang setiap bulan, yang terdiri dari karyawan harian tetap dan karyawan bulanan tetap.

Secara umum kriteria pemberian insentif yang dilakukan perusahaan sangat tergantung dari bagaimana prestasi kerja dan produktivitas kerja karyawan tersebut, dengan melihat tingkat kehadiran dimana daftar hadir yang harus penuh dan jam kerja juga harus penuh dimana dalam seminggu yaitu 40 jam, dan juga melihat jumlah jam kerja lembur. Sedangkan dari performansnya yaitu dengan melihat penampilan dan tingkah laku kesehariannya dalam bekerja, dan tanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan.

Sistem pemberian insentif dilakukan setiap awal bulan dengan melihat prestasi kerja atau produktivitas kerja karyawan pada bulan sebelumnya dan untuk merangsang atau mendorong meningkatkan produktivitas kerja pada bulan tersebut, Sebagai contoh dalam pemberian insentif, prestasi kerja karyawan pada bulan Mei akan mempengaruhi jumlah pemberian insentif yang diberikan oleh perusahaan PT. Multibreeder Adirama Indonesia kabupaten Maros pada bulan Juni dengan harapan pemberian insentif ini akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada bulan tersebut dalam hal ini bulan Juni.

Adapun tujuan PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros menetapkan sistem insentif ini agar karyawan atau tenaga kerja dapat bekerja lebih termotivasi sehingga dapat meningkatkan output dan efisiensi kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Irawan, dkk (1997) yang menyatakan bahwa upah insentif yang diterima benar-benar dapat meningkatkan motivasi kerja mereka, sehingga output dan efisiensi kerjanya juga meningkat.

Tujuan lain dari insentif yang diberikan oleh perusahaan adalah meningkatkan kepuasan karyawan, dan agar karyawan tidak meninggalkan perusahaan atau karyawan tidak mencari pekerjaan lain diluar perusahaan-perusahaan lain. Hal ini sesuai dengan pendapat Simamora (1997) yang menyatakan bahwa organisasi memiliki beberapa tujuan dalam merancang sistem insentif mereka. Spesialis sumber daya manusia mestilah memikirkan tujuan-tujuan sistem dan apa kebutuhan-kebutuhan organisasi yang hendak dicapai agar memperoleh tujuan-tujuan tersebut. Pada intinya, tujuan setiap organisasi dalam merancang sistem insentif haruslah untuk memikat dan menahan karyawan-karyawan cakap. Selain itu, sistem insentif haruslah memotivasi para karyawan dan mematuhi semua peraturan hukum.

Insentif pada PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros merupakan program-program kompensasi yang didasarkan pada produktivitas tenaga kerja. Artinya bahwa pemberian insentif oleh perusahaan didasarkan pada seberapa besar produksi yang dapat dicapai oleh tenaga kerja dalam perusahaan, seberapa baik prestasi kerja karyawan yang dapat dilihat dari tingkat kehadiran, kecakapan kerja



dan lain sebagainya. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Simamora (1997) yang menyatakan bahwa kompensasi insentif (*incentive compensation*) adalah program-program kompensasi yang mengaitkan bayaran (*pay*) dengan produktivitas. Tujuan mendasar dari semua program insentif (*incentive plans*) adalah meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai suatu keunggulan kompetitif.

### Produktivitas Tenaga Kerja

Pengukuran produktivitas tenaga kerja sangat penting suatu perusahaan untuk mengetahui kinerja perusahaan selama ini dan untuk mengambil keputusan kebijakan dalam pengembangan sumber daya manusia atau personalia dalam suatu perusahaan.

Pada penelitian ini pengukuran produktivitas tenaga kerja pada PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros dilakukan dengan membandingkan antara total keuntungan bersih (Rp) sebagai output dengan input berupa total biaya tenaga kerja (Rp) dengan menggunakan rumus :  $P = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$

Dimana :

$$\begin{aligned} P \text{ (Produktivitas)} &= \text{Produktivitas tenaga kerja} \\ \text{Output} &= \text{Total keuntungan (Rp/bulan)} \\ \text{Input} &= \text{Total Biaya Tenaga Kerja (Rp/bulan)} \end{aligned}$$

Untuk lebih jelasnya mengenai perkembangan produktivitas tenaga kerja pada PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros selama kurang lebih 2 (dua) tahun dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Produktivitas tenaga kerja Pada PT. Multibreeder Adirama Indonesia, Maros.

