

## PENGARUH MOTIVASI, DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PT. INTERGLOBAL ELECTRIC PART GRESIK

Errina Nurmalasari  
errinaerrkyu@gmail.com  
Winarningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*Labor productivity is a condition on in which the employees can perform their job and exceed the targets which has been set by the company. Labor productivity reflects the effort of the employee performance to the job, how the employees are very responsible for their work. It can be seen on the positive attitude of the employee when the employee can achieve the company objectives. He purpose of this research is to find out the influence of motivation and incentive to the labor productivity. The population is the production employees at PT. Interglobal E.P Gresik which has been done by using saturated sampling technique and the samples are 87 peoples. The analysis technique has been done by using multiple linear regressions analysis, Goodness of Fit test by using F test, the multiple determination coefficient, and t test. The results of the t test shows that motivation give significant influence to the employee work productivity at PT. Interglobal E.P. The incentives give significant influence to the employee work productivity PT. Interglobal E.P Gresik. Motivation give dominant influence to the employee work productivity of PT. Interglobal E.P Gresik. Based on the result of the research, it is suggested to PT. Interglobal E.P Gresik in order to keep increase motivation as employee morale given to employees and also pay attention to incentives given to employees to further increase its performance so as to produce high productivity.*

*Keywords: motivation, incentives, work productivity*

### ABSTRAK

Produktivitas kerja merupakan keadaan dimana karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan hasil target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Produktivitas kerja mencerminkan usaha dari kinerja karyawan terhadap pekerjaannya, bagaimana para karyawan sangat bertanggung jawab akan pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan jika karyawan dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Penelitian ini bertujuan adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan bagian produksi pada PT. Interglobal E.P Gresik dengan teknik pengambilan sampling jenuh dan jumlah sampel sebanyak 87 orang. Adapun Teknik analisa yang digunakan adalah analisa regresi berganda, uji goodness of fit dengan uji F, koefisien determinasi berganda, dan uji t. Hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Interglobal E.P Gresik. Pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Interglobal E.P Gresik. Variabel motivasi berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Interglobal E.P Gresik. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, disarankan PT. Interglobal E.P Gresik agar tetap meningkatkan motivasi sebagai dorongan semangat kerja yang diberikan kepada karyawan dan juga memperhatikan insentif yang diberikan kepada karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Kata Kunci: motivasi, insentif, produktivitas kerja

## **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam perusahaan, manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan. Setiap karyawan yang masuk di dalam perusahaan akan memiliki seperangkat latar belakang yang berbeda, yang akan mempengaruhi harapan masing-masing dan pada gilirannya akan mempengaruhi dinamika hubungan antara karyawan dan perusahaan. Agar menjamin tercapainya keselarasan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, perusahaan diharapkan mampu untuk mengatur sistem perusahaannya agar berjalan secara berkesinambungan satu sama lain. Salah satunya dalam hal manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai/karyawan pada sebuah lembaga atau organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai produktivitas kerja yang diinginkan. Semakin banyak aspek - aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, semakin tinggi tingkat produktivitas yang dihasilkan.

Pada dasarnya di dalam Organisasi masalah yang sering dihadapi adalah mengapa beberapa karyawan bekerja lebih baik dari pada karyawan lain, ada karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, adakalanya karyawan yang mempunyai kemampuan dan ketrampilan tetapi tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga kinerja dan produktivitas karyawan tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

Organisasi yang merasa memiliki karyawan dengan produktivitas tinggi dalam pekerjaannya cenderung untuk mempertahankan karyawan, sedangkan karyawan yang dirasa kurang memiliki produktivitas tinggi maka organisasi tersebut cenderung untuk memberikan semangat kerja kepada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus berperan penting untuk memberikan semangat pada karyawan dengan pemberian motivasi kepada karyawan yang kurang memiliki ketrampilan dan produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Hasibuan (2012 : 143), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Karyawan dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (Robins, 2009). Menurut hasil beberapa penelitian khususnya tentang sumber daya manusia disebutkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja. Prestasi karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja,

Selain motivasi faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah pemberian insentif. Pemberian insentif kepada karyawan bertujuan untuk memberikan dorongan agar karyawan bekerja lebih maksimal dan menunjang produktivitas karyawan. Pemberian insentif kepada karyawan pada dasarnya terdiri dari dua jenis insentif yaitu materiil dan non materiil. Menurut Panggabean (2010 : 77) insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena melebihi standart yang ditentukan. Pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan Produktivitas kerja karyawan sehingga karyawan dapat semangat berkerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dasar.

