

**PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI CV.
LEZATKU FOOD PRINGSEWU LAMPUNG**

(Skripsi)

**Oleh :
Sigid Kurniawan**



**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
2016**

ABSTRAK

PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI CV. LEZATKU FOOD PRINGSEWU LAMPUNG

**Oleh
Sigid Kurniawan**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui (1) pengaruh pengaruh insentif finansial terhadap produktivitas kerja CV. Lezatku Food Pringsewu Lampung, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja CV. Lezatku Food Pringsewu Lampung, dan (3) pengaruh insentif finansial dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja CV. Lezatku Food Pringsewu Lampung.. Metode penelitian menggunakan penelitian deskriptif verifikatif dengan pendekatan *Ex Post Facto* dan survei. Pengumpulan data dilakukan, angket, dan dokumentasi. Data yang terkumpul melalui angket diolah dengan program SPSS. Berdasarkan analisis data diperoleh hasil bahwa (1) ada pengaruh pengaruh insentif finansial terhadap produktivitas kerja CV. Lezatku Food Pringsewu Lampung, (2) ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja CV. Lezatku Food Pringsewu Lampung, dan (3) pengaruh insentif finansial dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja CV. Lezatku Food Pringsewu Lampung.

Kata kunci: disiplin kerja, insentif finansial, produktivitas kerja karyawan

**PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI CV.
LEZATKU FOOD PRINGSEWU LAMPUNG**

Oleh

Sigid Kurniawan

Skripsi

Sebagai Salah Satu untuk Mencapai Gelar
SARJANA PENDIDIKAN

Pada

**Program Studi Pendidikan Ekonomi
Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2016**

Judul Skripsi : **PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI CV. LEZATKU FOOD
PRINGSEWU LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **Sigid Kurniawan**

No. Pokok Mahasiswa : **1213031081**

Program Studi : **Pendidikan Ekonomi**

Jurusan : **Pendidikan IPS**

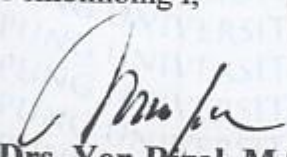
Fakultas : **Keguruan dan Ilmu Pendidikan**



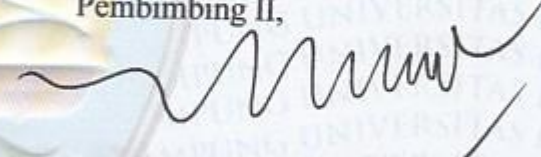
MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Pembimbing I,



Drs. Yon Rizal, M.Si.
NIP 19600818 198603 1 005

Pembimbing II,


Drs. H. Nurdin, M.Si.
NIP 19600817 198603 1 003

2. Mengetahui

Ketua Jurusan
Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial


Drs. Zulkarnain, M.Si.
NIP 19600111 198703 1 001

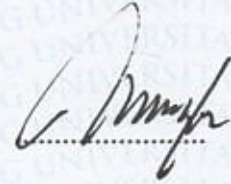
Ketua Program Studi
Pendidikan Ekonomi


Drs. Tedi Rusman, M.Si.
NIP 19600826 198603 1 001

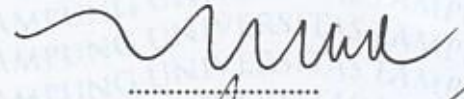
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

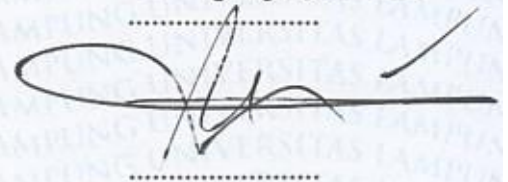
Ketua : **Drs. Yon Rizal, M.Si.**



Sekretaris : **Drs. H. Nurdin, M.Si.**



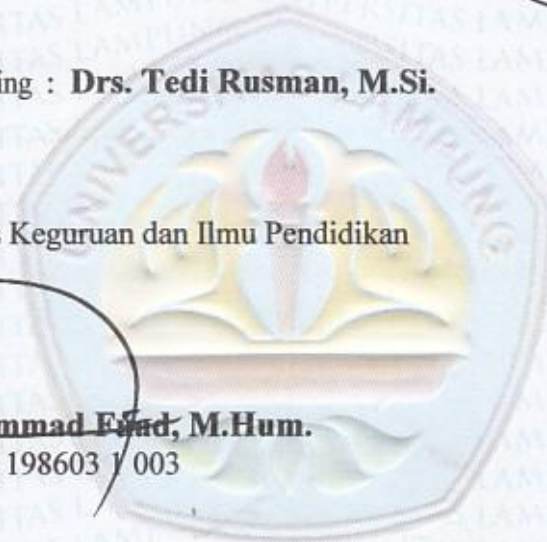
Penguji
Bukan Pembimbing : **Drs. Tedi Rusman, M.Si.**



2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Dr. H. Muhammad Fasad, M.Hum.

NIP. 19590722 198603 1 003



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **20 Mei 2016**

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sigid Kurniawan
NPM : 1213031081
Jurusan/Program Studi : Pendidikan IPS/Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali disebutkan di dalam daftar pustaka.

Bandar Lampung, 20 Mei 2016



Sigid Kurniawan
NPM. 1213031081

Riwayat Hidup



Penulis bernama Sigid Kurniawan dilahirkan di PT Gula Putih Mataram pada tanggal 23 Mei 1994, merupakan anak pertama dari 4 bersaudara pasangan Bapak Ngadimanto dan Ibu Rodiyah

Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SDS 01 PT Gula Putih Mataram Lampung Tengah dan selesai tahun 2006, lalu melanjutkan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Sugar Group dan selesai tahun 2009. Kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Atas (SMA) Sugar Group Jurusan IPS dan lulus pada tahun 2012.

Pada tahun 2012, penulis diterima sebagai mahasiswa di Universitas Lampung pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) pada Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Program Studi Pendidikan Ekonomi melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN).

Sebagai salah satu mata kuliah wajib, penulis pernah mengikuti Kuliah Kerja Lapangan (KKL) ke Solo, Bali, Jakarta pada tanggal 21 Januari 2015 sampai 31 Januari tanggal 2015. Kemudian melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Pekon Buay Nyerupa Kecamatan Sukau Kabupaten Lampung Barat dan melaksanakan Program Pengalaman Lapangan (PPL) di SMP Negeri 1 Sukau.

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap bismillahirrohmannirrohim, ku haturkan puji syukur kehadiran Alloh Subhanawata'ala, atas berkat dan rahmatnyalah skripsi ini dapat diselesaikan.

Shalawat dan salam kepada Rasulluloh Muhammad

Sholallohualaihiwassalam, skripsi ini kupersembahkan kepada:

Bapakku tersayang ngadimanto dan Ibuku tercinta rodiyah yang senantiasa menyayangiku dan mendo'akan keberhasilanku.

Adik-adikku tercinta diah puspita rini, fachri dan yudha., dan seluruh keluarga besar yang selalu memberikan dukungan, do'a, dan menantikan keberhasilanku.

Seseorang yang kelak menjadi pendamping hidupku di dunia dan akhirat.

Sahabat-sahabat dan rekan-rekan seperjuangan pendidikan ekonomi angkatan 2012 yang kusayangi.

Para pendidik yang kuhormati.

Almamater tercinta Universitas Lampung

Motto

“Man jadda wa jada (Siapa yang bersungguh-sungguh, dialah yang akan berhasil).” (Pepatah Arab)

“Berbeda bukan berarti yang terbaik, tapi yang terbaik sudah pasti berbeda” (Pena Biru)

“kegagalan hanya terjadi bila kita menyerah” (Lessing)

“Bekerjalah bagaikan tak butuh uang, mencintailah bagaikan tak pernah disakiti, menarilah bagaikan tak seorang pun sedang menonton” (Mark twain)

“Jadilah diri kita sendiri karena itu lebih baik dari pada berpura-pura menjadi orang lain” (Sigid Kurniawan)

SANWACANA

Alhamdulillah, puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh insentif finansial dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV Lezatku food pringsewu lampung” adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, motivasi, saran dan kritik yang telah diberikan oleh semua pihak. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih seluruhnya kepada:

1. Bapak Dr. Hi. Muhammad Fuad, M.Hum., selaku Dekan fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung;
2. Bapak Dr. Abdurrahman, M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung;
3. Bapak Drs. Hi. Buchori Asyik, M.Si., selaku Wakil Dekan II Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung;
4. Bapak Drs. Supriyadi, M.Pd. selaku Wakil Dekan III Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung;

5. Bapak Drs. Zulkarnain, M.Si., selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung;
6. Bapak Drs. Yon Rizal, M.Si., selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung yang sekaligus sebagai Pembimbing Akademik penulis, terima kasih atas ilmu yang telah diberikan serta kesediaan meluangkan waktu dalam membimbing penulis untuk penyelesaian skripsi ini;
7. Bapak, Drs. Hi. Nurdin, M.Si. selaku Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu untuk membantu dan membimbing penulis penyelesaian skripsi ini;
8. Bapak. Drs. Tedi Rusman, M.Si., yang telah bersedia menjadi pembahas penulis. Terima kasih atas kritik dan saran dari bapak yang telah banyak membantu penulis untuk menyempurnakan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen FKIP Universitas Lampung khususnya Program Studi Pendidikan Ekonomi terima kasih atas bantuan dan bimbingannya;
10. Pimpinan cv lezatku food pringsewu, Bapak HM. Sunarto, serta Galang fuadi dan mas andromeda yang telah sangat membantu penulis melakukan penelitian di cv lezatku food pringsewu;
11. Karyawan cv lezatku food pringsewu yang telah memberikan banyak bantuan dan informasi kepada penulis;
12. Bapak dan ibu yang selalu mendukung setiap langkahku serta doa yang tak pernah henti dihatirkan disetiap sujudmu, serta adik-adikku diah puspita rini, fachri dan yudha dan seluruh Keluarga besar yang selalu mendoakanku, serta

Untuk Uswatun Hasanah yang selalu bersedia memberikan bantuan dan dukungannya yang tidak bisa di bayar oleh apapun.