| No        | Bulan     | Tahun | Keuntungan Penjualan (Rp/bulan) | Biaya tenaga Kerja (Rp/ bulan) | Jumlah Karyawan (Orang) | Produktivitas |
|-----------|-----------|-------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------------|---------------|
| 1         | Juni      | 2001  | 111.720.000                     | 48.176.300                     | 29                      | 2,32          |
| 2         | Juli      | 2001  | 165.180.000                     | 48.302.650                     | 30                      | 3,42          |
| 3         | Agustus   | 2001  | 139.593.000                     | 48.216.500                     | 30                      | 2,89          |
| 4         | September | 2001  | 47.590.000                      | 48.654.700                     | 30                      | 0,99          |
| 5         | Oktober   | 2001  | 125.460.000                     | 48.960.300                     | 30                      | 2,56          |
| 6         | November  | 2001  | 104.987.500                     | 49.872.650                     | 30                      | 2,11          |
| 7         | Desember  | 2001  | 89.159.400                      | 75.326.400                     | 30                      | 1,18          |
| 8         | Januari   | 2002  | 86.832.000                      | 48.907.600                     | 30                      | 1,78          |
| 9         | Februari  | 2002  | 80.552.500                      | 49.301.000                     | 30                      | 1,63          |
| 10        | Maret     | 2002  | 78.561.000                      | 48.899.000                     | 30                      | 1,60          |
| 11        | April     | 2002  | 129.191.000                     | 63.743.300                     | 30                      | 2,03          |
| 12        | Mei       | 2002  | 105.497.000                     | 60.895.300                     | 30                      | 1,73          |
| 13        | Juni      | 2002  | 86.900.000                      | 60.798.300                     | 30                      | 1,43          |
| 14        | Juli      | 2002  | 124.225.000                     | 60.632.300                     | 30                      | 2,05          |
| 15        | Agustus   | 2002  | 138.964.000                     | 66.950.300                     | 30                      | 2,08          |
| 16        | September | 2002  | 133.921.000                     | 60.540.300                     | 30                      | 2,21          |
| 17        | Oktober   | 2002  | 150.444.000                     | 62.060.300                     | 30                      | 2,42          |
| 18        | November  | 2002  | 135.346.000                     | 68.965.300                     | 30                      | 1,96          |
| 19        | Desember  | 2002  | 134.430.000                     | 130.527.300                    | 35                      | 1,03          |
| 20        | Januari   | 2003  | 120.089.600                     | 68.521.300                     | 35                      | 1,75          |
| 21        | Februari  | 2003  | 117.036.500                     | 68.871.600                     | 35                      | 1,69          |
| 22        | Maret     | 2003  | 120.048.000                     | 68.633.200                     | 35                      | 1,75          |
| 23        | April     | 2003  | 122.402.000                     | 69.124.300                     | 35                      | 1,77          |
| 24        | Mei       | 2003  | 115.700.000                     | 68.614.300                     | 35                      | 1,68          |
| Total     |           |       | 2.763.830.800                   | 1.493.602.650                  | 749                     | 46,07         |
| Rata-rata |           |       | 158.159.617                     | 62.233.443,8                   | 31,21                   | 1,92          |

Sumber : Data Hasil Penelitian , 2003.

Dari Tabel 5, dapat dilihat bahwa keuntungan penjualan tertinggi PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros yaitu pada bulan Juli 2001 yaitu sebesar Rp. 165.180.000,- sementara keuntungan penjualan terendah berada pada bulan September 2001, yaitu sebesar Rp. 47.590.000,- dengan total keuntungan



penjualan selama 2 tahun sebesar Rp. 2.763.830.800,- dan rata-rata perbulan sebesar Rp. 158.159.617,-. Tinggi rendahnya keuntungan penjualan yang diperoleh perusahaan sangat dipengaruhi oleh harga jual produk, volume penjualan dan besarnya keuntungan perbox DOC broiler, dimana keuntungan perbox produk tersebut berkisar pada Rp. 10.000 hingga Rp. 30.000,-. Secara keseluruhan selama 2 tahun terakhir penjualan DOC Broiler pada PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros berfluktuasi, dimana hal tersebut lebih banyak disebabkan oleh permintaan pasar dan harga produk itu sendiri.

