

26

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PADA PT. PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PERSERO)  
PEMBANGKITAN SUMATERA BAGIAN UTARA SEKTOR  
PEMBANGKITAN PANDAN**

---

**Nina Yulian**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Sibolga/Tapanuli Tengah**

**(Naskah diterima: 1 September 2019, disetujui: 28 Oktober 2019)**

*Abstract*

*The purpose of this study, to determine the effect of incentives on employee productivity at PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Generation of North Sumatra in the Pandan Generation Sector by drawing the hypothesis that there is an effect of incentives on employee work productivity at PT. State Electricity Company (Persero) Generation of Northern Sumatra Pandan Generation Sector. The research method used is descriptive correlational method, while to find out how much influence the independent variable has on the dependent variable with the simple linear regression analysis method and the calculation of the coefficient of determination. The author uses 44 respondents as a sample drawn from the entire population. The results showed a positive relationship between incentives and employee work productivity at PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) of the North Sumatra Generation in the Pandan Generation Sector of 0.62, so that if interpreted on a scale the values can be categorized as strong. The regression equation obtained  $Y = 21.103 + 0.665 X$  which shows the effect of incentives on work productivity, which means that employee productivity will increase by the regression coefficient / slop (0.665) if the incentive variable is added by one unit. T test shows that the hypothesis is accepted to be correct, where  $t$  arithmetic  $5.139 > 2.018$ . While the coefficient of determination is known that incentives only affect 38.60% of work productivity and the remaining 61.40% is influenced by other factors not examined.*

**Keywords:** Work incentives and productivity.

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini, untuk mengetahui Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Pembangkitan Pandan dengan menarik hipotesis bahwa Ada Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Pembangkitan Pandan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif korelasional, sedangkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan metode analisis regresi linier sederhana serta perhitungan koefisien determinasi. Penulis menggunakan 44 orang responden sebagai sampel yang diambil dari seluruh populasi. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara insentif dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Pembangkitan Pandan sebesar 0,62, sehingga apabila diinterpretasikan dalam skala nilai dapat dikategorikan kuat. Persamaan regresi yang

diperoleh  $Y = 21,103 + 0,665 X$  yang menunjukkan Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja yang berarti produktivitas kerja karyawan akan bertambah sebesar koefisien regresi/ slop (0,665) apabila variabel insentif ditambah dengan satu satuan. Uji t menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya, dimana  $t_{hitung} 5,139 > 2,018$ . Sementara koefisien determinasi diketahui bahwa insentif hanya berpengaruh sebesar 38,60 % terhadap produktivitas kerja dan sisanya sebesar 61,40 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

**Kata kunci :** Insentif dan Produktivitas kerja.

## I. PENDAHULUAN

**D**alam sebuah organisasi sumber daya manusia adalah elemen yang paling strategis, karena sumber daya manusia adalah yang menjadi motor penggerak organisasi tersebut. Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya banyak ditentukan oleh faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang handal dan mempunyai kemampuan, keterampilan dan pengalaman dalam bekerja.

Sumber daya Manusia yang handal, mempunyai keterampilan dan pengalaman dalam bekerja akan menghasilkan produktivitas organisasi, dan akan dapat mengangkat citra organisasi, dan organisasi tersebut akan dapat memenangkan persaingan bisnis dan persaingan-persaingan lain dibidang organisasional. Kemampuan sumber daya manusia yang disebutkan diatas tentu akan dapat bekerja dengan baik apabila ditopang oleh kompensasi yang diterimanya, baik itu kompensasi langsung berupa upah,

gaji, insentif dan juga kompensasi tidak langsung seperti memberikan fasilitas-fasilitas tertentu yang diterima oleh karyawan yang dapat memberikan perangsang agar karyawan/ pegawai bekerja lebih baik.

Salah satu bentuk kompensasi yang diterima oleh karyawan adalah insentif, dimana insentif ini diterima oleh karyawan karena dia telah melaksanakan pekerjaan dengan baik dan melebihi standar yang telah ditentukan.