13. Sahabat dikosan sdr bangun, mas ferdi, mas junai, mas sandi, angga, rony parlindungan sitinjak yang selalu memberikan motivasi dan dukungannya, terimakasih atas kebersamaan kita menuju cita-cita terbesar kita.

14. Sahabat kopma seperjuangan Ono, Ical, Novanda, Deo, kak singgih, Safitri, Nona, Rani, Nila, kak arif , Doan, Laras, kak herlina, kak Ramadan cui, Kiki, kak luvian, kak aji, kak ian jembre,kak kukuh, mbak novi, ulvi, adi, dan semua anggota kopma yang tidak dapat saya tuliskan satu persatu.

15. Sahabat seperjuanganku angkatan 2012 dalam kebersamaan di FKIP Pendidikan Ekonomi Ikhsan Suhada, Doni firdaus, Bangun, Ferdi Jasak, Erwin Setiadi P, Catur Ichwan Santoso, Roki Sanjaya, Imam Asrofi S.Pd, Anis atikah, Anggita, Fitri rahayu, Astari pratiwi, Maulida, Kasmawati, , Kodri S.Pd, Alimi, Novanda, Sony, Novi, Ade febiyani S.Pd, Devi Aryani, Fitri Ramadhan Salam S.Pd, Nungky Kurnia Putri S.Pd., Made Desi S.Pd, Ayu Reza Ningrum S.Pd, Vanny Palah S.Pd, Dina, Dayang Sumbi S.Pd, Ermi Yati S.Pd, Finansia, Siska Maisaroh S.Pd, Anita Fikti U, Dan seluruh angkatan 2012 yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, terimakasih atas doa dan dukungannya;

16. Teman-teman KKN-KT 2015 Asep supriadi, Andreas, Nuraini, Pia Yustika, Zulfitriani, Ratna, Poppy, Mutia dan Alin, terimakasih atas dukungan dan kebersamaannya selama ini;

17. Bapak Arwanta dan Ibu yang telah menerima saya dengan sangat positif di tempat KKN-KT Lampung Barat, menjadi Bapak dan Ibu angkatku terimakasih;
18. Guru-guru tempat saya PPL SMPN 1 Sukau yang bersedia mendidik kami, terimakasih banyak;
19. Kak Wardani, S.Pd., M.Pd. dan Seluruh Kakak tingkat serta adik-adik tingkat 10, 11, 13, 14, 15 yang sudah berkarya maupun yang masih berusaha berkarya semoga sukses. Om Herdi yang selalu memberikan semangat kepada Pendidikan Ekonomi 2012;
20. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan di atas kertas ini namun penulis berterimakasih atas semuanya;

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun akan penulis terima dengan tangan terbuka dan ucapan terimakasih. Namun demikian, penulis berharap semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan penulis pada khususnya.

Bandar Lampung, 20 Mei 2016
Penulis,

Sigid Kurniawan

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Kegunaan Penelitian.....	7
G. Ruang Lingkup Penelitian	8
II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS	
A. Tinjauan Pustaka	9
1. Insetif Financial.....	9
2. Disiplin Kerja	15
3. Produktivitas Kerja.....	20
B. Penelitian yang Relevan.....	24
C. Kerangka Pikir	25
D. Hipotesis	26
III. METODOLOGI PENELITIAN	
A. Metode Penelitian	27
B. Populasi dan Sampel	28
1. Populasi	28
2. Sampel.....	28
C. Variabel Penelitian.....	30
1. Variabel Bebas	30
2. Variabel Terikat.....	30
D. DefinisiKonseptual	31

E.	Definisi Operasional	32
F.	Teknik Pengumpulan Data.....	32
G.	Uji Persyaratan Instrumen.....	33
	1. Uji Validitas Angket.....	33
	2. Uji Reliabilitas Angket.....	34
H.	Uji Persyaratan Statistik Parametrik (Analisis Data).....	35
	1. Uji Normalitas	35
	2. Uji Homogenitas	36
I.	Uji Persyaratan Regresi Linear Ganda (Uji Asumsi Klasik)	37
	1. Uji Kelinearan Regresi	37
	2. Uji Multikolinearitas	39
	3. Uji Autokorelasi	41
	4. Uji Heteroskedastisitas	42
J.	Pengujian Hipotesis	43
	1. Uji Regresi Sederhana	44
	2. Uji Regresi Ganda	45

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.	Gambaran Umum CV. Lezatku Food	47
	1. Sejarah Singkat CV. Lezatku Food	47
	2. Visi	48
	3. Misi.....	48
B.	Deskripsi Data.....	49
	1. Data Insentif Finansial	50
	2. Data Disiplin Kerja Karyawan	53
	3. Data Produktivitas Kerja Karyawan.....	56
C.	Uji Persyaratan Statistik Parametrik (Analisis Data).....	58
	1. Uji Normalitas	58
	2. Uji Homogenitas	61
D.	Uji Persyaratan Regresi Linear Ganda (Uji Asumsi Klasik)	61
	1. Uji Kelinearan Regresi	61
	2. Uji Multikolinearitas	63
	3. Uji Autokorelasi	64
	4. Uji Heteroskedastisitas	65
E.	Pengujian Hipotesis	67
	1. Uji Regresi Sederhana	67
	2. Uji Regresi Berganda	72
F.	Pembahasan.....	75
	1. Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas	76
	2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas.....	80
	3. Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas.....	84

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	87
B. Saran.....	88

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Produktivitas Kerja Karyawan.....	3
1.2 Data yang Menerima Insentif Financial.....	4
1.3 Rekapitulasi Daftar Hadir Karyawan.....	5
2.1 Penelitian Yang Relevan.....	24
3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	32
3.2 Interpretasi Reliabilitas Instrumen.....	35
3.3 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel X2.....	36
3.4 Tabel Analisis Varians Anova.....	38
4.1 Distribusi Frekuensi Kategori Insentif Finansial Karyawan.....	51
4.2 Kategori Insentif Finansial Karyawan pada Bagian Produksi.....	51
4.3 Distribusi Frekuensi Kategori Disiplin Kerja Karyawan.....	54
4.4 Kategori Disiplin Kerja karyawan.....	54
4.5 Distribusi Frekuensi Kategori Produktivitas Kerja Karyawan.....	56
4.6 Kategori Produktivitas Kerja Karyawan.....	57
4.8 Ringkasan Hasil Pengujian Normalitas Sampel.....	59
4.9 Ringkasan Pengujian Homogenitas Sampel.....	61
4.10 Ringkasan Hasil Pengujian Kelinearan Sampel.....	62
4.11 Ringkasan Hasil Multikolinearitas.....	63
4.12 Ringkasan Hasil Pengujian Autokorelasi.....	65
4.13 Hasil Heteroskedastisitas.....	66
4.14 Ringkasan Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	66
4.15 Hasil Uji Hipotesis Pertama.....	68
4.16 Hasil Uji Hipotesis Kedua.....	70
4.17 Hasil Uji Hipotesis Ketiga.....	73
4.18 Hasil Uji F Hipotesis Ketiga.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pikir	27
4.1 Kategori Variabel Insentif Finansial (X_1).....	52
4.2 Kategori Variabel Disiplin Kerja Karyawan (X_2).....	55
4.3 Kategori Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y).....	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kisi Angket
2. Angket
3. Uji Validitas Variabel X2
4. Uji Reliabilitas Variabel X2
5. Data Penelitian X2
6. Data Penelitian Variabel Y
7. Rekap Data
8. Uji Normalitas X1
9. Uji Normalitas X2
10. Uji Normalitas Y
11. Uji Homogenitas
12. Uji Linearitas
13. Uji Multikolinearitas
14. Uji Heteroskedastisitas
15. Uji Autokorelasi
16. Uji Regresi X1 Terhadap Y
17. Uji Regresi X2 Terhadap Y
18. Uji regresi X1 dan X2 Terhadap Y
19. Rekap Gaji Karyawan Bagian Produksi Perbulan

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain akan bersaing dalam hal kualitas, baik itu kualitas peningkatan sumber daya manusia maupun kualitas produk, terutama antara perusahaan yang menghasilkan produk yang sejenis. Peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan bersama-sama karyawan dan manajer dengan tujuan mencari nilai tambah agar perusahaan tersebut dapat menghadapi tantangan kompetitif.

