

**ANALISIS PENGARUH INSENTIF FINANSIAL TERHADAP
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA PT. ISTAKA KARYA
DI MAKASSAR**



HASANUDDIN	
17-12-07	
Fak. Ekonomi	
1 des.	
H	
241	

Oleh :

AMRAN MUCHLIS
A2 11 03 816



PROGRAM REGULER SORE
JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2007

**ANALISIS PENGARUH INSENTIF FINANSIAL TERHADAP
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA PT. ISTAKA KARYA
DI MAKASSAR**



**OLEH
AMRAN MUCHLIS
A2 11 03 816**

**SKRIPSI SARJANA LENGKAP UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
SYARAT GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN PADA FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

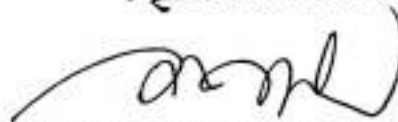
DISETUJUI OLEH :

PEMBIMBING I



Dra. TIEN KARTINI, M.S.i

PEMBIMBING II



ISNAWATI OSMAN, SE, M.Buss

**ANALISIS PENGARUH INSENTIF FINANSIAL TERHADAP
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA PT. ISTAKA
KARYA DI MAKASSAR.**

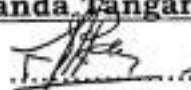
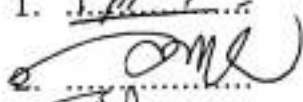
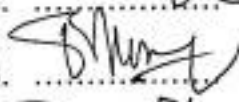
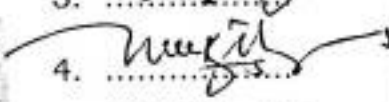
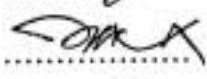
Oleh:

AMRAN MUCHLIS

NIM. A21103816

Telah Diuji dan Lulus Tanggal 1 DESEMBER 2007

TIM PENGUJI

<u>Nama Penguji</u>	<u>Jabatan</u>	<u>Tanda Tangan</u>
1. Dra. Tien Kartini, M.Si	Ketua	1. 
2. Isnawati Osman, SE.,M.Buss	Sekretaris	2. 
3. Dra. Fauziah Umar, MS	Anggota	3. 
4. Dra. Hj. Nursiah Sallatu, MA	Anggota	4. 
5. Musran Munizu, SE.,M.Si	Anggota	5. 

Disetujui oleh:

**Program Reguler Sore
Fakultas Ekonomi
Universitas Hasanuddin
Sekretaris,**



Drs. M. Natsir Kadir, M.Si.,Ak

**Tim Penguji
Jurusan MANAJEMEN
Fakultas Ekonomi UNHAS
Ketua,**



Dra. Tien Kartini, M.Si

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas berkat rahmat, karunia dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Tak lupa salawat dan salam kita kirimkan kepada junjungan Rasulullah Muhammad SAW yang merupakan suri tauladan bagi kita semua. Bakti, cinta dan terima kasihku yang dalam kepada Ayahanda Drs. H. Muchlis Muin, SE, MM dan Ibunda Dr. A. Maudari atas segala cinta, kasih sayang, dukungan dan doanya kepada ananda.

Dengan latar belakang pengetahuan dan pengalaman penulis yang masih terbatas tidak jarang penulis menemui kesulitan dalam penyusunan skripsi ini namun berkat bantuan dan doa dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu pada kesempatan ini dengan segala kerendahan dan ketulusan hati, perkenankanlah penulis menghaturkan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

- 1) Ibu Dra. Tien Kartini, M.S.i selaku pembimbing I dan Ibu Isnawati Osman, SE, M.BUS sebagai pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dari awal hingga selesainya skripsi ini.
- 2) Bapak/Ibu dosen dan pegawai di lingkungan Universitas Hasanuddin khususnya pada Jurusan Manajemen yang dengan tulus dan ikhlas memberikan ilmunya.

- 3) Pimpinan PT. Istaka Karya Cabang Makassar beserta seluruh staf yang telah membantu penulis selama melakukan penelitian.
- 4) Sahabat-sahabat penulis yakni Indra Wijaya, SH, Dedi Irawan, SE, Iskandar, Wahyudi,serta seluruh rekan-rekan penulis yang tidak sempat penulis sebutkan satu-persatu yang banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
- 5) Khusus buat A. Eka Puspitasari penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya atas keikhlasan dan ketulusan doanya, motivasinya serta pengertian dan perhatian yang diberikan selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT. memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyusun skripsi ini, penulis sadar bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu saran dan kritikan yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan agar skripsi ini menjadi lebih baik dan memberikan manfaat bagi kita semua. Amin ya Rabbil Alamin.

Makassar, Agustus 2007

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR SKEMA	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Masalah Pokok	3
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	3
1.3.1. Tujuan Penelitian	3
1.3.2. Kegunaan Penelitian	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	4
2.1. Pengertian Manajemen	4
2.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.4. Sistem Kompensasi	12
2.5. Pengertian Insentif	14
2.6. Jenis-Jenis Insentif	16
2.7. Sistem Insentif	20
2.8. Pengertian Produktivitas	23
2.9. Kerangka Pikir	28
2.10. Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	30

BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1. Daerah Penelitian	30
3.2. Metode Pengumpulan Data	30
3.3. Jenis dan Sumber Data	31
3.4. Metode Analisis	31
3.5. Definisi Operasional Variabel	34
3.6. Sistematika Pembahasan	34
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	36
4.1. Sejarah Singkat Perusahaan	36
4.2. Struktur Organisasi Perusahaan	37
4.3. Uraian Tugas	39
4.4. Bidang Usaha	43
BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN	45
5.1. Analisis Kebijakan Pemberian Insentif Finansial PT. Istaka Karya	45
5.2. Analisis Perkembangan Pendapatan Termin Proyek	49
5.3. Analisis Pengaruh Insentif Finansial terhadap Produktivitas Tenaga Kerja	52
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN SARAN	59
6.1. Kesimpulan	59
6.2. Saran-saran	60
DAFTAR PUSTAKA	61

DAFTAR TABEL

		Halaman
TABEL I	PT. ISTAKA KARYA MAKASSAR BESARNYA INSENTIF FINANSIAL TAHUN 2002 – 2006	47
TABEL II	PT. ISTAKA KARYA MAKASSAR PERKEMBANGAN PEMBERIAN INSENTIF FINANSIAL DAN JUMLAH KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL TAHUN 2002 S/D TAHUN 2006	48
TABEL III	PT. ISTAKA KARYA MAKASSAR BESARNYA PENDAPATAN TERMIN PROYEK DAN JUMLAH TENAGA KERJA TAHUN 2002 – 2006	49
TABEL IV	PT. ISTAKA KARYA MAKASSAR HASIL PERHITUNGAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA TAHUN 2002 S/D TAHUN 2006	51
TABEL VI	HASIL PERHITUNGAN REGRESI ANTARA INSENTIF FINANSIAL DENGAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA TAHUN 2002 S/D TAHUN 2006	53

DAFTAR SKEMA

Halaman

Skema 1. Kerangka Pikir	29
Skema 2. Struktur Organisasi Perusahaan PT. Istaka Karya Makassar	38

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan sebagai organisasi kerja bertujuan mencapai keuntungan sebagai tujuan bisnisnya. Dalam menghadapi pesaing yang terdiri dari organisasi atau perusahaan sejenis, eksistensi seperti itu sangat tergantung pada pembayaran upah/gaji dan insentif lainnya yang sesuai atau layak dengan pekerjaan yang diperintahkan ataukah pekerjaan tersebut belum tentu dikerjakan bilamana motivasi untuk mengerjakannya rendah. Salah satu faktor yang sangat besar pengaruhnya pada motivasi kerja sebagaimana telah berulang kali dikatakan adalah faktor upah/gaji dan insentif lainnya. Faktor tersebut berlaku juga bagi para eksekutif, yang dalam kaitannya mewujudkan dan mempertahankan eksistensi organisasi seperti disebutkan di atas harus mampu memenangkan pasar dari perusahaan pesaingnya.

Insentif di sini adalah imbalan atau insentif finansial yang diberikan atas prestasi kerja karyawan operasional. Karyawan dimotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja dalam bidangnya, dan kiranya perlu bagi manajer melihat kedudukan karyawan sebagai tenaga kerja baik bagi manajer perusahaan, karyawan dan bahkan keluarganya.

Pentingnya pemberian insentif yang diberikan kepada para karyawan operasional mempunyai hubungan yang erat dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan tersebut, sebab dengan adanya pemberian insentif yang layak akan mendorong para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan memberikan insentif finansial dalam bentuk tunjangan-tunjangan seperti : tunjangan pengobatan, tunjangan transportasi dan disamping itu berupa bonus bagi karyawan yang berprestasi.

PT. Istaka Karya Cabang Makassar adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa kontraktor yang aktivitas usahanya mengalami perkembangan. Seiring dengan adanya perkembangan tersebut maka perusahaan perlu memperhatikan masalah balas jasa finansial yang diberikan kepada karyawannya. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, khususnya pada PT. Istaka Karya Cabang Makassar, perusahaan berkeinginan untuk melakukan evaluasi atas sistem pemberian balas jasa finansial yang diberikan oleh perusahaan.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka penulis tertarik memilih penulisan skripsi ini dengan judul : " Analisis Pengaruh Insentif Finansial Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Istaka Karya Cabang Makassar ".