PT. Interglobal Electric Part Gresik adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur yang memproduksi spear part electric atau komponen listrik kendaraan bermotor, dan dituntut untuk menghasilkan produk - produk yang berkualitas. Produk

yang berkualitas merupakan cerminan dari kinerja karyawan yang memiliki produktivitas dan kualitas yang tinggi. PT. Interglobal memasarkan produknya di Indonesia maupun di luar negeri. Beberapa negara yang menerima produk dari PT. Interglobal yakni Australia, Jepang, dan Taiwan. PT. Interglobal Electric Part Gresik akan terus berupaya untuk mengembangkan dan memperbaiki sumber daya manusia yang ada di dalamnya, agar perusahaan dapat merasakan bahwa sumber daya manusia saat ini sangat diperlukan tingkat manfaat dan keunggulan profesionalismenya.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja karyawan PT. Interglobal Electric Part Gresik akan memberikan motivasi dan insentif terhadap semua karyawan yang memiliki produktivitas tinggi, dan ditujukan untuk memaksimalkan kerja karyawan sehingga tujuan PT. Interglobal Electric Part Gresik dapat tercapai lebih maksimal.

Berdasarkan latar belakang di atas rumusan masalah yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini antara lain ; 1) Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Interglobal Electric Part Gresik? ; 2) Apakah pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Interglobal Electric Part Gresik? ; 3) Manakah diantara motivasi dan pemberian insentif yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Interglobal Electric Part Gresik?. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah; 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Interglobal Electric Part Gresik, 2) Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Interglobal Electric Part Gresik, 3) Untuk mengetahui manakah diantara motivasi dan pemberian insentif yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Interglobal Electric Part Gresik.

## TINJAUAN TEORETIS

### Motivasi

Kata motivasi (*motivation*) mempunyai kata dasar yaitu motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan ulang berlangsung secara sadar. Menurut Martoyo (2008:183) motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan yang memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu (Sutrisno, 2010:109). Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapi. Terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan menghadapi situasi yang sama.

Motivasi dapat diklasifikasikan menjadi dua bagian, (Nawawi, 2010:353), antara lain : 1) motivasi internal. Kebutuhan-kebutuhan dan keinginan - keinginan seorang individu dalam menambah motivasi internalnya. Kekuatan-kekuatan ini mempengaruhinya dengan pikiran-pikirannya yang selanjutnya membimbing perilakunya ke dalam situasi tertentu. 2) motivasi eksternal. Dijelaskan bahwa teori motivasi internal telah mempertimbangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat dalam seorang individu, kebutuhan-kebutuhan dan keinginannya.

Menurut Alma (2010:189) ada beberapa cara untuk memotivasi atau meningkatkan gairah kerja karyawan, antara lain : 1) Memberikan imbalan yang memadai, 2) Memberikan santapan rohani secara periodik, 3) Menciptakan suasana informal, suasana santai, rekreasi, malam bersama dengan anggota keluarga, 4) Memberikan perhatian individual kepada karyawan, dan sebagainya, 5) Menggunakan "manajemen tepuk" artinya karyawan itu didekati, menganggap mereka sahabat, bukan kuli, menepuk-nepuk bahunya, dan

menghargai mereka, 6) Memberikan kesempatan untuk maju dan merencanakan masa depan, 7) Meningkatkan loyalitas, 8) Meminta pendapat dan saran-saran karyawan dalam hal tertentu.

Secara psikologis, aspek yang sangat penting dalam kepemimpinan kerja adalah sejauhmana pimpinan mampu mempengaruhi motivasi kerja sumber daya manusianya agar mereka mampu bekerja produktif dan penuh tanggung jawab.

Terdapat tiga aspek yang mempengaruhi motivasi karyawan, (Mangkunegara 2010:74), yaitu : 1) perbedaan karakteristik individu meliputi kebutuhan, minat, sikap dan nilai, 2) perbedaan karakteristik pekerjaan. Hal ini berhubungan dengan persyaratan jabatan untuk setiap pekerjaan, yang menuntut penempatan pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya, 3) Perbedaan karakteristik organisasi (lingkungan kerja) yang meliputi peraturan kerja, iklim kerja dan budaya kerja yang disepakati. Oleh karena itu, pimpinan perlu memahami ketiga aspek tersebut agar perilaku kerja karyawan terkendali diarahkan untuk mencapai produktivitas kerja maksimal.

Proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun indikator motivasi menurut (Sutrisno, 2010:118) sebagai berikut : 1) kondisi lingkungan kerja, 2) kompensasi yang memadai, 3) supervisi yang baik, 4) adanya jaminan pekerjaan, 5) status dan tanggung jawab, 5) peraturan yang fleksibel.

### **Insentif**

Mangkunegara (2009:89) menyatakan bahwa “Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi”, insentif sebagai dorongan pada karyawan agar karyawan mau bekerja lebih baik juga bertujuan untuk mempertahankan karyawan yang berkompentensi tinggi agar tetap pada perusahaan. Insentif juga mampu mendorong karyawan bekerja dengan lebih baik dalam artian lebih produktif agar tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terpenuhi.

Menurut Harianja (2009 : 85) menyatakan bahwa “ insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan *gain sharing* yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya”.