Insentif yang diterima oleh pegawai/ karyawan akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dalam meningkatkan produktivitas organisasi, karena selain gaji yang telah ditentukan juga dia mendapatkan tambahan dari gaji berupa insentif yang diberikan oleh manajemen dikarenakan kemampuannya meningkatkan kinerjanya dan produktivitas kerjanya.

Peningkatan produktivitas kerja adalah sebuah tuntutan bagi organisasi karena dengan meningkatnya produktivitas kerja akan

bisa mengangkat citra organisasi, hal ini disebabkan karena semua komponen yang ada dalam organisasi yang bersangkutan bekerja dengan sungguh-sungguh sebagai-mana yang telah direncanakan oleh organisasi.

Di samping itu, produktivitas juga sangat erat hubungannya dengan insentif, terutama dengan insentif finansial, karena dengan insentif ini kinerja karyawan akan meningkat karena adanya motivasi dari perusahaan yang mendorong karyawan untuk lebih maksimal bekerja. Insentif yang diberikan ini adalah merupakan keberhasilan prestasi atas prestasinya. PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Pembangunan Sumatera Bagian Utara Sektor Pembangunan Pandan adalah Badan Usaha Milik Negara, yang bergerak dalam pelayanan listrik kepada masyarakat, dimana karyawannya dituntut untuk bekerja semaksimal mungkin memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

Dari hasil observasi yang penulis lakukan kepada karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Pembangunan Sumatera Bagian Utara Sektor Pembangunan Pandan bahwa diketahui produktivitas kerja karyawan masih belum optimal, dan hal ini ditengarai karena masih belum optimalnya

insentif yang diberikan kepada karyawan. Kemudian pengamatan yang penulis lakukan tentang sarana dan prasarana cukup memadai, lingkungan kerja yang baik, sumber daya manusia yang juga memadai dan gaya kepemimpinan yang juga dapat dikatakan baik.

## **II. KAJIAN TEORI**

Rivai (2014:560) mengatakan insentif adalah “Bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing* sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya”. Sistem ini adalah bentuk lain dari kompensasi langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja. Menurut Sutrisno (2013:183) insentif adalah “Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasi atas prestasinya”. Tujuan utama pemberian insentif kepada karyawan adalah sebagaimana dikemukakan oleh Rivai (2014:560) “Pemberian insentif bertujuan untuk memberi tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya”.

Di era milenium ketiga dan era globalisasi perdagangan bebas sekarang ini kompetisi di berbagai sektor kehidupan

semakin ketat, dimana berbagai organisasi harus mempersiapkan berbagai komponen dalam memenangkan persaingan tersebut terutama sumber daya manusia. Dalam suatu organisasi peningkatan produktivitas kerja mutlak harus dapat dicapai dan ditingkatkan, karena dengan produktivitas kerja yang tinggi maka profitabilitas yang tinggi akan dapat diperoleh. Apa sebenarnya yang dimaksud dengan produktivitas tersebut? Secara umum dapat dikatakan bahwa produktivitas tersebut adalah masalah hasil akhir yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam proses produksi. Menurut Greenberg sebagaimana dikutip Sinungan dalam Suprayetno (2013:2) mengatakan bahwa produktivitas adalah "Perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi dengan totalitas masukan selama periode tersebut", menurut pengertian tersebut produktivitas dapat dihitung dengan membandingkan jumlah produk yang dihasilkan dengan sumber-sumber yang digunakan untuk menghasilkan produk.. Menurut menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam Tanjung (2019:117) bahwa produktivitas adalah "Perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dengan

jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung".

Dalam kehidupan sehari-hari istilah produktivitas seringkali disamakan dengan istilah produksi. Pada hal pengertian produktivitas sangat berbeda dengan produksi. Produksi merupakan salah satu komponen dari usaha produktivitas, selain kualitas dan hasil keluarannya. Produksi adalah salah satu kegiatan yang berhubungan dengan hasil keluaran dan umumnya dinyatakan dengan volume produksi. Sedangkan produktivitas berhubungan dengan efisiensi penggunaan sumber daya (masukan dalam menghasilkan tingkat perbandingan antara keluaran dan masukan).