1.2. Masalah Pokok

Dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

" Bagaimana pengaruh pemberian insentif finansial terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Istaka Karya Cabang Makassar."

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui kebijakan pemberian insentif finansial yang dilakukan oleh PT. Istaka Karya Cabang Makassar.
- b. Untuk menganalisis pengaruh yang signifikan antara jumlah insentif finansial dengan produktivitas tenaga kerja.

2. Kegunaan Penelitian

Diharapkan penelitian ini akan memberikan manfaat yang besar, baik bagi penulis maupun bagi perusahaan sebagai berikut :

- a. Sebagai bahan masukan bagi pimpinan perusahaan untuk memperbaiki kebijakan-kebijakan dalam hal perbaikan insentif kepada tenaga kerja.
- b. Sebagai bahan informasi bagi peneliti lainnya yang ingin memperdalam mengenai kebijakan insentif finansial dalam kaitannya dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Manajemen

Secara evolutif para teoritis maupun praktisi menaruh minat serius terhadap ilmu manajemen baru menjelang abad keduaapuluh, meskipun sebenarnya konsepsi manajemen itu sendiri hadir jauh sebelumnya. Akan tetapi, dengan latar belakang pemahaman terhadap konsepsi manajemen menjadi berbeda-beda pula. Akibatnya adalah terdapat perbedaan batasan yang mereka ajukan. Namun pada prinsipnya mereka berpendapat bahwa manajemen sebagai suatu keahlian, kemahiran, kemampuan, dan keterampilan (seni) dan sebagai ilmu pengetahuan yang diperlukan dalam setiap aktivitas.

Manajemen sebagai suatu ilmu merupakan akumulasi pengetahuan yang disistematiskan atau kesatuan pengetahuan yang terorganisasi. Batasan di atas sebenarnya terlalu luas dan baru akan menjadi jelas apabila arti rinci mengenai pengetahuan dapat dijelaskan. Begitu juga arti sistematika organisasi yang digunakan dalam definisi. Manajemen sebagai suatu ilmu dapat pula dilihat sebagai suatu pendekatan (*approach*) atau suatu metode pendekatan terhadap seluruh dunia empiris, yaitu dunia yang terikat oleh

faktor ruang dan waktu, dunia yang pada prinsipnya dapat diamati oleh panca indra manusia.

Sebagai ilmu pengetahuan, manajemen bersifat universal dan mempergunakan kerangka ilmu pengetahuan yang sistematis, mencakup kaidah-kaidah, prinsip-prinsip dan konsep-konsep yang cenderung benar dalam situasi manajerial. Bila seorang manajer mempunyai pengetahuan dasar manajemen dan mengetahui cara menerapkan pada situasi yang ada, maka dia akan dapat melakukan fungsi-fungsi manajerial secara efisien dan efektif.

Dengan manajemen dapat dipastikan adanya maksud untuk mencapai tujuan tertentu dari kelompok atau organisasi yang bersangkutan. Sedangkan untuk mencapainya diperlukan suatu perencanaan yang baik, pelaksanaan yang konsisten dan pengendalian yang kontinyu, dengan maksud agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan efisien dan efektif.

Martoyo (2000 : 4) mendefinisikan bahwa "Manajemen adalah suatu kerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang telah disepakati bersama dengan sistematis, efisien dan efektif."

Hasibuan (2001 : 1) mengemukakan bahwa "Manajemen adalah ilmu yang mengatur pemanfaatan sumberdaya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu."

Dari kedua definisi yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Efisiensi adalah suatu kondisi atau keadaan, di mana penyelesaian suatu pekerjaan dilaksanakan dengan benar dan dengan penuh kemampuan yang dimiliki. Dengan demikian, seorang manajer yang efisien adalah seseorang yang dapat mencapai hasil yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang terbatas menurut cara yang benar.
2. Efektivitas adalah suatu kondisi atau keadaan, di mana dalam memilih tujuan yang hendak dicapai dan sarana atau peralatan yang digunakan, disertai dengan kemampuan yang dimiliki adalah tepat, sehingga tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan hasil yang memuaskan.

Dengan demikian jelaslah bahwa pada pokoknya manajemen adalah suatu ilmu yang mengatur pemanfaatan sumberdaya manusia melalui kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah disepakati dengan sistematis, efisien dan efektif. "

Lain halnya menurut Simamora (2004 : 4) mengemukakan bahwa "Manajemen (*management*) merupakan proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan". Proses ini melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan tersebut. Esensi manajemen adalah aktivitas bekerja melalui orang lain untuk meraih berbagai hasil. Melalui manajemen dilakukan

proses pengintegrasian berbagai sumber daya dan tugas untuk mencapai berbagai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengeioloan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya, orang-orang yang bekerja bagi organisasi. Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan. Konsekuensinya, manajer-manajer di semua lapisan harus menaruh perhatian pada pengelolaan sumber daya manusia. Ide pencapaian berbagai tujuan (*objectives*) merupakan hal utama dari setiap bentuk manajemen. Jikalau tujuan tidak dicapai secara berkesinambungan, maka keberadaan organisasi akan berakhir. Berdasarkan batasan yang telah dikemukakan di atas dan terlepas dari sudut mana para ahli tersebut memberikan batasan maka

Sastrohadiwiryono (2002 :25) menyimpulkan bahwa "Manajemen adalah seni dan ilmu mengenai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan yang telah diterapkan."

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sebagai suatu proses, berarti dalam kegiatan manajemen terdapat tiga hal yang menjadi penekanan utama, yaitu adanya tujuan yang ingin dicapai, tujuan dicapai dengan mempergunakan kegiatan orang-orang lain dan kegiatan-kegiatan orang itu, harus dibimbing dan diawasi.

2.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumberdaya manusia yang sebelumnya dikenal sebagai manajemen personalia, dan perubahan nama ini menggambarkan perluasan peran manajemen personalia dan peningkatan kesadaran bahwa sumberdaya manusia adalah kunci bagi suksesnya suatu perusahaan. Seorang manajer sumberdaya manusia dalam kapasitasnya sebagai staf harus bekerja sama dengan *line manager* dalam menangani berbagai masalah sumberdaya manusia. Para *line manager* berfungsi sebagai pendorong, memotivasi karyawan untuk bekerja produktif dan manajer sumberdaya manusia berfungsi menyediakan tenaga kerja bagi divisi atau

departemen yang dipimpin oleh *line manager* itu dengan sumberdaya manusia yang sesuai dengan kebutuhan divisi/departemen tersebut.

Rivai (2004 : 1) mengemukakan bahwa "Manajemen sumberdaya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian pelaksanaan dan pengendalian."

Jadi secara sederhana pengertian sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusialah yang paling penting dan sangat menentukan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Satu-satunya sumber daya yang memiliki ratio, rasa, dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Betapapun bagusnya perumusan tujuan dan rencana organisasi, agaknya hanya akan sia-sia belaka jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan, apalagi kalau dilerantarkan.

Selanjutnya Mathis dan Jackson (2006 : 3) menyatakan bahwa "Manajemen sumberdaya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional."

Dari definisi yang telah di kemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa perusahaan tersebut merupakan sebuah perusahaan besar yang memiliki karyawan 10.000 atau organisasi nirlaba kecil yang memiliki 10 karyawan, karyawan-karyawan tersebut harus dibayar, yang berarti dibutuhkan sebuah sistem kompensasi yang baik dan sah. Karyawan-karyawan juga harus direkrut, diseleksi, dilatih dan diatur. Setiap aktivitas membutuhkan pemikiran dan pemahaman tentang apa yang akan berhasil dengan baik dan apa yang tidak. Penelitian mengenai perscalan-persoalan dan pengetahuan dari pendekatan-pendekatan yang berhasil membentuk dasar untuk manajemen sumber daya manusia. Dalam sebuah lingkungan dimana angkatan kerja terus berubah, hukum berubah dan kebutuhan-kebutuhan dari pemberi kerja juga berubah, manajemen sumber daya manusia harus terus berubah dan berkembang. Hal ini sangat benar ketika manajemen beroperasi secara global.

Manajemen sumberdaya merupakan sistem yang terdiri dari banyak aktivitas independen (saling terkait satu sama lain). Aktivitas ini tidak berlangsung menurut isolasi; yang jelas setiap aktivitas mempengaruhi sumberdaya manusia lain. Misalnya keputusan buruk menyangkut kebutuhan

staffing bisa menyebabkan persoalan ketenagakerjaan, penempatan, kepatuhan sosial, hubungan serikat keseluruhan, maka aktivitas tersebut membantu sistem manajemen sumberdaya manusia perusahaan. Perusahaan dan orang merupakan sistem terbuka karena mereka dipengaruhi oleh lingkungannya. Manajemen sumberdaya manusia juga merupakan sistem terbuka yang dipengaruhi oleh lingkungan luar.

