

**PENGARUH DISIPLIN DAN INSENTIF TERHADAP
PRODUKTIVITAS DESK COLLECTOR
PT. BANK DANAMON INDONESIA, Tbk.**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:

SAHABUDIN
NIM: 2011521263

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2015**

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Sahabudin

NIM : 2011521263

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik Saya, karena itu pertanggungjawabnya berada dipundak Saya. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 25 Agustus 2015

Sahabudin

NIM: 2011521263

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA –PRODI MANAJEMEN S1**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NamaMahasiswa : SAHABUDIN
NIM : 2011521263
JudulSkripsi : Pengaruh Disiplin dan Insentif Terhadap Produktivitas
Desk Collector PT Bank Danamon Indonesia,Tbk.

Jakarta, 25 Agustus 2015

Dosen Pembimbing

Eswanto Sugeng R, SE, MM

**PENGARUH DISIPLIN DAN INSENTIF TERHADAP
PRODUKTIVITAS DESK COLLECTOR
PT. BANK DANAMON INDONESIA, Tbk.**



SAHABUDIN
NIM: 2011521263

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada hari Senin tanggal 7 bulan September 2015
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Manajemen - Program Studi Manajemen

1. Rasipan, SH, MM
Ketua
Tanggal: 07 September 2015

2. Ir. Titing Widyastuti, MM
Anggota
Tanggal: 07 September 2015

3. Eswanto Sugeng R, SE, MM
Anggota:
Tanggal: 07 September 2015

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Y.I. Gunawan, SE, MM
Tanggal: 07 September 2015

ABSTRAK

Disiplin dan Insentif merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi Produktivitas Desk Collector. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan Insentif terhadap Produktivitas Desk Collector PT. Bank Danamon Indonesia.

Penelitian dilakukan di Unsecured Personal Loan Region 1 PT. Bank Danamon Indonesia dengan mengambil 33 Desk Collector sebagai sampel penelitian. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara analisis deskriptif kualitatif yaitu dengan melakukan pengamatan langsung atau observasi, wawancara dan dokumentasi. Instrumen variabel meliputi uji validitas dan reabilitas. Metode analisis regresi linier ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu : 1) Disiplin memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas ; 2) Insentif memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas ; 3) Disiplin dan Insentif secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan Produktivitas disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki Disiplin dan Insentif.

Kata kunci :

Disiplin, Insentif, Produktivitas

ABSTRACT

Discipline and Incentive are two of several factors of a few relatively large factor suspected to influence Desk Collector Productivity. These research aimed to determine the effect of Discipline and Incentive toward Desk Collector Productivity on the PT. Bank Danamon Indonesia.

Research conducted at the Unsecured Personal Loan Region 1 PT. Bank Danamon Indonesia by taking 33 desk collector employee as the research sample. Data were collected by questionnaire instruments covered by five scala rating from strongly disagree to strongly agree. Research conducted qualitative descriptive analysis by direct observation or observation, interviews and documentation. Instrument variables include validity and reliability. Multiple linear regression analysis method is used as an analytical tool whereas hypothesis testing is done using t-test and F-test.

The study produced three major findings in accordance with the hypothesis, namely: 1) Discipline has a positive influence on the Productivity; 2) Incentive has a positive influence on the Productivity; 3) Discipline and Incentive jointly have a positive influence on the Productivity.

Based on these findings it is suggested to increase the Productivity that made efforts to improve Discipline and Incentive.

Keywords:

Discipline, Incentive, Productivity

KATA PENGANTAR

Limpahan puji kehadiran Allah SWT dengan rahmat dan ridho-Nya maka Skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Desk Collector PT. Bank Danamon Indonesia,Tbk.” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWIJA.

Limpahan sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Tauladan kami Nabi Muhammad SAW, kepada keluarga dan sahabat.

Penyelesaian Skripsi ini tidak lepas dari bantuan dari berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Eswanto Sugeng R, SE, MM selaku pembimbing skripsi yang dengan sabar memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi
2. Y.I.Gunawan, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Sarjana Program Manajemen S1 STIE IPWIJA
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak, selaku Ketua STIE IPWIJA
4. Wahyu Chandra Purnama selaku Front End Collection Manager Unsecured Personal Loan Region I PT. Bank Danamon Indonesia,Tbk.
5. Yanuar Michael Da Silva selaku Front End Collection Supervisor Unsecured Personal Loan Region I PT. Bank Danamon Indonesia,Tbk.
6. Faqiha,SKM istri tercinta dan Jasmine Asifa, Neng bidadariku serta keluarga tercinta lainnya yang senantiasa memberikan perhatian serta dukungan, doa dan dorongan semangat.

7. Seluruh rekan mahasiswa Program Sarjana STIE IPWIJA yang selalu memberikan semangat dan keceriaan dalam pembuatan skripsi
8. Rekan karyawan/karyawati Unsecured Personal Loan Region I PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk.
9. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan serta keterbatasan dalam susunan skripsi ini sehingga kritik dan saran sangat diharapkan demi perbaikan penulisan laporan penelitian di kemudian hari. Namun demikian, penulis tetap berharap semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan.

Terimakasih

Jakarta, 25 Agustus 2015

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Orisinalitas	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Abstrak	v
<i>Abstract</i>	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Sistematika Penulisan.....	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	8
2.2 Penelitian Terdahulu.....	39
2.3 Kerangka Pemikiran.....	41
2.4 Hipotesis	44
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	45
3.2 Desain Penelitian.....	46
3.3 Operasionalisasi Variabel.....	47
3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling.....	49

3.5 Metode Pengumpulan Data.....	49
3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian	50
3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	51
 BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian.....	54
4.2 Pembahasan Penelitian.....	74
 BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	79
5.2 Saran.....	80
 DAFTAR PUSTAKA.....	 81
LAMPIRAN	82

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Rencana Penelitian	45
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	47
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	59
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	60
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Disiplin	61
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Variabel Disiplin.....	62
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Insentif	63
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Variabel Insentif	64
Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Produktivitas	65
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas	65
Tabel 4.11 Deskripsi Variabel Disiplin.....	66
Tabel 4.12 Deskripsi Variabel Insentif.....	67
Tabel 4.13 Deskripsi Variabel Produktivitas.....	68
Tabel 4.14 Model Summary Regresi Linier Ganda.....	69
Tabel 4.15 Anova Pengaruh Disiplin dan Insentif terhadap Produktivitas..	70
Tabel 4.16 Koefisien Pengaruh Disiplin dan Insentif terhadap Produktivitas	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	43
Gambar 3.1 Desain Penelitian	46
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	58
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Hipotesis	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	82
Lampiran 2 Tabulasi Hasil Kuesioner	87
Lampiran 3 Data Responden.....	90
Lampiran 4 Uji Validitas Realibilitas	91
Lampiran 5 Analisis Regresi Linier Ganda	94

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Dalam pengelolaan dan pembenahan manajemen perusahaan, sumber daya manusia menempati posisi yang strategis. Walaupun didukung modal yang besar serta teknologi yang handal tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang mampu untuk menjalankannya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Dengan semakin meningkatnya persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif, masalah produktivitas menjadi acuan utama dalam mengelola perusahaan. Hal ini mengingat produktivitas tidak hanya berarti menekan semua biaya usaha saja, namun lebih dari pada itu secara menyeluruh justru untuk perbaikan mutu kehidupan sumber daya manusianya.

Produktivitas kerja sumber daya manusia, khususnya di Indonesia sebagaimana pada umumnya juga sangat kompleks dan dipengaruhi oleh sistem yang melingkupinya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, antara lain pendidikan, motivasi, insentif, jaminan sosial, disiplin kerja, lingkungan kerja, pemberian gizi dan kesehatan karyawan, teknologi, sarana produksi, manajemen dan masih banyak yang lainnya.

Suatu perusahaan perlu memberikan insentif kepada tenaga kerjanya. Banyak tenaga kerja yang sangat mementingkan insentif yang diberikan oleh perusahaan. Apabila bertanya kepada para tenaga kerja, mengapa ia bekerja? Jawaban yang didapatkan kemungkinan besar adalah untuk mendapatkan gaji, tetapi dalam perkembangan berikutnya mereka merasa tidak puas apabila hanya gaji yang mereka dapatkan, namun mereka sekarang sudah memikirkan insentif yang merupakan kebutuhan pokok disamping gaji sebagai imbalan mereka bekerja. Pemberian gaji dan insentif dari perusahaan kepada para tenaga kerjanya bertujuan supaya tenaga kerja puas atas jerih payahnya, dan selanjutnya dengan kepuasan tenaga kerja tersebut diharapkan mereka dapat bekerja dengan lebih baik lagi. Sebab tenaga kerja manusia biasa mempunyai kebutuhan dan perasaan, sehingga mereka tidak dapat diperas tenaganya sedemikian rupa sehingga hanya untuk mementingkan kebutuhan perusahaan tanpa dihiraukan kepentingan dan kebutuhan yang harus juga dipenuhi. Suatu perusahaan juga perlu memberikan jaminan sosial pada karyawannya seperti jaminan kesehatan dan jaminan keselamatan kerja, agar karyawan dapat meningkatkan kemampuan bekerja secara efektif dan efisien. Dengan adanya jaminan sosial ini diharapkan karyawan akan lebih giat lagi bekerja sehingga moral dan semangat kerja dapat meningkat yang pada akhirnya prestasi kerja karyawan akan meningkat. Jaminan sosial juga akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Selain pemberian insentif dan jaminan sosial, agar kegiatan dalam perusahaan mendapatkan hasil yang sesuai dengan harapan atau tujuan maka perusahaan juga harus menerapkan disiplin kerja. Dengan adanya disiplin kerja

maka karyawan diharapkan dapat meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa karyawan terbiasa terlambat untuk kerja, mengabaikan prosedur keamanan, melalaikan pekerjaan dan masih banyak lagi. Agar karyawan dapat bekerja dengan baik maka perusahaan juga harus memberikan motivasi karena motivasi merupakan hal penting, seperti yang telah diutarakan oleh Maslow bahwa setiap individu memiliki kebutuhan- kebutuhan yang tersusun secara hirarki dari tingkat yang paling dasar sampai pada tingkat yang paling tinggi. Usaha-usaha memahami kebutuhan karyawan harus disertai dengan penyusunan kebijakan perusahaan dan prosedur kerja yang efektif.

Sehubungan dengan itu, Divisi Unsecured Personal Loan Region 1 yang merupakan Kantor Pusat Collection Bank Danamon, para Desk Collectornya diharapkan mempunyai Produktivitas yang tinggi. Namun pada Divisi Unsecured Personal Loan Region 1 masih terdapat beberapa indikasi yang mengarah pada rendahnya Produktivitas pegawai karena kurangnya Disiplin, dan masih terdapat pekerjaan yang diselesaikan tidak tepat pada waktunya. Waktu atau jam kerja kurang dimanfaatkan sepenuhnya sehingga hasil kerja yang dicapai belum maksimal.

PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk. adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha perbankan yang membutuhkan tenaga kerja cukup banyak. Dalam usahanya mempertahankan kelangsungan hidup dan mengembangkan

usaha ke arah yang lebih baik dan menguntungkan, perusahaan memberikan insentif, jaminan sosial, motivasi dan disiplin kerja. Diharapkan dengan adanya insentif, jaminan sosial, motivasi dan disiplin kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Bertolak dari latar belakang masalah di atas, maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul: **"PENGARUH DISIPLIN DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS DESK COLLECTOR PT. BANK DANAMON INDONESIA Tbk."**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang sudah dirumuskan, maka penulis merumuskan masalah secara parsial sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas desk collector PT. Bank Danamon Indonesia,Tbk?
2. Apakah terdapat pengaruh Insentif terhadap Produktivitas desk collector PT. Bank Danamon Indonesia,Tbk?
3. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara Disiplin dan Insentif terhadap Produktivitas kerja desk collector PT. Bank Danamon Indonesia,Tbk?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas desk collector PT. Bank Danamon Indonesia,Tbk.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Insentif terhadap Produktivitas desk collector PT. Bank Danamon Indonesia,Tbk.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan antara Disiplin dan Insentif terhadap Produktivitas desk collector PT. Bank Danamon Indonesia,Tbk.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan. Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis:
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang Disiplin, Insentif dan Produktivitas.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan Disiplin, Insentif dan Produktivitas.