Dari Tabel 5 dapat pula dilihat bahwa biaya tenaga kerja yang dikeluarkan oleh perusahaan cenderung meningkat dimana biaya tenaga kerja ini berkisar antara Rp.48.176.300,- hingga Rp.130.527.300,-. Adapun total biaya tenaga kerja yang dikeluarkan oleh perusahaan selama dua tahun terakhir sebesar Rp.1.493.602.650,- dengan rata-rata sebesar Rp. 62.233.443,8,- per bulan. Tinggi rendahnya biaya tenaga kerja dipengaruhi oleh faktor jumlah tenaga kerja dan biaya –biaya lainnya di luar gaji dan upah karyawan yang dikeluarkan oleh PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros, khususnya pada bulan Desember jumlah biaya tenaga kerja yang dikeluarkan oleh perusahaan meningkat dua kali lipat dari bulan lainnya, hal ini disebabkan pada bulan tersebut terdapat hari raya keagamaan seperti idul fitri dan natal serta menjelang tahun baru. Sementara jumlah karyawan pada PT. Multibreeder Adirama Indonesia, Kabupaten Maros cenderung mengalami peningkatan yaitu dari 29 orang pada bulan Juni 2001 menjadi 35 orang hingga

sekarang, penambahan jumlah tersebut yaitu terjadi pada bulan Juli 2001 dan Desember 2002,

Sementara produktivitas tenaga kerja pada PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros yang tampak pula pada tabel 5 terlihat bahwa produktivitas tenaga kerja berfluktuasi, dimana produktivitas tenaga kerja tertinggi berada pada bulan Juli 2001 yaitu sebesar 3,42 dan terendah berada pada bulan September 2001 yaitu sebesar 0,99. Sementara total produktivitas sebesar 46,07 dengan rata-rata produktivitas sebesar 1,92 perbulan. Tinggi rendahnya produktivitas tenaga kerja pada PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros ini banyak disebabkan oleh volume penjualan produk DOC broiler dan harga jual produk, keuntungan perbox DOC broiler serta tinggi biaya tenaga kerja yang dikeluarkan oleh perusahaan.

### **Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja**

Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas tenaga kerja maka digunakan alat analisis regresi linear sederhana. Untuk memudahkan dalam analisis dan perhitungan, maka pada penelitian ini digunakan bantuan statistik komputer. Adapun data yang dianalisis pada penelitian ini adalah data total insentif yang dikeluarkan oleh perusahaan dan produktivitas tenaga kerja setiap bulannya. Hal ini dilakukan berdasarkan ketersediaan data yang diberikan oleh pihak perusahaan.

Adapun hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Rekapitulasi Hasil Perhitungan Regresi linear Sederhana.

| Variable Bebas                  | Koefisien regresi      | Standar Error                  | T hitung | Prob  |
|---------------------------------|------------------------|--------------------------------|----------|-------|
| Insentif                        | $1,068 \times 10^{-6}$ | 0,000                          | 5,551    | 0,000 |
| Constanta                       | -2,141                 | 0,735                          | -2,911   | 0,081 |
| F Hitung : 30,8152              |                        | Koefisien Determinasi : 0,5834 |          |       |
| Koefisien Korelasi (r) : 0,7638 |                        |                                |          |       |

Sumber : Data Hasil Olahan, 2003.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai konstanta dan koefisien regresi. variable insentif (X). Dari hasil tersebut maka dapat disusun persamaan sebagai berikut :

$$Y = -2,141 + 1,068 \times 10^{-6} X$$

Dari persamaan diperoleh nilai koefisien regresi sebesar  $1,068 \times 10^{-6}$ , dimana nilai tersebut bernilai positif yang berarti bahwa variabel bebas insentif (X) memberikan pengaruh yang searah dengan variabel terikat produktivitas tenaga kerja pada PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros. Nilai koefisien regresi tersebut menunjukkan pula bahwa apabila variabel insentif naik sebesar satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan produktivitas tenaga kerja pada PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros sebesar  $1,068 \times 10^{-6}$  satuan. Sedangkan nilai konstanta sebesar -2,141, hal ini berarti bahwa jika variabel insentif bernilai nol



atau tidak ada maka produktivitas tenaga kerja pada PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros akan bernilai -2,141. Hal ini juga menandakan bahwa masih ada faktor lain yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja selain dari faktor insentif seperti faktor motivasi lain seperti upah dan gaji, fasilitas-fasilitas yang berikan kepada karyawan, dan tunjangan-tunjangan lainnya.