Masalah produktivitas tidak hanya memperhatikan hasil, tetapi bagaimana menggunakan sumber daya sehemat mungkin (efisien). Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah yang disadur Sedarmayanti (2001:71-72), enam faktor utama yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah :

- a. Sikap kerja seperti kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (shift work) dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam tim.
- b. Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan dan latihan dalam manajemen dan supervise serta keterampilan dan teknik industry.
- c. Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu dan panitia mengenai kerja unggul.
- d. Manajemen produktivitas, yaitu: manajemen yang efisien mengenai sumber daya dan system kerja untuk mencapai peningkatan.
- e. Efisiensi tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
- f. Kewiraswastaan yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha dan berada dalam jalur yang benar dalam berusaha.
- Menurut Sutrisno. (2013:111), indikator-indikator Produktivitas kerja sebagai berikut :
- a. Kemampuan adalah kesanggupan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang dikerjakannya.
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai adalah usaha yang dilakukan untuk mencapai apa yang diinginkan oleh seseorang dalam bekerja.
- c. Semangat kerja adalah roh kehidupan dalam melaksanakan kerja, sehingga dalam bekerja seseorang selalu optimis berhasil mengerjakan pekerjaannya
- d. Pengembangan diri adalah proses dalam mengembangkan diri seseorang, sehingga dia lebih berhasil dari kawan sekerjanya
- e. Mutu adalah suatu keadaan tentang baik buruknya suatu pekerjaan atau barang yang dihasilkan
- f. Efisiensi adalah tepat atau sesuai untuk mengerjakan atau menghasilkan sesuatu, dengan tidak membuang waktu, tenaga maupun biaya.

### **III. METODE PENELITIAN**

Desain Penelitian yang digunakan adalah desain penelitian deskriptif korelasional yang menguraikan dan

memberikan penjelasan tentang hubungan antara variabel X (independent) sebagai variabel bebas yang mempengaruhi, variabel Y (dependent) sebagai variabel terikat yang dipengaruhi. Penelitian dilakukan pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Pembangunan Sumatera Bagian Utara Sektor Pembangunan Pandan Jl. Prof. M. Hajairin Sibuluan Raya, Kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah. Untuk penelitian ini populasi berjumlah 44 orang Karyawan yang ada pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Pembangunan Sumatera Bagian Utara Sektor Pembangunan Pandan.

Menurut Arikunto, (2006:103), untuk menentukan besarnya sampel dari suatu populasi maka dapat digunakan teori “Untuk sekedar acuan-acuan apabila subjek kurang dari seratus, lebih baik diambil semuanya dan apabila jumlahnya lebih besar maka diambil 0 – 15% atau 20 – 25 %”.

Sebagaimana dari pendapat di atas, dan dikarenakan jumlah populasinya kurang dari 100 orang maka seluruh populasi diambil menjadi sampel dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 44 orang.

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah Pengamatan (observasi) dengan mengadakan

penelitian langsung kepada objek yang dibahas guna memperoleh data, Wawancara (Interview) mengadakan tanya jawab baik dengan pemimpin maupun bawahan yang dianggap dapat memberikan keterangan yang diperlukan dan Pengisian Kuesioner dengan daftar pertanyaan yang akan ditanyakan kepada responden.

### **Uji Coba Instrumen Data**

#### **1. Uji Validitas**

Pengujian validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. “Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan (mengukur) data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. (Situmorang, 2012:75). Lebih lanjut Situmorang (2012:76) menyatakan validitas menunjukkan “Sejauhmana suatu alat pengukuran itu dapat mengukur apa yang ingin diukur”. Untuk menguji validitas, dilakukan dengan cara mengkolerasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya. Masing-masing item (skor butir) dilihat korelasinya. akan bahwa validitas ada atau sah mempunyai validitas tinggi. Dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitungnyanya (corrected item total correction) lebih besar

dari  $r$  tabel atau 0,300 untuk sampel besar, maka butir tersebut dinyatakan valid atau memiliki validitas konstruk yang baik. (Situmorang dan Lufti, 2012:79). Menurut hal ini merupakan konvensi yang didasarkan pada asumsi distribusi skor dari kelompok subjek yang berjumlah besar.