2. Manfaat praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan Disiplin dan Insentif dalam rangka peningkatan Produktivitas Desk Collector Unsecured Personal Loan Region 1 PT.Bank Danamon Indonesia,Tbk.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan Produktivitas Desk Collector Unsecured Personal Loan Region 1 PT.Bank Danamon Indonesia,Tbk.

1.5. Sistematika Penulisan

BAB 1: PENDAHULUAN

Merupakan bab pendahuluan yang mencakup: latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2: PEMBAHASAN

Merupakan bab uraian mengenai kajian teori, kerangka berfikir dan hipotesis yang digunakan sebagai alat analisis untuk menjelaskan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

BAB 3: METODOLOGI PENELITIAN

Merupakan bab uraian tentang hal – hal yang berkaitan dengan metode dalam penelitian ini, seperti: prosedur pengumpulan data, dan serta analisis data yang digunakan.

BAB 4: PEMBAHASAN

Merupakan bab uraian mengenai hasil penelitian dan analisis atau pembahasan hasil penelitian. Dalam hal ini, mengetengahkan penjelasan deskripsi mengenai objek penelitian. penjelasan tentang analisis atau pembahasan hasil penelitian, berupa data – data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, analisis korelasi dan regresi dan tentang implikasi manajerialnya.

BAB 5: KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

Dibawah ini penulis akan membahas pustaka yang berhubungan dengan variabel penelitian, yaitu: Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin, Insentif dan Produktivitas.

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi atau perusahaan peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting. Hal ini dapat kita mengerti karena tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan semakin berkembangnya suatu organisasi maka makin sulit pula perencanaan dan pengendalian pegawainya. Oleh karena itu, maka sangatlah dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian, baik dalam hal administrasi, pembagian tugas maupun pada kegiatan manajemen sumber daya manusia lainnya.

Berikut ini sejumlah pengertian manajemen sumber daya manusia menurut beberapa pakar yang sudah terpublikasi secara umum:

Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan(2007 : 10): “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Dessler dalam Edy Sutrisno (2011:5): Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian.”

Menurut Schuler, et al dalam Edy Sutrisno (2011:6): Manajemen sumber daya manusia (MSDM), merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Menurut Flippo dalam Marwansyah (2012:3): Manajemen SDM adalah adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas fungsi pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja agar tujuan-tujuan individu, organisasi, dan masyarakat dapat dicapai.

Menurut Mondy Noe dalam Marwansyah (2012:3): Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Robert L Mathis dan John H Jackson (2006:3): Rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapatlah dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan dengan mendayagunakan manusia untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi itu sendiri. Fokus utama manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan pegawai, yaitu mengarahkan perilaku pegawai bagi kepentingan perusahaan atau instansi.

2.1.1.2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Veithzal Rivai (2011:13), fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Fungsi Manajerial

Perencanaan (*planning*), yaitu kegiatan memperkirakan atau menggambarkan keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi.

Perencanaan merupakan tahap awal dari pelaksanaan berbagai aktivitas perusahaan.

- a. Pengorganisasian (*organizing*), yaitu kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
- b. Pengarahan (*actuating*), yaitu kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerjasama dan bekerja seara efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.
- c. Pengendalian (*controlling*), yaitu kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terjadi penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan, yaitu proses penarikan, seleksi, pendapatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang dibutuhkan organisasi.
- b. Pengembangan, yaitu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
- c. Insentif, yaitu pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
- d. Pengintegrasian, yaitu kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

- e. Pemeliharaan, yaitu kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- f. PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), yaitu putusnya hubungan kerja seseorang pegawai dari suatu organisasi yang disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, berakhirnya kontrak kerja dan sebagainya.

Diantara fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia diatas, saling mempengaruhi satu sama lain. Apabila terdapat ketimpangan dalam salah satu fungsi, akan mempengaruhi fungsi yang lain. Tingkat efektivitas dan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut, ditentukan oleh profesionalisme sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan.

2.1.2. Disiplin

Dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat. Apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tepat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka “predikat” disiplin tersebut telah merasuk ke dalam jiwa seseorang.

2.1.2.1. Pengertian Disiplin

Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu

perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Veitzhal Rivai 2011:824). Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya.

Malayu Hasibuan (2010:193) Disiplin adalah :Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Davis dalam Mangkunegara (2011:129): Disiplin dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Veitzhal Rivai (2011:825): Disiplin adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Singodimenjo dalam Edy Sutrisno (2011:86) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Beach dalam Siagian (2002): Sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Dari beberapa pengertian mengenai Disiplin di atas, penulis menyimpulkan bahwa disiplin timbul dari kesadaran dan kesediaan pribadi seseorang untuk mengendalikan diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Hal ini dilakukan agar setiap individu dalam setiap organisasi mampu menghasilkan produktivitas yang sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi tersebut.

2.1.2.2. Bentuk-bentuk Disiplin

Tindakan pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuannya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh pada bawahannya.

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut Disiplin yaitu:

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Right Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Right Perspektif*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Disiplin bukanlah tujuan, melainkan suatu sarana yang ikut memainkan peranan dalam proses proses pencapaian tujuan. Mangkunegara (2011:131) mengemukakan pelaksanaan sanksi bagi pelanggar Disiplin:

- a. Pemberian peringatan.
- b. Pemberian sanksi harus segera.
- c. Pemberian sanksi harus konsisten.
- d. Pemberian sanksi harus impersonal.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh para ahli di atas tentang Disiplin terdapat teori yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin terhadap produktivitas seseorang dalam suatu organisasi, teori ini dijadikan penulis sebagai referensi dalam menentukan judul penelitian, yaitu pendapat yang dikemukakan oleh Singodimendjo (2011:96) menyatakan bahwa: “semakin baik Disiplin seorang pegawai, maka semakin tinggi hasil prestasi kerja (Produktivitas) yang dicapai”. Serta pendapat dari Sondang P. Siagian (2003:305) yang menyatakan bahwa: disiplin merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan produktivitas atau prestasi kerjanya.

2.1.2.3. Dimensi dan Indikator Disiplin

Dimensi dan indikator dari disiplin diatas penulis menggunakan dimensi dan indikator menurut Singodimendjo dalam Sutrisno (2011:94) yang meliputi:

1. Taat terhadap aturan waktu

Yang meliputi indikator jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, organisasi/instansi.

2. Taat terhadap peraturan organisasi,instansi

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi.

2.1.3. Insentif

Untuk mendapat meraih kesuksesan di dalam suatu organisasi atau perusahaan perlu adanya strategi yang efektif. Strategi tersebut dilakukan untuk mencapai suatu keberhasilan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Para

manajer dan bagian SDM dapat mengusulkan kepada perusahaan untuk memberikan motivasi berupa insentif

Pemberian insentif terhadap karyawan oleh perusahaan merupakan penghargaan perusahaan atas hak-hak karyawan baik dipandang secara sosial maupun ekonomi, dan umpan baliknya karyawan harus bisa memperbaiki Produktivitasnya.

Untuk memperoleh pengertian lebih jelas tentang insentif di bawah ini dijelaskan teori-teori insentif oleh beberapa ahli manajemen:

2.1.3.1. Pengertian Insentif

Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi Gorda (2004 : 141)

Menurut Manullung (2003: 147) menyatakan insentif merupakan sarana memotivasi dan menimbulkan dorongan. Dari definisi tersebut insentif dapat diartikan sebagai berikut : insentif adalah variabel penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam mencapai hasil kerja, hal ini dirancang untuk memberikan rangsangan atau memotivasi karyawan berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya.

Menurut Nawawi (2003:307) insentif adalah penghargaan atau ganjaran untuk memotivasi para pekerja agar produktifitasnya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Sedangkan Menurut Harsono (2004: 21) berpendapat, insentif adalah setiap sistem insentif dimana jumlah yang diberikan tergantung

pada hasil yang dicapai, yang di berarti menawarkan suatu insentif kepada pekerja untuk mencapai hasil yang baik.

Menurut Andrew F. Sikula dalam Justin T Sirait (2006: 200), insentif merupakan sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan. Insentif adalah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi. Sedangkan menurut Menurut Jiwo Wangso dan Kartanto Broto Harsono (2003:101) Insentif adalah Elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja karyawan. Justine T. Sirait (2006:202) bahwa insentif merupakan bentuk Insentif yang memiliki kaitan dengan motivasi, sehingga insentif diberikan untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitas atau Produktivitasnya. Sedangkan pengertian insentif menurut Marihot Tua Effendi Hariandja (2005;265) adalah:

“Bentuk pembayaran langsung yang dikaitkan dengan Produktivitas dan *gain sharing* dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya”.

Rumusan-rumusan mengenai pengertian insentif diatas memang berbeda-beda pengungkapannya antara yang satu dengan yang lainnya, akan tetapi memiliki makna yang sama, yaitu penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi tenaga kerja agar Produktivitasnya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu akan berubah.insentif merupakan suatu bentuk Insentif yang diberikan kepada pegawai yang jumlahnya tergantung dari hasil yang dicapai baik berupa finansial maupun non finansial. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong

pegawai bekerja lebih giat dan lebih baik sehingga prestasi dapat meningkat yang pada akhirnya tujuan instansi dapat tercapai.

Dari pernyataan-pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian insentif merupakan alat untuk mendorong pegawai agar lebih meningkatkan produktifitas kerja untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2.1.3.2. Jenis-jenis Insentif

Pada dasarnya, pemberian insentif ditunjukkan untuk meningkatkan Produktivitas individu maupun kelompok. Untuk mencapai tujuan diatas, maka penggolongan insentif menurut Mutiara S. Panggabean (2002:90) yaitu:

a) Rencana Insentif Individu

Rencana program insentif individu ini bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi yang mendapat standar prestasi tertentu. Rencana insentif bisa berupa rencana upah perpotong dan rencana upah per jam secara langsung. Pada upah perpotong setiap unit barang yang dihasilkan terlebih dahulu ditentukan berapa yang harus dibayar. Penentuan perpotong itu dihitung dengan jalan membagi waktu yang diperlukan untuk menghasilkan satu unit produksi dengan tingkat gaji untuk pekerjaan itu.

b) Rencana Insentif Kelompok

Pembayaran insentif individu sering kali sulit untuk dilaksanakan karena untuk menghasilkan sebuah produk dibutuhkan kerjasama. Oleh sebab itu, insentif akan

diberikan kepada kelompok kerja apabila Produktivitas mereka juga melebihi standar yang ditetapkan.

c) Rencana Insentif Organisasi

Sistem insentif organisasi memberikan Insentif kepada seluruh karyawan berdasarkan seberapa baik Produktivitas organisasi secara keseluruhan di tahun itu. Konsep dasar dibalik program insentif organisasi ini efisien keseluruhan tergantung pada kerjasama yang ada di dalam organisasi.

Insentif mempunyai peranan sebagai pendorong bagi pekerja agar memberikan sumbangan yang besar kepada perusahaan dimana ia bekerja. Menurut Peterson dan Flowmen (dalam Sondang P. Siagian, 2003 : 143), tipe insentif ada dua tipe diantaranya yaitu:

a. Finansial Insentif

Suatu daya perangsang melalui pemenuhan kebutuhan keuangan yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja mereka dan biasanya diberikan dalam bentuk uang berupa upah, bonus, komisi, dan pembagian laba serta dalam bentuk jaminan sosial berupa rumah dinas, tunjangan lembur, tunjangan kesehatan, dan tunjangan-tunjangan lainnya.

b. Non Finansial Insentif

Suatu perangsang yang tidak berbentuk uang, misalnya :

1. Pemberian penghargaan
2. Pemberian pujian lisan atau tulisan secara resmi ataupun pribadi
3. Ucapan terima kasih secara formal maupun informal

4. Promosi jabatan kepada karyawan yang baik selama masa tertentu dan dianggap mampu
5. Pemberian tanda jasa kepada karyawan yang telah mencapai masa kerja yang cukup lama dan mempunyai loyalitas tinggi
6. Pemberian untuk menggunakan sesuai atribut jabatan serta pemberian fasilitas non finansial lainnya.

Tipe-tipe insentif dalam suatu perusahaan atau instansi, harus dituangkan secara jelas sehingga dapat diketahui oleh pegawai dan oleh perusahaan tersebut, dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk menambah gairah kerja bagi pegawai yang bersangkutan.