Secara garis besar keseluruhan insentif dapat dibagi menjadi dua golongan (Sarwoto 2010:132) sebagai berikut; *pertama*, insentif material. Insentif material dapat diberikan dalam bentuk sebagai berikut; 1) uang. Insentif yang berupa uang dapat diberikan dalam berbagai macam yaitu : premi, komisi pembagian keuntungan dan kompensasi, 2) jaminan sosial. Insentif yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial lazimnya diberikan secara rata dan otomatis. Bentuk jaminan sosial ini bermacam-macam, antara lain : pemberian perumahan dinas, pengobatan secara cuma-cuma, berlangganan surat kabar secara gratis, cuti sakit tetap mendapat gaji dan pemberian pakaian dinas.

Kedua, insentif non material. Insentif non material diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain; 1) pemberian gelar, 2) pemberian tanda jasa, 3) pemberian piagam penghargaan, 3) pemberian promosi jabatan, 4) pemberian pujian lisan atau tertulis secara resmi didepan umum atau secara pribadi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi insentif Menurut Suwatno dan Donni (2011:236-237) mencakup dua hal yaitu : 1) jabatan atau kedudukan. seseorang yang menduduki jabatan atau kedudukan lebih tinggi di dalam suatu perusahaan otomatis tanggung jawab dan ruang lingkup kerjanya lebih besar atau sangat berpengaruh bagi roda kegiatan atau usaha suatu perusahaan itu, maka perusahaan dalam memberikan insentif harus melihat

seberapa besar tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan yaitu apabila jabatan atau kedudukan karyawan lebih besar atau lebih tinggi maka perusahaan tersebut dalam memberikannya insentif lebih besar dari karyawan yang lainnya, 2) prestasi kerja. karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik atau menonjol akan diberikan insentif yang lebih baik dan lebih besar daripada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang kurang atau tidak menonjol. Oleh sebab itu, maka karyawan yang prestasinya kurang atau tidak menonjol akan lebih giat dan bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan agar organisasi dapat memberikan insentif yang lebih besar dan lebih baik.

Tujuan pemberian insentif menurut Schuler (2009) dalam Hariandja (2010:121), adalah : 1) mencapai sasaran strategis. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif sebagai salah satu jenis bayaran yang ditawarkan kepada karyawan berusaha untuk menumbuhkan inisiatif strategis, 2) menegakkan norma-norma perusahaan. Perusahaan menggunakan insentif untuk menetapkan norma-norma yang berkaitan dengan pemberian nilai yang beragam terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan, 3) memotivasi kinerja. Pemberian insentif terhadap karyawan bertujuan untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, 4) menyadari kontribusi perbedaan. Melalui insentif akan diketahui karyawan yang memiliki kontribusi yang tinggi, rata-rata dan rendah terhadap perusahaan.

Adapun indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Insentif Menurut Martoyo (2010 : 94), adalah: 1) adanya premi yang diberikan setiap bulan berdasarkan hasil pekerjaan sesuai deadline, 2) adanya insentif yang diberikan setahun sekali, 3) adanya piagam penghargaan bagi karyawan berprestasi, 4) mendapatkan pujian baik secara lisan atau tulisan dari atasannya bagi karyawan yang berprestasi.

### **Produktivitas Kerja**

Produk adalah hasil (*output a thing produced*), Production kegiatan atau proses memproduksi sesuatu (*the act producing*). Produktivitas adalah peningkatan proses produksi. Peningkatan produksi berarti perbandingan yang membaik jumlah sumber daya yang dipergunakan dengan jumlah barang-barang dan jasa-jasa yang diproduksi. Pengurangan dalam masukan dengan keluaran tetap atau kenaikan keluaran dengan masukan tetap merupakan peningkatan dalam produktivitas (Reksohadiprojo, 2009:13).

Produktivitas merupakan kemampuan menghasilkan sesuatu barang atau produk yang lebih banyak dari ukuran biasanya dengan tujuan untuk saling menguntungkan satu sama lain antara perusahaan dan karyawan. Ardana *et al*, (2012:270) menyatakan produktivitas sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan. Sutrisno (2010:134) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Menurut Mulyadi (2015:101), faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja antara lain : 1) tingkat pendidikan, 2) kemampuan bekerja, 3) *skill* atau keterampilan, 4) etika kerja, 5) motivasi (dorongan), 6) jaminan kesehatan, 7) lingkungan kerja yang nyaman, 8) sarana dan prasarana pendukung produksi, 9) manajemen, 10) disiplin kerja, 11) kompensasi, gaji atau upah.

Menurut Sutrisno (2010:104), sikap mental produktivitas kerja dapat diukur dengan indikator-indikator berikut ini: 1) karyawan yang memiliki kemampuan profesional dalam bekerja, 2) karyawan yang berupaya meningkatkan kuantitas dari hasil kerja, 3) etos kerja karyawan yang lebih baik dari hari kemarin, 4) karyawan yang berkeinginan meningkatkan kemampuan kerjanya, 5) karyawan yang semakin berusaha untuk meningkatkan kualitas

hasil kerjanya menjadi lebih baik, 6) karyawan berupaya untuk mendapatkan hasil maksimal dari penggunaan sumber daya yang tetap.