## **2. Uji Realibilitas**

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsisten hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan cara “One Shot atau pengukuran sekali saja dilakukan dengan cara hanya sekali saja kuesioner diberikan kepada responden dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antara jawaban” (Ghozali dalam Gultom, 2019:214)

Menurut Situmorang (2012:79) reliabilitas adalah “Indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan”. Pengukuran reabilitas dengan cara, *Consistency Realibility*, yang berisi tentang sejauh mana item-item instrumen bersifat homogen dan mencerminkan construct yang sama sesuai dengan yang melandasinya. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika

memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,8$  reabilitas sangat baik, tinggi /meyakinkan.  $0,7 < \text{Cronbach Alpha} < 0,8$  reabilitas baik dan Cronbach Alpha  $< 0,7$  kurang meyakinkan. (Situmorang, 2012:82)

## **3. Uji Normalitas Data**

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak mencong ke kiri atau ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5 % maka Asymp.sig. (2-tailed) diatas signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal. (Situmorang, 2012:114).

## **Uji Analisis Data**

Sedangkan uji analisis data yang digunakan adalah:

### **1. Uji Korelasi**

Uji korelasi (hubungan) pada dasarnya merupakan bentuk pendugaan parameter, untuk menafsirkan hubungan antara parameter populasi berdasarkan data sampel. Namun demikian koefisien korelasi hanya menjelaskan seberapa kuat atau lemahnya

hubungan antara variabel, berdasarkan data sampel yang dianalisis. Dimana sesuai dengan pendapat Pearson sebagaimana dikutip oleh Arikunto (2006:302), untuk membuktikan adanya korelasi dinyatakan dengan koefisien korelasi yang dihitung dengan menggunakan rumus product moment, yaitu :

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

Keterangan :

$r_{xy}$  : Koefisien Korelasi

$n$  : Jumlah Sampel

$X$  : Variabel Bebas

$Y$  : Variabel Terikat

Besar kecilnya Koefisien Korelasi itu terletak antara + 1 dan - 1. jika hasil perhitungan positif berarti korelasi variabel yang satu dengan yang lainnya kuat. Untuk mengetahui tinggi rendahnya koefisien korelasi, Sugiyono, (2012:250) menyatakan sebagai berikut:

**1. 0,00 s/d 0,19 = Korelasi sangat rendah**

**2. 0,20 s/d 0,3 = Korelasi rendah**

**3. 0,40 s/d 0,59 = Korelasi sedang**

**4. 0,60 s/d 0,79 = Korelasi kuat**

**5. 0,80 s/d 1,00 = Korelasi sangat kuat**

## **2. Uji Determinasi**

Untuk mengetahui pengaruh Insentif terhadap Produktivitas kerja karyawan, dapat dilakukan dengan menggunakan rumus

perhitungan determinasi ( $r^2$ ) dengan rumus sebagai berikut :  $KD = r^2 \times 100 \%$ .

## **3. Regresi Linier Sederhana**

Untuk melihat garis linier antara pengaruh variabel  $X$  dengan variabel  $Y$ , digunakan regresi linear sederhana dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana

$$a = \frac{(\sum y) \cdot (\sum x^2) - (\sum x) \cdot (\sum xy)}{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x) \cdot (\sum y)}{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Keterangan :

$y$  = Variabel Produktivitas kerja

$a$  = Konstanta

$b$  = Koefisien ( beta)

$x$  = Variabel Insentif

## **4. Uji $t$ (Uji Hipotesis)**

Selanjutnya setelah diketahui nilai koefisien regresi antara variabel  $X$  dan variabel  $Y$ , maka perlu dilakukan pengujian hipotesa dengan menggunakan rumus uji  $t$ . Menurut Sugiyono (2012:250) rumus uji  $t$  adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

$$Df = 2$$

Keterangan :

$r$  : Korelasi  $X$  dan  $Y$  yang ditemukan

$n$  : Jumlah Sampel



$t$  :  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , dengan taraf signifikan 0,05 % uji dua pihak dan  $dk = n - 2$

Dengan ketentuan :

$H_a$  : Diterima, apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , dan  $H_0$  Ditolak.