2.1.3.3. Tujuan Insentif

Fungsi utama dari pemberian insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya agar lebih termotivasi dan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya. Adapun tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan Produktivitas maupun kelompok, meningkatkan penghasilan lebih besar, bagi perusahaan atau instansi lain untuk mendapatkan biaya per-unit lebih rendah menurut Mutiara S. Panggabean (2002:93).

Tujuan pemberian insentif sering gagal, untuk itu diperlukan langkah-langkah yang efektif dalam penentuannya. Menurut Mutiara S. Panggabean (2004:90), yang mengemukakan bahwa langkah-langkah penentuan insentif yang efektif meliputi:

1. Penentuan standar prestasi kerja.
2. Pengembangan sistem penilaian prestasi.
3. Melatih dalam melakukan penilaian prestasi dan dalam memberikan umpan balik kepada bawahannya.
4. Insentif menghubungkan penghargaan dengan prestasi kerja.
5. Mengupayakan agar peningkatan penghargaan ada artinya bagi karyawan.

2.1.3.4. Faktor yang Mempengaruhi Insentif

Faktor-faktor yang harus diperhitungkan dalam menetapkan tingkat insentif, agar dirasakan sebagai faktor yang meningkatkan motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut akan menentukan juga tingkat insentif yang kompetitif.

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat insentif menurut Justin T Sirait (2006:202) adalah sebagai berikut:

- 1) Kondisi dan kemampuan dari perusahaan.
- 2) Kemampuan, kreativitas, serta prestasi dari karyawan.
- 3) Keadaan ekonomi suatu negara.

2.1.3.5. Indikator Insentif

Indikator dalam penelitian ini merupakan sesuatu yang dapat memberikan dan menjadi petunjuk atau keterangan dalam proses pemberian insentif. Indikator pemberian insentif menurut Jiwo Wungsu dan Hartono Broto Harjoso (2003:101) adalah :

1. Bonus

Bonus itu merupakan program yang tetap yang sudah terencana di dalam perusahaan. Bonus itu diberikan jika seorang karyawan sudah mengerjakan tugasnya dapat melampaui target yang sudah ditentukan. Hal ini terlaksana berulang kali dan itu merupakan suatu prestasi.

2. Komisi

Komisi akan diberikan kepada seorang karyawan apabila pelaksanaan tugas yang telah ditetapkan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan ketentuan perusahaan.

3. Tunjangan Lembur

Insentif yang diberikan perusahaan kepada pekerja atas kerja lembur, besarnya upah lembur merupakan salah satu pendorong bagi pekerja untuk giat bekerja, karena upah lembur yang tinggi akan meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada di dalam perusahaan.

4. Jaminan Kesehatan

Tersedianya fasilitas pelayanan kesehatan bagi karyawan serta keluarganya dengan cara tersedia tersedianya poliklinik atau berupa keanggotaan ASKES, ASTEX, dll.

5. Pemberian Tanda Jasa

Salah satu bentuk kepedulian perusahaan dalam rangka memberikan penghargaan kepada karyawan yang berjasa secara luar biasa dalam bentuk lain pada waktu tertentu dengan tujuan untuk meningkatkan prestasi, dedikasi dan loyalitas kepada perusahaan serta motivasi karyawan lain yang belum berhasil.

6. Pemberian Piagam Penghargaan

Piagam penghargaan diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang berjasa dan berprestasi dalam bentuk surat yang telah ditentukan.

7. Pemberian Hak Menggunakan Fasilitas

Fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk memudahkan dan mendukung Produktivitas dalam bentuk fasilitas kerja, seperti fasilitas kesehatan, sarana olahraga, sarana transportasi dan sarana perumahan.

8. Pemberian Pujian

Pujian yang disampaikan pimpinan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi yang disampaikan secara lisan, walaupun hanya berupa lisan tetapi akan berpengaruh besar terhadap mental karyawan. Apalagi jika pujian datang dari atasan, karyawan akan merasa dihormati.

2.1.4. Produktivitas

Pada dasarnya Produktivitas adalah konsep universal yang berlaku bagi semua sistem, karena setiap kegiatan memerlukan produktivitas dalam pelaksanaannya.

2.1.4.1. Pengertian Produktivitas

Produktivitas Menurut Dewan Produktivitas Nasional mengartikannya sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. (Umar Husein 2003 :9)

Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Dengan kata lain produktivitas memiliki dua dimensi, yaitu:

1. Efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai.
2. Efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan itu digunakan. Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan *input* yang direncanakan dengan *input* yang sebenarnya.

Dalam doktrin pada konferensi OSLO pada tahun 1984, yang dimaksud dengan Produktivitas adalah sesuatu konsep yang bersifat universal, yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit. (Muchdarsyah Sinungan 2000:17)

EPA (*European Productivity Agency*), Produktivitas adalah tingkat efektivitas pemanfaatan setiap elemen produktivitas.

ILO (*International Labour Organization*) menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara elemen-elemen produksi dengan yang dihasilkan. Elemen-elemen tersebut berupa tanah, tenaga kerja, modal dan organisasi. (Zulian Yamit 2003:12)

Gomes menyatakan bahwa: " Produktivitas adalah perbandingan terbaik antara rasio *output* dan *input*. *Inputs* bisa mencakup biaya produksi (*production*

costs) dan biaya peralatan (*equipment costs*). Sedangkan *outputs* bisa terdiri dari penjualan (*sales*), pendapatan (*earnings*), *market share*, dan kerusakan (*defects*). (Faustino Cardoso Gomes 2002:159)

Sinungan membagi pengertian produktivitas dalam tiga hal, yaitu:

- a. Produktivitas adalah rasio dari apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (*Input*)
- b. Produktivitas pada dasarnya adalah sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- c. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara resmi dari tiga faktor esensial yaitu investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen dan tenaga kerja. (*Muchdarsyah Sinungan 2000:16*)

Menurut Gasperz bahwa produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu yang diartikan juga sebagai pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*). (Vincent Gasperz 2000:18) Apabila ukuran keberhasilan produksi hanya dipandang satu sisi *output*, maka produktivitas dipandang dari dua sisi sekaligus yaitu sisi input dan sisi output. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa produktivitas berkaitan dengan efisiensi penggunaan *input* untuk memproduksi barang atau jasa sebagai konsep pemenuhan kebutuhan manusia atau sering juga disebut sebagai sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Produktivitas merupakan suatu perbandingan dari hasil kegiatan yang seharusnya. Didalam perusahaan, produktivitas ini dapat dipergunakan sebagai alat pengukur efektivitas dari penggunaan *input* atau penggunaan peralatan (sarana atau fasilitas) produksi dalam perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Sinungan, secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya sebenarnya. (Muchdarsyah Sinungan 2005:12) Misalnya produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masuk atau *output* : *input*. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran sering diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Menurut Klingner dan Nanbaldian yang dikutip oleh Faustino Cardoso Gomes, menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perbaikan dari usaha karyawan, yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan karyawan yang diperoleh melalui latihan-latihan. (Faustino Cardoso Gomes 2003:160) Produktivitas yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi motivasi pekerja pada tahap berikutnya.

Dari beberapa pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas mengandung pengertian :

- a. Sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan, hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- b. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan.

- c. Produksi dan produktivitas merupakan pengertian yang berbeda. Peningkatan produksi menunjukkan pertumbuhan jumlah hasil yang dicapai sedangkan peningkatan produktivitas mengandung pengertian pertambahan hasil dan perbaikan cara pencapaian produk tersebut. Peningkatan produktivitas dapat dilihat dengan membandingkan *input* dan *output*.

2.1.4.2. Jenis Produktivitas

Menurut Sri Hariyani (2002:97) bahwa produktivitas dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu produktivitas total dan produktivitas satu faktor. Berikut adalah penjelasan dari jenis produktivitas menurut pendapat Sri Hariyani, yang telah dirangkum penulis.

1. Produktivitas Total

Produktivitas dapat diukur dari berbagai faktor penyusunnya seperti: tanah, modal, teknologi, tenaga kerja, dan bahan baku, yang disebut dengan produktivitas dari berbagai faktor. Produktivitas ini sering disebut dengan produktivitas total.

2. Produktivitas Satu Faktor

Selain menghitung produktivitas dari berbagai faktor, produktivitas juga dapat diukur untuk masing-masing faktor, yang disebut produktivitas dari satu faktor (*Single factor productivity*). Dan yang sering dihitung adalah produktivitas tenaga kerja atau dalam konteks manajemen lebih dikenal sebagai Produktivitas (*performance*). Seorang karyawan atau sekelompok karyawan dinilai produktif

atau tidaknya dari Produktivitas. Produktivitas karyawan dapat diukur dengan menggunakan konsep penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*). Dimensi-dimensi yang digunakan dalam menilai Produktivitas karyawan adalah ketaatan, kerajinan, kedisiplinan, keaktifan dalam memberikan laporan, kejujuran, loyalitas, inisiatif, keterampilan, kejelasan dalam memberi/menerima instruksi, pemeliharaan alat kerja, kemampuan mengatasi masalah, dan lain-lain.

Dengan memperhatikan dimensi-dimensi diatas, karyawan berharap dapat meningkatkan prestasi kerjanya, menurut Scheineier Craig yang dikutip oleh Sri Haryani (2002:99) bahwa prestasi kerja merupakan pemahaman terhadap tiga hal, yaitu: perilaku, prestasi dalam melakukan pekerjaan, dan efektivitas yang dicapai dalam melakukan pekerjaan tersebut.

2.1.4.3. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Tinggi rendahnya produktivitas sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor penting. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam sendiri maupun dari luar. Dalam kaitannya dengan upaya meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang memiliki potensi untuk meningkatkan Produktivitas.

Menurut Sedarmayanti (2001:72) yang dirangkum penulis, terdapat dua belas faktor yang mempengaruhi Produktivitas:

1. Sikap mental

- a. Motivasi Kerja, Pada umumnya orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan rajin, giat, sehingga dengan begitu akan dapat mencapai satu prestasi kerja yang tinggi.
- b. Disiplin, Orang yang mempunyai Disiplin yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Sebab kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan Produktivitas pun akan meningkat.
- c. Etika kerja, Pada umumnya orang mempunyai etika yang baik akan nampak dalam penampilan kerja sehari-hari berupa kerja sama, kehadiran, antusias, inisiatif, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kreativitas. Wujud tersebut akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian Produktivitas karyawan yang optimal dan mampu memenuhi harapan atau bantuan pencapaian tujuan perusahaan.

2. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan pentingnya produktivitas.

3. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

4. Manajemen

Berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau pun memimpin serta mengendalikan bawahannya. Apabila manajemennya tepat, maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan produktif.

5. Hubungan Industrial Pancasila

Dengan penerapan hubungan industrial pancasila maka akan:

- a. Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja.
- b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- c. Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya meningkatkan produktivitas.

6. Tingkat Penghasilan

Apabila tingkat penghasilan pegawai tinggi, maka akan menimbulkan konsentrasi dan semangat kerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan Produktivitas.

7. Gizi dan Kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan Produktivitasnya.

8. Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi, maka akan dapat menimbulkan Produktivitas.

9. Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan dan iklim kerja merupakan hal baik dalam mendorong pegawai agar senang dalam bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga terarah dalam peningkatan Produktivitas.

10. Sarana Produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan Produktivitas karena dengan mutu sarana produksi yang lebih baik, seseorang dapat bekerja dengan semangat.

11. Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai lebih tepat, maka akan memungkinkan jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu serta memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

12. Kesempatan Berprestasi

Apabila terbuka kesempatan dalam berprestasi, akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

Sedangkan menurut pendapat Sri Haryani (2002:104), yang dirangkum penulis bahwa variabel yang mempengaruhi produktivitas dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu:

1. Variabel yang berasal dari karyawan

a. Bersifat Fisikal, meliputi:

- Gizi, berguna untuk mendukung aktivitas fisik maupun mental, sehingga orang tidak akan cepat lelah dalam bekerja dan mampu berpikir secara optimal.
- Kesehatan, merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, yang mencakup kesehatan fisik dan mental, karena secara umum orang yang sehat akan mampu bekerja dengan lebih baik dibanding orang yang tidak sehat.

b. Bersifat Psikologikal, meliputi:

- Motivasi. Masing-masing individu mendorong dirinya sendiri untuk meningkatkan Produktivitasnya, orang yang bekerja dengan motivasi yang lebih tinggi, akan menghasilkan produktivitas yang tinggi pula.
- Sikap. Sikap seseorang akan tercermin dari prestasi kerjanya, sikap yang positif terhadap pekerjaan ditunjukkan dengan kesediaan yang

lebih besar untuk berusaha agar apa yang dikerjakan berhasil dan untuk bertanggung jawab terhadap apa yang ditugaskan kepadanya. Sementara sikap yang negatif ditunjukkan dengan adanya sikap yang pasif, dimana hanya mengerjakan seperti apa yang diperintahkan, menyukai pengarahan, dan apabila memungkinkan akan menghindar dari tanggung jawab.

c. Keterampilan. Meliputi:

- Bakat. Orang yang bekerja sesuai dengan bakatnya akan mempunyai produktivitas yang relatif lebih tinggi dibanding mereka yang kurang berbakat.
- Pendidikan. Seseorang dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi memungkinkan dirinya untuk bekerja lebih produktif dibanding yang pendidikannya lebih rendah. Karyawan yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas, kematangan dalam berfikir, dan bekerja dengan lebih baik.
- Latihan. Latihan dimaksudkan untuk membentuk dan meningkatkan keterampilan dalam bekerja.

2. Variabel yang berasal dari perusahaan.

- a. Lingkungan Kerja. Dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik terdiri dari pencahayaan, sirkulasi udara, tersediannya fasilitas kamar dan WC, tersediannya fasilitas olah raga, serta fasilitas ibadah. Sedangkan lingkungan non fisik misalnya rasa perkawanan diantara karyawan, hubungan antara karyawan dengan

manajer, dan persaingan yang sehat. Lingkungan fisik yang baik akan mendukung peningkatan produktivitas.

- b. Kemampuan Manajemen. Kemampuan manajerial seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap produktivitas. Dalam hal ini pemimpin akan bertugas untuk mengarahkan kegiatan karyawan, sehingga mengarah ke pencapaian tujuan perusahaan. Dengan pemimpin yang efektif tujuan perusahaan lebih mudah tercapai.
 - c. Kebijakan Perusahaan dalam Produktivitas. Adanya kebijakan perusahaan dalam bidang produktivitas akan menggerakkan seluruh anggota perusahaan baik karyawan maupun manajer untuk berusaha mencapai produktivitas yang lebih tinggi.
3. Variabel yang Berasal dari Lingkungan Eksternal, yang meliputi:
- a. Teknologi. Secara umum teknologi akan membantu menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih cepat dan lebih banyak, selain itu dapat membantu menyelesaikan pekerjaan manusia dengan lebih baik.
 - b. Kebijakan pemerintah. Kebijakan pemerintah dapat berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap produktivitas. Kebijakan secara langsung meliputi kebijakan dalam bidang pendidikan dan latihan. Sedangkan kebijakan tidak langsung adalah kebijakan dalam bidang investasi, perizinan, dan fiskal.
 - c. Kondisi ekonomi. Kondisi secara umum dapat mempengaruhi produktivitas. Kondisi krisis seperti yang terjadi pada tahun 1997-1999

berdampak pada penurunan produktivitas sehingga secara nasional produktivitas juga menurun.

2.1.4.4. Indikator- Indikator Produktivitas

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2003:14) indikator- indikator Produktivitas adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja, adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk/jasa yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang di tetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

2.1.4.5. Pengukuran Produktivitas

Secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dibedakan dalam tiga jenis yang berbeda, diantaranya:

1. Perbandingan - perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang merumuskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi-seksi, dan proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan. (Sinungan 2005:23)

Pengukuran produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang penting disemua tingkatan ekonomi. Pada tingkat perusahaan, pengukuran produktivitas digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang sangat menarik, sebab mengukur hasil- hasil tenaga kerja manusia dengan masalah-masalah yang bervariasi. Suatu sistem pengukuran harus dipertimbangkan efektivitas biaya, batas pengukuran produktivitas dan perlu tidaknya pengukuran faktor total dengan perkataan lain tentukan kedalaman dan masalah tugas sistem pengukurannya. Sistem pengukurannya haruslah mudah dipraktekkan dan dapat mengetahui sebab- sebab perubahan organisasi. Dalam menentukan sistem pengukuran produktivitas ada empat pertimbangan yaitu:

1. Perusahaan tidak harus mengikuti atau meniru sistem pengukuran perusahaan lain namun harus mengetahui ukuran-ukuran yang memenuhi kebutuhan khususnya.
2. Usaha memperkirakan atau memperhitungkan secara mekanis yang lebih jauh.
3. Pengukuran *output* haruslah konkrit dan sesuai mungkin selagi dapat dilihat membantu motivasi.
4. Memperlihatkan peningkatan konstan, sebab untuk peningkatan secara statistika itu berkaitan dengan peningkatan *output* perjamnya. (Sinungan 2005:82)

Sebuah perusahaan harus mempunyai tanggung jawab pokok manajemen dalam peningkatan produktivitas pada perusahaannya, kunci bagi produktivitas ketatausahaan adalah menyusun pengawasan yang baik agar terdapat keseimbangan alokasi pekerjaan. Adanya sejumlah peningkatan produktivitas bagi para pekerja lapangan maupun tata usaha yang diarahkan untuk mempertinggi kemampuan perorangan, dan mengembangkan sikap positif para pegawai atau dengan perkataan lain mengembangkan kemauan untuk bekerja lebih baik lagi (Ibid:74) Adapun tenaga kerja atau karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang begitu berarti bagi perusahaan. Hak manusia memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan potensi kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman merupakan sesuatu yang harus untuk dilakukan

2.2. Penelitian Terdahulu

Sania Rosma Hasibuan (2011) melakukan penelitian mengenai pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Insentif terhadap peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kedisiplinan Kerja dan Insentif terhadap peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. PP. LONDON SUMATERA INDONESIA Tbk. Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanasi, yaitu penelitian dapat dikaji menurut tingkatannya yang didasarkan kepada tujuan, dan objek-objeknya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pemanen buah kelapa sawit PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Sei Merah Estate yaitu sebanyak 51 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Data diproses dengan menggunakan SPSS 19,0 *for windows*. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan metode kuantitatif yaitu analisis Regresi Linear Berganda yang digunakan untuk mengukur pengaruh Kedisiplinan kerja (X_1), insentif (X_2) terhadap produktivitas kerja Karyawan pada PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Sei Merah Estate. Hasil uji F variabel bebas (Kedisiplinan kerja dan Insentif) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja Karyawan), Berdasarkan uji t bahwa variabel insentif yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai R sebesar 0,817 berarti hubungan antara variabel kedisiplinan kerja (X_1) dan insentif (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 81,7% yang berarti hubungan erat.

Dadang Iman Eka Sanjaya(2009) melakukan penelitian di Perusahaan Keripik Kentang Cita Mandiri di Junrejo Batu dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin terhadap Produktivitas, Metode yang digunakan adalah Analisa Regresi, dari hasil analisa data yang dilakukan dengan menggunakan analisa regresi diperoleh t hitung = -3.021. dan t tabel = -3.021 Penelitian menghasilkan temuan bahwa ada pengaruh antara kedisiplinan terhadap Produktivitas, artinya semakin kuat atau tinggi kedisiplinan akan semakin tinggi Produktivitasnya. Pada penelitian ini peran faktor kedisiplinan dalam mempengaruhi produktivitas cukup tinggi dengan prosentase 33,6 % dan sisanya 66,4 % dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan bahwa ada pengaruh antara kedisiplinan terhadap Produktivitas, artinya semakin kuat atau tinggi kedisiplinan akan semakin tinggi Produktivitasnya.

Maratin Nafiah Al-amin(2015) melakukan penelitian di Minimarket Rizky Kabupaten Sragen. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh: upah terhadap produktivitas tenaga kerja, Disiplin terhadap produktivitas tenaga kerja, insentif terhadap produktivitas tenaga kerja. Upah, Disiplin dan insentif secara bersama-sama terhadap produktivitas tenaga kerja.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *ex-post facto* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi berjumlah 35 tenaga kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen. Teknik pengumpulan data berupa observasi, angket dan dokumentasi. Angket sebelum angket digunakan untuk penelitian diuji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan pendekatan ordinal probit.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 2 variabel dari 3 variabel yang ditelaah berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen. Variabel tersebut adalah Disiplin dan insentif.

2.3. Kerangka Pemikiran

Keterkaitan antar masing-masing variabel yang diteliti dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas

Disiplin adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Disiplin merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Kedisiplinan diartikan bilamana tenaga kerja selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adanya Disiplin diharapkan dapat menjaga mekanisme kerja yang selaras dan harmonis karena antara masing-masing tenaga kerja memahami akan hak dan kewajiban berupa tugas yang harus dilaksanakan dengan baik. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan. Apakah yang dimaksud dengan kedisiplinan yang baik? rumusan yang tepat untuk menjawab pertanyaan di atas merupakan hal yang sangat sulit, tetapi penulis mencoba memberikan definisi sebagai berikut. Menurut

Hasibuan (2000:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial sebagai berikut.

Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Jadi, seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik.

Dadang Iman Eka Sanjaya(2009) melakukan penelitian di Perusahaan Keripik Kentang Cita Mandiri di Junrejo Batu dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin terhadap Produktivitas. Metode yang digunakan adalah Analisa Regresi, Penelitian menghasilkan temuan bahwa ada pengaruh antara kedisiplinan terhadap Produktivitas, artinya semakin kuat atau tinggi kedisiplinan akan semakin tinggi Produktivitasnya. Pada penelitian ini peran faktor kedisiplinan dalam mempengaruhi produktivitas cukup tinggi dengan prosentase 33,6 % dan sisanya 66,4 % dipengaruhi oleh faktor lainnya.

2. Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas

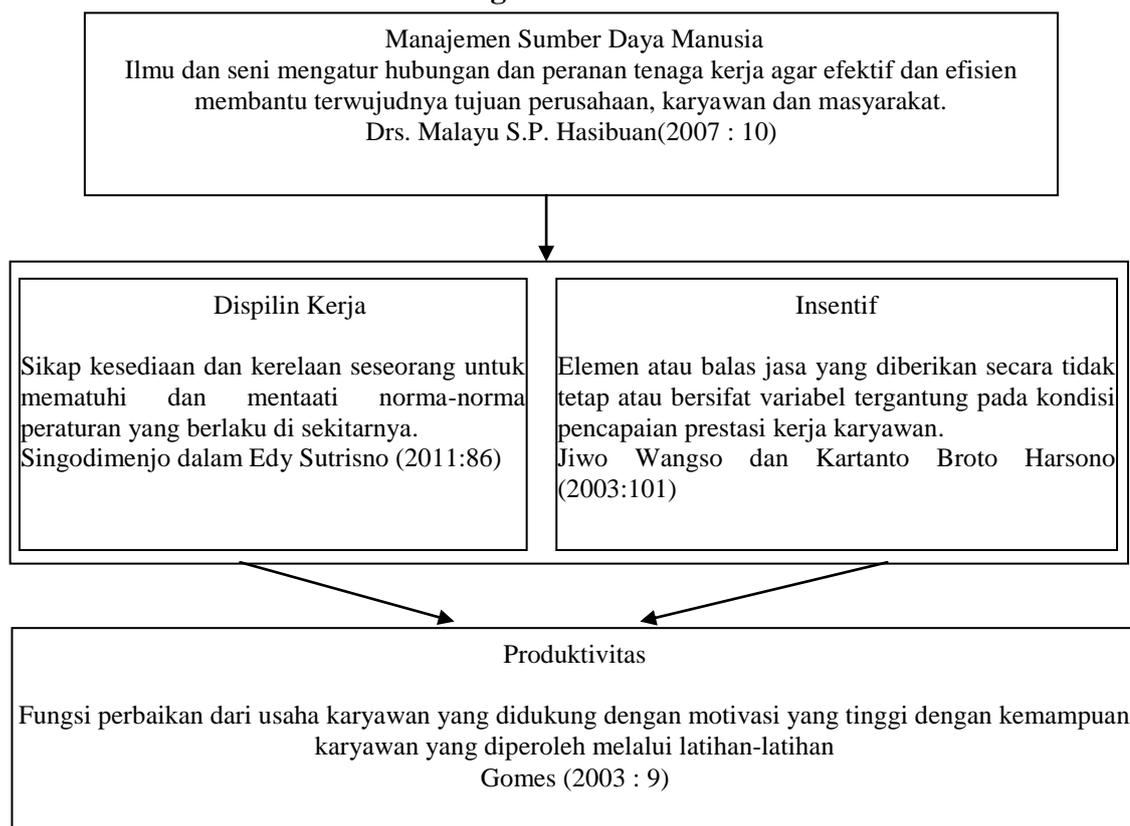
Insentif merupakan merupakan imbalan selain dari upah atau gaji yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan. Imbalan-imbalan tersebut diberikan untuk memperbaiki produktivitas tenaga kerja. Oleh

karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama diberikan pada tenaga kerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi sehingga dapat merangsang dalam meningkatkan Produktivitasnya

Insentif juga merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Insentif merupakan salah satu motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang ataupun dalam bentuk selain uang seperti pujian, rekreasi ataupun pengembangan karir. Tujuan insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas. Menurut penelitian Maratin Nafiah Al-amin(2015) menyatakan bahwa pemberian insentif yang baik akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerjanya. Sebaliknya dalam insentif juga sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat berkompeten dalam melaksanakan pekerjaan baik dalam perorangan maupun kelompok.