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Motivasi berupa dorongan atau rangsangan, dapat digunakan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan atau bawahan. Sebab efektivitas karyawan dengan asumsi mereka memiliki peluang untuk kinerja yang baik dan memiliki kemampuan yang diperlukan, antara lain tergantung pada motivasi. (Silalahi, 2013:355).

Menurut Hasibuan (2010:92), motivasi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Renindia Maharlin (2013), membuktikan bahwa ada hubungan yang kuat antara motivasi dengan produktivitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat produktivitas karyawan.

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

Seorang pegawai yang bekerja dalam suatu lembaga atau organisasi, tentu dilandasi dengan keinginan untuk mencukupi kebutuhannya, baik kebutuhan akan sandang, pangan, papan. Selain itu, mereka juga memerlukan pemenuhan kebutuhan akan hasil kerja yang mereka dapatkan. Maka dari itu, sistem pemberian insentif menunjukkan hubungan yang paling jelas antara kompensasi dan produktivitas kerja. Sistem Insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standart produktivitas karyawan, para karyawan yang bekerja di bawah sistem insentif berarti prestasi kerja mereka menentukan keseluruhan keberhasilan mereka.

Menurut Radiani (2009) menegaskan bahwa hubungan insentif dengan produktivitas kerja adalah sangat erat dimana diantara keduanya saling melengkapi. Pada prinsipnya produktivitas mencakup sikap mental dan perilaku tenaga kerja atau karyawan itu sendiri. Saat ini harus lebih baik daripada sistem kerja masa lalu, dengan harapan kebutuhan hidup yang harus ada peningkatan untuk masa yang akan datang. Dengan kata lain pemberian insentif yang tepat oleh perusahaan diharapkan pula peningkatan produktivitas kerja yang dihasilkan tenaga kerja.

### **Hipotesis**

Hipotesis untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.

Interglobal E.P Gresik.

H<sub>2</sub> : Insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.

Interglobal E.P Gresik.

H<sub>3</sub> : Diantara Motivasi dan Insentif manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Interglobal E.P Gresik.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas banyak objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009:119). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan produksi pada PT. Interglobal E.P Gresik. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, dimana

teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. (Sugiyono, 2009:96). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 87 karyawan bagian produksi pada PT Interglobal E.P Gresik. Adapun karakteristik responden sebagai subyek penelitian dapat digambarkan melalui jabatan, jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja.

### **Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran**

1. Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun indikator motivasi yang digunakan menurut Sutrisno (2010:118) sebagai berikut; 1) kondisi lingkungan kerja, 2) kompensasi yang memadai, 3) supervisi yang baik, 4) adanya jaminan pekerjaan, 5) status dan tanggung jawab, 6) peraturan yang fleksibel.
2. Insentif adalah imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena prestasi kerja melebihi standar yang ditentukan. Adapun indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Insentif menurut Martoyo (2010 : 94), sebagai berikut; 1) adanya premi yang diberikan setiap bulan berdasarkan hasil pekerjaan sesuai deadline, 2) adanya insentif yang diberikan setahun sekali, 3) adanya piagam penghargaan bagi karyawan berprestasi, 4) mendapatkan pujian baik secara lisan atau tulisan dari atasannya bagi karyawan yang berprestasi.
3. Produktivitas kerja merupakan perilaku yang ditampakkan oleh individu atau kelompok dengan kemampuan menghasilkan sesuatu yang lebih banyak dari ukuran biasanya. Menurut Sutrisno (2010:104), produktivitas kerja dapat diukur dengan indikator-indikator berikut ini; 1) karyawan yang memiliki kemampuan profesional dalam bekerja, 2) karyawan yang berupaya meningkatkan kuantitas dari hasil kerja, 3) etos kerja karyawan yang lebih baik dari hari kemarin, 4) karyawan yang berkeinginan meningkatkan kemampuan kerjanya, 5) karyawan yang semakin berusaha untuk meningkatkan kualitas hasil kerjanya menjadi lebih baik, 6) karyawan berupaya untuk mendapatkan hasil maksimal dari penggunaan sumber daya yang tetap.

Dalam penelitian ini dipakai skala likert, menurut Sugiyono (2012:136) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial. Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Setiap pertanyaan diukur dengan 5 (lima) skala alternative.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Uji Validasi sering digunakan untuk mengukur ketetapan suatu item adalah kuisioner, apakah item pada kuisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur (Ghozali, 2011:45). Dalam rangka mengetahui uji validitas, dapat digunakan koefisien kolerasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah sah atau valid sebagai pembentuk indikator. Sedangkan pengukuran reliabilitas dengan melihat cronbach alpha. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach aplha masing-masing variabel lebih dari 60 % atau 0,6 maka penelitian ini dikatakan reliabel (Ghozali, 2013:42).

### Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas. Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan plot probabilitas normal (*normal probability plot*) untuk menguji kenormalitasan jika penyebaran data (titik) disekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Uji multikolinearitas. Salah satu cara mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan melihat *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Tolerance mengukur variabelitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai cut off yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10. (Ghozali, 2013: 91)
3. Uji heteroskedastisitas. Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terdapat kesamaan varians dari residu dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain sama, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedestisitas. 1) jika ada pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedestisitas, 2) jika ada pola yang jelas, serta titik - titik menyebar diatas dan dibawah O pada Y, maka tidak terjadi heteroskedestisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Model penelitian yang digunakan adalah analisa regresi linier berganda merupakan suatu prosedur statistik dalam menganalisa hubungan antara variabel satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen rumus multiple regresinya adalah sebagai berikut :

$$PK = a + b_1 MV + b_2 Ins$$

Dimana :

PK : Produktivitas kerja  
 MV : Motivasi  
 Ins : Insentif

### Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Menurut Ghozali (2013:98) Uji F dilakukan untuk menguji kesesuaian model regresi linear berganda dalam mengukur pengaruh secara simultan variabel *independent* (bebas) terhadap variabel *dependent* (terikat). Untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan uji F pada tingkat  $\alpha$  sebesar 5% . Adapun kriteria pengujian : 1) jika nilai F Value > 0.05, maka model yang digunakan dalam penelitian yaitu motivasi ,dan insentif tidak layak dan tidak dapat dipergunakan analisis berikutnya, 2) jika nilai F value < 0.05, maka model yang digunakan dalam penelitian yaitu motivasi,dan insentif layak dan dapat dipergunakan analisis berikutnya.

### Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R)

Analisis koefisien korelasi berganda (R) adalah koefisien yang digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan dari variabel bebas yaitu motivasi, dan insentif secara simultan terhadap variabel terikat produktivitas kerja

### Analisis Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)

Analisis koefisien determinasi berganda atau R-square merupakan alat ukur untuk melihat besarnya pengaruh antara variabel independen yaitu motivasi dan insentif terhadap perubahan variabel dependen yaitu produktivitas kerja secara serempak atau simultan (Ghozali, 2011:97).

### Uji Hipotesis ( Uji t-Test)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent* (Ghozali, 2016:171). Taraf signifikansi yang digunakan sebagai acuan yaitu pada nilai 0,05 ( $\alpha=0,5$ ). Jika nilai signifikan variabel bebas < 0,05 maka dikatakan signifikan.

### Analisis Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ )

Analisis determinasi parsial ( $r^2$ ) dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui variabel mana yang berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Karakteristik Responden

Gambaran umum subyek penelitian dilakukan dengan menguraikan karakteristik meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja dan jabatan responden dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 1  
Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jumlah	Prosen
<b>Jenis Kelamin</b>		
Pria	21	24,1%
Wanita	66	75,9%
Total	87	100,0 %
<b>Usia</b>		
20-25 th	9	10,3%
26-30 th	43	49,4%
> 30 th	35	40,2%
Total	87	100,0%
<b>Pendidikan</b>		
SMA	81	93,1%
D-3	4	4,6%
S-1	2	2,3%
Total	87	100,0%
<b>Masa Kerja</b>		
<1-5 th	26	29,9%
6-10 th	43	49,4%
>10 th	18	20,7%
Total	87	100,0%
<b>Jabatan</b>		
Kepala Produksi	1	1,1 %
Wkl Produksi	1	1,1 %
Adm Produksi	5	5,7 %
Produksi	80	92,0 %
Total	37	100,0%

Sumber: Data Primer, 2017 Diolah

Dari Tabel 1 terlihat responden terbanyak adalah berjenis kelamin wanita dengan prosentase sebesar 75,9%. Usia terbanyak antara 26-30 tahun dengan prosentase sebesar 49,4%. Pendidikan terbanyak adalah SMA dengan prosentase sebesar 93,1%. Responden terbanyak berdasarkan masa kerja adalah mereka yang telah bekerja antara 6-10 tahun dengan prosentase sebesar 49,4%. Sedangkan Jabatan terbanyak adalah karyawan produksi dengan prosentase sebesar 92,0%.