$H_0$  : Diterima, apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  dan  $H_a$  Ditolak

#### IV. HASIL PENELITIAN

##### Analisis Deskriptif Responden

Dari hasil observasi yang penulis lakukan, adapun analisis data responden pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Pembangkitan Pandan yang di klasifikasikan menurut tingkat pendidikan pegawai, tingkatan usia, jenis kelamin, dapat dilihat pada tabel 1,2 dan 3.

**Tabel – 1 Data responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Pembangkitan Pandan**

No	Pendidikan	Jumlah
1	S.2	1 orang
2	S.1	41 orang
3	Sarjana Muda / Sederajat	2 orang
	<b>Total</b>	<b>44 orang</b>

**Sumber :** PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Pembangkitan Pandan

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan responden pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Pembangkitan Pandan adalah S.2 sebanyak 1 orang (2,27%), S.1 sebanyak 41 orang (93,18%), Sarjana Muda/Sederajat sebanyak 2 orang (4,55%). Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan S.1

**Tabel – 2 Data responden Berdasarkan Tingkat Umur PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Pembangkitan Pandan**

No	Umur	Jumlah
1	20 – 30 Tahun	21 orang
2	31 – 45 Tahun	22 orang
3	46 – 60 Tahun	1 orang
	<b>Total</b>	<b>44 orang</b>

**Sumber :** PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Pembangkitan Pandan

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat umur responden pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Pembangkitan Pandan adalah untuk 20 s/d 30 tahun sebanyak 21 orang (48%), 31 s/d 45 tahun sebanyak 22 orang (50%), 46 s/d 60 tahun sebanyak 1 orang (2%). Dari data tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berusia 31 s/d 45 tahun.

**Tabel – 3 Karakteristik responden Berdasarkan Jenis Kelamin PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Pembangkitan Pandan**

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	26 orang
2	Perempuan	18 orang
	<b>Total</b>	<b>44 orang</b>

**Sumber :** PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Pembangkitan Pandan

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa berdasarkan jenis kelamin responden pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Pembangkitan Pandan adalah jenis kelamin laki-laki sebanyak 26 orang (59%), sedangkan untuk jenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang (41%).

### Hasil Uji Instrument Data

#### 1. Uji Validitas

##### 1). Uji Validasi Variabel insentif

##### dan Produktivitas Kerja

Uji Validasi dalam penelitian ini dilakukan dengan korelasi pearson product moment (r) dengan cara mengkolerasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya atau melihat corrected item total correction program SPSS 19 for Windows. Dikatakan valid apabila nilai r hitungnya (corrected item total correction) lebih besar dari r tabel atau 0,300 untuk sampel besar,

maka butir tersebut dinyatakan valid atau memiliki validitas konstruk yang baik. (Situmorang dan Lufti, 2012:79). Menurutny hal ini merupakan konvensi yang didasarkan pada asumsi distribusi skor dari kelompok subjek yang berjumlah besar.

**Tabel – 4 Vadilitas butir pertanyaan Insentif**

Butir Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Keterangan
VAR00001	,848	0,300	Valid
VAR00002	,438	0,300	Valid
VAR00003	,843	0,300	Valid
VAR00004	,355	0,300	Valid
VAR00005	,907	0,300	Valid
VAR00006	,699	0,300	Valid
VAR00007	,622	0,300	Valid
VAR00008	,750	0,300	Valid
VAR00009	,356	0,300	Valid
VAR00010	,647	0,300	Valid
VAR00011	,672	0,300	Valid
VAR00012	,599	0,300	Valid
VAR00013	,848	0,300	Valid
VAR00014	,872	0,300	Valid
VAR00015	,533	0,300	Valid

**Sumber :** Ouput Pengolahan Data Program SPSS

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat setiap item pertanyaan (VAR1-VAR 15), corrected item dari nilai r hitung lebih besar dari 0,300 dan untuk melihat validitas eksternal maka nilai corrected item total correction harus lebih besar dari r tabel yaitu 0,300. Dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan diatas variabel diatas dinyatakan

valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Insentif .