Gambar. 2.1.

Kerangka Pemikiran



Alur	Sumber
Displin → Produktivitas	(Penelitian Dadang Iman Eka Sanjaya : 2009)
Insentif → Produktivitas	(Penelitian Maratin Nafiah Al-amin : 2015)

2.4. Hipotesis

Menurut Sugiono (2006:70) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang di berikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban sementara teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dan belum merupakan jawaban empirik. Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono, 2009:96). Berdasarkan pendapat di atas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh Disiplin terhadap produktivitas desk collector PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk.
2. Terdapat pengaruh insentif terhadap produktivitas desk collector PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk.
3. Terdapat pengaruh secara simultan antara disiplin dan insentif terhadap produktivitas desk collector PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilaksanakan pada Divisi Unsecured Personal Loan Region 1 PT. Bank Danamon Indonesia,Tbk. Gedung Graha Aktiva lantai 8 JL. HR Rasuna Said Blok X-1 Kav 3 Kuningan Jakarta Selatan. Penelitian dilakukan selama 4 bulan.

Tabel 3.1

Rencana Penelitian

No.	Kegiatan	Mei				Juni				Juli				Agustus			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Penelitian Pendahuluan	■	■	■													
2	Penyusunan Proposal			■	■												
3	Pengumpulan Data					■	■	■	■								
4	Analisis Data							■	■	■							
5	Penyusunan Pelaporan									■	■	■	■	■	■		

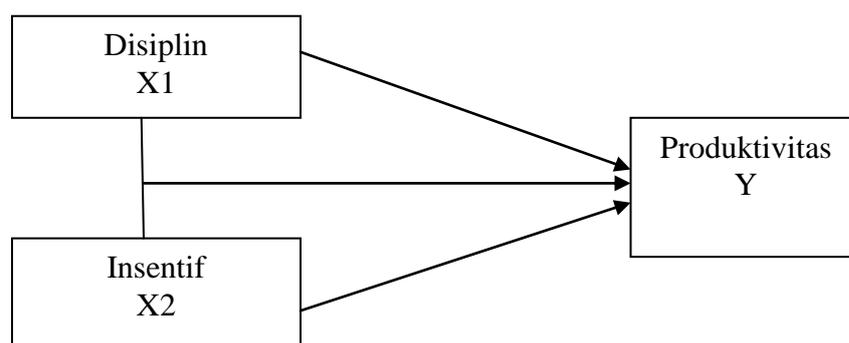
3.2 Disain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh Disiplin dan Insentif terhadap Produktivitas Desk Collector Unsecured Personal Loan Region 1 PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk.

Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, 2 variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu Disiplin dengan simbol X1 dan variabel independen kedua yaitu Insentif dengan simbol X2, Satu variabel dependen yaitu Produktivitas dengan simbol Y. Kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 3.1

Desain Penelitian



3.3 Operasionalisasi Variabel

Definisi konseptual dan operasionalisasi variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
Disiplin(X1) adalah Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Singodimenjo dalam Edi Sutrisno (2011:86)	Taat terhadap aturan waktu	Ordinal 1 - 5	1 2
	Taat terhadap peraturan organisasi/instansi		3 4
	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.		5 6
	Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi		7 8 9 10

<p>Insentif(X2) : Elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja karyawan.</p> <p>(Jiwo Wangso dan Kartanto Broto Harsono (2003:101)</p>	<p>Bonus.</p> <p>Komisi.</p> <p>Tunjangan Lembur</p> <p>Jaminan Kesehatan.</p> <p>Pemberian Tanda Jasa</p> <p>Pemberian Piagam Penghargaan</p> <p>Pemberian Hak Menggunakan Fasilitas</p> <p>Pemberian Pujian</p> <p>(Jiwo Wangso dan Kartanto Broto Harsono (2003:101)</p>	<p>1 - 5</p>	<p>1 2</p> <p>3 4</p> <p>5 6</p> <p>7 8</p> <p>9 10</p>
<p>Produktivitas (Y)</p> <p>Produktivitas adalah kemampuan seperangkat sumber sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu sebagai perbandingan antara pengorbanan(input) dengan menghasilkan(output)</p> <p>Muchdarsyah Sinungan 2003 :12</p>	<p>Kuantitas</p> <p>Kualitas</p> <p>Ketepatan Waktu</p>	<p>1 - 5</p>	<p>1 4</p> <p>5 6</p> <p>7 8</p>

3.4 Populasi,Sampel dan Metode Sampling

Populasi dapat juga diartikan sebagai keseluruhan kelompok orang, peristiwa, benda, atau obyek lain yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 99). Populasi pada penelitian ini adalah Desk Collector Unsecured Personal Loan Region 1 PT. Bank Danamon Indonesia,Tbk. yang berjumlah 33 orang.

Sampel adalah bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda, atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 100). Sampel pada penelitian ini adalah semua Desk Collector Unsecured Personal Loan Region 1 PT. Bank Danamon Indonesia,Tbk. yang berjumlah 33 orang.

3.5 Metode Pengumpulan Data

- a) Wawancara, yaitu secara langsung mengadakan tanya jawab dengan informan maupun responden dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan.
- b) Observasi, yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap tempat dan objek yang diteliti.
- c) Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden dan informan mengenai masalah yang diteliti.
- d) Studi pustaka, yaitu mengumpulkan data dengan cara membaca literatur-literatur yang berhubungan dengan penelitian

3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005: 41). Analisis selanjutnya dilakukan dengan Reliability Analysis menggunakan software SPSS.

1. Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) dengan r_{tabel} (harus lihat tabel r) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki r hitung $> r_{tabel}$. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai Korelasi (kolom Corrected Item-Total Correlation) $> 0,3$.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126).

3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien korelasi R, nilai koefisien determinasi *Adj. R Square* ($Adj. R^2$), dan model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

X_1 = Disiplin

X_2 = Insentif

Y = Produktivitas

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Disiplin

b_2 = Koefisien Regresi Insentif

3.7.1. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak tiga kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Desk Collector Unsecured Personal Loan Region 1 PT. Bank Danamon Indonesia. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

H_{1o} : $b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

H_{1a} : $b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig } t$) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian pertama adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Desk Collector Unsecured Personal Loan Region 1 PT. Bank Danamon Indonesia.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Desk Collector Unsecured Personal Loan Region 1 PT. Bank Danamon Indonesia.

2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Desk Collector Unsecured Personal Loan Region 1 PT. Bank Danamon Indonesia.. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig } t$) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian kedua adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Desk Collector Unsecured Personal Loan Region 1 PT. Bank Danamon Indonesia.

- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Desk Collector Unsecured Personal Loan Region 1 PT. Bank Danamon Indonesia,Tbk.

3. Uji hipotesis ketiga

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Disiplin dan Insentif secara simultan terhadap Produktivitas Desk Collector Unsecured Personal Loan Region 1 PT. Bank Danamon Indonesia,Tbk. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{30} : b_3 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{3a} : b_3 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ketiga adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } F < \alpha$, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh Disiplin dan Insentif secara simultan terhadap Produktivitas Desk Collector Unsecured Personal Loan Region 1 PT. Bank Danamon Indonesia,Tbk.
- Jika $\text{Sig } F > \alpha$, maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Disiplin dan Insentif secara simultan terhadap Produktivitas Desk Collector Unsecured Personal Loan Region 1 PT. Bank Danamon Indonesia,Tbk.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Gambaran Umum Perusahaan

PT. Bank Danamon Indonesia,Tbk. Didirikan pada 1956. Nama Bank Danamon berasal dari kata “danamoneter” dan pertama kali digunakan pada 1976, ketika perusahaan berubah nama dari Bank Kopra.

Pada 1988, Bank Indonesia meluncurkan paket reformasi perbankan yang dikenal dengan “Paket Oktober 1988” atau PAKTO 88. Tujuan utama PAKTO 88 adalah untuk membangun kompetisi dalam sektor perbankan dengan memberikan kemudahan persyaratan, termasuk liberalisasi peraturan tentang pendirian bank swasta domestik baru dan bank joint-venture. Sebagai hasil dari reformasi ini, Bank Danamon menjadi salah satu bank valuta asing pertama di Indonesia, dan menjadi perusahaan publik yang tercatat di Bursa Efek Jakarta.

Danamon telah bertekad untuk menjadi “Lembaga Keuangan Terkemuka di Indonesia” yang keberadaanya diperhitungkan. Danamon bertujuan mencapai posisi ini dengan menjadi organisasi yang berpusat pada nasabah; yang melayani semua segmen, dengan menawarkan nilai yang unik untuk masing-masing segmen; berdasarkan keunggulan penjualan dan pelayanan, dengan didukung oleh teknologi kelas dunia. Sejalan dengan upaya ini, Danamon beraspirasi menjadi perusahaan pilihan untuk berkarya dan dihormati oleh semua pihak pemangku

kepentingan, sementara memegang teguh kelima nilai perusahaan yaitu: peduli, jujur, mengupayakan yang terbaik, kerjasama, dan profesionalisme yang disiplin.

Tumpuan Danamon untuk memenuhi semua kebutuhan nasabahnya tercermin dari pendekatan bisnis. Fokus perbankan yang universal, diimplementasikan pada tahun 2003 menentukan arah ekspansi bisnis Danamon kedepan. Pada akhir 2004, Danamon telah melengkapi rangkaian segmen usahanya, mulai dari mass market, perbankan komersial dan UKM, perbankan ritel, bisnis kartu kredit, perbankan syariah, perbankan korporasi, tresuri, pasar modal dan lembaga keuangan, serta Adira Finance. Pada 2004 Danamon juga membangun bisnis asuransi dan bisnis keuangan rumah tangga lewat Adira Insurance dan Adira Kredit (dulunya Adira Quantum). Pembelian bisnis kartu American Express di Indonesia pada 2006 memposisikan Danamon sebagai salah satu penerbit kartu terbesar di Indonesia.

Sebagai *surviving entity* dari peleburan 9 Bank Taken Over (BTO) pada masa krisis keuangan Asia di akhir 1990-an, Danamon telah bangkit menjadi salah satu bank swasta terbesar dan terkuat di Asia. Didukung oleh lebih dari 50 tahun pengalaman, Danamon terus berupaya untuk memenuhi *brand promise*-nya untuk menjadi bank yang “bias mewujudkan setiap keinginan nasabah”.

Danamon adalah salah satu institusi keuangan terbesar di Indonesia dari jumlah pegawai – sekitar 67,456 (termasuk karyawan anak perusahaan) pada Juni 2014 - yang berfokus untuk merealisasikan visinya: “Kita peduli dan membantu jutaan orang mencapai kesejahteraan.”

Danamon adalah bank ke-enam terbesar di Indonesia berdasarkan aset, dengan jaringan sejumlah sekitar 2.450 pada akhir Juni 2014, terdiri dari antara lain kantor cabang konvensional, unit Danamon Simpan Pinjam (DSP) dan unit Syariah, serta kantor-kantor cabang anak perusahaannya. Danamon juga didukung oleh serangkaian fasilitas perbankan elektronik yang komprehensif

Visi dan Misi PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk.

a. Visi PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk.