2.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

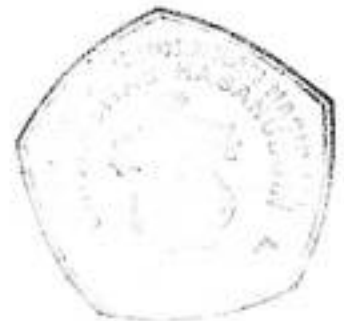
Sudah merupakan tugas manajemen sumberdaya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumberdaya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen sumberdaya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumberdaya manusia. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumberdaya manusia menurut Rivai (2004 : 15), seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu :

1. Fungsi Manajerial

- Perencanaan (*planning*)
- Pengorganisasian (*organizing*)
- Pengarahan (*directing*)
- Pengendalian (*controlling*)

2. Fungsi Operasional

- Pengadaan tenaga kerja (SDM)



- Pengembangan
- Kompensasi
- Pengintegrasian
- Pemeliharaan
- Pemutusan hubungan kerja

Fungsi-fungsi manajemen sumberdaya manusia akan dijumpai beberapa perbedaan dalam berbagai literatur, hal ini sebagai akibat perbedaan sudut pandang, akan tetapi dasar pemikirannya relatif sama. Aspek lain manajemen sumberdaya manusia adalah peranannya dalam pencapaian tujuan perusahaan secara terpadu. Manajemen sumberdaya tidak hanya memperhatikan kepentingan perusahaan, tetapi juga memperhatikan kebutuhan karyawan dan pemiliki tuntutan masyarakat luas. Peranan manajemen sumberdaya manusia adalah mempertemukan atau memadukan ketiga kepentingan tersebut yaitu perusahaan, karyawan dan masyarakat luas, menuju tercapainya efektivitas, efisiensi, produktivitas dan kinerja perusahaan.

2.4. Sistem Kompensasi

1. Finansial

Menurut Rivai (2004 : 357) bahwa "Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung." Kompensasi langsung

terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan.

Sama halnya menurut Simamora (2004 : 442) bahwa "Kompensasi dapat dibagi dalam bentuk-bentuk kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung." Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.

2. Non Finansial

Menurut Sunarto (2001 : 95) bahwa "Kompensasi nonfinansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri di mana orang tersebut bekerja. Tipe kompensasi nonfinansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan."

Sama halnya menurut Simamora (2004 : 444) bahwa "Kompensasi nonfinansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan

itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik dimana orang tersebut bekerja."

2.5. Pengertian Insentif

Suatu sukses perusahaan memerlukan strategi efektif yang harus dicapai untuk menuju keberhasilan. Para manajer dan departemen sumber daya manusia dapat menggunakan insentif dan bagi hasil sebagai alat untuk memotivasi pekerja guna mencapai tujuan organisasi. Sebab ini, merupakan bentuk kompensasi yang berorientasi pada hasil kerja. Sistem insentif menghubungkan kompensasi dan kinerja, dengan menilai kinerja yang telah dicapai atau besarnya jumlah jam kerja. Walaupun insentif mungkin sudah diberikan kepada kelompok, mereka sering memberikan penghargaan terhadap individu. (Rivai, 2004 : 384)

Penggunaan insentif yang dibayarkan kepada pekerja atas dasar produksinya melebihi standar yang ditetapkan, bukanlah hal baru. Apakah ada alasan yang cukup memberikan kompensasi berdasarkan kinerja ? Untuk satu hal, dewasa ini adanya biaya pemotongan, penstrukturan kembali, dan pendorongan kinerja mengarahkan seseorang untuk secara logis mengaitkan kompensasi dan kinerja. Namun tekanan yang berkembang pada kompensasi untuk kinerja juga berakar dengan kecenderungan tim perbaikan

mutu dan program komitmen pekerja. Arah keseluruhan dari program-program tersebut adalah memperlakukan pekerja sebagai mitra dan membuat mereka berpikir tentang bisnis seperti milik mereka sendiri. Dengan demikian, cukup logis untuk membayar mereka sebagai mitra juga, dengan mengaitkan kompensasi mereka secara lebih langsung dengan kinerja. (Rivai, 2004 : 384)

Menurut Rivai (2004 : 384) bahwa "Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya."

Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

Adapun pengupahan insentif menurut Martoyo (2000 : 135) adalah "Untuk memberikan upah/gaji yang berbeda, tetapi bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun ditentukan karena perbedaan prestasi. "

Perbedaan upah tersebut merupakan tambahan upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan dengan yang lain. Inilah yang disebut dengan pengupahan insentif yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi, untuk tetap berada dalam organisasi/perusahaan.

Lain halnya menurut Hariandja (2002 : 265) bahwa :

" Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan gainsharing, yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya."

Sedangkan tujuan utama dari 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 produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, di mana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.

2.6. Jenis-Jenis Insentif

Motivasi merupakan daya perangsang atau daya pendorong, yang merangsang mendorong pegawai untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya berbeda antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh karena perbedaan motif, tujuan dan kebutuhan dari masing-masing pegawai untuk bekerja, juga oleh karena adanya perbedaan waktu dan tempat. Oleh karenanya, dalam memberikan motivasi kepada karyawan haruslah diselidiki daya perangsang mana yang lebih ampuh untuk diterapkan dan lebih ditekankan.

Salah satu aspek memanfaatkan pegawai adalah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada pegawai. Dengan istilah populer sekarang "pemberian kegairahan bekerja" kepada pegawai. Telah dibatasi bahwa

memanfaatkan pegawai adalah mempekerjakan pegawai yang memberi manfaat kepada perusahaan. Ini juga berarti bahwa setiap pegawai yang memberi kemungkinan bermanfaat ke dalam perusahaan, diusahakan oleh pimpinan agar kemungkinan itu kenyataan. Usaha untuk merealisasi kemungkinan tersebut ialah dengan jalan memberikan motivasi. Motivasi ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Adapun jenis-jenis insentif, menurut Hariandja (2002 : 267) yaitu :

1. *Piece rate plan*, yaitu insentif yang diberikan berdasarkan jumlah output atau barang yang dihasilkan seseorang, misalnya seorang pekerja menghasilkan barang 10 unit dengan bayaran Rp. 10.000 per barang akan mendapatkan sejumlah Rp. 100.000. Sistem ini bersifat individual, standarnya output per unit, kelihatannya cocok digunakan untuk pekerjaan yang outputnya sangat jelas dan dapat dengan mudah diukur dan umumnya terdapat pada level yang sangat operasional dalam organisasi.
2. *Production bonus*, yaitu tambahan upah yang diterima akibat hasil kerja melebihi standar yang ditentukan, di mana pekerja juga mendapatkan upah pokok. Bonus yang diterima dapat diakibatkan karena pegawai dapat menghemat waktu penyelesaian pekerjaan, misalnya untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan standar 5 jam, tetapi pekerja

dapat menyelesaikan dalam waktu 3 jam. Dalam hal ini pekerja sama dengan *piece rate plan* di atas. Perbedaannya seseorang memiliki upah standar.

3. *Commision*, yaitu insentif yang diberikan berdasarkan jumlah barang terjual. Sistem ini biasanya digunakan untuk tenaga penjual atau wiraniaga. Sistem ini bersifat individual, standarnya adalah hasil penjualan yang dapat diukur dengan jelas.
4. *Maturity curve*, sebagaimana dijelaskan pada struktur gaji, gaji dapat dikelompokkan dalam suatu kisaran dari minimal sampai maksimal. Ketika seorang pegawai ahli atau profesional sudah mencapai tingkat gaji maksimal, untuk mendorong pegawai terus berprestasi, organisasi mengembangkan apa yang disebut dengan *maturity curve* atau kurva kematangan, yang merupakan kurva menunjukkan jumlah tambahan gaji yang dicapai sesuai dengan prestasi kerja dan masa kerja.
5. *Merit raisis*, merit per defenisi diartikan dengan sifat terpuji, jasa atau bobot yang dimiliki seseorang. Bilamana dikaitkan dengan pengkompensasian, ini menjadi kontribusi yang diberikan kepada perusahaan ditentukan oleh prestasi kerja pegawai tersebut yang berarti pegawai yang mempunyai merit (kontribusi yang tinggi) diberi tambahan gaji. *Merit* seseorang dilakukan melalui penilaian untuk kerja (*performance appraisa*). Misalnya, orang yang mempunyai prestasi kerja memuaskan diberi

insentif yang jumlahnya lebih kecil dibandingkan dengan orang yang mempunyai unjuk kerja yang sangat memuaskan, dan seterusnya

6. *Pay-for-knowledge/pay-for-skill compensation*. Pemberian insentif yang didasarkan bukan pada apa yang dikerjakan oleh seseorang akan menghasilkan produk nyata, tetapi pada apa yang dapat dilakukan untuk organisasi melalui pengetahuan yang diperoleh, yang diasumsikan mempunyai pengaruh besar dan penting bagi organisasi. Dasar pemikirannya adalah seseorang yang mempunyai tambahan pengetahuan mempunyai kemungkinan tambahan tugas yang dapat dilakukan untuk organisasi.
7. *Nonmonetary incentive*. Insentif berupa fasilitas kerja seperti mobil dinas dan rumah dinas yang diberikan kepada seorang pegawai akibat prestasi kerja yang diperoleh.
8. *Incentive for executive*. Bonus yang diberikan kepada para manajer atau eksekutif atau peran yang mereka berikan untuk menetapkan dan mencapai tujuan tertentu bagi organisasi. Insentif ini bisa dalam bentuk bonus tahunan yang biasanya disebut bonus jangka pendek, atau kesempatan pemilikan perusahaan melalui pembelian saham perusahaan dengan harga tertentu yang biasanya disebut dengan bonus jangka panjang.