**Tabel – 5 Validitas butir pertanyaan Produktivitas Kerja**

Butir Pertanyaan	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Keterangan
VAR00001	,354	0,300	Valid
VAR00002	,918	0,300	Valid
VAR00003	,915	0,300	Valid
VAR00004	,701	0,300	Valid
VAR00005	,323	0,300	Valid
VAR00006	,441	0,300	Valid
VAR00007	,548	0,300	Valid
VAR00008	,801	0,300	Valid
VAR00009	,837	0,300	Valid
VAR00010	,544	0,300	Valid
VAR00011	,714	0,300	Valid
VAR00012	,445	0,300	Valid
VAR00013	-,471	0,300	Valid
VAR00014	,858	0,300	Valid
VAR00015	,631	0,300	Valid

Sumber : Ouput Pengolahan Data Program SPSS

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat setiap item pertanyaan (VAR1-VAR 15), corrected item dari nilai r hitung lebih besar dari 0,300 dan untuk melihat validitas eksternal maka nilai corrected item total correction harus lebih besar dari r tabel (0,300). Dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan diatas variabel diatas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Produktivitas Kerja.

## 2) Uji Realibilitas Variabel insentif

### dan Produktivitas Kerja

Setelah mengetahui seluruh butir pertanyaan valid, maka akan dapat diuji reabilitas dari kuesioner tersebut. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab dengan konsisten. Uji reabilitas tersebut menggunakan koefisien Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,8 reabilitas sangat baik, tinggi /meyakinkan.  $0,7 < \text{Cronbach Alpha} < 0,8$  reabilits baik dan Cronbach Alpha < 0,7 kurang meyakinkan. (Situmorang, 2012:82). Adapun hasil uji reabilitas pada variabel Insentif dan Produktivitas Kerja Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel – 6 Uji reabilitas variabel Insentif dan Produktivitas Kerja**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,897	15
,844	15

Sumber : Ouput Pengolahan Data Program SPSS

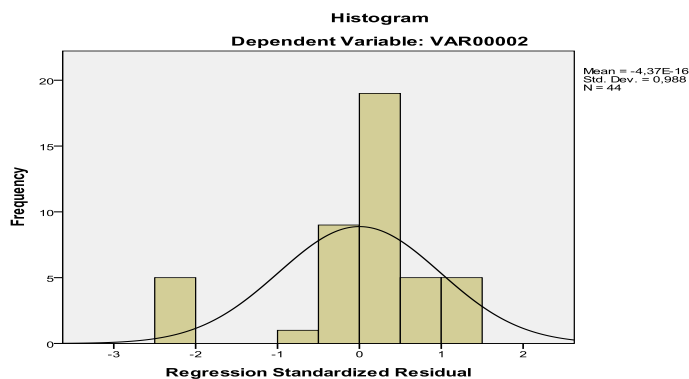
Berdasarkan hasil reabilitas pada variabel insentif dan Produktivitas Kerja Karyawan seluruhnya menunjukkan nilai Cronbach Alpha berada diatas 0,8. Hasil ini berarti alat ukur yang digunakan memenuhi syarat yang diandalkan.

## Analisis Data

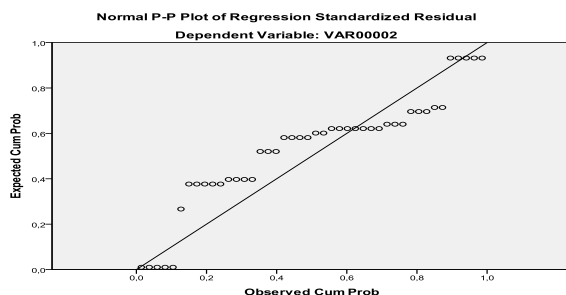
### 1) Analisa Grafik

Analisa grafik yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah analisa grafik histogram. Pada grafik histogram, data yang mengikuti atau mendekati distribusi normal adalah distribusi data yang berbentuk lonceng. Pada penelitian ini data pada grafik histogram berbentuk lonceng sehingga dapat disimpulkan distribusi datanya adalah normal. Dapat dilihat pada gambar berikut ini.