Selain itu, peranan tenaga kerja suatu perusahaan sangat penting karena tenaga kerja merupakan penggerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja perusahaan karena merupakan salah satu asset (kekayaan) perusahaan yang harus dipelihara dan dijaga dengan jalan memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Sumber daya manusia yang berkinerja baik akan memudahkan organisasi mencapai visi, misi, dan tujuannya. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh organisasi, karena sumber daya manusia dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah organisasi

untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Guna menjaga agar karyawan tetap berkomitmen terhadap perusahaan maka perusahaan harus tetap dapat memberikan kepuasan kerja bagi para karyawan dengan berusaha senantiasa memenuhi kebutuhan karyawan baik secara finansial maupun non finansial dan disertai berbagai macam fasilitas yang menunjang. Sehingga untuk dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak saja diperlukan pekerja yang handal, melainkan juga perlu suatu proses yang mempunyai disiplin kerja guna mendukung terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan yang diharapkan. Produktivitas secara sederhana dapat diartikan dengan peningkatan kuantitas dan kualitas, bisa juga diartikan dengan bekerja secara efektif dan efisien. Karena itu antara produktivitas efektif dan efisien dan kualitas berdekatan artinya. Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisatoris dan teknis, artinya hasil ataupun output yang diperoleh seimbang dengan masukan (sumber-sumber ekonomi) yang diolah.

Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan output yang diinginkan. Dengan demikian, dibutuhkan tenaga kerja yang profesional supaya perusahaan dapat melakukan kegiatannya secara maksimal meskipun semua peralatan modern telah tersedia. Peran perusahaan menjadi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja karena produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan

baik dalam suatu proses produksi untuk menghasilkan output yang diinginkan. Salah satu peran perusahaan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja adalah dengan memberikan penghargaan dan mengakui keberadaan tenaga kerja tersebut.

Tabel 1.1 Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Lezatku Food Pringsewu

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi	Produktivitas Kerja (Bal)
Juli	12	70	26	960
Agustus	19	70	22	1520
September	19	70	23	1520
Oktober	22	70	28	1760
November	20	70	26	1600
Rata-rata				1472

Sumber: *Bagian Produksi CV. Lezatku Food Pringsewu*

Upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan menjadi harapan dari setiap perusahaan antara lain CV. Lezatku Food Pringsewu Lampung. Adapun insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, berupa reward dan punishment, ini diberikan kepada karyawan yang loyal, berdedikasi, serta memiliki integritas terhadap pekerjaan, akan tetapi sebagian karyawan belum maksimalkan pekerjaannya, contohnya serta karyawan yang memiliki tingkat kehadiran dan keterlambatan yang masih tinggi.

Menurut Tiffin dan Cormick (dalam Siagian, 2003:93) ada dua faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yaitu faktor dari dalam individu dan faktor dari luar individu. Faktor dari dalam individu yaitu umur, temperamen, keadaan fisik dan tingkat kelelahan serta motivasi, disiplin kerja. Sedangkan faktor dari luar individu yaitu kondisi fisik, suasana penerangan, waktu istirahat, lama bekerja, upah dan insentif, bentuk organisasi dan lingkungan sosial serta keluarga.

Umumnya perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah produktivitas tenaga kerja, salah satunya adalah karena faktor insentif finansial dan disiplin kerja. Masalah tersebut juga dialami CV. Lezatku Food di Pringsewu Lampung. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dibutuhkan penghargaan dan pengakuan keberadaan tenaga kerja. Salah satu cara memberikan penghargaan dan pengakuan keberadaan tenaga kerja yaitu melalui insentif finansial. Insentif finansial besar pengaruhnya terhadap tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya. Sehingga hal tersebut akan berdampak pada produktivitas kerja perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan diperoleh data mengenai insentif finansial di CV. Lezatku Food pada bagian produksi sebagai berikut.

Tabel 1.2 Data yang Menerima Insentif Finansial di CV. Lezatku Food pada Bulan Nopember 2015

Kategori	Jumlah Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	>Rp. 250.000,-	15	21,43
Sedang	Rp. 125.000 – Rp. 250.000	35	50,00
Rendah	<Rp. 125.000	20	28,57
Jumlah		70	100

Sumber: *HRD CV. Lezatku Food*

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, dapat dianalisis bahwa karyawan yang memperoleh insentif finansial dalam kategori tinggi hanya 21,43% hal tersebut menunjukkan bahwa masih rendahnya insentif finansial yang diterima karyawan CV. Lezatku Food yang diduga karena rendahnya produktivitas kerja karyawan. Penentuan jumlah insentif finansial kerja karyawan sepenuhnya ditentukan oleh pihak manajemen CV. Lezatku Food.

Menurut Handoko (2002:176), menyatakan bahwa pengertian insentif adalah “Perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”. Pemberian insentif terhadap karyawan merupakan upaya untuk memelihara karyawan agar dapat bekerja lebih baik dan maksimal. Insentif juga dikatakan sebagai imbalan atas prestasi, semakin tinggi prestasi karyawan maka seharusnya perusahaan juga memberikan imbalan lebih kepada karyawannya. Prestasi tersebut berupa produktivitas kerja karyawan yang semakin tinggi.

Tabel 1.3 Rekapitulasi Daftar Hadir Karyawan Bagian Produksi di CV. Lezatku Food Pringsewu

Bulan	Daftar Hadir Karyawan		
	Izin	Sakit	Tanpa Keterangan
Juli	15	6	5
Agustus	11	3	8
September	13	6	4
Oktober	17	4	7
November	16	8	2
Jumlah	72	27	26

Sumber: HRD CV. Lezatku Food Pringsewu

CV. Lezatku Food yang berada di Pringsewu Lampung merupakan sebuah perusahaan swasta dalam bidang makanan yaitu Bakso, Nugget, dan Sosis. Perusahaan memperkerjakan 70 orang karyawan. Sesuai pengamatan peneliti permasalahan yang sering timbul dalam perusahaan berkaitan dengan karyawan salah satunya adalah rendahnya disiplin kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai motor penggerak perusahaan. Seperti kurangnya inovasi-inovasi yang dimiliki karyawan sehingga mereka merasa jenuh akan pekerjaan dan lebih memilih berhenti bekerja atau mencari pekerjaan lain.

Dilihat dari fenomena-fenomena yang terjadi antara lain terlihat dari rendahnya disiplin karyawan untuk berprestasi, yang ditunjukkan oleh beberapa karyawan yang bekerja hanya kalau ada tugas dari pimpinan, mereka tidak secara mandiri

atau secara kreatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, masih adanya karyawan yang santai pada waktu jam kerja, dan kurangnya kepedulian karyawan terhadap tugas-tugas yang dibebankan sehingga karyawan tidak menikmati pekerjaan yang dimilikinya. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa sikap karyawan masih harus diarahkan untuk dapat memperbaiki produktifitas kerja mereka sehingga terjadi peningkatan produktivitas kerja.

Ketika menjalankan aktivitas sehari-hari pada perusahaan CV. Lezatku Food ini, diperlukan karyawan yang memiliki keahlian serta tingkat kedisiplinan, kerajinan dan tanggung jawab yang tinggi untuk menjalankan tugas tersebut. Hal ini sangat diperlukan mengukur peningkatan produktivitas karyawan dalam perusahaan CV. Lezatku Food.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul adalah "**Pengaruh Insentif Finansial dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Lezatku Food Pringsewu Lampung**".

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut.

1. Ketidakpuasan insentif finansial yang diberikan oleh CV. Lezatku Food Pringsewu Lampung.
2. Masih ada beberapa karyawan CV. Lezatku Food Pringsewu Lampung yang tidak disiplin dengan datang terlambat terutama pada bagian produksi.

3. Manajer masih kesulitan dalam menentukan besarnya insentif yang berbeda-beda yang mengakibatkan kecemburuan sosial antar tenaga kerja.
4. Rendahnya produktivitas kerja karyawan yang mengakibatkan tidak terpenuhinya kebutuhan pasar.

C. Pembatasan Masalah

Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh insentif finansial dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Lezatku Food Pringsewu Lampung. Sesuai kajian tersebut, maka penelitian ini hanya dibatasi pada insentif finansial (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Produktivitas Kerja (Y).

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh insentif finansial terhadap produktivitas kerja CV. Lezatku Food Pringsewu Lampung?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja CV. Lezatku Food Pringsewu Lampung?
3. Apakah ada pengaruh insentif finansial dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja CV. Lezatku Food Pringsewu Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif finansial terhadap produktivitas kerja CV. Lezatku Food Pringsewu Lampung.

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja CV. Lezatku Food Pringsewu Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif finansial dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja CV. Lezatku Food Pringsewu Lampung.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini berguna secara teoritis maupun secara praktis.

1. Kegunaan Secara Teoritis

- a. Memperkaya ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan bisnis bagi peneliti khususnya, dan masyarakat pada umumnya.
- b. Memberikan sumbangan penting dan memperluas kajian ilmu Sumber Daya Manusia dan bisnis yang menyangkut produktivitas kerja.
- c. Menambah konsep baru yang dapat dijadikan bahan rujukan lebih lanjut bagi pengembangan ilmu Sumber Daya Manusia dan bisnis.

2. Kegunaan Secara Praktis

- a. Informasi mengenai pengaruh insentif finansial, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.
- b. Sumbangan pemikiran bagi pemilik usaha dan bisnis, dan memperoleh pengalaman langsung mengenai ilmu Sumber Daya Manusia dan bisnis yang berkaitan erat dengan kehidupan sehari-hari.
- c. Sebagai informasi bagi semua pihak yang berkepentingan untuk memperoleh informasi secara teoritis serta bahan acuan dan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Untuk mengetahui kesimpangsiuran dalam penelitian dan tidak keluar dari permasalahan yang akan dibahas, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi sebagai berikut:

1. Ruang Lingkup Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah insentif finansial, disiplin kerja dan produktivitas kerja.

2. Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan bagian produksi.

3. Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah CV. Lezatku Food Pringsewu Lampung.