2.7. Sistem Insentif

Salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Jika organisasi mau mencapai insentif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi.

Menurut Rivai (2004 : 388) sistem insentif, adalah :

1. Bonus tahunan
2. Insentif langsung
3. Insentif individu
4. Insentif tim
5. Pembagian keuntungan (*profit sharing*)
6. Bagi hasil (*gainsharing*).

Dari definisi yang telah dikemukakan di atas maka dapat diuraikan satu persatu berikut ini :

a) Bonus Tahunan

Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali dalam setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji. Pertama bonus meningkatkan arti pembayaran karena karyawan menerima upah dalam jumlah yang besar. Seorang karyawan yang bijaksana dapat mempertinggi nilai bonus dengan menginvestasikannya secara cermat, tetapi kecil kemungkinan karyawan melakukan hal ini ketika suatu peningkatan disebar sepanjang tahun (pada tiap bulan) berupa gaji/insentif. Kedua bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja. Tidak seperti peningkatan gaji permanen, bonus harus diperoleh secara terus menerus dengan kinerja di atas rata-rata dari tahun ke tahun, sebagai contoh : Bank-bank besar dapat memberikan bonus atau terkadang disebut dengan jasa produksi hingga mencapai 3 kali gaji bruto setiap tahunnya, yang dibayarkan setelah neraca diaudit.

b) Insentif Langsung

Tidak seperti sistem pembayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria kinerja khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk mengetahui kontribusi luar biasa karyawan. Imbalan yang

digunakan oleh 95 persen dari seluruh perusahaan itu mengakui lama kerja (88 persen), prestasi istimewa (64 persen), dan gagasan inovatif (42 persen). Seringkali penghargaan itu berupa sertifikat, plakat, uang tunai, obligasi tabungan, atau karangan bunga.

c) Insentif Individu

Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif paling tua dan paling populer. Dalam jenis program ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada output individu. Insentif individu digunakan oleh sebagian kecil (35 persen) dari total perusahaan dalam seluruh kelompok industri kecuali perusahaan sarana umum. Perusahaan-perusahaan sarana umum lebih lambat menerapkan program-program semacam ini karena sejarah regulasi mereka membatasi otonomi tenaga kerja.

d) Insentif Tim

Insentif tim berada di antara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Sasaran kinerja disesuaikan secara spesifik dengan apa yang perlu dilaksanakan tim kerja. Secara strategis, insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok kerja (biasanya sepuluh atau kurang), yang pada gilirannya biasanya dihubungkan dengan tujuan-tujuan finansial.

e) Pembagian Keuntungan

Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. Kedua program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana titipan untuk pensiun, pemberhentian, kematian, atau cacat. Inilah jenis program yang tumbuh paling pesat karena keuntungan dari segi pajak. Ketiga, program gabungan sekitar 20 persen perusahaan dengan program pembagian keuntungan mempunyai program gabungan. Program ini membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

f) Bagi hasil

Program bagi hasil (*gainsharing*) dilandasi oleh asumsi adanya kemungkinan mengurangi biaya dengan menghilangkan bahan-bahan dan buruh yang mubazir, dengan mengembangkan program atau jasa yang baru atau yang lebih bagus, atau bekerja lebih cerdas. Biasanya, program bagi hasil melibatkan seluruh karyawan dalam suatu unit kerja atau perusahaan.

2.8. Pengertian Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang

produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal teknologi, manajemen, informasi, energi dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup.

Pada pimpinan perusahaan besar di dunia sepakat bahwa satu-satunya jalan untuk paling sedikit *survive* dalam persaingan tersebut adalah dengan berusaha meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi mereka. Mereka juga sepakat bahwa peningkatan produktivitas organisasi harus didahului dengan peningkatan kinerja sumber daya manusia, dan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia itu, gaji, upah dan imbalan harus dikaitkan dengan prestasi dan tingkat produktivitas.

Produktivitas dapat ditinjau berdasarkan tingkatannya dengan tolok ukur masing-masing. Tolok ukur produktivitas kerja dapat dilihat dari kinerja pegawai. Untuk melihat sejauh mana produktivitas kerja pegawai maka diperlukan penjelasan tentang dimensi, unsur, indikator dan kriteria yang menyatakan produktivitas kerja pegawai. Dimensi produktivitas menyangkut masukan, proses dan produk atau keluaran. Masukan merujuk kepada pelaku produktivitas dan produk sedangkan keluaran berkaitan dengan hasil yang akan dicapai. (Sedarmayanti, 2001 : 79)

Dewan Produktivitas Nasional memberikan rumusan produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu

kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Menurut pendapat di atas rumusan tersebut sebenarnya lebih menggambarkan "tujuan" atau hasil yang ingin dicapai melalui peningkatan produktivitas itu sendiri. Pernyataan tersebut juga menegaskan sikap mental dan kerangka berpikir yang harus kita gunakan dalam usaha meningkatkan produktivitas. Dengan demikian, para pelaku bisnis dan manajer masih tetap memerlukan rumusan yang lebih bersifat operasional dan dapat dijadikan tolak ukur untuk mengevaluasi keberhasilan atau kemajuan yang dicapai.

Ruky (2002 : 2) mengartikan produktivitas sebagai berikut :

" Produktivitas adalah perbandingan antara kuantitas barang dan jasa yang dihasilkan dengan kuantitas dana dan daya yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa itu. Dengan demikian produktivitas dinyatakan dalam perbandingan atau ratio."

Sirungan (2003 : 102) mengemukakan bahwa ada 4 cara untuk mengukur produktivitas yaitu :

1. Dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit, diperoleh jumlah produksi yang sama
2. Dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit, diperoleh hasil produksi yang lebih banyak
3. Dengan menggunakan sumber daya yang sama diperoleh hasil produksi yang lebih banyak
4. Dengan menggunakan sumber daya yang lebih banyak, diperoleh hasil produksi yang jauh lebih banyak.

Dewasa ini, produktivitas individu mendapatkan perhatian cukup besar. hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa sebenarnya produktivitas



manapun bersumber dari individu yang melakukan kegiatan. Namun individu yang dimaksudkan adalah individu sebagai tenaga kerja yang memiliki kualitas kerja yang memadai.

Simanjuntak (2001 : 38) mengemukakan tentang produktivitas kerja yaitu : " Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu ".

Definisi kerja ini mengandung cara atau metode pengukuran, walaupun secara teori dapat dilakukan, akan tetapi dalam praktek sukar dilaksanakan, terutama karena sumber daya masukan yang dipergunakan umumnya terdiri atas banyak macam dan dalam proporsi yang berbeda.

Sedarmayanti (2001 : 57) mengemukakan bahwa :

Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien, atau dengan kata lain produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa pengertian produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama

berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang maksimal dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Penjelasan tersebut mengutarakan produktivitas secara total atau secara keseluruhan, artinya keluaran yang dihasilkan diperoleh dari keseluruhan masukan yang ada dalam organisasi. Masukan tersebut lazim dinamakan sebagai faktor produksi. Keluaran yang dihasilkan dicapai dari masukan yang melakukan proses kegiatan yang bentuknya dapat berupa produk nyata atau jasa. Masukan atau faktor produksi dapat berupa tenaga kerja, kapital, bahan, teknologi dan energi. Salah satu masukan seperti tenaga kerja, dapat menghasilkan keluaran yang dikenal dengan produktivitas individu yang dapat juga disebut sebagai produktivitas parsial.

Produktivitas individu mendapat perhatian cukup besar. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa sebenarnya produktivitas manapun bersumber dari individu yang melakukan kegiatan. Namun individu yang dimaksudkan adalah individu sebagai tenaga kerja yang memiliki kualitas kerja yang memadai.

Produktivitas pada tingkat organisasi akhirnya mempengaruhi keuntungan dan daya saing untuk suatu organisasi profit dan total biaya untuk organisasi non profit. Keputusan yang dibuat tentang nilai dari suatu

organisasi sering kali didasarkan pada produktivitas yang mampu dihasilkan perusahaan tersebut.

Mungkin saja tidak ada sumber daya dalam organisasi yang digunakan untuk produktivitas yang sedemikian eratnya dicermati sebagai sumberdaya manusia. Banyak dari aktivitas tersebut yang menjalankan sistem sumberdaya manusia yang berhubungan dengan produktivitas individu atau organisasi. Pembayaran sistem penilaian, pelatihan, seleksi, rancangan pekerjaan dan kompensasi adalah aktivitas sumberdaya manusia yang berkaitan langsung dengan produktivitas.

Cara yang berguna lainnya untuk mengukur produktivitas organisasi sumber daya manusia adalah dengan mempertimbangkan unit biaya tenaga kerja (*labour cost*), atau total biaya tenaga kerja per unit output yang dihitung dengan membagi rata-rata biaya tenaga kerja dengan rata-rata tingkat output.

Dengan menggunakan biaya tenaga kerja dapat dilihat bahwa suatu perusahaan yang membayar gaji relatif tinggi dapat bersaing ekonomis jika ia dapat juga mencapai tingkat produktivitas yang tinggi pula.