" Kami peduli dan membantujutaan orang mencapai kesejahteraan”

b. Misi PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk.

Menjadi organisasi yang berorientasi ke nasabah, yang melayani semua segmen, dengan menawarkan nilai yang unik untuk masing-masing segmen, berdasarkan keunggulan penjualan dan pelayanan, dengan didukung oleh teknologi kelas dunia.

c. Tujuan

Menjadi lembaga keuangan Terkemuka di Indonesia yang keberadaannya diperhitungkan.

d. Nilai

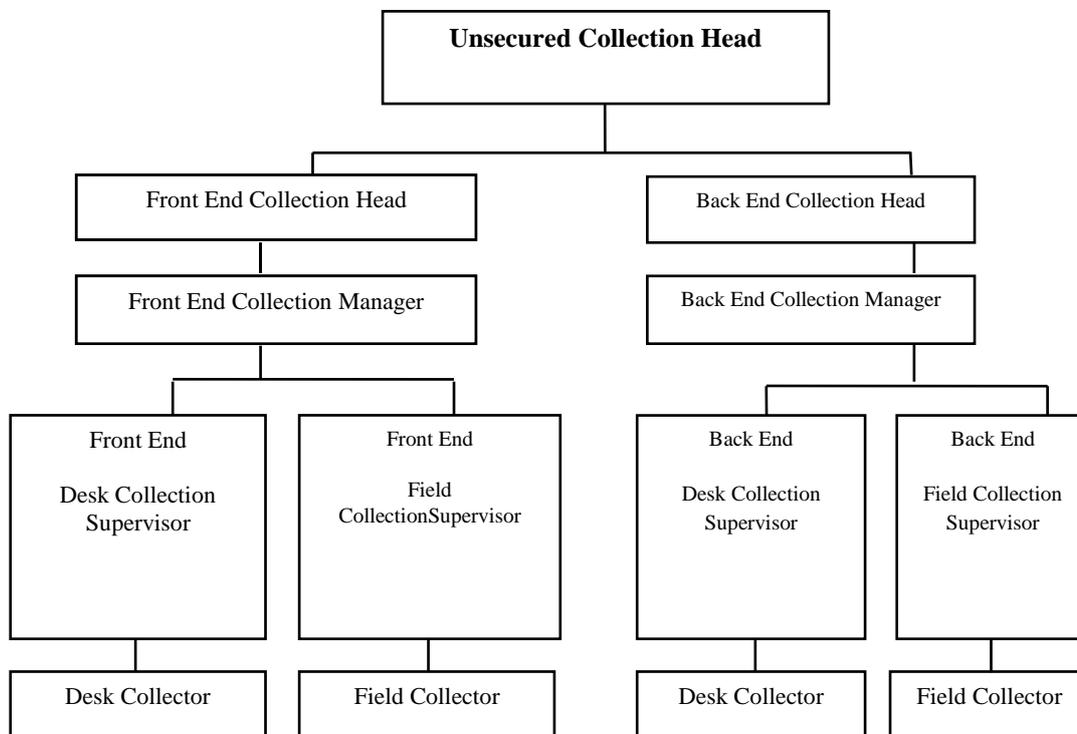
Keberhasilan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk sekarang dan di masa datang berlandaskan akan layanan dan produk yang berkualitas tinggi dan yang dapat dipercaya nasabah. Untuk bisa menjaga kualitas ini PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk meyakini nilai-nilai “**Peduli, Jujur, Mengupayakan yang terbaik, Kerjasama dan Professionalisme yang disiplin**”. Nilai-nilai yang tertanam ini

memungkinkan untuk beradaptasi dan berkreasi untuk memberi lebih banyak pada para nasabah dan untuk menghadapi kompetisi.

Brand Personality

- a. **Memberdayakan** – Untuk Anda, Bisa
- b. **Enerjik** – Kerja keras dan pantang menyerah
- c. **Proaktif** – Mengambil inisiatif serta senantiasa mengantisipasi kebutuhan dan tantangan
- d. **Adaptif** – Mampu menyesuaikan diri di lingkungan yang berubah
- e. **Mampu** – Terlatih dengan baik serta memiliki pengetahuan
- f. **Tulus** – Menyatakan apa yang sebenarnya, serta melaksanakan apa yang dijanjikan.

Struktur Organisasi Divisi Unsecured Personal Loan Region 1 dapat digambarkan pada bagan berikut ini.

Gambar 4.1**Struktur Organisasi****Karakteristik Responden**

Penelitian ini dilakukan terhadap 33 Desk Collector Unsecured Personal Loan Region 1 PT. Bank Danamon Indonesia sebagai responden penelitian. Karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 4.1**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-Laki	15	45,5
Perempuan	18	54,5
Total	33	100

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa perbandingan dari responden jenis kelamin Perempuan lebih besar yaitu 54,5% dan Laki-laki 45,5%. Hal ini mengindikasikan bahwa hampir sebagian besar responden yang diteliti berjenis kelamin Perempuan

Tabel 4.2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	%
20 - 25	8	24,24%
26 - 30	13	39,39%
31 - 35	12	36,36%
TOTAL	33	100,00%

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2015

Tabel di atas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan usia. Dari tabel tersebut dapat dilihat sebanyak 39.39% berusia 26 - 30 tahun, 36,36% berusia 20 - 25 tahun, 24,24% berusia 20 - 25 tahun,

Hal ini mengindikasikan bahwa hampir sebagian besar responden yang diteliti berusia 26 - 30 tahun.

Tabel 4.3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah	%
SMU	4	12,12%
DIPLOMA (D3)	18	54,55%
SARJANA (S1)	11	33,33%
TOTAL	33	100,00%

Tabel tersebut menggambarkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan. Dari tabel tersebut dapat dilihat sebanyak 12,12 % berpendidikan SMU, 54,55% berpendidikan Diploma (D3), 33,33% berpendidikan S1.

Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden 54.55% dari 33 responden berpendidikan Diploma (D3).

Tabel 4.4.
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	%
1 - 5 Tahun	13	39,39%
6 - 10 Tahun	20	60,61%
TOTAL	33	100,00%

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2015

Tabel di atas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja di perusahaan. Dari tabel tersebut dapat dilihat sebanyak 60,61% mempunyai masa kerja 6 - 10 Tahun, 39,39% mempunyai masa kerja 1 - 5 Tahun, Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden 60,61% dari 33 responden mempunyai masa kerja 6 - 10 Tahun.

4.1.2. Uji Validitas Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas dilakukan terhadap seluruh item kuesioner pada ketiga variabel yang diteliti. Hasil uji validitas-reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Disiplin

Data variabel Disiplin (X1) diperoleh dari 10 pernyataan yaitu X1.01 sampai dengan X1.10. Validitas variabel Disiplin diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} > 0,344$ maka valid
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} < 0,344$ maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel Disiplin yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.5.

Uji Validitas Variabel Disiplin(X1)

Pertanyaan	r tabel	r hitung	Keterangan
X1_01	0.344	0.733	VALID
X1_02	0.344	0.526	VALID
X1_03	0.344	0.688	VALID
X1_04	0.344	0.717	VALID
X1_05	0.344	0.694	VALID
X1_06	0.344	0.607	VALID
X1_07	0.344	0.678	VALID
X1_08	0.344	0.705	VALID
X1_09	0.344	0.710	VALID
X1_10	0.344	0.671	VALID

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2015

Uji validitas variabel Disiplin dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (Corrected Item-Total Correlation $>$ 0.344) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variabel Disiplin seluruhnya valid.

Tabel 4.6.

Uji Reliabilitas Variabel Disiplin

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	10

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2015

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,6 (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126). Uji reliabilitas variabel Disiplin dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0.906 > 0.6$) maka variabel Disiplin yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

2. Data variabel Insentif (X2) diperoleh dari 10 pernyataan yaitu X2 01 sampai dengan X2 10 Validitas variabel Insentif diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} > 0,344$ maka valid
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} < 0,344$ maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel Insentif yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Uji Validitas Variabel Insentif

Pertanyaan	r tabel	r hitung	Keterangan
X2 01	0.344	0.689	VALID
X2 02	0.344	0.586	VALID
X2 03	0.344	0.642	VALID
X2 04	0.344	0.477	VALID
X2 05	0.344	0.631	VALID
X2 06	0.344	0.522	VALID
X2 07	0.344	0.746	VALID
X2 08	0.344	0.521	VALID
X2 09	0.344	0.522	VALID
X2 10	0.344	0.746	VALID

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2015

Uji validitas variabel Insentif dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (Corrected Item-Total Correlation > 0.344) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variabel Insentif seluruhnya valid.

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas Variabel Insentif

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	10

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2015

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126). Uji reliabilitas variabel Insentif dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0.935 > 0.6$) maka variabel Insentif yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

3. Data variabel Produktivitas (Y) diperoleh dari 8 pernyataan yaitu Y01 sampai dengan Y08. Validitas variabel Insentif diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika r hitung $> r$ tabel atau r hitung $> 0,344$ maka valid
- Jika r hitung $< r$ tabel atau r hitung $< 0,344$ maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel Produktivitas yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel Produktivitas

Pertanyaan	r tabel	r hitung	Keterangan
Y01	0.344	0.597	VALID
Y02	0.344	0.731	VALID
Y03	0.344	0.657	VALID
Y04	0.344	0.782	VALID
Y05	0.344	0.839	VALID
Y06	0.344	0.657	VALID
Y07	0.344	0.782	VALID
Y08	0.344	0.839	VALID

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2015

Uji validitas variabel Produktivitas dilakukan terhadap 8 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung > r tabel (Corrected Item-Total Correlation > 0.344) untuk seluruh item, maka 8 item indikator pengukur variabel Produktivitas seluruhnya valid.

Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	8

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2015

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai Cronbach's Alpha > 0,6 (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126). Uji reliabilitas

variabel Produktivitas dilakukan terhadap 8 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0.919 > 0.6$) maka variabel Produktivitas yang diukur menggunakan 8 item pernyataan telah reliabel.

4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

1. Deskripsi Variabel Disiplin

Data variabel Disiplin berasal dari jawaban 10 item kuesioner yang telah valid pada skala satu sampai dengan lima. Nilai terendah teoritis adalah 10 (apabila jawaban masing-masing item kuesioner adalah 1) dan nilai tertinggi teoritis adalah 50 (apabila jawaban masing-masing item kuesioner adalah 5). Nilai tengah teoritik adalah nilai tertinggi ditambah nilai terendah dibagi dua ($(50+10:2) = 30$)

Tabel 4.11.
Deskripsi Variabel Disiplin

Statistics		
DISIPLIN		
N	Valid	33
	Missing	0
Mean		41.85
Median		40.00
Mode		39
Std. Deviation		4.236
Variance		17.945
Range		15
Minimum		35
Maximum		50
Sum		1381

Nilai terendah empiris jawaban terendah 35 dan tertinggi 50 dengan rentang skor 15 sehingga diperoleh nilai rata-rata 41,85 dan nilai tengah empirik 40 serta nilai yang paling sering muncul adalah 39. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar daripada nilai tengah teoritik ($41,85 > 30$) maka dapat diartikan bahwa Disiplin cenderung baik.

2. Deskripsi Variabel Insentif

Data variabel Insentif berasal dari jawaban 10 item kuesioner yang telah valid pada skala satu sampai dengan lima. Nilai terendah teoritis adalah 10 (apabila jawaban masing-masing item kuesioner adalah 1) dan nilai tertinggi teoritis adalah 50 (apabila jawaban masing-masing item kuesioner adalah 5). Nilai tengah teoritik adalah nilai tertinggi ditambah nilai terendah dibagi dua ($(50+10):2 = 30$)

Tabel 4.12.
Deskripsi Variabel Insentif

Statistics INSENTIF

N	Valid	33
	Missing	0
Mean		41.61
Median		40.00
Mode		40
Std. Deviation		4.534
Variance		20.559
Range		15
Minimum		35
Maximum		50
Sum		1373

Nilai terendah empiris jawaban terendah 35 dan tertinggi 50 dengan rentang skor 15 sehingga diperoleh nilai rata-rata 41,61 dan nilai tengah empirik 40 serta nilai yang paling sering muncul adalah 40. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar daripada nilai tengah teoritik ($41,61 > 30$) maka dapat diartikan bahwa Insentif cenderung baik.