4. Ruang Lingkup Ilmu

Penelitian ini termasuk dalam ruang lingkup ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

5. Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Ruang lingkup waktu dalam penelitian ini adalah produksi kerjatahun 2015.

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA FIKIR DAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Insentif Finansial

Awalnya mulanya segala bentuk usaha yang dilakukan oleh setiap karyawan pasti mempunyai maksud dan tujuan tertentu, misalnya keinginan untuk lebih maju dan berprestasi serta ingin mendapatkan hasil yang lebih besar dari pada sebelumnya. Untuk dapat melaksanakan maksud dan tujuan tersebut dibutuhkan adanya suatu dorongan yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dorongan dari luar. Dorongan yang berasal dari luar tersebut dapat berasal dari pimpinan perusahaan, misalnya dengan adanya pemberian tambahan yang dapat berupa uang, barang dan sebagainya. Dimana hal ini disebut dengan istilah insentif.

Beberapa ahli memberikan definisi yang berbeda terhadap istilah Insentif. Menurut Agency theory (Jensen dan Meckling, 2007: 45) mengatakan bahwa “Insentif digunakan untuk mendorong karyawan dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya”. Dalam kamus besar bahasa Indonesia disebutkan bahwa insentif adalah “tambahan penghasilan (uang, barang dan lain sebagainya) yang diberikan sebagai perangsang gairah kerja”. Menurut Samsudin (2006: 194) mendefinisikan insentif adalah “pemberian upah atau gaji yang berbeda, bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun karena

adanya perbedaan prestasi kerja”. Sedangkan menurut Panggabean (2004: 89) “Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standart yang telah ditentukan”. Menurut Simamora (2004: 514) yang dimaksud insentif adalah suatu program yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas kerja. Selanjutnya Mangkunegara (2001: 89) “Suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”.

Insentif juga diartikan oleh Swasta dan Sukotjo (2005: 270) adalah suatu dorongan kerja yang efektif bagi karyawan agar bekerja dengan lebih produktif. Kemudian Ranupandojo dan Husnan (2002: 161) juga mengartikan insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Jadi pengertian insentif adalah sebuah program yang diberikan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan agar karyawan tersebut jauh lebih giat lagi dalam bekerja dan dapat meningkatkan prestasi kerjanya di dalam perusahaan.

Metode insentif yang adil dan layak merupakan daya penggerak yang merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan. Karena dengan pemberian insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik.

Menurut Handoko (2002:176), menyatakan bahwa pengertian insentif adalah “Perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”. Sedangkan Pangabean (2002:93) Insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas, insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Relevan dengan itu Hasibuan (2006:118) menyatakan insentif adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan atas suatu organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan kajian teori dapat dianalisis bahwa insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawannya dengan tujuan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian insentif adalah pemberian uang diluar gaji sebagai pengakuan perusahaan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawannya. Alat motivasi yang umum diberikan oleh perusahaan untuk merangsang, memotivasi serta meningkatkan kinerja pegawai adalah insentif.

Ada beberapa jenis insentif Menurut Sarwoto (2000:144) secara garis besar jenis insentif dapat digolongkan menjadi dua yaitu sebagai berikut:

a. Insentif Material

Uang dan Barang insentif ini dapat diberikan dalam berbagai macam, antara lain sebagai berikut.

- 1) *Bonus*, tebagi atas: (1) Uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan. (2) Dalam perusahaan yang menggunakan system insentif lazimnya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana dan kemudian jumlah tersebut dibagi-bagi antara pihak yang akan diberikan bonus.
- 2) *Komisi*, Merupakan sejenis komisi yang dibayarkan kepada pihak bagian penjualan yang menghasilkan penjualan yang baik.
- 3) *Profit Sharing*, Salah Satu jenis insentif yang tertua. Dalam hal pembayarannya dapat diikutibersama-sama pula, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagai dan hasil laba yang disetorkan ke dalam setiap peserta.
- 4) *Jaminan sosial*, Insentif yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetitif dan setiap pegawai dapat memperolehnya secara rata-rata dan otomatis. Bentuk jaminan sosial berupa: (a) Pemberian rumah dinas. (b) Pengobatan secara Cuma-Cuma. (c) Kemungkinan untuk pembayaran secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari Koperasi organisasi. (d) Cuti sakit. (e) Biaya pindah.

b. Insentif Non Material.

Insentif non material dapat diberikan dalam berbagai bentuk sebagai berikut:

- 1) Pemberian gelar (*title*) secara resmi.
- 2) Pemberian tanda jasa.
- 3) Pemberian piagam penghargaan.
- 4) Pemberian kenaikan pangkat atau jabatan.

Sedangkan menurut Siagian (2007:268), jenis-jenis insentif sebagai berikut:

1. *Piece work* (Upah per output) adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja kerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.
2. *Production bonuss* (bonus produksi) adalah Insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.
3. *Commisions* (komisi) adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.
4. *Executives incentives* (Insentif eksekutif) adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

5. *Maturity curve* (Kurva “kematangan”) Adalah diberikan kepada tenaga kerja, yang karena masa kerjadan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.
6. *Rencana insentif kelompok* adalah kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, kinerja bukan karena keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim.

Adapun pendapat menurut Hasibuan (2005:184-185) jenis-jenis insentif terbagi menjadi tiga, yaitu:

- a. Nonmaterial insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan/pengakuan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, atau medali.
- b. Sosial insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, atau naik haji.
- c. Material insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang. Material insentif ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.

Sebuah sistem insentif biasanya akan memiliki kesempatan sukses yang lebih besar jika semua karyawan didalam organisasi diberi kesempatan berpartisipasi. Jika beberapa karyawan dikucilkan, mereka akan menjadi iri dan benci kepada orang-orang yang memiliki kesempatan memperoleh bayaran insentif ekstra, dan akibatnya akan kurang mau bekerja sama secara maksimal.

Program insentif yang dirancang dengan baik akan berjalan karna program tersebut didasarkan pada dua prinsip psikologis yang diterima dengan baik, yaitu motivasi yang meningkatkan menyebabkan melejitnya kinerja dan pengakuan merupakan faktor utama dalam motivasi. Sayangnya, banyak

program insentif yang dirancang secara tidak tepat, dan program tersebut akhirnya tersendat. Seperti yang diungkapkan oleh Simamora (2007: 635) bahwa program insentif yang baik harus memenuhi beberapa aturan sebagai berikut:

1. Sederhana
Aturan sistem insentif haruslah ringkas, jelas, dan dapat dimengerti.
2. Spesifik
Tidak cukup untuk mengatakan “hasilkan lebih banyak” atau “hentikan kecelakaan kerja”. Para karyawan perlu mengetahui secara rinci apa yang diharapkan supaya mereka kerjakan.
3. Dapat dicapai
Setiap karyawan harus memiliki kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu.
4. Dapat diukur
Tujuan yang terukur merupakan landasan dimana rencana insentif dibangun. Program bernilai rupiah merupakan pemborosan jika spesifik tidak dapat dikaitkan dengan uang yang dikeluarkan.

Selanjutnya Ranupandojo dan Suad Husnan (2003: 162) berpendapat bahwa ada beberapa sifat dasar dari pengupahan insentif yang harus dipenuhi agar sistem upah insentif tersebut bisa berhasil sebagai berikut:

- a. Pembayarannya hendaknya sederhana sehingga dapat dimengerti dan dihitung oleh karyawan sendiri.
- b. Penghasilan yang diterima buruh hendaknya langsung menaikkan output dan efisiensi.
- c. Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin.
- d. Standar kerja hendaknya ditentukan dengan hati-hati. Standar kerja yang terlalu tinggi ataupun terlalu rendah sama tidak baiknya.
- e. Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerja untuk bekerja lebih giat.

Program insentif tentu saja ada keunggulannya dan kelemahannya. Hal tersebut tidak bisa diabaikan oleh perusahaan. Menurut Simamora (2004: 520) program insentif memiliki kelemahan dan keunggulan antara lain: (a). Keunggulan-keunggulan insentif. (1) Sistem ini memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktifitas, memangkas biaya-biaya produksi dan meningkatkan pendapatan, (2) Sistem ini memerlukan supervise langsung yang lebih kecil demi mempertahankan tingkat-tingkat keluaran tertentu, (3) Sistem ini mendorong karyawan mengurangi waktu yang hilang dan

membuat penggunaan waktu dan peralatan yang lebih efektif, (4) Mereka dapat menghasilkan penentuan biaya-biaya tenaga kerja yang lebih akurat, b). Kelemahan-kelemahan insentif. (1) Kualitas produk mungkin sangat buruk, (2) Resiko kecelakaan kerja dapat meningkat, (3) Pelaksanaan system memerlukan beberapa biaya tambahan, (4) Kemungkinan-kemungkinan sukses mungkin terlalu mudah.

2. Disiplin Kerja

Manusia yang sukses adalah manusia yang mampu mengatur dan mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Maka erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin. Berkaitan dengan disiplin itu sendiri para ahli memiliki bermacam-macam pemaknaan seperti yang diungkapkan oleh Martoyo (2000: 151) disiplin itu berasal dari bahasa Latin dari kata "*discipline*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat.

Kata disiplin ada tiga makna: (1) tata tertib (di sekolah, kemiliteran dst); (2) ketaatan kepada peraturan (tata tertib dst); (3) bidang study yang memiliki objek sistem dan metode tertentu. dari ketiga makna tersebut Hadisaputro menyimpulkan bahwa disiplin adalah tata tertib yang seyogyanya dipatuhi, dalam hal ini oleh pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya (Hadisaputro, 2003: 4).