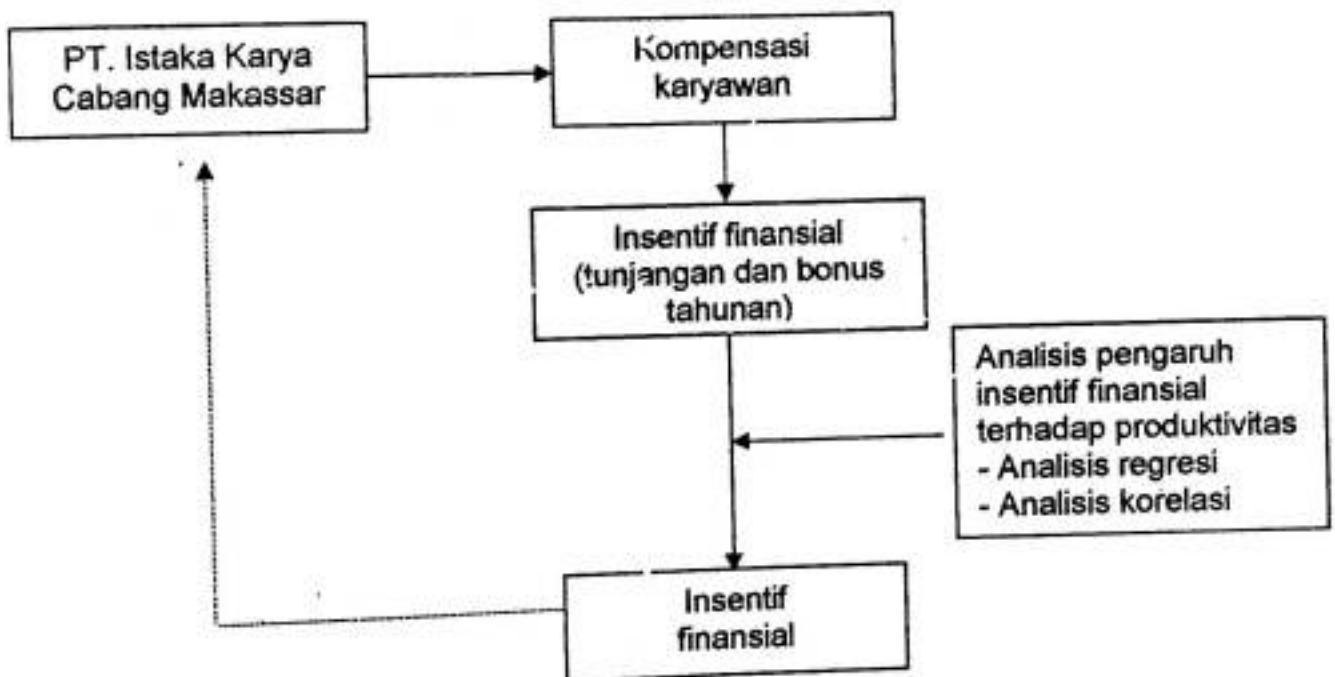
2.9. Kerangka Pemikiran

Untuk meningkatkan produktivitasnya, PT. Istaka Karya menggunakan berbagai cara antara lain dengan pemberian insentif finansial. Insentif finansial dimaksudkan sebagai pendorong atau stimuli untuk bekerja

lebih giat. Karyawan yang bekerja dengan optimal diharapkan akan meningkatkan produktivitasnya.

Untuk memudahkan dalam penyusunan skripsi maka penulis menggunakan acuan dalam kerangka pikir yaitu sebagai berikut :

Skema 1. Kerangka Pikir



2.10. Hipotesis

Berdasarkan masalah pokok yang telah dikemukakan sebelumnya maka hipotesis yang diajukan adalah :

- * Diduga bahwa insentif finansial yang diberikan oleh perusahaan berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja."

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Daerah Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini penulis memilih perusahaan yang menjadi obyek penelitian yaitu pada PT. Istaka Karya Cabang Makassar yang berlokasi di Jalan Hertasing Raya No. 52 Makassar.

3.2. Metode Pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang relevan untuk memecahkan dan menganalisis masalah yang dikemukakan sebelumnya. Maka cara yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan membaca buku-buku dan literatur yang ada hubungannya dengan masalah yang dibahas, guna memperoleh landasan teori untuk pembahasan lebih lanjut
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengadakan wawancara dan pengamatan secara langsung pada perusahaan sebagai obyek penelitian, untuk memperoleh data yang diperlukan mengenai pengaruh insentif karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3.3. Jenis Dan Sumber Data

Untuk menunjang pembahasan dalam skripsi ini, maka jenis data yang digunakan adalah :

1. Data Kuantitatif adalah data dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung seperti jumlah tenaga kerja, nilai pendapatan jasa kontraktor serta data lainnya yang dapat menunjang.
2. Data Kualitatif adalah data dalam bentuk informasi lisan maupun tulisan dan tidak dalam bentuk angka seperti data mengenai keadaan personil dan sistem pemberian insentif finansial yang digunakan oleh PT. Istaka Karya Cabang Makassar.

Kemudian sumber data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Data Primer, adalah data yang diperoleh melalui pengamatan dan wawancara langsung baik dengan pimpinan maupun karyawan perusahaan tentang berbagai hal yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.
2. Data Sekunder, adalah data yang diperoleh dari berbagai dokumen atau artikel-artikel yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

3.4. Metode Analisis

Untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka metode analisis yang digunakan adalah :

1. Analisis deskriptif kualitatif, yaitu menguraikan kebijakan sistem pemberian insentif finansial yang dilakukan oleh PT. Istaka Karya di Makassar.

2. Analisis kuantitatif, yang terdiri dari :

(a) Analisis produktivitas tenaga kerja :

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui tingkat produktivitas karyawan dengan membandingkan hasil yang dicapai perusahaan dengan jumlah karyawan dapat dihitung dengan menggunakan rumus produktivitas menurut Tohardi (2002 : 448) yaitu :

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

di mana :

Prtk = Produktivitas tenaga kerja

Output = Pendapatan jasa kontraktor (Rp)

Input = Jumlah karyawan (Orang)

(b) Analisis regresi linear sederhana

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pola dan besarnya pengaruh antara pemberian insentif finansial (X) dengan produktivitas kerja karyawan (Y). Analisis ini dapat dihitung dengan menggunakan rumus koefisien regresi (Sudjana, 2001 : 46) :

$$Y = a + b X$$

di mana :

Y = Produktivitas tenaga kerja

X = Jumlah insentif finansial

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Sedangkan untuk menghitung nilai parameter a dan b, digunakan persamaan

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

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

(c) Analisis korelasi linier sederhana

Analisis ini bertujuan untuk melihat keeratan hubungan antara insentif finansial (X) dengan produktivitas tenaga kerja (Y), dapat dilakukan dengan perhitungan koefisien korelasi yaitu (Sudjana, 2001 : 47) :

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

di mana :

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah tahun

X = Jumlah insentif finansial tiap tahun

Y = Produktivitas tenaga kerja

Untuk memperkuat dugaan bahwa ada hubungan yang signifikan antara jumlah insentif finansial (X) terhadap produktivitas tenaga kerja (Y) dilakukan pengujian secara statistik yaitu uji t menurut (Sudjana, 2001 : 62). Sedangkan uji F digunakan untuk menguji apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat, perbedaannya adalah uji T digunakan untuk analisis regresi sederhana sedangkan uji F digunakan apabila menggunakan analisis regresi berganda.

$$t_0 = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dalam hal ini :

t_0 = t observasi

r = Koefisien korelasi

R^2 = Koefisien determinasi

n = Banyaknya data diobservasi

3.5. Definisi Operasional Variabel

Insentif finansial adalah upah perangsang yang dikeluarkan oleh perusahaan kepada karyawan yang dapat memberikan semangat dan kegairahan kerja karyawan, yang dikeluarkan oleh perusahaan pada tahun 2002 - 2006.

Produktifitas tenaga kerja adalah perbandingan antara output yang diperoleh perusahaan (pencapaian operasional) dengan input (jumlah tenaga kerja) pada tahun 2002 - 2006.

3.6. Sistematika Pembahasan

Untuk lebih dalam mengikuti pembahasan ini, penulis akan menyajikan skripsi ini secara garis besarnya ke dalam suatu sistematika penulisan, sistematika penulisan yang dimaksud adalah :

Bab pertama merupakan pendahuluan yang berisikan latar belakang masalah, masalah pokok, tujuan penulisan, manfaat penulisan.

Bab kedua tinjauan pustaka yang meliputi pengertian manajemen, pengertian MSDM, fungsi MSDM, sistem kompensasi yang terdiri dari finansial dan nonfinansial, pengertian insentif, jenis-jenis insentif, sistem insentif, pengertian produktivitas tenaga kerja, kerangka pikir dan hipotesis.

Bab ketiga merupakan metode penelitian yang meliputi daerah penelitian, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data, metode analisis, definisi operasional variabel serta sistematika pembahasan.

Bab keempat gambaran umum perusahaan yang meliputi sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan pembagian tugas.

Bab kelima merupakan analisis dan pembahasan yang meliputi analisis insentif finansial, analisis produktivitas kerja karyawan dan analisis pengaruh insentif finansial dengan produktivitas kerja karyawan bagian operasional.