3. Deskripsi Variabel Produktivitas

Data variabel Produktivitas berasal dari jawaban 8 item kuesioner yang telah valid pada skala satu sampai dengan lima. Nilai terendah teoritis adalah 8 (apabila jawaban masing-masing item kuesioner adalah 1) dan nilai tertinggi teoritis adalah 40 (apabila jawaban masing-masing item kuesioner adalah 5). Nilai tengah teoritik adalah nilai tertinggi ditambah nilai terendah dibagi dua ($(40+8:2) = 24$)

Tabel 4.13.

Deskripsi Variabel Produktivitas

Statistics

PRODUKTIVITASKERJA

N	Valid	33
	Missing	0
Mean		37.03
Median		37.00
Mode		40
Std. Deviation		2.651
Range		8
Minimum		32
Maximum		40
Sum		1222

Nilai terendah empiris jawaban terendah 32 dan tertinggi 40 dengan rentang skor 8 sehingga diperoleh nilai rata-rata 37,03 dan nilai tengah empirik 37 serta nilai yang paling sering muncul adalah 40. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar daripada nilai tengah teoritik ($37,03 > 30$) maka dapat diartikan bahwa Produktivitas cenderung baik.

4.1.4. Analisis Data

Analisis data penelitian dilakukan dengan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda menggunakan software SPSS menghasilkan tiga tabel utama yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.14.

Model Summary Pengaruh Disiplin dan Insentif Terhadap Produktivitas

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.767 ^a	.589	.561	2.548	2.384

a. Predictors: (Constant), Insentif, Disiplin

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel tersebut diatas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.767, maka nilai koefisien determinasi (K_d) = $r^2 \times 100 \% = (0.767)^2 \times 100 \% = 58,9\%$ sehingga menunjukkan bahwa X_1 dan X_2 dalam model secara bersama-sama mampu menjelaskan 58.9 % variasi Y sedangkan sisanya ($100 \% - 58.9 \% = 41.1 \%$) variasi Y lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak

diteliti. Hasil analisis berikutnya berupa tabel anova yang digunakan untuk menguji hipotesis ketiga yaitu pengaruh Disiplin dan Insentif terhadap Produktivitas.

Tabel 4.15.
Anova Pengaruh Disiplin dan Insentif Terhadap Produktivitas

ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	278.713	2	139.356	21.461	.000 ^a
	Residual	194.802	30	6.493		
	Total	473.515	32			

a. Predictors: (Constant), Insentif, Disiplin

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F sebesar 21.461 dan Sig sebesar 0.00. Karena nilai sig < 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Disiplin dan Insentif terhadap Produktivitas.

Analisis regresi linier ganda juga menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh parsial Disiplin dan Insentif terhadap Produktivitas yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.16.
Koefisien Pengaruh Disiplin dan Insentif Terhadap Produktivitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.775	4.615		.818	.420		
Disiplin	.396	.165	.436	2.408	.022	.418	2.394
Insentif	.323	.154	.381	2.101	.044	.418	2.394

a. Dependent Variable:
Produktivitas

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel di atas dapat disusun model persamaan regresi linier ganda berdasar kolom B. Model persamaan regresi linier ganda hasil penelitian adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 3.775 + 0.396X_1 + 0.323X_2$$

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta a sebesar 3.775, artinya jika variabel Disiplin (X_1) dan Insentif (X_2) dianggap konstan, maka nilai variabel Produktivitas (Y) sebesar 3.775.
- Nilai koefisien regresi X_1 (Disiplin) sebesar $b_1 = 0.396$, menunjukkan bahwa jika X_2 (Insentif) dianggap konstan atau 0 (nol), maka setiap peningkatan 1 satuan variabel X_1 (Disiplin) akan menambah variabel Y (Produktivitas) sebesar 0.396.
- Nilai koefisien regresi X_2 (Insentif) sebesar $b_2 = 0.323$, menunjukkan bahwa jika X_1 (Disiplin) dianggap konstan atau 0 (nol), maka setiap

peningkatan 1 satuan variabel X_2 (Insentif) akan menambah variabel Y (Produktivitas) 0.323.

4.1.5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan sebanyak tiga kali sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Parsial Disiplin terhadap Produktivitas.

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh parsial yang signifikan Disiplin terhadap Produktivitas pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Disiplin (X_1) sebesar $b_1 = 0.396$ pada model persamaan regresi linier ganda $Y = 3.775 + 0.396X_1$. hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Disiplin (X_1) sebesar $b_1 = 0.396$ Memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.000 karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima yang berarti pengaruh Disiplin (X_1) terhadap Produktivitas (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial Disiplin terhadap Produktivitas.

2. Pengujian Hipotesis Parsial Insentif terhadap Produktivitas.

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh parsial yang signifikan Insentif terhadap Produktivitas pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Insentif (X_2) sebesar $b_2 = 0.323$ pada model persamaan regresi linier ganda $Y = 3.775 + 0.323X_2$. hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Insentif (X_2) sebesar $b_2 = 0.323$ Memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.000 karena $b_2 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima yang berarti pengaruh Insentif (X_2) terhadap Produktivitas (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial Insentif terhadap Produktivitas.

3. Pengujian Hipotesis Simultan Disiplin dan Insentif terhadap Produktivitas.

Hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh Simultan Disiplin dan Insentif terhadap Produktivitas. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien detriminasi (K_d) = 0.589 hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

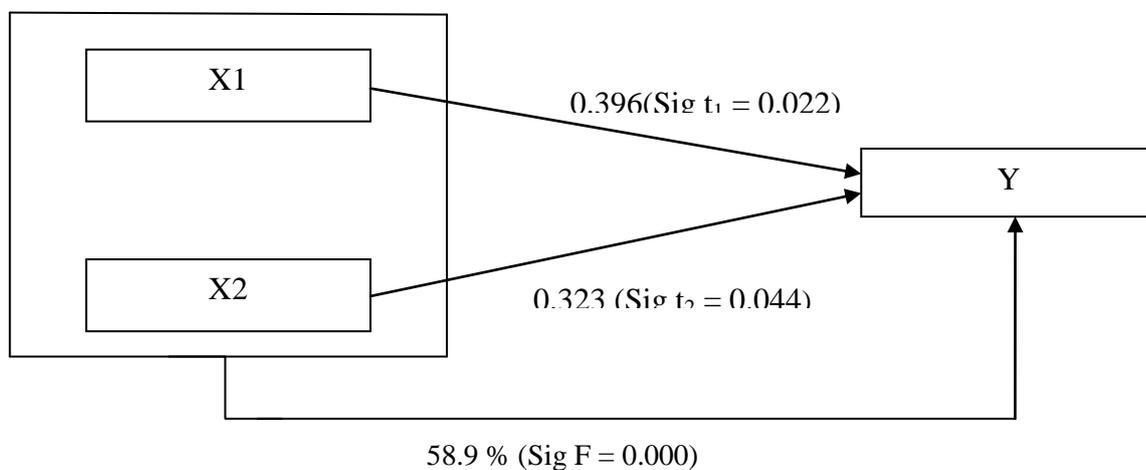
$H_{30} : \rho = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{3a} : \rho \neq 0$: ada pengaruh

Nilai koefisien determinasi (K_d) = 0.589 memiliki nilai probabilitas F hitung sebesar 0.000 karena $\rho \neq 0$ dan probabilitas F hitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } F < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_{30} ditolak dan H_{3a} diterima yang berarti pengaruh Disiplin (X_1) dan Insentif (X_2) terhadap Produktivitas (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh simultan Disiplin dan Insentif terhadap Produktivitas.

Hasil pengujian hipotesis tersebut dapat digambarkan seperti skema di bawah ini :

Gambar 4.2.
Hasil Pengujian Hipotesis



4.2. Pembahasan Penelitian

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas terhadap masing-masing variabel penelitian, ditemukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel telah valid.

Melalui uji reliabilitas ditemukan bahwa seluruh butir pernyataan yang telah valid pada masing-masing variabel penelitian dapat dibuktikan reliabilitasnya. Karena kuesioner telah valid dan reliabel maka kuesioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menghasilkan temuan yang relatif sama untuk semua variabel penelitian dimana persepsi responden terhadap Disiplin, Insentif dan Produktivitas cenderung baik.

4.2.1. Pengaruh Parsial Disiplin dan Insentif Terhadap Produktivitas

Disiplin dan Insentif memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dengan arah positif, artinya semakin tinggi Disiplin dan Insentif yang diterima karyawan maka semakin tinggi Produktivitas Karyawan. Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Karyawan ditunjukkan pada model persamaan regresi linier ganda $Y = 3.775 + 0.396X_1 + 0.323X_2$. Koefisien regresi Disiplin (X_1) sebesar $b_1 = 0.396$ Memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.000 karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima yang berarti pengaruh Disiplin (X_1) terhadap Produktivitas (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial Disiplin terhadap Produktivitas.

Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Dadang Iman Eka Sanjaya (2009), mengenai “Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Pegawai di

Perusahaan Keripik Kentang Cita Mandiri di Junrejo Batu”, dan dihasilkan bahwa faktor-faktor Disiplin yang berhubungan positif dan nyata dengan Produktivitas karyawan. Semakin tinggi Disiplin maka semakin tinggi pula Produktivitas Karyawan.

Insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas dengan arah positif, artinya semakin tinggi Insentif yang diterima maka semakin tinggi Produktivitas. Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas ditunjukkan oleh model persamaan regresi linier ganda $Y = 3.775 + 0.396X_1 + 0.323X_2$. Koefisien regresi Insentif (X_2) sebesar $b_2 = 0.323$ Memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.000 karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima yang berarti pengaruh Insentif (X_1) terhadap Produktivitas (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial Insentif terhadap Produktivitas.

Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Maratin Nafiah Al-amin 2015 mengenai “Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas karyawan di Minimarket Rizky Kabupaten Sragen” dimana dalam hal ini Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di Minimarket Rizky. Besarnya pengaruh yang diberikan oleh Insentif terhadap Produktivitas Karyawan, sehingga semakin tinggi Insentif yang diberikan maka semakin tinggi Produktivitas Karyawan.

4.2.2. Pengaruh Simultan Disiplin dan Insentif Terhadap Produktivitas

Disiplin dan Insentif memiliki pengaruh simultan yang signifikan terhadap Produktivitas dengan arah positif. Artinya, semakin baik Disiplin, maka Produktivitas akan meningkat. Demikian halnya dengan Insentif, apabila Insentif meningkat maka Produktivitas semakin baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi (K_d) = 0.589, nilai koefisien sebesar ini memiliki arti bahwa Disiplin dan Insentif secara bersama-sama dapat mempengaruhi 58.9 % variasi Produktivitas.

Sania Rosma Hasibuan (2011) melakukan penelitian mengenai pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Insentif terhadap peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. PP. LONDON SUMATERA INDONESIA Tbk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kedisiplinan Kerja dan Insentif terhadap peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. PP. LONDON SUMATERA INDONESIA Tbk. Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanasi, yaitu penelitian dapat dikaji menurut tingkatannya yang didasarkan kepada tujuan, dan objek-objeknya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pemanen buah kelapa sawit PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Sei Merah Estate yaitu sebanyak 51 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Data diproses dengan menggunakan SPSS 19,0 *for windows*. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan metode kuantitatif yaitu analisis Regresi Linear Berganda yang digunakan untuk mengukur

pengaruh Kedisiplinan kerja (X_1), insentif (X_2) terhadap produktivitas kerja Karyawan pada PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Sei Merah Estate.