Hasibuan (2006: 135), dijabarkan bahwasanya disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan. Disiplin juga berarti latihan yang mengembangkan pengendalian diri, watak atau ketertiban dan efisiensi; kepatuhan atau ketaatan terhadap ketentuan dan peraturan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat (Sinungan, 2006: 145-146).

Nitisemito berpendapat bahwa kedisiplinan merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Nitisemito, 2010: 118). Disisi lain, disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Aritonang, 2005: 3). Sedangkan menurut Robbins (2001: 201) disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis (dalam Vellina, 2012: 28).

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan. Dalam kehidupan sehari-hari dikenal dengan disiplin diri, disiplin belajar dan disiplin kerja. Sedangkan disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Aritonang, 2005: 3-4).

Mengenai disiplin kerja Hasibuan (2006: 65) juga mengemukakan bahwasanya disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi negatif karyawan terhadap kontrol yang dilakukan oleh atasan. Sebaliknya perilaku disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi

positif terhadap kontrol atasan (Vellina, 2012:28).

Di sisi lain, disiplin kerja merupakan upaya pengaturan waktu dalam bekerja yang dilakukan secara teratur dengan mengembangkan dan mengikuti aturan kerja yang ada (Wardana, 2008: 20). Definisi-definisi tersebut jelas sekali bahwa arah dan tujuan disiplin kerja pada dasarnya adalah keharmonisan dan kewajaran kehidupan kelompok atau organisasi, baik organisasi formal maupun organisasi nonformal. Keharmonisan atau kewajaran kehidupan organisasi tersebut hanya akan mungkin tercapai apabila hubungan antar anggota kelompok atau organisasi tersebut dilakukan pada ukuran-ukuran dan nilai yang telah disepakati bersama, dengan penuh kesadaran. Sehingga timbullah kewajiban dan hak yang harus ditaati serta dihormati oleh tiap anggota kelompok atau organisasi tersebut.

Faktor-faktor yang dimaksud menurut Hasibuan (2005: 69) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yang mencakup: (a) tujuan dan kemampuan yakni pekerjaan yang dibebankan pada seorang karyawan harus sesuai dengan kemampuannya supaya karyawan dapat bekerja dengan sungguh dan disiplin dalam mengerjakan tugasnya; (b) teladan pimpinan yakni teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya; (c) balas jasa yakni untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik maka perusahaan harus memberikan balas jasa yang memang sesuai dengan haknya; (d) keadilan yakni penyamarataan perlakuan terhadap bawahan karena pada dasarnya setiap manusia menganggap dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan orang lain; (e) pengawasan melekat yakni memberikan pengawasan langsung kepada para bawahan sehingga dengan demikian para karyawan akan merasa mendapat perhatian, pengarahan dan pengawasan dari atasannya; (f) sanksi hukuman yaitu pemberian sanksi terhadap para karyawan yang terbukti telah melanggar peraturan yang berlaku; (g) ketegasan yaitu ketegasan sikap yang dimiliki oleh atasan untuk menghukum para karyawan yang melakukan kesalahan; (h) hubungan kemanusiaan yaitu hubungan baik yang bersifat vertikal maupun horizontal yakni hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja.

Disiplin kerja tentu saja tidak terjadi dengan sendirinya, karena perilaku manusia itu sendiri di bentuk karena adanya faktor-faktor yang mendasarinya. Sama halnya dengan disiplin kerja yang juga memiliki beberapa faktor yang berpengaruh terhadap pembentukan perilaku disiplin dimana disiplin kerja merupakan salah satu bentuk dari perilaku manusia.

Faktor-faktor disiplin kerja dilihat dari formula Lewin adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional). Dimana faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Berkaitan dengan faktor lingkungan, disiplin kerja tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka (Vellina, 2012: 37-38).

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu dan kemudian menurut Sinungan disiplin tersebut tercermin dalam pola tingkah laku dengan ciri-ciri antara lain: (a) adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat; (b) adanya perilaku yang dikendalikan; (c) adanya ketaatan (Sinungan, 2006: 145-146). Dari ciri-ciri pola tingkah laku pribadi disiplin tersebut, jelaslah bahwa disiplin membutuhkan pengorbanan baik itu perasaan, waktu, kenikmatan dan lain-lain.

Sedangkan menurut Vellina (2012: 34) terdapat beberapa indikator dari disiplin kerja yang meliputi: (a) disiplin kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja saja, misalnya datang dan pulang sesuai dengan jadwal, tidak mangkir jika bekerja, dan tidak mencuri-curi waktu; (b) upaya dalam mentaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut, atau terpaksa; (c) komitmen dan loyal pada organisasi yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja. Sebaliknya, perilaku yang sering menunjukkan ketidakdisiplinan atau melanggar peraturan terlihat dari tingkat absensi yang tinggi, penyalahgunaan waktu istirahat dan makan siang, meninggalkan pekerjaan tanpa ijin, membangkang, tidak jujur, berjudi, berkelahi, berpura-pura sakit, sikap manja yang berlebihan, merokok pada waktu terlarang dan perilaku yang menunjukkan semangat kerja rendah.

3. Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. *International Labour Organization* (ILO) yang dikutip oleh Hasibuan (2005: 127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa;

1. Tanah
2. Bahan baku dan bahan pembantu
3. Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat
4. Tenaga kerja

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam

konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi, 2003: 84).

Sinungan (2005: 64) juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi:

1. Kelompok pertama
 - a) Tingkat pendidikan dan keahlian
 - b) Jenis teknologi dan hasil produksi
 - c) Kondisi kerja
 - d) Kesehatan, kemampuan fisik dan mental
2. Kelompok kedua
 - a. Sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas
 - b. Keaneka ragam tugas
 - c. Sistem insentif (sistem upah dan bonus)
 - d. Kepuasan kerja

Sementara itu ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum. Dengandemikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*) (Kusnendi, 2003: 84).

Berbagai pendapat diatas dapat dianalisis bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Anoraga (2005: 56-60). Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu: (1) pekerjaan yang menarik, (2) upah yang baik, (3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, (4) etos kerja dan (5) lingkungan atau sarana kerja yang baik, (6) promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, (7) merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, (8) pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan

pribadi, (9) kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja, (10) Disiplin kerja yang keras.

Upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Simanjutak (2004: 30) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:

1. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan
2. Sarana pendukung, meliputi:
 - a) Lingkungan kerja, meliputi: produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja.
 - b) Kesejahteraan karyawan, meliputi: Manajemen dan hubungan industri.

Sedangkan menurut Muchdarsyah (dalam Cahyono dan Indira M, 2007: 227) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Tenaga kerja
Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.
- 2) Seni serta ilmu manajemen
Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi,

sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

3) Modal

Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

Bedasarkan berbagai pendapat di atas dapat dianalisis bahwa kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi, disiplin, ketrampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, penguasaan peralatan. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

b. Pengukuran Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut melaksanakan standar (Sinungan, 2005: 262).

Menurut Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu antara lain:

- 1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasidengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Mengukur produktivitas kerja menurut dimensi organisasi menurut Alan Thomas (dalam Kusnendi, 2003: 85) yang secara matematis hubungannya diformulasikan sebagai berikut:

$$O_i = g(I_1, I_2 \dots \dots I_n)$$

Dimana O_i adalah output, sedangkan adalah sejumlah input yang dipergunakan dalam mencapai output tertentu. Dengan kata lain formula diatas dapat diperjelas kepada formula yang lebih dipahami, yakni sebagai berikut:

$$P = \frac{O}{I}$$

Dimana:
 P = Produktivitas;
 O = Output;
 I = Input

Sinungan (2003: 23) secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda.

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

B. Penelitian yang Relevan

Beberapa hasil penelitian yang ada kaitannya dengan pokok masalah ini dan sudah pernah dilaksanakan adalah:

Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan

Tahun	Nama	JudulSkripsi	Kesimpulan
2010	Nunggrahani	Hubungan produktivitas kerja mahasiswa magang dan <i>parttime</i> .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Produktivitas kerjamahasiswa di kedai digital Yogyakarta dalam kategori tinggi sebesar 83,3%, sangat tinggi sebesar 12,5%, rendah 4,2%, sedangkan produktivitas kerjamahasiswa <i>parttime</i> kedai digital Yogyakarta dalam kategori tinggi sebesar 72,2% dan sangat tinggi sebesar 19,4%, cukup sebesar 8,3%. (2) tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara produktivitas kerja mahasiswa magang dan produktivitas kerja mahasiswa <i>parttime</i> , hal ini dibuktikan dengan ternyata $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$.
2006	Dwi Ineke Kartikawati	Hubungan antara Sistem Pengupahan dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas	Ada pengaruh positif dan signifikan antara system pengupahan dan motivasi kerja secara bersama-sama

Tabel 2.1 Lanjutan...

Tahun	Nama	JudulSkripsi	Kesimpulan
		Kerja karyawan pada Industri Wingko di Kulon Progo	dengan produktivitas kerja karyawan dengan harga F hitung sebesar 128,67 dan harga p sebesar 0,000 yang berarti probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5%. Besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,781.
2010	Bambang Triatmojo	Pengaruh motivasi, kedisiplinan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan koperasi unit Desa Kendalisodo Tawangharjo Grobogan	Variabel motivasi, kedisiplinan, pengalaman kerja memberikan pengaruh sebesar 57,8% terhadap produktivitas, sedangkan sisanya sebesar 42,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti, misalnya seperti faktor kepemimpinan dan lain-lain.