Bab keenam merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran-saran.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan

PT Istaka Karya (Persero) adalah perusahaan milik negara yang bergerak dalam bidang jasa konstruksi umum. Ditahun - tahun sebelumnya, perusahaan tersebut bernama PT ICCI (*Indonesian Consortium of Construction industries*) yang terdiri atas 18 (delapan belas) perusahaan konstruksi besar di Indonesia. Setelah berhasil menyelesaikan proyek-proyek di Saudi Arabia yang bernilai US\$ 300 juta ditahun 1985, dengan pengalaman yang diperoleh dan sumber daya yang dimiliki, PT ICCI kini memusatkan kegiatannya di pasaran dalam negeri sebagai lingkup usahanya yang utama.

Tanggal 1 April 1986, pemerintah menunjuk untuk membentuk kembali PT ICCI (Persero) dibawah nama yang baru PT Istaka Karya (Persero), yang disahkan dengan akte pendirian No. 1 tahun 1986 dan diumumkan dalam lembaran negara tanggal 28 Agustus 1986, No. 69 agar sesuai dengan Peraturan Pemerintah yang khusus dibuat untuk perusahaan-perusahaan milik pemerintah. Dalam pengoperasian di dalam negeri PT Istaka Karya (Persero) berhasil menerapkan dan mengembangkan konstruksi bertaraf internasional dan tehnik-tehnik manajemen penerapannya secara efisien telah dilakukan melalui pengoperasian komputer secara efektif. Banyaknya

Banyaknya pengakuan yang diterima untuk proyek-proyek yang bermutu tinggi telah meningkatkan profesionalisme dalam industri konstruksi pada umumnya.

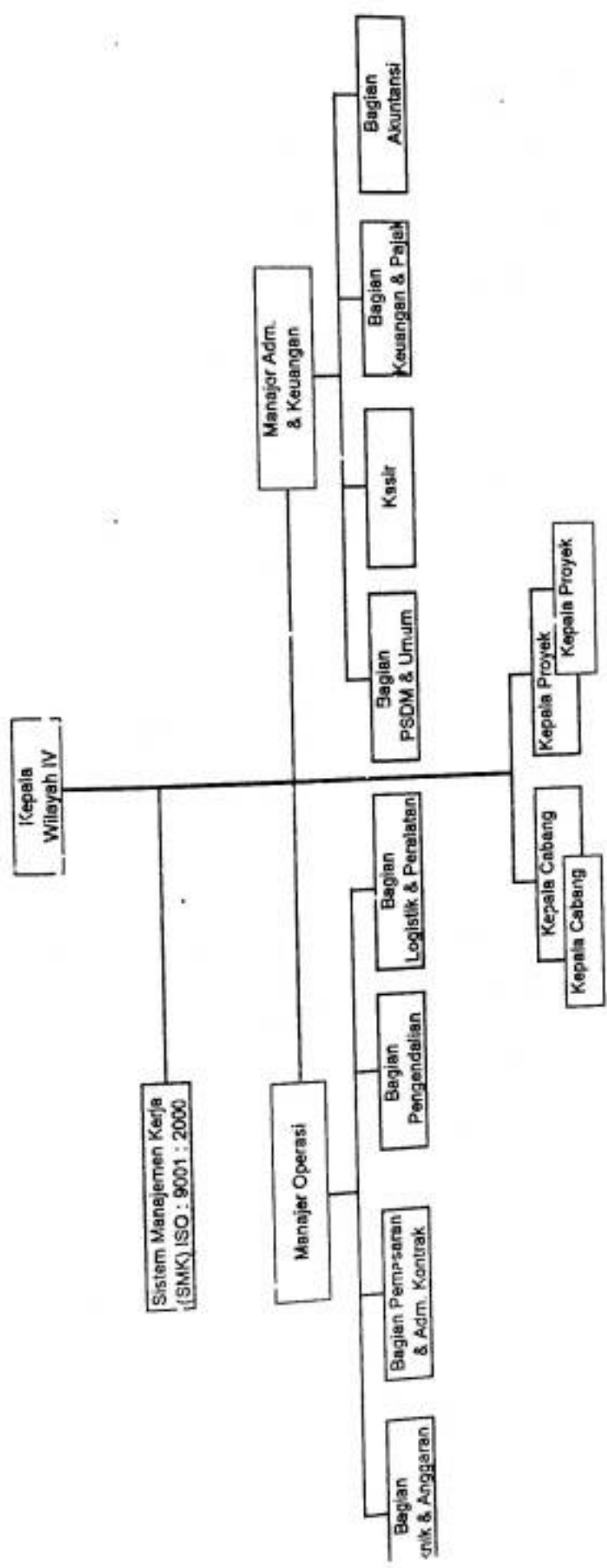
Pada tahun 1997 PT Istaka Karya (Persero) telah mendapatkan sertifikat Sistem Jaminan Mutu ISO-2002 dari SGS ICS United Kingdom. tahun 2002, Presiden menyerahkan Medali Perak dalam bidang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Kepada PT Istaka Karya (Persero).

4.2 Struktur Organisasi PT Istaka Karya

Organisasi merupakan suatu kegiatan yang tidak dapat dipisahkan dengan suatu usaha dalam melaksanakan kegiatannya sebab bila suatu usaha tanpa organisasi, maka tujuan yang hendak dicapai sulit untuk direalisasikan.

Berdasarkan uraian di atas mengenai bentuk-bentuk struktur organisasi yang ada di PT Istaka Karya (Persero) Wilayah IV Makassar adalah didasarkan atas bentuk organisasi Fungsional. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan disajikan bagan struktur organisasi perusahaan PT Istaka Karya di Makassar, yang dapat dilihat melalui skema berikut ini :

SKEMA 2
STRUKTUR ORGANISASI: PT. ISTAKA KARYA DI MAKASSAR
TAHUN 2007



ber : PT. Istaka Karya di Makassar, tahun 2007

4.3 Uraian Tugas

Struktur organisasi PT Istaka Karya (Persero) Wilayah IV Makassar terdiri dari Satu orang Kepala Wilayah, dan dibantu oleh dua orang Manajer masing-masing adalah Manajer Operasi, dan Manajer Administrasi dan Keuangan. Masing-masing manajer tersebut mempunyai peranan masing-masing, namun pertanggung jawaban operasional perusahaan dilakukan oleh Kepala Wilayah kepada Direktur Utama sekaligus mewakili Direktur Utama untuk mengambil langkah dan keputusan untuk arah jalannya perusahaan.

1. Kepala Wilayah.

Kepala Wilayah bertugas untuk membuka, memimpin dan mengurus Kantor Wilayah dalam menangani proyek-proyek yang dilaksanakan terutama untuk :

- 1.1. Menyusun program kerja dan struktur organisasi Kantor Wilayah serta melengkapi tenaga pendukungnya (dilaksanakan secara bertahap sesuai dengan perkembangan Kantor Wilayah).
- 1.2. Mengelola dan membina proyek-proyek sipil, pengairan, jalan dan jembatan, gedung dan bangunan industri di wilayah kewenangannya.

1.3. Melaksanakan dan mengendalikan tugas-tugas bidang operasional, pemasaran administrasi dan keuangan terhadap kegiatan wilayah dan proyek yang menjadi tanggungjawabnya.

1.4. Mengkoordinasikan proyek-proyek yang berada diwilayah operasional dan sekitarnya.

1.5. Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Wilayah bertanggung jawab langsung kepada Direksi dan membawahi:

1.5.1. Kepala Cabang

Kepala Cabang merupakan organisasi wilayah yang lebih fokus pada kegiatan pemasaran untuk mendapatkan proyek-proyek tetapi tidak terbatas pada mengikuti pra kualifikasi dan berkoordinasi dengan Kepala Proyek yang berada di cabang masing-masing, yang dalam melaksanakan tugasnya Kepala Cabang membuat dan menyampaikan laporan serta bertanggungjawab kepada Kepala Wilayah.

1.5.2. Manajer Operasi

Manajer Operasi, bertugas untuk mengendalikan bidang operasional proyek-proyek diwilayah baik dalam hal mutu, waktu dan biaya sesuai dengan ketentuan dalam gladi resik proyek dan target-target yang sudah disetujui. Manajer Operasional bertanggungjawab kepada Kepala Wilayah.

1.5.2.1. Bagian Teknik dan Anggaran

Bagian Teknik dan anggaran mempunyai tugas yaitu menyusun rencana anggaran dan pendapatan terhadap proyek baru.

1.5.2.2. Bagian Pemasaran dan Administrasi kontrak

Bagian pemasaran dan administrasi kontrak mempunyai tugas mencari proyek, dan membuat kontrak baik kepada pemberi proyek maupun terhadap rekanan.

1.5.2.3. Bagian Pengendalian

Bagian pengendalian mempunyai tugas menganalisa produksi dan biaya yang telah terjadi dilapangan menyusun rencana kerja berikutnya.

1.5.2.4. Bagian Logistik & Peralatan

Bagian logistik dan peralatan mempunyai tugas memonitor pemakaian peralatan baik alat intern maupun alat ekstern, dan melakukan pengadaan material yang dibutuhkan proyek.

1.5.3. Manajer Administrasi dan Keuangan.

Manajer administrasi dan keuangan, bertugas untuk mengendalikan bidang administrasi, pembinaan sumber daya manusia, keuangan dan pembukuan yang berkaitan

dengan kegiatan diwilayahnya. Manajer administrasi dan keuangan bertanggungjawab kepada Kepala Wilayah.

1.5.3.1. Bagian PSDM & Umum

Bagian PSDM dan umum mempunyai tugas memonitor kebutuhan karyawan, penggajian serta urusan umum kantor Wilayah.