**Gambar – 7 Grafik Histogram variabel insentif dan efektivitas kerja karyawan**



*Sumber : Ouput Pengolahan Data Program SPSS,*  
**Gambar – 8**



*Sumber : Ouput Pengolahan Data Program SPSS*

Berdasarkan gambar dan grafik diatas (grafik histogram) menunjukkan bahwa distribusi data dari variabel insentif dan Produktivitas Kerja Karyawan mendekati normal, ini ditunjukkan titik-titik pada scatter plot terlihat mengikuti data disepanjang garis diagonal.

### 2) Analisa statistik

Salah satu uji statistik untuk menguji normalitas adalah uji statistik kolmogorov Smirnov ( K-S). Uji ini dilakukan dengan membuat hipotesis : Jika probabilitas (Asymp. Sig) dibawah 0,05 dan nilai KS Z diatas nilai Z untuk 0,05 sebesar 1,97 maka  $H_a$  ditolak artinya data residual tidak berdistribusi normal, jika probabilitas diatas 0,05 dan nilai KS Z dibawah nilai Z untuk 0,05 yang sebesar 1,97 berarti data residual berdistribusi normal. Hasil uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel – 9 One sample Kolmogorov Smirnov Test**

		VAR00001
N		44
Normal Parameters a,b	Mean	61,8182
	Std. Deviation	7,61966
Most Extreme Difference s	Absolute	,184
	Positive	,172
	Negative	-,184
Kolmogorov-Smirnov Z		1,218
Asymp. Sig. (2-tailed)		,103

*Sumber : Ouput Pengolahan Data Program SPSS*

Dari table diatas dapat diketahui bahwa Asymp. Sig sebesar  $0,103 > \text{probabilitas } 0,05$  dan nilai Z Kolmogorov Smirnov sebesar  $1,218 < \text{dari nilai Z untuk sig } 5 \%$  yaitu 1,97 yang berarti kedua data variabel tersebut berdistribusi normal.

#### a. Analisis Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada kolerasi antara insentif (variabel X) dan Produktivitas Kerja ( variabel Y ), maka nilai-nilai dari tabel tersebut diatas dapat dimasukkan ke dalam Program SPSS V19, dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel – 10 Output Koefisien korelasi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	21,103	8,061		2,618
	VAR00001	,665	,129	,621	5,139

a. Dependent Variable: VAR00002

Sumber : Ouput Pengolahan Data Program SPSS

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara insentif dengan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,62. Berdasarkan tabel tersebut, sehubungan dengan koefisien kolerasi yang ditemukan sebesar 0,62 termasuk kategori korelasi kuat. Jadi terdapat hubungan yang kuat dan positif antara insentif dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Pembangkitan Pandan.

#### b. Koefisien Determinasi

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Pembangkitan Pandan dapat dilakukan dengan menggunakan rumus koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebagai berikut :

**Tabel – 11 Output Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,621 <sup>a</sup>	,386	,371	6,46764

a. Predictors: (Constant), VAR00001

b. Dependent Variable: VAR00002

Sumber : Ouput Pengolahan Data Program SPSS

Dari perhitungan diatas dapat diperoleh koefisien determinasi sebesar 38,60 %, hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi

variabel terikat (Produktivitas Kerja Karyawan) 38,60% ditentukan oleh variabel bebas (insentif) dan sisanya sebesar 61,40 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas oleh penulis.

### c. Regresi Linier Sederhana

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel X dan Y, dilakukan dengan perhitungan regresi linier sederhana sebagai berikut :  $Y = a + bX$ .

**Tabel 12 Output koefisien regresi**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,103	8,061		2,618	,012
	VAR00001	,665	,129	,621	5,139	,000

a. Dependent Variable: VAR00002

*Sumber : Output Pengolahan Data Program SPSS*

Dari perhitungan diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :  $Y = 21,103 + 0,665 X$ , hal ini berarti bahwa yang terjadi pengaruh pada variabel terikat (Produktivitas Kerja) ditentukan oleh variabel bebas (insentif) dengan koefisien regresi sebesar 0,665 atau 66% , dimana apabila ditambahkan satu satuan variabel X (insentif) atau nilai tertentu maka akan menambah peningkatan variabel Y

(Produktivitas Kerja) sebesar koefisien regresi 0,665 atau dikalikan dengan nilai tertentu tersebut.