Untuk melihat apakah variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros, maka dapat dilihat dengan membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 95 % ( $\alpha = 0,05$ ) atau dengan kata lain uji t. jika nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  maka dengan demikian variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,551 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,717, karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka dengan demikian variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros.

Selain dengan uji t, pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat pula dilihat dengan membandingkan antara nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dimana jika  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Adapun dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 30,8152 dan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 4,30, karena nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka dengan demikian variabel kompensasi insentif memberikan pengaruh yang signifikan

terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros.

Selanjutnya untuk melihat kuatnya pengaruh variabel bebas insentif (X) terhadap variabel produktivitas tenaga kerja (Y) maka digunakan analisis korelasi.

Adapun hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Perhitungan Analisis Korelasi (r) Dan Koefisien Determinasi ( $r^2$ ) Variabel Kompensasi Insentif Dan Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Multibreeder Adirama Indonesia, Maros.

| No | Koefisien                       | Nilai  |
|----|---------------------------------|--------|
| 1  | Koefisien Korelasi (r)          | 0,7638 |
| 2  | Koefisien Determinasi ( $r^2$ ) | 0,5834 |

Sumber : Data Hasil Olahan, 2003.

Adapun nilai koefisien korelasi variabel insentif terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros adalah sebesar 0,7638. Hal ini menunjukkan bahwa variabel insentif memiliki pengaruh yang cukup kuat dan positif terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros.

Sedangkan untuk melihat besarnya sumbangan variabel insentif terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi. Adapun nilai koefisien determinasi variabel bebas insentif terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros yaitu sebesar 0,5834, yang berarti bahwa besarnya sumbangan variabel bebas insentif terhadap variabel produktivitas

tenaga kerja pada PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros sebesar 58,34 % dan sisanya sebesar 41,66 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari model yang digunakan dalam penelitian.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari hasil dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

- ❖ Dari hasil analisis diperoleh koefisien regresi insentif menunjukkan pengaruh yang searah terhadap produktivitas kerja pada PT. Multibreeder Adirama Indonesia, kabupaten Maros.
- ❖ Pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros.
- ❖ Pemberian insentif berpengaruh kuat dan positif terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Multibreeder Adirama Indonesia Kabupaten Maros.

### Saran

Disarankan kepada pihak perusahaan untuk lebih memperhatikan tenaga kerja sebagai sumber daya yang penting dalam suatu organisasi, dengan lebih memperhatikan faktor gaji sebagai kebutuhan dasar bagi tenaga kerja, khususnya tenaga kerja langsung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Flippo.E.B. 1995. **Manajemen Personalia**. Edisi Keenam Jilid 2. Erlangga, Jakarta.
- Games.F.C.Drs. 1995. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Andi, Yogyakarta.
- Handoko.T.H. 1989. **Manajemen**. Edisi 2. BPFE, Yogyakarta.
- , 1990. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Edisi 2. BPFE, Yogyakarta.
- Heidjarachman dan Husnan.S. .1990. **Manajemen Personalia**. Edisi 4. BPFE, Yogyakarta.
- Irawan. P, dkk. 1997. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. STIA-LAN Press, Jakarta.
- Iskandar. 2002. **Pengaruh Pemberian Balas Jasa Finansial Terhadap Peningkatan Produktivitas Perusahaan Industri pada PT. Sermani Steel Coorporeatin**. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin, Makassar
- Mangkunegara.A.P.Dr. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. PT. Remaja Rosdokarya, Bandung.
- Moekijat. 1999. **Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)**. Mandar Maju, Bandung.
- Nawawi.H. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Gadjah Mada University Pers, Yogyakarta.
- Siagian.S.P. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora.H. 1997. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Keenam. STIE YKPN, Jakarta.
- Sinungan.M. 1997. **Produktivitas Apa dan Bagaimana**. Cetakan Ketiga. Bina Aksara, Jakarta.
- Sudjana,M.A. 1992. **Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti**. Tarsito, Bandung.

Swastha.B dan Sukotjo.I. 1993. **Pengantar Bisnis Modern.** Liberty, Yogyakarta.

Tunggal.A.W. 1997. **Kamus Manajemen Sumber Daya Manusia dan Prilaku Organisasi.** Rineka Cipta, Jakarta.