1.5.3.2. Kasir

Kasir mempunyai tugas menerima dan membayar sejumlah uang dalam rangka kegiatan perusahaan.

1.5.3.3. Bagian Keuangan & Pajak

Bagian keuangan dan pajak mempunyai tugas menyusun laporan perpajakan, membuat *cashflow* serta memverifikasi data keuangan yang masuk.

1.5.3.4. Bagian Akuntansi

Bagian Akuntansi mempunyai tugas memasukkan data dan membuat laporan keuangan setiap periode.

1.5.4. Kepala Proyek

Kepala proyek bertugas untuk melaksanakan proyek dan mengendalikan baik dalam mutu, waktu dan biaya sesuai dengan ketentuan dalam gladi resik proyek dan sistem

Manajemen Kerja yang merupakan integrasi sistem manajemen mutu, lingkungan (ISO) dan K3N/OHSAS. Kepala proyek bertanggung jawab kepada Kepala Wilayah.

4.4 Bidang Usaha

Sebagai kontraktor umum, PT Istaka Karya (Persero) Wilayah IV Makassar Mengelola berbagai jasa konstruksi antara lain: Perencanaan, pelaksanaan dan lain-lain produk yang inovatif.

PT Istaka Karya (Persero) Menyediakan jasa konstruksi baik dalam jasa konsultasi atau dalam konstruksi meliputi:

- A. Survei
- B. Penyelidikan
- C. Perencanaan
- D. Konstruksi Bangunan
- E. Pengawasan
- F. Manajemen proyek
- G. Manajemen Konstruksi
- H. Rekayasa dan Arsitektur
- I. Pemeliharaan, perbaikan dan renovasi bangunan sipil, arsitektur gedung listrik,

Menyediakan jasa rekayasa, arsitektur, produksi/pabrikasi, perakitan penjualan hal-hal berikut :

- A. Komponen–komponen dan Fasilitas Kontruksi Gedung
- B. Alat-alat Suku Cadang
- C. Fasilitas Mesin dan Listrik
- D. Fasilitas Elektronik dan Telekomunikasi
- E. Pekerjaan Karet dan Plastik
- F. Pekerjaan Beton dan Keramik
- G. Produk Metal/Baja

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1. Analisis Kebijakan Insentif Finansial pada PT. Istaka Karya

Untuk meningkatkan aktivitas perusahaan, maka upaya yang ingin dicapai adalah memaksimalkan laba guna dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Hal ini dapat dilakukan jika ditunjang tersedianya tenaga kerja yang merupakan potensi perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah dicapai, sebab tanpa tenaga kerja yang dimiliki oleh perusahaan maka tidaklah mungkin perusahaan dapat melakukan aktivitasnya secara efisien dan efektif.

Peranan tenaga kerja dalam suatu perusahaan jasa konstruksi sangat diperlukan oleh suatu perusahaan dalam meningkatkan kegiatan operasional perusahaan, khususnya pada suatu perusahaan konstruksi. Sebab tanpa tenaga kerja dalam suatu perusahaan maka kegiatan operasional perusahaan tidak akan dapat tercapai.

Dengan pentingnya peranan tenaga kerja dalam suatu perusahaan jasa konstruksi maka perusahaan perlu memberikan insentif finansial. Tujuan dan sasaran perusahaan memberikan insentif finansial adalah untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan disamping itu adalah untuk menambah semangat dan kegairahan kerja karyawan.

PT. Istaka Karya di Makassar adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi. Dimana dalam melaksanakan aktivitas sebagai perusahaan jasa konstruksi maka perlunya upaya perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan, dan sebagai imbal balik maka perusahaan perlu memperhatikan karyawan melalui pemberian insentif finansial kepada karyawan yang berprestasi. Adapun kebijakan insentif finansial yang dilakukan oleh PT. Istaka Karya kepada karyawannya adalah meliputi tunjangan kesejahteraan karyawan, bonus dan tunjangan insentif finansial, hal ini dilakukan untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dalam menunjang kebijakan insentif finansial yang dilakukan oleh perusahaan maka pemberian insentif finansial yang diberikan kepada karyawan bagian operasional khususnya pada bagian proyek yang meliputi Bagian Teknik & Anggaran, Bagian Pemasaran & Adm. Kontrak, Bagian Pengendalian dan Bagian Logistik & Peralatan yang berprestasi. Alasannya oleh karena dengan pemberian insentif finansial karyawan bagian proyek yang berprestasi maka akan dapat mempengaruhi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

Sebagai gambaran awal berikut ini akan disajikan besarnya pemberian insentif finansial karyawan selama tahun 2002 s/d 2006, melalui tabel berikut ini :

TABEL I
PT. ISTAKA KARYA MAKASSAR
BESARNYA INSENTIF FINANSIAL
TAHUN 2002 – 2006

Tahun	Besarnya Insentif Finansial (Rp)
2002	17.850.000
2003	19.635.000
2004	22.089.000
2005	25.402.000
2006	29.593.000
Rata-rata	22.913.800

Sumber : PT. Istaka Karya di Makassar

Kemudian akan disajikan perkembangan jumlah insentif finansial karyawan bagian operasional selama tahun 2002 sampai dengan tahun 2006 yaitu :

TABEL II
PT. ISTAKA KARYA MAKASSAR
PERKEMBANGAN JUMLAH KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL
TAHUN 2002 - TAHUN 2006

Tahun	Insentif Finansial (Rp)	Peningkatan Insentif Finansial (%)	Karyawan Bagian Operasional (Orang)	Peningkatan Karyawan Bagian Operasional (%)
2002	17.850.000	-	22	-
2003	19.635.000	10	25	13,64
2004	22.089.000	12,49	27	8
2005	25.402.000	15	29	7,41
2006	29.593.000	16,50	30	3,45

Sumber : Data diolah dari tabel I

Dari tabel II, nampak bahwa peningkatan insentif finansial dibarengi dengan meningkatnya jumlah karyawan dimana pada tahun 2003 meningkat sebesar 10 % dengan jumlah tenaga kerja sebesar 25 orang, tahun 2004 jumlah insentif finansial meningkat sebesar 12,49 % dengan dibarengi peningkatan jumlah karyawan sebesar 27 orang, tahun 2005 meningkat sebesar 15 % dengan jumlah tenaga kerja sebesar 29 orang dan pada tahun 2006 jumlah insentif meningkat sebesar 16,50 % dengan jumlah peningkatan karyawan sebesar 30 orang.

5.2. Analisis Perkembangan Pendapatan Proyek

Selanjutnya akan disajikan besarnya pendapatan termin proyek pada PT. Istaka Karya di Makassar yaitu sebagai berikut :

TABEL III
PT. ISTAKA KARYA MAKASSAR
BESARNYA PENDAPATAN PROYEK
DAN JUMLAH TENAGA KERJA
TAHUN 2002 – 2006

Tahun	Pendapatan Proyek (Rp)	Jumlah Tenaga Kerja Bagian Operasional
2002	931.700.000	22
2003	1.141.250.000	25
2004	1.291.950.000	27
2005	1.444.200.000	29
2006	1.549.500.000	30

Sumber : PT. Istaka Karya di Makassar, 2007

Berdasarkan tabel tersebut di atas, maka berikut ini akan disajikan perhitungan produktivitas kerja untuk tahun 2002 sampai dengan 2006 yang dapat dilihat melalui hasil perhitungan berikut ini :

1. Tahun 2002

Adapun besarnya produktivitas tenaga kerja untuk tahun 2002 dapat ditentukan sebagai berikut :

$$\frac{931.700.000}{22 \text{ orang}} = \text{Rp.42.350.000,-}$$

2. Tahun 2003

Adapun besarnya produktivitas tenaga kerja untuk tahun 2003 dapat ditentukan sebagai berikut :

$$\frac{1.141.250.000}{25 \text{ orang}} = \text{Rp.45.650.000,-}$$

3. Tahun 2004

Adapun besarnya produktivitas tenaga kerja untuk tahun 2004 dapat ditentukan sebagai berikut :

$$\frac{1:291.990.000}{27 \text{ orang}} = \text{Rp.47.850.000,-}$$

4. Tahun 2005

Adapun besarnya produktivitas tenaga kerja untuk tahun 2005 dapat ditentukan sebagai berikut :

$$\frac{1.444.200.000}{29 \text{ orang}} = \text{Rp.49.800.000,-}$$

5. Tahun 2006

Adapun besarnya produktivitas tenaga kerja untuk tahun 2006 dapat ditentukan sebagai berikut :

$$\frac{1.549.500.000}{30 \text{ orang}} = \text{Rp.51.650.000,-}$$

Kemudian akan disajikan hasil perhitungan produktivitas tenaga kerja untuk tahun 2002 sampai dengan 2006 pada perusahaan PT. Istaka Karya di Makassar yaitu sebagai berikut :

TABEL IV
PT. ISTAKA KARYA MAKASSAR
HASIL PERHITUNGAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA
TAHUN 2002 - 2006

Tahun	Produktivitas Tenaga Kerja (Rp)	Pertumbuhan Produktivitas Tenaga Kerja (%)
2002	42.350.000	-
2003	45.650.000	7,79
2004	47.850.000	4,82
2005	49.800.000	4,08
2006	51.650.000	3,72
Rata-rata peningkatan		5,10

Sumber : Hasil olahan data

Untuk menunjang aktivitas perusahaan, perlu adanya pemberian insentif finansial. Dengan sistem insentif finansial yang baik akan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja dalam lima tahun terakhir ini sebesar 5,10 %. Dimana dalam tahun 2003 dan tahun 2004 meningkat sebesar 7,79 %, tahun 2004 ke tahun 2005 peningkatannya sedikit yakni

sebesar 4,82 %, tahun 2005 dan tahun 2006 meningkat sebesar 4,08 % dan tahun 2006 meningkat sebesar 3,72 %.