C. Kerangka Pikir

Penelitian ini mengkaji mengenai disiplin kerja, dimana disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku mematuhi/mentaati peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak yang dilakukan dengan kerelaan dan kesadaran diri dalam upaya untuk mencapai keharmonisan dalam berorganisasi, dimana disiplin kerja tersebut dapat terlihat dari adanya ciri-ciri yang meliputi: datang dan pulang sesuai dengan jadwal, memaksimalkan waktu untuk bekerja, menerima peraturan/ketentuan tanpa merasa terpaksa, bersungguh-sungguh dalam bekerja, kehadiran kerja, kemandirian dalam bekerja, semangat kerja.

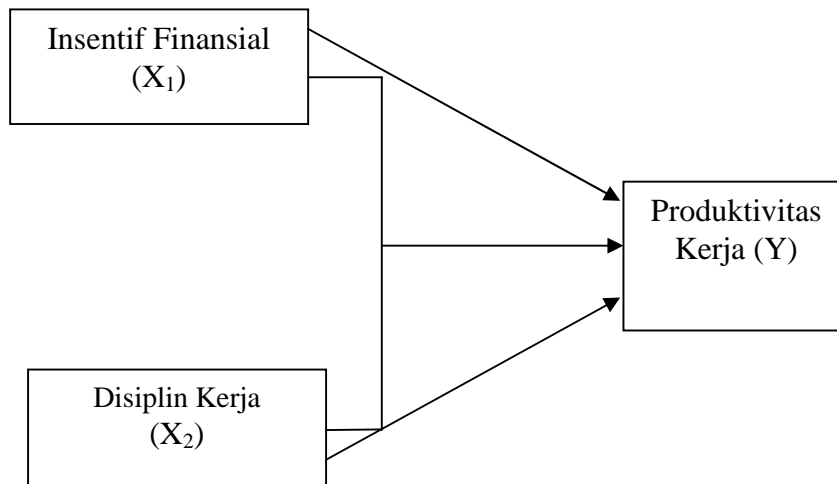
Insentif adalah sarana atau alat yang digunakan oleh perusahaan untuk mendorong seseorang melakukan pengorbanan yang lebih besar untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan itu tergantung dari sumberdaya manusia yang ada pada perusahaan itu. Perusahaan yang produktif adalah

perusahaan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Meningkatkan produktivitas melalui orang berarti menciptakan iklim kebersamaan dalam perusahaan.

Tujuan utama dari pemberian insentif ini sebenarnya untuk merangsang atau memberikan dorongan kepada karyawan supaya mau melaksanakan pekerjaannya melebihi standart yang telah ada atau melebihi kemampuan rata-rata, dengan adanya tujuan pemberian insentif material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan diharapkan karyawan jauh lebih giat lagi dalam bekerja. Untuk mengetahui karyawan tersebut termotivasi atau tidak dengan adanya pemberian insentif pihak perusahaan memberikan penilaian prestasi kerja karyawan, tujuan penilaian prestasi kerja sendiri untuk memberikan umpan balik yang mendorong karyawan kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki atau meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga kerja, tujuan lain penilaian prestasi kerja untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajer sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian di atas, maka keterkaitan antara insentif finansial (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dengan produktivitas kerja (Y), dapat dirumuskan dalam kerangka pikir sebagai berikut:

Gambar2.1. Kerangka Piki



D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Ada pengaruh insentif finansial terhadap produktivitas kerja CV. Lezatku Food Pringsewu Lampung.
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja CV. Lezatku Food Pringsewu Lampung.
3. Ada pengaruh insentif finansial dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja CV. Lezatku Food Pringsewu Lampung.

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan metode kerja yang dilakukan dalam penelitian, Penelitian ini menggunakan metode penelitian *Deskriptif Verifikatif*, dengan menggunakan metode pendekatan *Ex Post Facto* dan *Survey*. Penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang (Nazir, 2003: 63).

Tujuan penelitian ini merupakan Verifikatif yaitu untuk menentukan tingkat pengaruh variabel-variabel dalam suatu populasi. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berdasarkan data yang ada ditempat penelitian sehingga menggunakan pendekatan *Ex Post Facto* dan *Survey*. *Ex Post Facto* merupakan suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian menurut kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut (Sugiono, 2004: 7). Sedangkan metode *survey* adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah dari data sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif, dan hubungan-hubungan antar variabel (Ridwan, 2003: 49).

Berdasarkan jenis data yang dianalisis, penelitian ini tergolong dalam penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang datanya berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2009: 13).

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010: 117). Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan CV. Lezatku Food Pringsewu Lampung dengan jumlah keseluruhan karyawan sebanyak 70 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010: 118). Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi.

Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Penelitian ini jumlah sampel diperoleh dari rumus *Taro Yamane* yaitu:

$$n = \frac{N}{N (d)^2 + 1}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

d² = tingkat signifikansi (0,05)

(Sugiyono, 2004: 65)

Berdasarkan rumus di atas, besarnya sampel dalam penelitian ini di hitung sebagai berikut:

$$n = \frac{70}{70 (0.05)^2 + 1} = 59,57 \text{ dibulatkan menjadi } 60 \text{ orang karyawan}$$

Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 60 orang karyawan bagian produksi. Teknik pengambilan sampel adalah *probability sampling* dengan menggunakan *proportional random sampling*. Teknik ini merupakan teknik sampling yang memberikan peluang yang sama kepada anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Pengambilan sampel secara random/ acak dapat dilakukan dengan bilangan random, komputer, maupun dengan undian. Bila pengambilan dilakukan dengan undian, maka setiap anggota populasi diberi nomor terlebih dahulu, sesuai dengan jumlah anggota populasi (Sugiyono, 2010:

132). Dalam hal ini peneliti dalam menarik sampel menggunakan *simple random sampling* dengan cara undian.

C. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini akan diteliti dua macam variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Menurut Sugiyono (2010: 61) mengemukakan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

1. Variabel Bebas

Variabel bebas (*Independen*) atau sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, atau antecedent. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2010: 61). Jadi variabel bebas merupakan variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain yang dilambangkan dengan X. variabel bebas dalam penelitian ini adalah insentif financial (X_1), dan disiplin kerja (X_2).

2. Variabel Terikat

Variabel terikat (*Dependent*) atau sering disebut variabel output, kriteria, atau konsekue. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2010: 61). Jadi variabel terikat adalah variabel yang akan diukur untuk mengetahui pengaruh lain, sehingga sifatnya sangat tergantung pada variabel lain

yang dilambangkan dengan Y. variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja.

D. Definisi Konseptual

Berikut ini merupakan penjabaran secara konseptual untuk setiap variabel.

1. Insentif finansial adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan pemimpin kepada tenaga kerja atas prestasi kerja atau untuk merangsang peningkatan produktivitas kerja yang sifatnya tidak tetap atau suatu saat bisa berubah. Insentif dalam penelitian ini merupakan insentif dalam bentuk finansial. Insentif diukur dari besarnya insentif yang diberikan. Dalam mengumpulkan data tentang variabel insentif, peneliti menggunakan angket yang jawabannya dinyatakan dalam satuan rupiah (Sinungan, 2007: 2008).
2. Disiplin kerja adalah kepatuhan dan ketaatan tenaga kerja terhadap semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam disiplin terhadap waktu, disiplin terhadap penggunaan peralatan kerja dan disiplin terhadap tata tertib (Aritonang, 2005: 61).
3. Produktivitas kerja adalah kemampuan dalam menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya atau faktor yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Produktivitas tenaga kerja dalam penelitian ini tidak diukur melalui perbandingan antara output dan input atau secara kuantitas karena produk yang dihasilkan adalah heterogen sehingga tidak bisa diukur melalui perbandingan tersebut. Adapun cara mengukurnya melalui

indikator kualitas kerja yang terdiri dari ketepatan (waktu dan target hasil), ketelitian dan inisiatif (Aritonang, 2008: 76).

E. Defini Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala Pengukuran
1.	Insentif Finansial (X ₁)	Besarnya insentif yang diberikan	Insentif yang diberikan sesuai dengan produktivitas kerja karyawan	interval
2.	Disiplin Kerja (X ₂)	1. Disiplin terhadap waktu 2. Disiplin terhadap penggunaan peralatan kerja	a. Masuk tepat waktu b. Bekerja sesuai dengan jadwal kerja a. Menggunakan peralatan sesuai dengan kegunaan dan kebutuhan b. Menjaga dan merawat peralatan yang digunakan	Interval dengan pendekatan Rating Scale
3.	Produktivitas kerja karyawan (Y)	a. Input b. Output	a. Jam kerja efektif a. Kuantitas kerja $P = \frac{O}{I}$	Interval

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Teknik observasi adalah teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung

terhadap obyek penelitian yaitu tentang kegiatan di CV. Lezatku Food Pringsewu Lampung.

2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi ini digunakan untuk mengambil data tentang insentif financial, disiplin kerja, dan produktivitas kerja, gambaran tentang CV. Lezatku Food Pringsewu Lampung.

3. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2010: 199). Teknik ini digunakan untuk memperoleh data tentang disiplin kerja dan produktivitas kerja.