### d. Uji Hipotesis (Uji t)

Setelah nilai koefisien regresi diketahui, maka langkah selanjutnya adalah mencari nilai t hitung dengan tujuan untuk mengetahui apakah hipotesa yang diajukan ditolak atau diterima dapat diketahui dengan cara-cara sebagai berikut :

1. Membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel dengan ketentuan :
  - a. Apabila t hitung lebih besar dari t tabel maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis O ( $H_o$ ) ditolak.
  - b. Apabila nilai t hitung lebih kecil dari t tabel maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak dan Hipotesis ( $H_o$ ) diterima.
2. Mencari nilai derajat kebebasan (dk), yaitu  $dk = 2$ , dalam hal ini  $n = 44$ , maka  $dk = 44 - 2 = 42$ .
3. Setelah nilai dk diketahui maka nilai t tabel (nilainya telah diketahui dalam tabel t) untuk dk 42 pada taraf signifikan 0,05 adalah sebesar 2,018

Untuk menguji apakah koefisien regresi yang didapat signifikan atau tidak, perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan program SPSS, yaitu :

**Tabel – 13 Output t hitung**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,103	8,061		2,618	,012
	VAR00001	,665	,129	,621	5,139	,000

a. Dependent Variable: VAR00002

Sumber : Output Pengolahan Data Program SPSS

Dari tabel diatas, nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel. Setelah dibandingkan didapat hasil bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel atau  $5,139 > 2,018$  Karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka hipotesis alternatif (  $H_a$ ) diterima, atau signifikansi yang diperoleh dibawah tingkat  $\alpha$  5 %, maka disimpulkan ada pengaruh insentif yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Pembangkitan Pandan.

## V. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dengan menggunakan metode statistik diketahui bahwa antara insentif dengan Produktivitas Kerja Karyawan mempunyai hubungan yaitu sebesar 0,62 dimana hubungan ini dikatakan hubungan yang kuat sesuai dengan

interpretasi nilai r, dan hubungan ini merupakan hubungan yang linear, sesuai dengan hasil uji regresi linear sederhana yaitu :  $Y = 21,103 + 0,665X$ . Dalam hal ini bahwa insentif juga mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada kantor PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Sumatera Bagian Utara Sektor Pembangkitan Pandan dimana besar pengaruh tersebut sebesar 38,60%. Hipotesis yang penulis ajukan dapat diterima karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel atau  $5,139 > 2,018$ , artinya bahwa insentif mempunyai pengaruh dengan produktivitas kerja pada Kantor PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Sumatera Bagian Utara Sektor Pembangkitan Pandan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Edisi VI: Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2007. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 2001. *Kamus Besar Bahasa Indonesia* Balai Pustaka: Jakarta.
- Gultom, Hesty Amelia. 2019. *Dorongan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Di PT. Anugrah Sibolga Lestari*. Jurnal AKRAB

- JUARA Volume 4 Nomor 3. Pekanbaru.
- Mangkunegara Prabu AA. Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mudrajat Konkoro. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis Ekonomi*, Erlangga, Jakarta.
- Nazir. 2006. *Metode Penelitian*. Dhalia Indonesia: Jakarta.
- Panitia Istilah Manajemen. 2001. *Kamus Istilah Manajemen*. Balai Aksara, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi pertama. Cetakan pertama. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Membangundan Mengembangkan Kepemimpinan serta meningkatkan Kinerja untuk meraih keberhasilan*, PT.Rafika Adytama, Jakarta.
- Siagian, Sondang. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Situmorang, Syafizal Helmi dan Muslich Lufti. 2012. *Analisis Data: Untuk Riset Manajemen dan Bisnis, Edisi 2*, Medan: USU Press.
- STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah .2015. *Pedoman Penulisan Laporan Penelitian Penyusunan Skripsi*, Sibolga, STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfa Beta, Bandung.
- Sulistiyani Ambar Teguh Rosida, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Graha Ilmu, Jakarta.
- Suprayetno Eddy. 2013. *Manajemen Produktivitas dan Kualitas*: UISU Medan.