5.3. Analisis Pengaruh Insentif Finansial terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Tujuan dari manajemen personalia adalah mempertahankan kontinuitas perusahaan, dengan berusaha untuk memperoleh keuntungan yang maksimal. Agar tujuan perusahaan dapat dicapai, perlu adanya pengelolaan manajemen yang efisien dan mampu menciptakan rangkaian kerja sama yang ada dalam perusahaan.

Peranan tenaga kerja adalah salah satu faktor yang berpengaruh terhadap aktivitas perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk lebih jelasnya berikut ini akan disajikan perhitungan regresi dan korelasi antara insentif finansial terhadap produktivitas tenaga kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL V
 HASIL PERHITUNGAN REGRESI ANTARA INSENTIF FINANSIAL DENGAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA
 PADA PT. ISTAKA KARYA DI MAKASSAR
 TAHUN 2002 S/D TAHUN 2006

Tahun	Insentif Finansial (Dalam Jutaan Rp) (X)	Produktivitas Kerja Tenaga Kerja (Dalam Jutaan Rp) (Y)	X ²	Y ²	XY
2002	17.850	42.350	318.622.500	1.790.522.500	755.947.500
2003	19.635	45.650	385.533.225	2.083.922.500	896.337.750
2004	22.089	47.850	487.923.921	2.289.622.500	1.056.958.650
2005	25.402	49.800	645.923.921	2.480.040.000	1.265.019.600
2006	29.593	51.650	875.745.649	2.667.722.500	1.528.478.450
	114.569	237.300	2.713.096.899	11.314.830.000	5.502.741.950

Sumber : PT. Istaka Karya di Makassar, data diolah

Berdasarkan tabel regresi antara pemberian insentif finansial dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja dapat ditentukan melalui rumus berikut ini :

$$Y = a + b(X)$$

Dimana :

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

$$b = \frac{5 (5.502.741.950) - (114.569) (237.300)}{5 (2.713.086.899) - (114.569)^2}$$

$$b = \frac{27.513.709.750 - 27.187.223.700}{13.565.434.495 - 13.126.055.761}$$

$$b = \frac{326.486.000}{439.378.734}$$

$$b = 0,74$$

Sedangkan besarnya nilai a dapat ditentukan melalui perhitungan di bawah ini :

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

$$a = \frac{237.300 - 0,74 (114.569)}{5}$$

$$a = \frac{237.300 - 84.781}{5}$$

$$a = 30.504$$

Dengan demikian, maka persamaan regresi a dan b dapat disajikan sebagai berikut :

$$Y = a + b (X)$$

$$Y = 30.504 + 0,74 (X)$$

Interprestasi (arti ekonomi) :

a = 30.504 merupakan nilai constanta /reciprocel dengan kata lain jika insentif finansial tidak ada maka produktivitas tenaga kerja adalah sebesar Rp.30.504.000,-

b = 0,74, artinya jika insentif finansial dinaikkan sebesar Rp.1.000 maka produktivitas tenaga kerja per orang akan naik sebesar Rp.740.000,- (Rp.1.000 x 0,74).

Kemudian korelasi antara pemberian insentif finansial dengan produktivitas tenaga kerja dapat ditentukan sebagai berikut :

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

$$r = \frac{5 (5.502.741.950) - (114.569) (237.300)}{\sqrt{5(2.713.086.849)-(114.569)^2} \sqrt{5 (11.314.830.000) - (237.300)^2}}$$

$$r = \frac{27.513.709.750 - 27.187.223.700}{\sqrt{13.175.434.495 - 13.126.055.761} \sqrt{56.574.150.000 - 56.311.290.000}}$$

$$r = \frac{326.486.050}{326.486.050}$$

$$r = \frac{\sqrt{439.378.734} \sqrt{262.860.000}}{326.486.050}$$

$$r = \frac{20.961 \times 16.213}{326.486.050}$$

$$r = \frac{326.486.050}{339.840.693}$$

$$r = 0,96$$

$$r^2 = 0,9216$$

Interprestasi (arti ekonominya) :

$r = 0,96$, artinya korelasi antara insentif finansial dengan produktivitas tenaga kerja terdapat hubungan yang signifikan, dengan kata lain perubahan naik/turunnya jumlah pemberian insentif finansial berpengaruh nyata dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja

$R^2 =$ Secara teoritis, koefisien digunakan besarnya kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung sehingga artinya bisa disimpulkan 92,16 % naik/turunnya tingkat produktivitas karyawan dipengaruhi oleh atau ditentukan oleh insentif finansial, sedangkan sisanya 7,84 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, nampak bahwa antara insentif finansial dengan produktivitas tenaga kerja terdapat hubungan yang sangat erat dan signifikan. Hal ini dapat ditentukan dengan melakukan uji t_{hitung} sebagai berikut :

(1) H_0 : $B = 0$ (tidak ada hubungan antara X dan Y)

H_a : $B > 0$ (ada hubungan antara X dan Y)

(2) Penentuan daerah kritis dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas $n - 2$

$$t_{tabel} 0,05 (3) = 2,353$$

(3) Perhitungan t_{hitung} :

$$\begin{aligned} t_{hitung} &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ &= \frac{0,96\sqrt{5-2}}{\sqrt{1-(0,96)^2}} \\ &= \frac{1,662}{0,28} \\ &= 5,94 \end{aligned}$$

(4) Simpulan

Karena $t_{hitung} = 5,94 > t_{tabel} = 2,353$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima pada tingkat kepercayaan 95 persen. Ini berarti bahwa korelasi antara jumlah

insentif finansial dengan produktivitas tenaga kerja mempunyai hubungan yang signifikan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN-SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan atas masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis menyimpulkan hasil analisis tersebut yaitu :

1. Dari hasil analisis mengenai kebijaksanaan pemberian insentif finansial yang dilakukan oleh PT. Istaka Karya di Makassar berdasarkan atas karyawan yang berprestasi, adapun bentuk insentif finansial yang diberikan oleh perusahaan adalah berupa bonus dan tunjangan karyawan. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.
2. Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh antara insentif finansial dengan produktivitas tenaga kerja menunjukkan bahwa dengan meningkatkan insentif finansial maka prestasi karyawan akan meningkat, hal ini dapat dilihat melalui hasil analisis regresi dimana $Y = 30.504 + 0,74(X)$, dimana $a = 30.504$ merupakan nilai constanta/reciprocal sedangkan $b = 0,74$ artinya dengan meningkatkan insentif finansial sebesar Rp.1.000 maka produktivitas tenaga kerja akan meningkat sebesar Rp.0,74 ribu rupiah. Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara pemberian insentif finansial dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja yakni sebesar 0,96 % atau mendekati 1. Hasil pengujian

hipotesis menunjukkan bahwa $t_{hit} 5,94 > t_{tabel} 2,353$ hal ini berarti ada pengaruh secara signifikan antara jumlah pemberian insentif finansial dengan tingkat produktivitas tenaga kerja pada tingkat kepercayaan 96 %.

6.2. Saran-saran

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan maka penulis akan memberikan saran-saran yaitu mungkin berguna bagi perusahaan yaitu sebagai berikut :

1. Disarankan agar perlunya perusahaan meningkatkan insentif finansial, hal ini dimaksudkan agar produktivitas tenaga kerja dapat lebih ditingkatkan.
2. Disarankan pula agar perlunya perusahaan melakukan penilaian produktivitas tenaga kerja secara periodik, hal ini dimaksudkan agar dapat diketahui perkembangan produktivitas tenaga kerja pada perusahaan PT. Istaka Karya di Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai**, Grasindo, Jakarta
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2001, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi revisi, cetakan ketiga, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Martoyo, Susilo, 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi keempat, cetakan pertama, Penerbit : BPFEE, Yogyakarta
- Mathis, Robert, L dan John H. Jackson, 2006, **Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)**, edisi sepuluh, terjemahan : Diana Angelica, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta
- Rivai Vethzal, 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Ruky, S. Achmad. 2002, **Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan**, cetakan kedua, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, B. 2002, **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**, Cetakan Pertama, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Sedarmayanti, 2001, **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**, cetakan kedua, Penerbit : Mandar Maju, Bandung
- Simanjuntak J. Payaman, 2001, **Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia**, edisi revisi, cetakan kedua, Lembaga Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta
- Simamora, Hendry, 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi ketiga, cetakan pertama, Penerbit : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, YKPN, Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2003, **Produktivitas Apa Dan Bagaimana**, edisi kedua, cetakan kelima, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta

Sudjana, 2001, **Teknik Analisis Regresi dan Korelasi**, Edisi ketiga, Penerbit PT. Tarsito, Bandung.

Sunarto, 2001, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi 2001, cetakan pertama, Penerbit : BPFEE, Yogyakarta

Tohardi, Ahmad, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Pertama, Penerbit : Mandar Maju, Bandung