G. Uji Persyaratan Instrumen

1. Uji Validitas Angket

Menurut Suharsimi Arikunto (2002: 160) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahan suatu instrument. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran cukup akurat stabil atau konsisten dalam mengukur apa yang ingin diukur. Salah satu cara yang dapat digunakan adalah dengan menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total. Untuk mengukur tingkat kevalidan instrument ini digunakan rumus korelasi product moment, yaitu:

$$r_{XY} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\}\{n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r_{XY} = koefisien korelasi antara variabel X dan Y
- n = jumlah sampel yang diteliti
- X = skor total X

Y = skor total Y (Suharsimi Arikunto, 2002: 146)

Kriteria pengujian apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05 dan $dk = n$ maka alat ukur tersebut valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pertanyaan tersebut tidak valid.

Berdasarkan hasil uji coba instrumen diperoleh hasil validitas angket adalah hasil analisis uji validitas instrumen variabel X2 berjumlah 10 item instrumen, secara keseluruhan item instrumen dalam kategori valid. Sehingga instrumen dapat digunakan untuk mengambil data sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditentukan.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan kehandalan alat pengumpulan data yang digunakan. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan rumus Alpha, yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_i^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrument
 n = jumlah varian skor tiap item
 $\sum \sigma_i^2$ = jumlah varian butir
 σ_i^2 = varian total
 (Arikunto, 2002: 171)

Tabel 3.2 Interpretasi Reliabilitas Instrumen

Besarnya Nilai	Kriteria
0,0 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Kriteria pengujian apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05 dan $dk = n$ maka alat ukur tersebut reliabel dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pertanyaan tersebut reliabel.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.975	10

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel X2 sebesar 0,975 dalam kategori sangat kuat.

H. Pengujian Persyaratan Analisis data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji *Kolmogorov Smirnov Z*. Dalam uji *Kolmogorov Smirnov Z* diasumsikan bahwa distribusi variabel yang sedang di uji mempunyai sebaran yang kontinu. Syarat hipotesis yang digunakan yaitu:

H_0 : Sampel berdistribusi normal

H_1 = Sampel tidak berdistribusi normal

Rumus yang digunakan: $D = \max |F_o(X_i) - S_n(X_i)|; i = 1, 2, 3, \dots$

Dimana:

$F_o(X_i)$ = Fungsi distribusi frekuensi kumulatif relatif dari distribusi teoritis dalam kondisi H_0

$S_n(X_i)$ = Distribusi frekuensi kumulatif dari pengamatan sebanyak n .

Kolmogorov Smirnov Z diperoleh dengan menggunakan nilai ke dalam formulasi

$$Z = D\sqrt{n}$$

Kriteria pengujianya yaitu dengan cara membandingkan nilai Z hitung terhadap nilai tabel dengan taraf nyata α maka aturan pengambilan keputusan dalam uji ini adalah jika $Z_{hitung} < Z_{tabel}$ maka terima H_0 , tolak H_0 untuk harga lainnya. Keputusan ini juga dapat dilihat berdasarkan nilai signifikansi (Asymp. Sig). Jika nilai signifikansi (Asymp. Sig) $(0,05)$ maka tolak H_0 yang berarti distribusi sampel tidak normal, sebaliknya terima H_0 jika nilai signifikansi (Asymp. Sig) $(0,05)$.

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang homogen atau tidak. Untuk menguji homogenitas data digunakan *Uji Levene Statistic*.

Rumusan Hipotesis:

H_0 : Varians populasi adalah homogen

H_a : Varians populasi adalah tidak homogen

Kriteria pengujian:

1. Jika probabilitas (Sig.) > 0.05 maka H₀ diterima
2. Jika probabilitas (Sig.) < 0.05 maka H₀ ditolak (Sudarmanto, 2005 : 123).

I. Uji Persyaratan Regresi Linear Ganda (Uji Asumsi Klasik)**1. Uji Kelinieran Regresi**

Uji kelinieran regresi dilakukan untuk mengetahui apakah pola regresi bentuknya linier atau tidak. Menurut Hadi (2004:2) mengemukakan bahwa uji ini dimaksudkan untuk mengetahui linieritas hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji kelinieran regresi linier multiple dengan menggunakan statistik F dengan rumus :

$$F = \frac{S^2TC}{S^2G}$$

Keterangan:

S²TC = Varian Tuna Cocok

S²G = Varian Galat

Kriteria pengujian :

1. Menggunakan koefisien signifikansi (Sig). dengan cara membandingkan nilai Sig. dari *Deviation from linearity* pada tabel ANOVA dengan = 0,05 dengan kriteria ” Apabila nilai Sig. pada *Deviation from linearity*> maka H₀ diterima. Sebaliknya H₀ tidak diterima.
2. Menggunakan harga koefisien F pada baris *Deviation from linearity* atau F Tuna Cocok (TC) pada tabel ANOVA dibandingkan dengan F_{tabel}. Kriteria pengujiannya adalah H₀ diterima apabila F_{hitung} < F_{tabel} dengan dk

pembilang = 1 dan dk penyebut = $k - 2$. Sebaliknya H_0 ditolak (Sudjana, 2001).

Untuk mencari F hitung digunakan tabel ANOVA (Analisis Varians) sebagai berikut.

Tabel 3.4 Tabel Analisis Varians Anova

Sumber	DK	JK	KT	F	keterangan
Total	1	N	$\sum Y^2$		
Koefisien(a) Regresi(a/b) Residu	1 1 n-2	JK(a) JK _{Reg} (b/a) JK (S)	JK(a) $S^2_{reg}=JK \text{ b/a}$ $S^2_{sis} = \frac{JK(s)}{n-2}$	$\frac{S^2_{reg}}{S^2_{sis}}$	Untuk menguji keberartian hipotesis
Tuna cocok Galat/Error	k-2 n-k	JK (TC) JK (G)	S^2_{TC} $\frac{JK(TC)}{K-2}$ $S^2_G = \frac{JK(E)}{n-k}$	$\frac{S^2_{TC}}{S^2_E}$	Untuk menguji kelinearan regresi

Keterangan:

$$JK(a) = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$JK(b/a) = b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$$

$$JK(G) = \sum \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n_1} \right\}$$

$$JK(T) = JK(a) - JK(b/a)$$

$$JK(T) = \sum Y^2$$

$$JK(TC) = JK(S) - JK(G)$$

$$S^2_{reg} = \text{Varians Regresi}$$

$$S^2_{sis} = \text{Varians Sisa}$$

$$n = \text{Banyaknya Responden}$$

Kriteria pengujian

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel} (1 - \alpha) (k - 2, n - k)$ maka regresi adalah linier dan sebaliknya jika $F_{hitung} > F (1 - \alpha) (k - 2, n - k)$ maka regresi adalah tidak linier.
2. Untuk distribusi F yang digunakan diambil dk pembilang = $(k - 2)$ dan dk penyebut = $(n - k)$ (Ridwan, 2004 : 187).

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas merupakan bentuk pengujian untuk asumsi untuk membuktikan ada tidaknya hubungan yang linear antara variabel bebas satu dengan variabel bebas yang lainnya. Dalam analisis regresi linear berganda, maka akan terdapat dua atau lebih variabel bebas yang diduga akan mempengaruhi variabel terikatnya. Pendugaan tersebut akan dapat dipertanggungjawabkan apabila tidak terjadi adanya hubungan yang linear (multikolinearitas) di antara variabel-variabel independen. Adanya hubungan yang linear antar variabel bebasnya akan menimbulkan kesulitan dalam memisahkan pengaruh masing-masing variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika terjadi hubungan yang linier (multikolinieritas) maka akan mengakibatkan:

1. Tingkat ketelitian koefisien regresi sebagai penduga sangat rendah, dengan demikian menjadi kurang akurat.
2. Koefisien regresi serta ragamnya akan bersifat tidak stabil, sehingga adanya sedikit perubahan pada data akan mengakibatkan ragamnya berubah sangat berarti.

3. Tidak dapat memisahkan pengaruh tiap-tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen.
(Sudarmanto, 2005:137)

Metode uji multikolinearitas yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu :

1. Menggunakan koefisien signifikansi dan kemudian membandingkan dengan tingkat alpha.
2. Menggunakan harga koefisien *Pearson Correlation* dengan penentuan harga koefisien sebagai berikut.

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

X = Skor butir soal

Y = Skor total

n = Jumlah sampel (Arikunto, 2007: 72).

Rumusan hipotesis yaitu:

H_0 : tidak terdapat hubungan antarvariabel independen.

H_i : terdapat hubungan antar variabel independen.

Kriteria pengujian sebagai berikut.

1. Apabila koefisien signifikansi < maka terjadi multikolinearitas di antara variabel independennya.
2. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan $dk = n$ dan $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak sebaliknya jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_0 diterima.

3. Uji Autokorelasi

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi di antara data pengamatan atau tidak. Adanya autokorelasi dapat mengakibatkan penaksir mempunyai varians minimum (Gujarati dalam Sudarmanto, 2005 : 142 - 143). Metode uji autokorelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *statistik Durbin- Waston*.

Tahap-tahap pengujian dengan uji *Durbin- Waston* sebagai berikut.