Hasil uji F variabel bebas (Kedisiplinan kerja dan Insentif) secara bersama- sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja Karyawan), Berdasarkan uji t bahwa variabel insentif yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai R sebesar 0,817 berarti hubungan antara variabel kedisiplinan kerja (X_1) dan insentif (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 81,7% yang berarti hubungan erat.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan Disiplin terhadap Produktivitas dengan arah positif, artinya semakin tinggi Disiplin maka semakin tinggi pula Produktivitas Desk Collector PT. Bank Danamon Indonesia,Tbk Hal ini ditunjukkan dengan Koefisien regresi Disiplin (X_1) sebesar $b_1= 0.396$ dengan probabilitas Sig = 0.022
2. Terdapat pengaruh signifikan Insentif terhadap Produktivitas dengan arah positif, artinya semakin tinggi Insentif maka semakin tinggi pula Produktivitas Desk Collector PT. Bank Danamon Indonesia,Tbk Hal ini ditunjukkan dengan Koefisien regresi Insentif (X_2) sebesar $b_2= 0.323$ dengan probabilitas Sig = 0.044
3. Terdapat pengaruh simultan Disiplin dan Insentif terhadap Produktivitas Desk Collector PT. Bank Danamon Indonesia,Tbk dimana Disiplin dan Insentif secara bersama-sama mempengaruhi 58.9 % variasi Produktivitas. Sementara sisanya ($100\% - 58.9\% = 41.1\%$) dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti

5.2. Saran

1. Berdasarkan hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis dalam penelitian diatas, bahwa variabel Displin memberikan nilai terbesar senilai 396, maka dari itu indikator yang terkait dengan Disiplin harus ditingkatkan agar mampu meningkatkan Produktivitas .
2. Berdasarkan hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis dalam penelitian diatas, bahwa variabel Insentif memberikan nilai terkecil senilai 323, maka dari itu indikator yang terkait dengan Insentif harus ditingkatkan agar mampu meningkatkan Produktivitas.
3. Perusahaan hendaknya disarankan untuk menggunakan hasil penelitian ini untuk berupaya meningkatkan Disiplin dan Insentif secara bersama-sama dengan prioritas pada variabel Disiplin Perusahaan atau peneliti lain diharapkan melakukan penelitian lebih lanjut baik dengan variabel yang sama maupun variabel yang lebih lengkap yang dilakukan pada obyek yang lebih luas atau obyek lain dengan pengukuran yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Gorda,I Gusti Ngurah.2004. *Metodologi Penelitian Ilmu Sosial Ekonomi*.Denpasar.Widya Karya Germatama.
- Gomes,Faustino Cardoso.2002.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. AndiOffset.
- Hasibuan,SP,Malayu.2007.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta.Bumi Aksara.
- Jayadi, 2011. *Bahan Kuliah Statistik*, Bahan Kuliah STIE IPWIJA.
- Mangkunegara,Anwar Prabu.2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Rosada
- Marwansyah.2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung:Alfabeta.
- Rivai,Veithzal.2004.*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.Jakarta:Bumi Aksara.
- Siagian,Sondang.2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Bumi Aksara.
- Sutrisno,Edy.2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Prenada Media Group.
- Sinungan,Muchdarsyah.2000. *Produktivitas apa dan bagaimana edisi 2*, Jakarta. . Bumi Aksara
- Sedarmayanti.2007.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta.Pradnya.Paramita.
- Sugiyono. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA
- Umar,Husein.2003. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta. Gramedia Pustaka Umum.
- Wangso dan Hartanto Brotoharsojo.2003.*Tingkatkan kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit Sistem*.Jakarta. Raja Grafindo Persada

Lampiran 1. Kuesioner

Kepada Yth,

Bapak / Ibu / Saudara/i

Di Tempat

Salah satu syarat untuk mengikuti sidang kelulusan pada Jurusan Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA adalah menyusun laporan skripsi. Untuk memperoleh data yang otentik dalam penyusunan laporan, maka Saya bermaksud untuk menyebarkan kuesioner dalam rangka memperoleh informasi yang berhubungan penelitian Saya, maka Saya selaku Peneliti memohon bantuan dan kesediaan para karyawan untuk mengisi kuesioner ini.

Atas perhatian dan kesediannya saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

SAHABUDIN

PETUNJUK KUESIONER

1. Petunjuk Pengisian

- a. Kuesioner ini diperuntukkan bagi seluruh Desk Collector Unsecured Personal Loan Region 1 PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk.
- b. Berilah tanda *check list* (✓) pada kolom yang tersedia, dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- c. Terdapat lima alternatif jawaban, yaitu :
 - 1 = Sangat Tidak Setuju (STS). 2 = Tidak Setuju (TS). 3 = Kurang Setuju (KS).
 - 4 = Setuju (S). 5 = Sangat Setuju (SS).

2. Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin :

- Laki-laki
- Perempuan

b. Usia :

- 20 - 25 tahun
- 26 – 30 tahun
- 31 – 35 tahun

c. Pendidikan Terakhir :

- SMU
- DIPLOMA (D3)
- SARJANA (S1)

d. Masa Kerja :

- 1 – 5 tahun
- 6 – 10 tahun

Pernyataan Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan Variabel Disiplin Kerja (X_1). Berilah tanda (√) yang sesuai anda pilih:

No	Pernyataan	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1	Karyawan hadir tepat waktu di kantor setiap hari jam kerja					
2	Absensi kehadiran menurut anda sangat penting dalam penegakan disiplin kerja					
3	Karyawan berpakaian rapih dan sopan					
4	Karyawan mengenakan tanda pengenal di kantor ini.					
5	Karyawan menyesuaikan diri dan tunduk pada peraturan yang berlaku di Perusahaan					
6	Karyawan pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor					
7	Karyawan melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
8	Karyawan menjaga kerahasiaan Perusahaan					
9	Peraturan yang ditetapkan menjadikan Bapak/Ibu termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan					
10	Karyawan bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan tersebut					

Pernyataan Variabel Insentif

Pernyataan Variabel Insentif (X₂). Berilah tanda (√) yang sesuai anda pilih:

No	Pernyataan	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1	Perusahaan menetapkan kebijakan tertulis mengenai sistem pemberian insentif					
2	Saya merasa bahwa pelaksanaan sistem insentif sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan Perusahaan					
3	Saya merasa bahwa standar pelaksanaan sistem insentif telah memperhatikan kebutuhan karyawan					
4	Sistem insentif yang ditetapkan perusahaan dapat meningkatkan disiplin kerja saya					
5	Sistem insentif yang ditetapkan perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja saya					
6	Menurut saya, insentif yang diperoleh mendukung saya agar bekerja lebih giat, aktif dan mandiri					
7	Saya merasa standar yang ditetapkan perusahaan tidak terlalu tinggi untuk dicapai					
8	Insentif yang saya terima sudah sesuai dengan prestasi kerja saya selama ini					
9	Menurut saya komposisi insentif yang diterima sudah tepat					
10	Dengan sistem insentif sekarang membuat saya merasa betah di perusahaan.					

Pernyataan Variabel Produktivitas

Pernyataan Variabel Produktivitas (Y). Berilah tanda (√) yang sesuai anda pilih:

No	Pernyataan	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1	Pengetahuan produk perusahaan penting bagi karyawan					
2	Karyawan memiliki kecakapan yang spesifik penyelesaian tugas secara cepat dan tepat					
3	Kerjasama antar karyawan yang baik akan memperlancar pekerjaan.					
4	Tingkat efisiensi dan efektifitas yang tinggi dari karyawan menghasilkan Produktivitas yang baik					
5	Target kerja perusahaan dapat dicapai oleh karyawan dengan baik.					
6	Alat bantu / fasilitas pendukung diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan					
7	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
8	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil maksimal					

Lampiran 2. Tabulasi Hasil Kuesioner

X1 (Disiplin)

X1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	44
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
11	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	44
15	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
16	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	39
17	4	5	4	4	5	3	4	4	3	3	39
18	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	47
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
20	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	46
21	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	37
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	44
24	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
27	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
28	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	35
29	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	46
30	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	35
31	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38
32	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
33	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	43

X2 (Insentif)

X2	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	45
5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	40
6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
8	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	40
9	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
10	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	45
15	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	36
16	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	36
17	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	44
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	46
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
26	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
27	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	35
28	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
29	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	46
30	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	37
31	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
32	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	37
33	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38

Y (Produktivitas)

Y	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
1	5	5	5	5	4	5	5	4	38
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	5	4	4	5	4	4	34
4	5	5	4	4	5	4	4	5	36
5	4	5	5	5	4	5	5	4	37
6	5	5	5	4	5	5	4	5	38
7	4	5	5	4	4	5	4	4	35
8	4	4	4	3	3	4	3	3	28
9	4	4	5	4	5	5	4	5	36
10	4	5	5	5	5	5	5	5	39
11	3	4	4	4	4	4	4	4	31
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	4	5	4	4	5	4	4	34
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15	4	4	4	3	3	4	3	3	28
16	4	4	4	2	3	4	2	3	26
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	4	4	4	3	3	4	3	3	28
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	5	5	5	5	5	5	5	5	40
23	4	4	4	5	4	4	5	4	34
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	5	4	4	5	5	4	5	5	37
27	4	4	5	3	4	5	3	4	32
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	5	5	4	4	5	4	4	35
30	3	4	4	4	4	4	4	4	31
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	4	4	4	4	3	4	4	3	30

Lampiran 3. Data Responden**JENISKELAMIN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKILAKI	15	45.5	45.5	45.5
	PEREMPUAN	18	54.5	54.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 25 Tahun	8	24.2	24.2	24.2
	26 - 30 Tahun	13	39.4	39.4	63.6
	31 - 35 Tahun	12	36.4	36.4	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

PENDIDIKAN TERAKHIR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMU	4	12.1	12.1	12.1
	DIPLOMA (D3)	18	54.5	54.5	66.7
	SARJANA (S1)	11	33.3	33.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

MASAKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5 Tahun	13	39.4	39.4	39.4
	6 - 10 Tahun	20	60.6	60.6	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Lampiran 4, Uji Validitas Realibilitas

Disiplin (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_01	37.67	14.354	.733	.892
X1_02	37.52	15.633	.526	.904
X1_03	37.64	14.739	.688	.895
X1_04	37.55	15.006	.717	.894
X1_05	37.61	14.309	.694	.895
X1_06	37.48	15.258	.607	.900
X1_07	37.70	15.030	.678	.896
X1_08	37.58	15.564	.705	.897
X1_09	37.64	14.051	.710	.894
X1_10	37.73	13.767	.671	.898

Insentif (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_01	37.39	17.434	.714	.930
X2_02	37.33	16.854	.810	.925
X2_03	37.48	17.445	.711	.930
X2_04	37.52	16.695	.673	.932
X2_05	37.82	15.841	.661	.937
X2_06	37.36	16.926	.719	.929
X2_07	37.39	16.746	.788	.926
X2_08	37.36	16.364	.855	.922
X2_09	37.42	16.752	.817	.925
X2_10	37.36	16.676	.779	.926

Produktivitas (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	29.61	12.309	.597	.918
Y02	29.45	12.131	.731	.910
Y03	29.36	12.239	.657	.914
Y04	29.70	10.593	.782	.905
Y05	29.67	10.792	.839	.899
Y06	29.36	12.239	.657	.914
Y07	29.70	10.593	.782	.905
Y08	29.67	10.792	.839	.899

Lampiran 6. Analisis Regresi Linier Ganda

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Insentif, Disiplin ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.767 ^a	.589	.561	2.548	2.384

a. Predictors: (Constant), Insentif, Disiplin

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	278.713	2	139.356	21.461	.000 ^a
	Residual	194.802	30	6.493		
	Total	473.515	32			

a. Predictors: (Constant), Insentif, Disiplin

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.775	4.615		.818	.420		
	Disiplin	.396	.165	.436	2.408	.022	.418	2.394
	Insentif	.323	.154	.381	2.101	.044	.418	2.394

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Disiplin	Insentif
1	1	2.991	1.000	.00	.00	.00
	2	.006	21.788	.96	.07	.18
	3	.002	34.714	.03	.93	.82

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Sahabudin
Tempat Tanggal Lahir : Jakarta,30 Desember 1982
Alamat : Jl. Tegal Parang Selatan Rt 06 Rw 07 No.1C
Mampang Prapatan Jakarta Selatan 12790
Nomer telepon : 081294194180

PENDIDIKAN

Madrasah Ibtidaiyah Al Khairiyah Jakarta Lulus tahun1995
Madrasah Tsanawiyah Al Khairiyah Jakarta Lulus tahun1998
SMK Negeri 26(STM PEMBANGUNAN)Jakarta Lulus tahun 2002
STIE IPWI Jakarta dari 2012 sampai dengan sekarang

PENGALAMAN KERJA

2002 – 2006 Pelaksana di CV Sarena Jaya Proyek Bank Indonesia
2006 – 2007 Kurir di PT CPX Jakarta
2007 – 2008 Teknisi di PT Raztel
2008 – sekarang Desk Collector PT. Bank Danamon Indonesia,Tbk.