### Tanggapan Responden

Deskripsi tanggapan responden dalam penelitian ini digunakan guna menggambarkan tanggapan responden berkaitan motivasi, dan insentif, serta produktivitas kerja karyawan pada PT Interglobal Electric Part Gresik. Berikut ini merupakan hasil dari jawaban kuisioner dari masing-masing variabel yang dijadikan model penelitian, sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Tanggapan Responden**

No	Indikator	STS		TS		CS		S		SS		Total	
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
1	Motivasi	3	0,6%	13	2,7%	138	26,3%	258	49,4%	110	21,1%	522	100,0%
2	Insentif	2	0,6%	23	6,6%	93	26,7%	174	50,0%	56	16,1%	348	100,0%
3	Produktivitas kerja	3	0,6%	20	3,8%	160	30,6%	260	49,8%	79	15,1%	522	100,0%

Sumber: Data Primer, 2017 Diolah

Berdasarkan pada Tabel 2 dapat diketahui rata-rata tanggapan responden berkaitan motivasi, insentif, dan Produktivitas kerja karyawan PT Interglobal E.P Gresik menyatakan setuju.

### Uji Instrumen

#### Uji Reliabilitas dan Validitas

Uji validitas untuk masing – masing variabel nampak pada Tabel 3 sebagai berikut ;

**Tabel 3**  
**Uji Validitas**

Indikator Variabel	Pearson Correlation	Tingkat Sig	Keterangan
Motivasi			
Butir MV 1	0,582	0,000	Valid
Butir MV 2	0,496	0,000	Valid
Butir MV 3	0,441	0,000	Valid
Butir MV 4	0,478	0,000	Valid
Butir MV 5	0,370	0,000	Valid
Butir MV 6	0,478	0,000	Valid
Insentif			
Butir Ins 1	0,573	0,000	Valid
Butir Ins 2	0,436	0,000	Valid
Butir Ins 3	0,578	0,000	Valid
Butir Ins 4	0,545	0,000	Valid
Produktivitas Kerja			
Butir PK 1	0,336	0,000	Valid
Butir PK 2	0,431	0,000	Valid
Butir PK 3	0,551	0,000	Valid
Butir PK 4	0,535	0,000	Valid
Butir PK 5	0,444	0,000	Valid
Butir PK 6	0,475	0,000	Valid

Tab Sumber: Data Primer, 2017 Diolah nyaan mengenai memiliki signifikansi uji korelasi dibawah 0,05 sehingga kuesioner yang disebarkan dinyatakan valid, kondisi ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas nampak pada Tabel 4 sebagai berikut .

Tabel 4  
Reliability Statistic

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi	0,799	0,60	Reliabel
Insentif	0,750	0,60	Reliabel
Produktivitas kerja	0,690	0,60	Reliabel

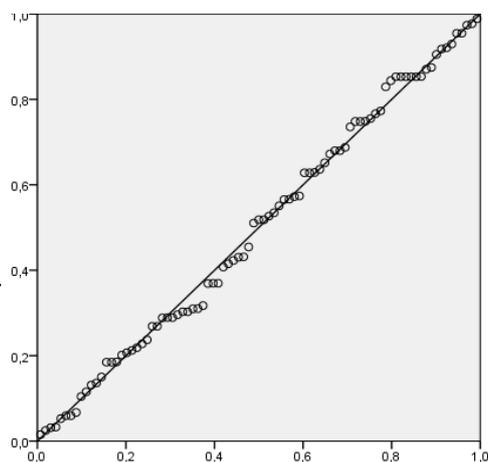
Sumber: Data Primer, 2017 Diolah

Hasil pengujian reliabilitas didapat nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel lebih besar 0,60 yang berarti butir-butir pertanyaan dari seluruh variabel seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dengan menggunakan grafik menunjukkan distribusi data telah mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (*expected cum. prob.*) dengan sumbu X (*observed cum prob.*) Hal ini mengindikasikan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. Berikut adalah gambar grafik *normal probability plots*



Sumber: Data Primer, diolah 2017

Gambar 1  
Uji Normalitas

#### Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas yang telah dilakukan nampak pada Tabel 5 sebagai berikut :

Tabel 5  
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Motivasi	0,841	1,188	Bebas multikolinieritas
Insentif	0,841	1,188	Bebas multikolinieritas

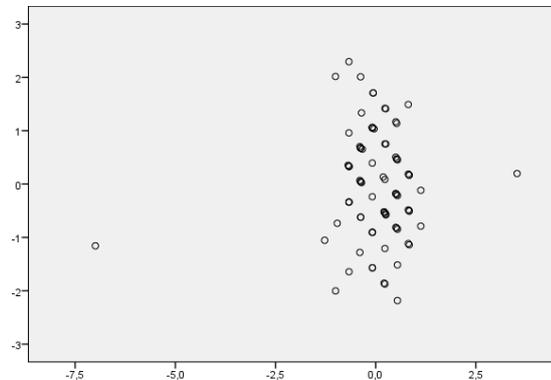
Sumber: Data Primer, 2017 Diolah

Tabel 5 menunjukkan besarnya nilai *variance influence factor* (VIF) pada seluruh variabel tersebut lebih kecil dari 10. Hasil ini mengindikasikan dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bisa disebut juga dengan bebas dari Multikolinieritas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

#### Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan menunjukkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun

di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi. Hal ini mencerminkan bahwa hasil estimasi regresi linier berganda layak digunakan untuk interpretasi dan analisa lebih lanjut. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *Scatterplot* berikut :