- i. Carilah nilai-nilai residu dengan OLS (*Ordinary Least Square*) dari persamaan yang akan diuji dan hitung statistik d dengan menggunakan persamaan $d = \frac{\sum_2^t (u_t - u_{t-1})^2}{\sum_1^t u_t^2}$
- ii. Menentukan ukuran sampel dan jumlah variabel independen kemudian lihat Tabel Statistik Durbin-Waston untuk mendapatkan nilai-nilai kritis d yaitu nilai Durbin-Waston Upper, d_u dan nilai Durbin-Waston, d_l
- iii. Dengan menggunakan terlebih dahulu Hipotesis Nol bahwa tidak ada otokorelasi positif dan Hipotesis Alternatif:

$H_0 : \leq 0$ (tidak ada autokorelasi positif)

$H_a : < 0$ (ada autokorelasi positif)

Dalam keadaan tertentu, terutama untuk mrnguji persamaan beda pertama, uji d dua sisi akan lebih tepat. Langkah-langkah 1 dan 2 persis sama di atas sedangkan langkah 3 adalah menyusun hipotesis nol bahwa tidak ada otokorelasi.

$H_0: \rho = 0$

$H_0: \rho = 0$

Rumus hipotesis yaitu :

H_0 : tidak terjadi adanya autokorelasi diantara data pengamatan.

H_1 : terjadi adanya autokorelasi diantara data pengamatan

Kriteria pengujian:

Apabila nilai statistik Durbin-Waston berada diantara angka 2 atau mendekati angka 2 dapat dinyatakan data pengamatan tersebut tidak memiliki otokorelasi (Rietveld dan Sunariato dalam Sudarmanto, 2005 : 141).

4. Heteroskedastisitas

Uji asumsi heteroskedastisitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. Apabila asumsi tidak terjadinya heteroskedastisitas ini tidak terpenuhi, maka penaksir menjadi tidak lagi efisien baik dalam sampel kecil maupun besar (Gujarati dalam Sudarmanto, 2005:148) dan estimasi koefisien dapat dikatakan menjadi kurang akurat (Rietveld dan Sunaryanto dalam Sudarmanto, 2005:148).

Pengujian rank korelasi spearman (*spearman's rank correlation test*)

Koefisien korelasi rank dari spearman didefinisikan sebagai berikut :

$$r_s = 1 - 6 \left[\frac{\sum d_i^2}{N(N^2 - 1)} \right]$$

Keterangan:

r_s = koefisien korelasi spearman

d_i = perbedaan dalam rank yang diberikan kepada dua karakteristik yang berbeda dari individu atau fenomena ke i .

N = banyaknya individu atau fenomena yang diberi rank.

Di mana nilai r_s adalah $-1 \leq r \leq 1$.

Kriteria pengujian sebagai berikut.

Jika nilai t yang dihitung melebihi nilai t_{kritis} , kita bisa menerima hipotesis adanya heteroskedastisitas, kalau tidak kita bisa menolaknya. Jika model regresi meliputi lebih dari satu variabel X , r_s dapat dihitung antara e_i dan tiap variabel X secara terpisah dan dapat diuji untuk tingkat penting secara statistik dengan pengujian t (Gujarati, 2000: 177).

Rumusan hipotesis:

H_0 = Tidak ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residual.

H_a = Ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residual.

J. Pengujian Hipotesis

Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan juga untuk mengukur keeratan hubungan antara X dan Y digunakan analisis regresi. Uji hipotesis dalam penelitian ini akan dilakukan dengan dua cara, yaitu:

1. Regresi Linier Sederhana

Untuk pengujian hipotesis pertama, kedua, dan ketiga penulis menggunakan rumus regresi linier sederhana yaitu:

$$\hat{Y} = a + b_x$$

Untuk mengetahui nilai a dan b dicari dengan rumus:

$$a = \hat{Y} - b_x$$

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

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

keterangan:

= Nilai yang diprediksikan

a = Konstanta atau bila harga X = 0

b = Koefisien regresi

X = Nilai variabel independen (X₁, X₂, X₃)

(Sugiyono,2010: 188).

Selanjutnya untuk uji signifikansi digunakan uji t dengan rumus:

$$t_0 = \frac{b}{sb}$$

Keterangan:

t₀ = nilai teoritis observasi

b = koefisien arah regresi

sb = standar deviasi

Dengan kriteria uji adalah, "Tolak H₀ dengan alternative H_a diterima jika

t_{hitung} > T_{tabel} dengan taraf signifikan 0,05 dan dk n-2" (Sugiyono,2010:

184).

2. Regresi Linier Multiple

Regresi linier multiple adalah suatu model untuk menganalisis pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), untuk menguji hipotesis ketiga variabel tersebut, digunakan model regresi linier multipel yaitu:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

keterangan:

a = Konstanta

$b_1 - b_2$ = Koefisien arah regresi

$X_1 - X_2$ = Variabel bebas

\hat{Y} = Variabel terikat

$$b = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2Y) - (\sum X_1X_2)(\sum X_1Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1X_2)^2}$$

(Sugiyono,2009: 204)

Dilanjutkan dengan uji signifikansi koefisien korelasi ganda (uji F),

dengan rumus:

$$F = \frac{JK_{reg} / k}{JK_{res} / (n - k - 1)}$$

JK_{reg} dicari dengan rumus:

$$JK_{reg} = a_1 \sum X_{1i} Y_i + a_2 \sum X_{2i} Y_i + \dots + a_k \sum X_{ki} Y_i$$

$$JK_{res} = \sum (Y_i - \hat{Y}_i)^2$$

Keterangan:

JK_{reg} = Jumlah kuadrat regresi

JK_{res} = Jumlah kuadrat residu

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Kriteria pengujian hipotesis adalah tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan jika

$F_{tabel} > F_{hitung}$ dan terima H_0 , dengan dk pembilang = K dan dk penyebut

= $n - k - 1$ dengan $\alpha = 0,05$. Sebaliknya diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

1. Ada pengaruh insentif finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV. Lezatku Food Pringsewu Lampung. Jika insentif finansial meningkat maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, jika insentif finansial rendah maka produktivitas kerja karyawan akan rendah.
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV. Lezatku Food Pringsewu Lampung. Jika disiplin kerja meningkat maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, jika disiplin kerja rendah maka produktivitas kerja karyawan akan rendah.
3. Ada pengaruh insentif finansial dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV. Lezatku Food Pringsewu Lampung. Jika insentif finansial dan disiplin kerja meningkat maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, jika insentif finansial dan disiplin kerja rendah maka produktivitas kerja karyawan akan rendah.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang insentif finansial dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV. Lezatku Food Pringsewu Lampung, maka peneliti menyarankan sebagai berikut.

1. Perusahaan hendaknya memberikan insentif finansial yang sesuai dengan produktivitas kerja karyawan. Sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan akan semakin lebih baik.
2. Perusahaan hendaknya meningkatkan disiplin kerja karyawan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan..
3. Perusahaan hendaknya meningkatkan insentif finansial dan disiplin kerja karyawan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S. Ruki, 2001 ; Sistem Manajemen Kinerja, Performance Management System, Panduan Praktis Untuk Merancang Kinerja Prima, Cetakan Pertama, PT.Gramedia Pustaka Utama Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____, Suharsimi. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Handoko T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi.2002, *Manajemen sumber daya manusia* Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, Melayu Sultan Parlaguat. 2005. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____, Melayu Sultan Parlagua. 2006. *Manajemen* – Edisi revisi. Jakarta: bumi Aksara. Heidjrahcman Ranupandojo dan Suad Husna. 2002. *Manajemen Personalia*, Yokyakarta: BPFE.
- _____, Melayu Sultan Parlagua. 2000. *Manajemen sumber daya manusia*– Edisi revisi. Jakarta: bumi Aksara.
- Kanzunuddin, Muhammad. 2007. *Pengaruh Upah daan Pengawasan Terhadap Produktivitas Karyawan studi Ksus PT. Tonga Tiur Putra di Kabupaten Rembang*. Jurnal Ekonomi Fokus Ekonomi Vol 2 No. 1, STEPARI
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manjemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mankew, N, Gregory. 2000. *Teori Ekonomi Makro Edisi 4*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Manullang. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Maria AA. 2005. *PengaruhTtingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Kryawan bagian Produksi Pada maharani handicraft di Kabupaten Bantul*. Skripsi. Semarang: Program Studi Pendidikan Ekonomi, Universitas Negeri Semarang
- Martcahyo, Vendy Aries dkk. 2011. *Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Fumira Semarang*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Vol 1 No. 1 hal 14

- Nasir, Nadia. 2008. *Analisa Pengaruh Tingkat Upah, Masa Kerja dan Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Studi Kasus Pada Tenaga Kerja Perusahaan Rokok Djagung Padi Malang*. Skripsi. Program Studi Ekonomi Pembangunan, Universitas Brawijaya Malang.
- Nasir, Moekijat. 2008. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Nawawi, Hadari.H. 2001. *Manajemen sumber daya manusia*. Gadjah mada university press. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta
- Sinungan, Muchdarsyah. 2006. *Produktivitas Apa dan bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sofyan, Yamin dan Heri Kurniawan. 2009. *SPSS Complete: Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan software SPSS*. Skripsi. Jakarta: Penerbit Salemba Infotek.
- Sugiyono. 2010. *Metodologi Penelitian Kuantitatif kualitataif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sumarso, Soni. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Penerbit Graha Ilmu
- Sukardi. 2006. *Manajemen Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara..
- Sukmadinata, Nana S. 2006. *Metode Penelitian pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sagala, Veithzal Rivai. 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Vellina, Tambunan. 2012. *Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan Sosial dan Pegaaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Kota Semarang*. Skripsi. Program Studi Ekonomi, Universitas Diponegoro Semarang.
- Kimsean, Yin. 2011. *Memahami Good Governance dalam perspektif Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Gava Media.