Sumber: Data Primer, diolah 2017

Gambar 2

Uji Heteroskedastisitas

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor yang digunakan dalam model penelitian yaitu motivasi, dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Interglobal E.P Gresik secara linier. Dalam pengujian regresi yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6

Rekapitulasi Hasil Uji Regression

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.907	.320		2.832	.006
MV	.454	.081	.475	5.577	.000
Ins	.289	.069	.356	4.175	.000

a. Dependent Variable: PK

Sumber: Data Primer, 2017 Diolah

Dari data Tabel 6 persamaan regresi yang didapat adalah  $PK = 0,907 + 0,454MV + 0,289Ins$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel, yaitu motivasi dan insentif menunjukkan arah hubungan positif (searah) dengan produktivitas kerja karyawan PT Interglobal E.P Gresik. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi dan insentif PT Interglobal E.P Gresik akan semakin meningkatkan produktivitas kerja mereka pada perusahaan tersebut.

**Uji Kelayakan Model (Goodness of Fit)**

Uji kelayakan model bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (*independent variable*) yaitu motivasi (MV) dan insetif (Ins) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (*dependent varuable*) yaitu produktivitas kerja (PK). Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Jika nilai

signifikansi < 0,05 maka dikatakan layak untuk digunakan. Dalam uji F yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 7

Hasil Uji Kelayakan Model

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.258	2	2.629	39.857	.000 <sup>b</sup>
	Residual	5.541	84	.066		
	Total	10.800	86			

Sumber: Data Primer, 2017 Diolah

**Koefisien Korelasi Berganda (R)**

Analisis koefisien korelasi berganda (R) adalah koefisien yang digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan dari variabel bebas yaitu motivasi, dan Insentif secara simultan terhadap variabel terikat produktivitas kerja. Hasil dari analisis koefisien korelasi berganda (R) dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 8

Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 <sup>a</sup>	.487	.475	.25684

Sumber: Data Primer, 2017 Diolah

**Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)**

Uji koefisien determinasi berganda (*Adjusted R Square*) adalah analisis yang digunakan untuk mengukur tingkat korelasi atau pengaruh antara variabel bebas (motivasi dan insentif) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja). Hasil dari analisis koefisien determinasi berganda (*Adjusted R Square*) dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 9

Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 <sup>a</sup>	.487	.475	.25684

Sumber: Data Primer, 2017 Diolah

**Uji Hipotesis (t - Test)**

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Pengaruh tersebut diketahui dengan melihat nilai signifikansinya. Jika nilai signifikansi variabel < 0,05, maka variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, begitu juga sebaliknya jika nilai signifikansi > 0,05 maka variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat. Perhitungan *t-test* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 10

Hasil Uji Parsial (t-test)

Variabel	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Alpha (a)	Keterangan
	B	Std. Error				
MV	.454	.081	5.577	.000	0,05	Signifikan
Ins	.289	.069	4.175	.000	0,05	Signifikan

a. Dependent Variabel: PK

Sumber: Data Primer, 2017 Diolah

### Analisis Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ )

Analisis determinasi parsial ( $r^2$ ) dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui variabel mana yang berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) bahwa variabel motivasi yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel produktivitas kerja. Hasil tabel perhitungan dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 11**  
Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ )

	<i>Zero Order</i>	<i>Partial</i>	<i>Part</i>
(Constant)			
MV	.617	.520	.436
Ins	.545	.415	.326

a. Dependent Variable : PK

Sumber: Data Primer, 2017 Diolah

### Pembahasan

#### Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa “ Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Interglobal E.P Gresik ” terbukti, hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hasil penelitian ini, senada dengan teori yang menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan yang memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan (Martoyo, 2008:183). Kemampuan, kreatifitas, dan kecakapan yang dimiliki karyawan jika tidak diimbangi dengan motivasi yang diberikan oleh perusahaan, maka karyawan tidak akan mempunyai semangat untuk bekerja dan tidak dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Renindia Maharlin (2013), membuktikan bahwa ada hubungan yang kuat antara motivasi dengan produktivitas kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja karyawan.

Dengan demikian motivasi yang harus diberikan kepada karyawan bagian produksi PT. Interglobal E.P Gresik harus sesuai dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel sehingga jika semuanya itu telah terpenuhi, maka produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Interglobal E.P Gresik dapat ditingkatkan.

#### Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa “ Insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Interglobal E.P Gresik ” terbukti, hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hasil penelitian ini, senada dengan teori yang menyatakan bahwa insentif adalah dorongan pada karyawan agar karyawan mau bekerja lebih baik juga bertujuan untuk mempertahankan karyawan yang berkompentensi tinggi agar tetap pada perusahaan (Mangkunegara, 2009:89). Jadi, jika perusahaan tidak memberikan Insentif atau insentif yang diberikan sangat rendah kepada karyawan, maka dapat dipastikan kerja karyawan tidak akan maksimal yang bisa menyebabkan turunnya produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Radiyahani (2009) menegaskan bahwa hubungan insentif dengan produktivitas kerja adalah sangat erat dimana diantara keduanya saling melengkapi. Pada prinsipnya produktivitas mencakup sikap mental dan perilaku tenaga kerja atau karyawan itu sendiri. Saat ini harus lebih baik daripada sistem kerja masa lalu, dengan harapan kebutuhan hidup yang harus ada peningkatan untuk masa yang akan datang. Dengan kata lain pemberian insentif yang tepat oleh perusahaan diharapkan pula peningkatan produktivitas kerja yang dihasilkan tenaga kerja.

Dengan demikian Insentif harus diberikan kepada karyawan bagian produksi PT. Interglobal E.P Gresik. Sehingga jika semuanya itu telah terpenuhi, maka produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Interglobal E.P Gresik dapat ditingkatkan.

### **Variabel Dominan Terhadap Produktivitas Kerja**

Diantara Motivasi dan pemberian Insentif manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Interglobal E.P Tbk Gresik.

Variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Interglobal E.P Gresik adalah Motivasi, terbukti karena mempunyai nilai koefisien determinasi parsial ( $r$ ) yang lebih besar daripada variabel Insentif yaitu sebesar 0,520. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Interglobal E.P Gresik akan lebih bersemangat dan dapat meningkatkan produktivitas kerja dengan Motivasi yang diberikan oleh PT. Interglobal E.P Gresik.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka simpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut; 1) Bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Interglobal E.P Gresik. Hasil ini ditunjukkan dengan perolehan nilai signifikansi variabel motivasi tersebut masih dibawah 0,05 yaitu 0,000. Sehingga dapat dikatakan apabila perusahaan memberi motivasi lebih kepada karyawan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat pula, 2) bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Interglobal E.P Gresik. Hasil ini ditunjukkan dengan perolehan nilai signifikansi variabel insentif tersebut masih dibawah 0,05 yaitu 0,000. Sehingga dapat dikatakan apabila insentif yang diberikan kepada karyawan PT. Interglobal E.P Gresik ditingkatkan, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat pula, 3) bahwa variabel motivasi berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Interglobal E.P Gresik. Hasil ini ditunjukkan dari perhitungan koefisien determinasi partial ( $r^2$ ) yaitu variabel motivasi yang mempunyai nilai paling besar 0.520 dibandingkan variabel insentif yang hanya mempunyai nilai 0,415. Dari hasil ini disimpulkan bahwa karyawan PT. Interglobal E.P Gresik akan lebih bersemangat dan mempunyai produktivitas tinggi dengan motivasi yang diberikan oleh PT. Interglobal E.P Gresik.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka terdapat beberapa saran dari peneliti kepada PT. Interglobal E.P Gresik sebagai obyek penelitian dan bagi penelitian selanjutnya yaitu; 1) dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawannya PT. Interglobal E.P Gresik diharapkan agar tetap meningkatkan motivasi sebagai dorongan semangat kerja yang diberikan kepada karyawan. Karena motivasi memiliki pengaruh terbesar terhadap produktivitas kerja karyawan berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, 2) disarankan bagi perusahaan PT. Interglobal E.P Gresik juga memperhatikan insentif yang diberikan kepada karyawan agar lebih meningkatkan

kinerjanya sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi, 3) bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti pada permasalahan yang sejenis, sebaiknya menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan agar hasil penelitian dapat lebih lengkap.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alma, B. 2010. *Manajemem Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Ardana, I.K, N.W. Mujiati, dan I.W.M. Utama. 2012. *Manajemen Sumber Day Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Kelima. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS*. Edisi Ketujuh. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hariandja, M.T.E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Karyawan*. PT. Grasindo. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo. Jakarta.
- Hasibuan, S.P.M. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Maharlin, R. 2013. Pengaruh Motivasi Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Robinson Supermarket Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 1(4): 298-314.
- Mangkunegara, A. A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Rosda. Bandung.
- Martoyo, S. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. BPFE. Yogyakarta.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. In Media. Bogor.
- Nawawi. H. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Pangabean, M. S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Radiyani, A. 2009. Pengaruh Pemberian Upah Insentif terhadap Produktivitas. *Jurnal Media Mahardika* 7(9).
- Reksohadiprojo, S. 2009. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Edisi Kedua, Cetakan Kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Robbins. S. 2009. *Organization Bahaviour*. Seventh Edition. A Simon and Schuster Company. Englewood Cliffs. New Jersey 07632.
- Sarwoto. 2010. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Silalahi, U. 2013. *Asas-Asas Manajemen*. Cetakan Kedua. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Suwatno dan D.J. Priansa. 2011. *Manajemen SDM: Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeth. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R and D*. Alfabet. Bandung.
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesatu. Cetakan Kedua. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.